

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

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

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

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

12

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

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

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Convenio sobre el peso máximo 1967 (núm. 127)

Jean José TAMARONES ROSAS*

RESUMEN: Uno de los factores de riesgo que mayor impacto tiene en el absentismo laboral por enfermedades de tipo músculo-esquelético, se encuentra relacionado con la manipulación de carga pesada por parte del trabajador; a pesar del avance de las normas, principalmente en los países industrializados, las disposiciones que regulan la protección del trabajo asociado al transporte manual de carga intermitente o incesante, no parecen ser suficientes para detener la exposición a factores de riesgos laborales asociadas al peso máximo que debe transportar manualmente un trabajador.

Palabras clave: Factores de riesgo, normas, trabajador, peso máximo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Convenio n. 127 sobre el peso máximo. 2.1. Estructura del Convenio. 3. Recomendación n. 128 sobre el peso máximo. 3.1. Estructura de la Recomendación. 4. Comentarios al peso máximo. 5. Reflexiones finales. 6. Bibliografía.

* Magíster en Derecho del Trabajo, Universidad de Carabobo, Venezuela. Abogado egresado de la Universidad Santa María, Venezuela 2004. Abogado de la República de Colombia, Ministerio de Educación Nacional, 2017. Profesor de Derecho del Trabajo. Miembro del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Secretario Ejecutivo de International Labour and Employment Relations Association (ILERA-COLOMBIA). Abogado Litigante.

Maximum Weight Convention 1967 (No. 127)

ABSTRACT: One of the risk factors that has the highest impact of absenteeism in the workplace connected to the skeletal muscle disease, is related to the handling of heavy cargo by the worker; In spite of the advance of the Law, mainly in industrialized countries, the rules that regulate the protection of work associated with manual transport of intermittent or incessant cargo, do not seem to be sufficient to stop exposure to labour risk factors associated with the maximum weight that a worker must manually transport.

Key Words: Risk factors, rules, law, worker, maximum weight.

1. Introducción

A lo largo de la lucha reivindicatoria de los derechos del trabajador, una de las instituciones que ha ganado posición en las relaciones laborales ha sido la Seguridad y Salud en el Trabajo, con ello se ha avanzado en identificar los distintos riesgos a los que se encuentra expuesto el trabajador en su puesto de trabajo de acuerdo a sus funciones. Con ello, garantizar la salud del trabajador es un reto que innegablemente no ha sido fácil de alcanzar, sin embargo, hoy por hoy, la lista de riesgos y enfermedades de origen ocupacional ha ido creciendo pero gracias a los esfuerzos de la concertación social y la lucha sindical como base fundamental de la progresividad de los derechos laborales.

Por ello, la OIT, como órgano rector, y principal ente, especializado en generar las premisas que sirven de instrumento para la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo integrado y efectivo, a lo largo de los años, ha ido proponiendo un conjunto de Tratados que sustentan el alcance y desarrollo de la seguridad y salud del trabajador, con la finalidad de evitar los accidentes de trabajo y enfermedades de origen ocupacional generados por los distintos riesgos laborales.

Uno de estos riesgos son los derivados del transporte manual de carga que realizan trabajadores, que terminan generando en el operario distintas enfermedades de origen ocupacional tales como artrosis, trastornos articulares, lumbagos, ciática, y hernia discal, entre otros.

Por ello, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó, con fecha 28 de junio de 1967, el Convenio Sobre el Peso Máximo C127¹, y su respectiva Recomendación R128², con la misma fecha.

2. Convenio n. 127 sobre el peso máximo

Debemos recordar que el Convenio 127 fue aprobado en el año 1967, y abordó la problemática del peso máximo indicando preliminarmente algunos conceptos, tales como *transporte manual de carga* como todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportado por un trabajador, incluyendo el levantamiento y la colocación de la carga;

¹ [C127 – Convenio sobre el peso máximo, 1967 \(núm. 127\)](#) (fecha de consulta: 15 agosto 2019).

² [R128 – Recomendación sobre el peso máximo, 1967 \(núm. 128\)](#) (fecha de consulta: 15 agosto 2019).

transporte manual y habitual de carga, como toda actividad dedicada de manera continua o esencial al transporte manual de carga o toda actividad que normalmente incluya, aunque sea de manera discontinua, el transporte manual de carga; y *joven trabajador*, para referirse al trabajador menor de 18 años de edad. Con ello se pretendía delimitar el ámbito de aplicación de dicho convenio y apuntar a fortalecer el trabajo decente, en el entendido que un trabajo decente representa un trabajo sin riesgos³.

2.1. Estructura del Convenio

Luego de delimitar los conceptos el convenio se centra en los siguientes aspectos:

- limitación de permitir en el trabajo todo transporte manual de carga cuyo peso comprometa la salud o seguridad del trabajador, tomando en cuenta, en todo caso, las condiciones en que se deba ejecutar dicho trabajo;
- inducción o formación al trabajador, al momento de ser contratado para las funciones de carga, respecto de los métodos que debe utilizar, para proteger su salud y evitar accidentes, y adicionalmente facilitar en la medida de lo posible, medios técnicos apropiados que permitan disminuir el esfuerzo del trabajador;
- distinción del peso máximo de carga a transportar por un hombre, respecto del que deba transportar una mujer o un joven trabajador, el cual deberá ser, en este último caso, considerablemente inferior respecto del primero.

El convenio, a la fecha, sólo ha sido ratificado por 29 países⁴ de 187 que actualmente son miembros de la OIT⁵, un número considerablemente bajo tomando en cuenta que la morbilidad de trastornos músculo-esqueléticos representan la principal causa de ausentismo laboral; sin embargo las recomendaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo se hacen presente en los sistemas de gestión en esta área para proteger a los trabajadores que realizan estas funciones.

³ J. SOMAVIA, *Prólogo*, en OIT, *La Seguridad en Cifras*, 2003, p. 1.

⁴ [Ratificación del C127 – Convenio sobre el peso máximo, 1967 \(núm. 127\)](#) (fecha de consulta: 15 agosto 2019).

⁵ OIT, [Estados Miembros de la OIT en febrero de 2019 \(187\)](#), en www.ilo.org (fecha de consulta: 15 agosto 2019).

Cuadro 1 – Países que han ratificado el Convenio

1	Argelia	12 junio 1969	en vigor
2	Brasil	21 agosto 1970	en vigor
3	Bulgaria	21 junio 1978	en vigor
4	Chile	3 noviembre 1972	en vigor
5	Costa Rica	16 marzo 1972	en vigor
6	Ecuador	10 marzo 1969	en vigor
7	España	7 junio 1969	en vigor
8	Francia	31 mayo 1973	en vigor
9	Guatemala	25 julio 1983	en vigor
10	Honduras	13 abril 2012	en vigor
11	Hungría	4 enero 1994	en vigor
12	India	26 marzo 2010	en vigor
13	Italia	5 mayo 1971	en vigor
14	Líbano	1º junio 1977	en vigor
15	Lituania	26 septiembre 1994	en vigor
16	Luxemburgo	8 abril 2008	en vigor
17	Madagascar	4 enero 1971	en vigor
18	Malta	9 junio 1988	en vigor
19	Moldova	9 diciembre 1997	en vigor
20	Nicaragua	1º marzo 1976	en vigor
21	Panamá	19 junio 1970	en vigor
22	Perú	19 junio 2008	en vigor
23	Polonia	2 mayo 1973	en vigor
24	Portugal	2 octubre 1985	en vigor

25	Rumania	28 octubre 1975	en vigor
26	Tailandia	26 febrero 1969	en vigor
27	Túnez	14 abril 1970	en vigor
28	Turquía	13 noviembre 1975	en vigor
29	Venezuela	1º febrero 1984	en vigor

No obstante lo anterior, el convenio no deja de ser una mera referencia, en el entendido que no define la cantidad de peso, dejándole a la Recomendación estipular dicho peso, sobre lo cual comentaremos más adelante, tampoco define políticas más amplias que ayuden a minimizar el los riesgos de salud en este aspecto; con lo cual el convenio se presenta a la fecha como un instrumento insuficiente para evitar las enfermedades y accidentes de trabajo que se derivan del transporte y carga manual de peso, su actualización se hace necesaria.

3. Recomendación n. 128 sobre el peso máximo

La Recomendación número 128, adoptada en la misma fecha, complementa el Convenio de peso máximo C127, limitando el peso para el trabajo cuyas funciones sean el *transporte manual de carga*, el *transporte manual y habitual de carga*, desarrollado por hombres, mujeres y *joven trabajador*, manteniendo las mismas definiciones.

3.1. Estructura de la Recomendación

A modo de esquema podemos sintetizar que el convenio abarca los siguientes aspectos.

Formación e instrucciones

- Los trabajadores de transporte manual y habitual de carga deberían recibir formación satisfactoria con el objetivo de proteger su salud y evitar accidentes.
- Ésta formación debería incluir métodos para ejecutar actividades respecto de los diferentes tipos de carga.
- Dicha formación debería ser impartida por personas o instituciones

calificadas para ello.

- Y complementada con vigilancia durante el empleo, que asegure la correcta aplicación de los métodos instruidos.
- Los puntos anteriores deberían aplicarse y extenderse a trabajadores empleados ocasionalmente en el transporte manual de carga.

Exámenes médicos

- Realizar examen médico certificado, que permitan verificar, únicamente, si un trabajador se encuentra apto para el transporte manual y habitual de carga.
- Dichos exámenes médicos deberían ser periódicos de acuerdo con las necesidades.
- En los casos anteriores, la autoridad competente de cada estado debería reglamentar la realización de éstos exámenes.

Medios técnicos y embalajes

- Se recomienda medios técnicos apropiados para limitar o facilitar el transporte manual de carga.
- La carga que pueda ser transportada manualmente debería contar con embalajes de materiales apropiados que no dificulten su traslado, de ser posible, los embalajes deberían estar provistos de medios para asirlos, cuyo tamaño y condiciones no presente riesgos de accidentes para el trabajador.

Peso máximo

- Para la regulación y aplicación del peso máximo para el transporte de carga manual, se debe tomar en cuenta las características fisiológicas del trabajador, la naturaleza del trabajo y las condiciones del medio en que se ejecutará, así como cualquier otra condición que pueda influir en la seguridad y salud de éste.
- El peso máximo de carga que puede ser transportada manualmente por un trabajador adulto de sexo masculino, debe ser de 55 kilogramos.
- Para el caso de mujeres trabajadoras, el transporte manual de carga debería ser considerablemente inferior al que se admita para trabajadores adultos de sexo masculino.
- Sin embargo, no debería emplearse a mujeres adultas para este tipo de trabajos.
- A todo evento, en el caso que se emplee a mujeres adultas en el

transporte manual y habitual de carga, se debería reducir el tiempo efectivo dedicado a levantar, llevar y colocar la carga; así como también prohibir el empleo de esas trabajadoras para el transporte manual de cargas que sean difíciles o esforzadas.

- Ninguna mujer en estado de gravidez, ni durante las diez semanas siguientes al parto, debería trabajar en actividades de transporte manual de carga si a juicio de un médico calificado este trabajo compromete su salud o la de su hijo.
- El peso máximo de carga de jóvenes trabajadores en actividades de transporte manual de carga, el peso máximo de la carga debería ser considerablemente inferior al que se admite para trabajadores adultos del mismo sexo.
- No obstante lo anterior, al igual que en el caso de las mujeres trabajadoras, no debería emplearse a jóvenes trabajadores en el transporte manual y habitual de carga.
- La edad mínima para el empleo en el transporte manual de carga no debería ser inferior a 16 años, en caso contrario, deberían adoptarse medidas de manera expedita para llevarla a esa edad.
- Sin embargo, la edad mínima para el empleo en el transporte manual y habitual de carga, debería ser de 18 años.
- A todo evento, cuando se emplee a jóvenes trabajadores en el transporte manual y habitual de carga, se debería reducir el tiempo efectivo dedicado por esos trabajadores a levantar, llevar y colocar la carga; así como también prohibir el empleo de esos trabajadores para el transporte manual de cargas que sean difíciles o esforzadas.

Otras medidas para proteger la seguridad y la higiene

- La autoridad competente, con base a un dictamen médico y a las condiciones particulares en que deba ejecutarse el trabajo, debería tratar de asegurar que el esfuerzo exigido, durante una jornada o turno de trabajo, de los trabajadores empleados en el transporte manual de carga no comprometa su salud o su seguridad.
- Se deberían entregar o poner a disposición de los trabajadores empleados en el transporte manual de carga todos los dispositivos y equipos apropiados que sean necesarios para preservar su salud y su seguridad, y los trabajadores deberían utilizarlos.

Como podemos observar, la estructura de la Recomendación 128, persigue, prima facie, generar el equilibrio apropiado entre las actividades laborales y la capacidad del trabajador, bien planificando las funciones

para que el trabajo se adapte a la persona, o bien desarrollando se capacidad Laboral, es decir, formando al trabajador y adaptando sus aptitudes profesionales⁶, o dicho de forma lacónica, la Recomendación 128 se yergue con base al principio de ergonomía, sin embargo y a pesar de ampliar el contenido de su Convenio, se encuentra un tanto desfasado respecto al peso máximo que debe considerarse para los trabajos y trabajadores de transporte de carga manual, y que ha sido modificado por muchos países que buscan reducir, no sólo el absentismo laboral, sino las enfermedades y accidentes de trabajo de tipo músculo-esquelético, un ejemplo de ello lo constituye Chile, que bajó el peso máximo de 50 kilos a 25, para los hombres, y se mantiene en 20 kilos en mujeres y menores de 18 años⁷, lo que evidencia que en las industrias y trabajos tradicionalmente conocidos, bajo el formato anterior a la industria 4.0, tanto como el Convenio como su Recomendación deben adaptarse para alcanzar una mayor protección para los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, y que más países se suscriban a este convenio.

4. Comentarios al peso máximo

El Derecho del Trabajo, sistemáticamente se ha caracterizado, al menos desde su estructura dogmática, por tener un carácter tuitivo en las relaciones laborales, sin embargo, la nueva era tecnológica que con sus innovaciones y avances nos llevan a entender que nos encontramos en una era disruptiva, en la que no sólo encontramos la versión de la industria 4.0, sino la unión de la tecnología con el ingenio de las personas, cuya simbiosis ha transformado el modo de prestar y recibir servicios, otorgando formatos y concepciones en las relaciones laborales completamente diferentes y ejecutados, a su turno, de manera particular en cada país, nos lleva a plantearnos si estos instrumentos de la OIT, realmente alcanzan a proteger a los trabajadores que frente a las nuevas tecnologías sugieren un desafío mayor.

Trabajadores como los riders de Glovo, Deliveroo, y Rappi (en Latinoamérica) deben transportar cargas en sus espaldas, con pesos inferiores a los indicados en el convenio y en el ordenamiento jurídico de los países en donde prestan estos servicios, sin embargo las condiciones en que lo hacen y la forma de ejecutarlo, viola el principio de ergonomía,

⁶ AA.VV., *Prevención de Trastornos Musculoesqueléticos en el Lugar de Trabajo*, Organización Mundial de la Salud, 2004, p. 12.

⁷ Congreso Nacional de Chile, *Modifica El Código Del Trabajo Para Reducir El Peso De Las Cargas De Manipulación Manual*, Ley n. 20.949, 12 septiembre 2016.

encontrándose estos trabajadores en una especie de limbo jurídico; por un lado la tan discutida subordinación, que ya parece ir teniendo más claridad inclinándose las decisiones recientes a determinar la existencia de relación de dependencia de estos respecto de las *On-Demand Economy* a las que prestan servicios; y por otro lado la inexistente protección en cuanto a las condiciones y forma en que ejecutan el servicio con una caja tipo bolso a sus espaldas, en las que transportan lo solicitado por los clientes de las plataformas, lo que indefectiblemente va a terminar por generar lesiones en las espaldas de estos trabajadores o accidentes de trabajo.

Argentina sin embargo, ha tomado la bandera en este tema en el que se ha iniciado una cronología de decisiones abocadas a proteger las condiciones de seguridad y salud en que estos riders prestan sus servicios con el transporte manual de la carga a costas.

A modo de referencia citaré el antecedente judicial y la última sentencia que trata el tema en la ciudad de Buenos Aires, Argentina

*Seguridad y salud, y formalización de riders de Rappi y Glovo, caso Envíos Ya SA y otros c. GCBA y otros sobre incidente de apelación-amparo-otros*⁸

Las empresas Envíos Ya SA, Arribo Postal SRL, Curier Express SRL, E-Logística SA, Inmediato SA, Logística al Instante SA, Star Cadetes SA, The Saint SRL y Trámites Urbanos SRL iniciaron una acción de amparo contra el GCBA – Ministerio de Desarrollo Urbano y Transporte y Secretaría de Transporte –, con el objeto de obtener el reconocimiento de su derecho a ofertar y prestar los servicios de mensajería urbana y reparto domiciliario de sustancias alimenticias en la Ciudad, de acuerdo con el régimen previsto en la Ley n. 5526 del 2016; lo particular de esta acción es que atacan directamente a Rappi y a Glovo, entre otros, con la finalidad que se inscriban en el Registro Único de Trabajadores en Motovehículos y Ciclorodados (RUTraMyC), el cual es obligatorio para todos los comercios con entregas a domicilio, empresas de mensajerías y motoqueros independientes, tal como lo exige la mencionada Ley, la cual exige que quienes prestan el servicio para la empresa de delivery, deben estar bajo relación de dependencia; así establece su artículo 2: «Incorpórase al Código de Tránsito y Transporte de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires el Título Décimo Tercero “Del Servicio de Transporte en Motovehículos y Ciclorodados”, con el siguiente texto: “[...] 13.3.2 Régimen de los Conductores destinados al servicio de mensajería urbana y/o reparto a domicilio de sustancias alimenticias. Los Conductores

⁸ *Envíos Ya y Otros c. GCBA.*

destinados al servicio de mensajería urbana y/o reparto a domicilio de sustancias alimenticias que no sean titulares de habilitación de Prestador del Servicio de Mensajería Urbana y/o Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias, deberán encontrarse en calidad de conductores en el régimen del trabajador bajo relación de dependencia del Prestador, cumpliendo con la legislación laboral y previsional vigente”».

La decisión de la medida cautelar de primera instancia fue apelada y conocida por la Sala I de la Cámara de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo y Tributario, y en decisión del día 10 de julio del 2019, de nomenclatura CUIJ: INC J-01-00060959-1/2018-2, Actuación Nro: 13299523/2019, confirmó la sentencia de medida cautelar, de fecha 6 de diciembre de 2018, emitida por el Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario n. 2 de la ciudad de Buenos Aires; entre otros puntos, lo siguiente: «6º) Hacer saber a las firmas Rappi S.A.S., Kadabra S.A.S. (Glovo), y a todas las personas físicas y/o jurídicas que desarrollan actividades homólogas a través de plataformas virtuales que dentro del plazo de diez (10) días de notificada la presente deberán solicitar la inscripción en el RUTRAMyC y la habilitación para operar como prestadores del servicio de mensajería urbana y/o entrega de sustancias alimenticias a domicilio en los términos de la ley 5526 y su reglamentación, ante la Secretaría de Transporte. [...] 9º) ORDENAR al GCBA que vencido el plazo de sesenta (60) días corridos previsto en los puntos precedentes, deberá clausurar y/o inhabilitar de oficio a toda empresa, persona física o jurídica, plataforma virtual o informática que actúe en el ámbito de la CABA desarrollando la actividad de mensajería urbana y/o reparto de sustancias alimenticias a domicilio y que no se hallare debidamente registrada y cumpliendo todos y cada uno de los términos de la ley 5526. 10º) ORDENAR al GCBA que dentro del plazo de cinco (5) días de notificada la presente adopte las medidas necesarias para prohibir que los conductores de motovehículos y ciclomotorizados afectados al servicio de mensajería urbana y/o reparto a domicilio de sustancias alimenticias circulen sin dar cumplimiento a las siguientes obligaciones: a) utilización por parte de los conductores de casco homologado y de indumentaria con bandas reflectivas y apropiada para utilizar en días de lluvia y en época invernal; b) *utilización de caja porta objetos asegurada firme y mecánicamente al vehículo, impermeable e inoxidable, de tapa hermética, revestimiento interno de material liso y fácil limpieza*, y que en caso de transporte de alimentos que requieren refrigeración, posea un sistema refrigerante o de aislación del calor; c) en caso de transporte de alimentos, poseer el conductor libreta sanitaria expedida por autoridad competente. La efectivización de la medida estará a cargo de la Secretaría de

Transporte del GCBA, de la Agencia Gubernamental de Control y de la Policía de la Ciudad, quienes deberán impedir en forma inmediata la circulación de todo vehículo que infrinja lo dispuesto» (cursiva propias).

En el caso que nos interesa podemos observar cómo se ha abordado en el numeral 10, literal b, de la sentencia precedentemente citada, la inclinación de eliminar al trabajador la función de tener que transportar la carga del peso en su espalda, ordenando que las mismas sean aseguradas de modo firme y mecánicamente al vehículo (moto o cicla).

En el futuro próximo, la regulación más amplia, en cabeza de la OIT, se hará necesaria para actualizar y ampliar el ámbito de aplicación para los trabajadores de plataformas tecnológicas; por lo pronto se debe avanzar en que se ejerza el nivel de inspección por parte del Ministerio del Trabajo de los Estados Miembros, para garantizar mayor protección y cumplimiento del principio de ergonomía y el peso máximo.

5. Reflexiones finales

Respecto a las *on-demand economy* y la seguridad y salud del trabajador, en lo que refiere al transporte manual de carga, cuyo peso no generen accidentes o enfermedades de origen ocupacional, creemos que las disposiciones en materia laboral no logran cubrir el nuevo espacio de trabajo ocupado por esta nueva forma de economía y el manejo de peso para estos casos, por un lado podemos argüir que el Convenio 127 y su recomendación 128 de la OIT, y otras disposiciones laborales, son suficientes para brindar protección al trabajador respecto de los riesgos asociados a enfermedades músculo-esqueléticas, o a evitar accidentes de trabajo, pero la realidad es que los nuevos retos y conflictos que se nos presentan en esta era disruptiva tecnológica nos deben llevar a repensar la posibilidad de una transformación del derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A modo de conclusión, podemos precisar que los convenios internacionales y recomendaciones de la OIT, conjuntamente con el diseño e implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, buscan acomodo jurídico para proteger al trabajador en su trabajo, siendo el transporte manual de carga uno de ellos respecto al pesos que levantan, manejan, empujan o manipulan los trabajadores en este sector; sin embargo, esta protección no vislumbra como una tarea sencilla de lograr, podríamos decir que en la medida en que las políticas de cada estado miembro y su legislación interna, con atención a las disposiciones internacionales que rigen la seguridad y salud del trabajador

respecto del peso que manipulan en sus puestos de trabajo, se encaminen a mantener la progresividad, ampliación del alcance y ámbito de aplicación de estas normas en el ordenamiento jurídico interno, en esa misma medida avanzaremos a un derecho con mayor cobertura y protección con programas e instituciones, que permitan una mayor protección del trabajador.

6. Bibliografía

AA.VV., *Prevención de Trastornos Musculoesqueléticos en el Lugar de Trabajo*, Organización Mundial de la Salud, 2004

ÁLVAREZ-CASADO E., *Análisis de la exposición al riesgo por levantamiento manual de cargas en condiciones de alta variabilidad*, Universitat Politècnica de Catalunya, 2012

CABANELLAS DE TORRES G., *Diccionario Jurídico*

OSSORIO M., *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*

SOMAVIA J., *Prólogo*, en OIT, *La Seguridad en Cifras*, 2003

Normativa

[C127 – Convenio sobre el peso máximo, 1967 \(núm. 127\)](#) (fecha de consulta: 15 agosto 2019)

Congreso Nacional de Chile, *Modifica El Código Del Trabajo Para Reducir El Peso De Las Cargas De Manipulación Manual*, Ley n. 20.949, 12 septiembre 2016

[R128 – Recomendación sobre el peso máximo, 1967 \(núm. 128\)](#) (fecha de consulta: 15 agosto 2019)

[Ratificación del C127 – Convenio sobre el peso máximo, 1967 \(núm. 127\)](#) (fecha de consulta: 15 agosto 2019)

Red Internacional de ADAPT



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

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



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo