

*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<sup>a</sup> 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*), María 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 (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres) 1948 (núm. 89)

Raquel POQUET CATALÁ\*

---

**RESUMEN:** En este trabajo se realiza un examen del Convenio OIT n. 89 sobre el trabajo nocturno (mujeres) analizando tanto sus antecedentes, su aplicación por los diferentes Estados y su debatida vigencia en los momentos actuales, pues se plantea la posible discriminación por razón de sexo que conlleva el hecho de prohibir a las mujeres que realicen trabajo nocturno. Paralelamente, se analiza cuál es la regulación española en materia de trabajo nocturno por parte de las mujeres revisando la evolución legislativa, así como los pronunciamientos judiciales al respecto.

*Palabras clave:* OIT, trabajo nocturno, discriminación, trabajadoras.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Antecedentes del Convenio n. 89. 3. Contenido del Convenio n. 89. 3.1. Empresas industriales. 3.2. Noche. 3.3. No aplicabilidad de la prohibición. 3.4. Exclusión del ámbito de aplicación. 3.5. Suspensión de la prohibición. 3.6. Variaciones de la prohibición. 4. Regulación en España. 4.1. Antecedentes coetáneos del Convenio n. 89. 4.2. Actual regulación. 5. Conclusión. 6. Bibliografía.

---

\* Profesora asociada de la Universidad de Valencia.

## Night Work (Women) Convention (Revised) 1948 (No. 89)

---

**ABSTRACT:** In this work it is realized a review of ILO Convention No. 89 about night work (women) analysing both its background, its application by the different states and its debated validity at the current time, because it raises the possible discrimination based on sex that entails the fact of prohibiting women from doing work night. At the same time, it is analysed the Spanish regulation on night work by women reviewing the legislative evolution, as well as the judicial pronouncements on the matter.

*Key Words:* ILO, night work, discrimination, women workers.

## 1. Introducción

La OIT nace, como es sabido, con el objetivo, entre otros, de fijar unas condiciones mínimas en el ámbito de las relaciones laborales, relaciones nacidas como efecto de la Revolución Industrial, la cual implicó un modo de vida totalmente diferente al propio de la edad media.

La Revolución Industrial supuso el sometimiento de los trabajadores a unas condiciones duras y penosas en un contexto que exigía permanecer en su puesto de trabajo durante largas jornadas diarias a cambio de un salario penoso. Y con la llegada del trabajo nocturno a las fábricas se produjo una ruptura con los patrones sociales establecidos respecto a los días laborables y a los días de descanso semanal. Se consideró necesario adoptar medidas para proteger a mujeres y niños contra los efectos perjudiciales del trabajo nocturno. Así, el trabajo nocturno de las mujeres se prohibió en primer término en 1844, en Inglaterra. Treinta años más tarde, la iniciativa de Inglaterra fue seguida por Suiza en 1877; por Nueva Zelandia en 1881; por Austria en 1885; por los Países Bajos en 1889, y por Francia en 1892. «En los tiempos en los que las mujeres eran consideradas como físicamente más débiles que los hombres, en la medida en que eran más susceptibles de ser explotadas, y en particular como madres de familia y amas de casa, la preocupación del legislador, en el momento de elaborar esta prohibición, fue la seguridad de las mujeres, su integridad moral, así como su salud y el bienestar de sus familias. Por estas razones, los legisladores de esta época consideraban que las mujeres adultas y los niños pertenecían a una categoría especial de obreros fabriles que requerían una protección especial, lo que conllevó, de hecho, que no fueran considerados como capaces de adoptar decisiones válidas»<sup>1</sup>.

En este sentido, la OIT se propone como prioridad la regulación del trabajo nocturno, y especialmente, respecto a los colectivos más desprotegidos, esto es, mujeres y niños. Se promulgaron diversos Convenios que tenían como fin regular el trabajo nocturno de los menores, tales como el Convenio n. 6, ratificado por España en 1932, el Convenio n. 79, ratificado en 1971, o el Convenio n. 90, ratificado en 1972.

En relación con las mujeres, nadie duda que su incorporación al mercado laboral no ha sido, ni es fácil en absoluto, pues persisten situaciones de

---

<sup>1</sup> OIT, *Informe III (Parte 1B). Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41), al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) y al Protocolo, 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948*, Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª reunión, 2001.

desigualdad y discriminación, especialmente por la difícil conciliación de la vida laboral y familiar. Y en la búsqueda de esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, se trató de establecer una regulación en torno al trabajo nocturno de las mujeres.

## 2. Antecedentes del Convenio n. 89

En un primer momento, y con este objetivo de conseguir la igualdad entre mujeres trabajadoras y varones trabajadores, se aprobó el Convenio n. 4<sup>2</sup> que prohibía el trabajo nocturno de las mujeres en las empresas industriales públicas o privadas, tales como minas, canteras, industrias manufactureras, construcción, entre otras, y considerando como trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 5 horas de la mañana. De esta prohibición se exceptuaban las empresas familiares en las que sólo estaban empleados miembros de la familia, los casos de fuera mayor que no fueran periódicas, u otras circunstancias en la que se hacía necesario el trabajo nocturno para evitar que la materia prima tratada pudiese perderse o deteriorarse.

La prohibición del trabajo nocturno de las mujeres se justificó por considerarse como una medida de salud pública encaminada a disminuir la tasa de mortalidad de las mujeres y de los niños y a mejorar el bienestar físico y moral de las mujeres gracias a descansos nocturnos más largos y ocupaciones menos penosas compatibles con los quehaceres del hogar. También se invocaron consideraciones humanitarias en apoyo de la necesidad de proteger a las mujeres contra condiciones de explotación intolerables en el trabajo. Basándose en estudios médicos y datos estadísticos, se consideró que existía una relación entre el trabajo nocturno de las mujeres y diferentes patologías<sup>3</sup>.

La OIT en 1948 procede a revisar el Convenio n. 4, aprobando el Convenio n. 89 que amplía el catálogo de empresas en las que las mujeres no podrían prestar sus servicios durante la noche, considerando como tal el período de once horas consecutivas con un intervalo de por lo menos siete horas continuadas comprendido entre las 10 de la noche y las 7 horas de la mañana, ampliándose así el período nocturno recogido en el anterior.

---

<sup>2</sup> De 28 de noviembre de 1919, ratificado por España el 8 de abril de 1932.

<sup>3</sup> OIT, *op. cit.*

### 3. Contenido del Convenio n. 89

#### 3.1. Empresas industriales

En primer lugar, el Convenio n. 89 fija en su art. 1 el concepto de “empresas industriales”, considerando tales las minas, canteras e industrias extractivas, las empresas donde se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen o terminen para la venta, destruyan o demuelan productos, donde las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz, las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición.

El concepto de empresas industriales ha sido adoptado por los Estados de diferente forma. Por un lado, muchos países como Angola, Belice, República Centroafricana, Chipre, Congo, Eslovenia o India recogen el mismo concepto de empresas industriales que el Convenio. Otros Estados como Ghana<sup>4</sup> definen las empresas industriales como las recogidas en el Convenio más aquellas dedicadas al transporte de pasajeros o mercancías y la manipulación de mercancías en los muelles, desembarcaderos y almacenes con exclusión del transporte manual. Por su parte, otros países como Bulgaria, China, Indonesia o Turquía aplican la prohibición a todos los sectores de la economía. En Pakistán<sup>5</sup> comprende únicamente las empresas incluidas en el campo de aplicación de la ley de fábricas y las minas incluidas en el campo de aplicación de la ley de minas. Otros Estados como Croacia, Dominica y Nueva Guinea limitan el campo de aplicación solamente a las empresas industriales. En Sri Lanka<sup>6</sup> la expresión “empresa industrial” en relación con el trabajo nocturno, además de la definición de esta noción para las mujeres, en el caso de los menores de 18 años comprende también las empresas dedicadas al transporte de pasajeros o mercancías por carretera o ferrocarril, y la manipulación de mercancías en muelles, andenes, desembarcaderos, almacenes o aeropuertos<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> Decreto laboral de 1967.

<sup>5</sup> Ley de fábricas de 1934.

<sup>6</sup> Ley n. 47 de 1956 sobre el empleo de mujeres, adolescentes y niños.

<sup>7</sup> OIT, *Compendio de la legislación y de la práctica nacionales*, en OIT, [\*Informe III \(Parte 1B\). Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre el trabajo nocturno \(mujeres\), 1919 \(núm. 4\), al Convenio \(revisado\) sobre el trabajo nocturno \(mujeres\), 1934 \(núm. 41\), al Convenio \(revisado\) sobre el trabajo nocturno \(mujeres\), 1948 \(núm. 89\) y al Protocolo, 1990 relativo al Convenio \(revisado\) sobre el trabajo nocturno \(mujeres\), 1948\*](#), cit.

### 3.2. Noche

En segundo lugar, el Convenio define el término “noche” como aquel período «de once horas consecutivas, por lo menos, que contendrá un intervalo, fijado por la autoridad competente, de por lo menos siete horas consecutivas, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana». Para facilitar la adaptabilidad de este Convenio a las particularidades de cada país, permite que la autoridad competente pueda prescribir intervalos diferentes para las distintas regiones, industrias, empresas o ramas de industrias o empresas, pero consultando a las organizaciones interesadas de empresarios y trabajadores antes de fijar un intervalo que comience después de las 11 de la noche. En la práctica se puede encontrar un gran abanico de legislaciones que contienen regulaciones diferentes fijando un período que varía entre seis y doce horas y media, aunque la mayoría de los Estados fijan para las mujeres un período de descanso nocturno que oscila entre siete y nueve horas en promedio.

El trabajo nocturno está presente en nuestra sociedad, especialmente en los países con una importante terciarización de la economía, con la preponderancia del sector servicios, con el auge de las nuevas tecnologías y con unas nuevas pautas de vida social. Pero nadie duda tampoco de los efectos que tiene el trabajo nocturno sobre el ritmo biológico y circadiano natural, que se manifiesta principalmente en alteraciones del sueño, digestivas, endocrinológicas, cardiovasculares y psíquicas. Además del efecto perturbador sobre la vida personal, familiar y social, dificultando la atención a la familia.

En algunos países, la duración del período nocturno respecto del empleo de mujeres corresponde a la norma establecida en el Convenio, es decir, un período mínimo de 11 horas de descanso nocturno que comprende el intervalo entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana, según los Convenios 4 y 41, o de siete horas entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana, con arreglo al Convenio 89. Por ejemplo, en Belice, Burkina Faso, Chipre, India o Madagascar, entre otros, el término noche significa al menos 11 horas consecutivas incluidas el intervalo que media entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana. En Austria<sup>8</sup>, por su parte, el término noche se fija en un período mínimo de 11 horas consecutivas, incluido el período que media entre las 8 de la noche y las 6 de la mañana.

Pueden encontrarse aunque minoritarios, países que establecen períodos

---

<sup>8</sup> Ley de 25 de junio de 1969 sobre trabajo nocturno de las mujeres.

nocturnos más largos que superan las 11 horas, como Camerún<sup>9</sup> o Túnez<sup>10</sup> que definen el término noche como el período consecutivo de 12 horas consecutivas que comprende el intervalo que media entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. También en Haití<sup>11</sup> y Omán<sup>12</sup> abarca el período que media entre las 6 de la tarde y las 6 de la mañana. En la República Democrática del Congo<sup>13</sup> las trabajadoras tienen derecho como mínimo a 12 horas consecutivas de descanso.

Además, en algunos países, el término “noche” es diferente según la estación, como en Líbano<sup>14</sup> donde se considera noche el período de nueve horas entre las 8 de la noche y las 5 de la mañana entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, y el período de 11 horas entre las 7 de la tarde a las 6 de la mañana entre el 1 de octubre y el 30 de abril. En otros países, la diferencia se basa según la zona rural/urbana, como en Brasil<sup>15</sup> donde el trabajo nocturno se define como trabajo realizado entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana en las zonas urbanas, y entre las 9 de la noche y las 5 de la mañana en las zonas rurales.

Por su parte, los países que no prohíben el trabajo nocturno de las mujeres definen el “trabajo nocturno” o “turno de noche” de forma general, ya sea estableciendo un período fijo o un número mínimo de horas que comprende un intervalo fijo. Los períodos definidos de esta forma varían entre 6 y 12 horas. Así, en los Países Bajos<sup>16</sup> el turno de noche se conceptúa como un turno trabajado total o parcialmente entre media noche y las 6 de la mañana, mientras que en Finlandia<sup>17</sup> se considera como trabajo nocturno el que se efectúa entre las 11 de la noche y las 6 de la mañana<sup>18</sup>.

### 3.3. No aplicabilidad de la prohibición

Los arts. 3 y 4 del Convenio fijan unas excepciones a esta prohibición, como las empresas «en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia», o en «caso de fuerza mayor, cuando en una empresa

<sup>9</sup> Ley n. 92/007, de 14 de agosto de 1992, Código de Trabajo.

<sup>10</sup> Ley n. 66/27, de 30 de abril de 1966.

<sup>11</sup> Decreto de 24 de febrero de 1984, Código del Trabajo.

<sup>12</sup> Decreto n. 34/73, Ley del Trabajo.

<sup>13</sup> Ordenanza legislativa n. 67/310, de 9 de agosto de 1967.

<sup>14</sup> Ley de 23 de septiembre de 1946, Código del Trabajo.

<sup>15</sup> Decreto n. 5452, de 1º de mayo de 1943.

<sup>16</sup> Ley de 23 de noviembre de 1995 sobre el tiempo de trabajo.

<sup>17</sup> Ley n. 605 de 1996 sobre horas de trabajo.

<sup>18</sup> OIT, *Compendio de la legislación y de la práctica nacionales*, cit.

sobrevenga una interrupción de trabajo imposible de prever que no tenga carácter periódico», o «en caso de que el trabajo se relacione con materias primas o con materias en elaboración que puedan alterarse rápidamente, cuando ello sea necesario para salvar dichas materias de una pérdida inevitable».

Así pues, en relación con el primer supuesto, dicha previsión se aplica en la mayoría de los Estados, tales como Austria, Belice, Chipre, Egipto, Croacia o México.

Por lo que se refiere a la fuerza mayor, la prohibición del trabajo nocturno queda exceptuada, lógicamente, en los casos de fuerza mayor, esto es, cuando sobrevenga una interrupción del trabajo imposible de prever y que no sea periódica. En Filipinas<sup>19</sup> y Mauritania<sup>20</sup> la prohibición no se aplica en los casos de emergencia real o inminente como consecuencia de graves accidentes, incendio, inundación, tifón, terremoto, epidemia u otros desastres o calamidades. Tampoco se aplica cuando es necesario prevenir la pérdida de vidas o bienes, o en caso de fuerza mayor o de peligro inminente para la seguridad pública. En Arabia Saudita<sup>21</sup> se regula que, por disposición del Ministro de Trabajo, pueden aplicarse excepciones a la prohibición del trabajo nocturno en ocupaciones no industriales o en casos de fuerza mayor.

En cuanto a las materias percederas, la mayoría de los países se ajustan a lo establecido en el Convenio n. 89 y autorizan, de forma excepcional, el trabajo de las mujeres en los casos en los que sea necesario para salvar materias primas o materias en elaboración que puedan alterarse rápidamente con el fin de salvar dichas materias de una pérdida inevitable. No obstante, en ciertos países se exige una notificación o autorización previa de la autoridad competente para aplicar una excepción respecto de materias percederas, tales como Congo<sup>22</sup> o Egipto<sup>23</sup>, que autorizan el trabajo nocturno de las mujeres para dichos casos a condición de que las autoridades competentes sean rápidamente informadas de la situación de emergencia y del tiempo necesario para llevar a cabo las operaciones.

### 3.4. Exclusión del ámbito de aplicación

El art. 8 del Convenio n. 89 excluye de su ámbito de aplicación a

---

<sup>19</sup> Decreto presidencial n. 442 de 1º de mayo de 1974, Código del Trabajo.

<sup>20</sup> Ley n. 63/023, de 23 de enero de 1963, Código de Trabajo.

<sup>21</sup> Real Decreto n. M/21 de 15 de noviembre de 1969, Código de Trabajo.

<sup>22</sup> Ley n. 45/75, de 15 de marzo de 1975, Código del Trabajo.

<sup>23</sup> Decreto n. 884/55/IILSD, de 28 de octubre de 1955.

determinadas mujeres. En su apartado a) excluye de su ámbito de aplicación a aquellas mujeres que ocupan puestos directivos o técnicos con responsabilidad. Esta disposición ya estaba prevista en el art. 8 del Convenio n. 41, y es aplicada por la mayoría de los países, tales como Austria, Belice, Camerún, Chipre, Egipto, Emiratos Árabes Unidos, Eslovaquia, Eslovenia o Filipinas. En segundo lugar, en su apartado b) exceptúa también a aquellas trabajadoras ocupadas en los servicios de salud y bienestar que no efectúan normalmente un trabajo manual, supuesto típico de las mujeres que trabajan en turnos nocturnos en hospitales o centros de asistencia médica. Esta previsión es adoptada por la mayoría de los países tales como Austria, Belice, Bolivia, Congo, Costa Rica, Egipto, Eslovaquia, Eslovenia, Filipinas o Túnez<sup>24</sup>.

Además, existen también Estados, como Egipto, Emiratos Árabes Unidos, Marruecos u Omán, que, además de estas exclusiones, recogen otros supuestos como las trabajadoras ocupadas en establecimientos comerciales como hoteles, restaurantes, farmacias, medios de comunicación, cafés, cantinas, teatros, cines, salas de concierto; empleos relacionados con el transporte de personas y de mercancías por mar o por aire, incluidas las agencias de turismo y de viajes aéreos; trabajos estacionales o efectuados en determinados días festivos; trabajos relacionados con el establecimiento de inventarios anuales, tareas de contabilidad u horas prolongadas de trabajo con motivo de ventas estacionales; o fábricas especiales de envase de fruta, pescado y verdura. Así también, en Iraq<sup>25</sup> las trabajadoras ocupadas en tareas administrativas o en servicios de transportes y comunicaciones se excluyen de la prohibición del trabajo nocturno. En Eslovaquia<sup>26</sup> también queda exceptuada para las mujeres que trabajen en servicios de veterinaria, sociales o culturales, en los servicios de restaurantes, comunicaciones, aduanas, ferrocarriles y transportes públicos o la producción de ganado.

Es más, en algunos casos, las excepciones a esta prohibición son tales que suponen, en la práctica, la autorización del trabajo nocturno en todo tipo de trabajo. Así, en Costa Rica<sup>27</sup> quedan excluidas de la prohibición del trabajo nocturno por razones de interés general cuando se cumplan los siguientes requisitos: que los horarios de trabajo requieran más de un turno, que se respete la legislación de seguridad social, que las condiciones de trabajo no sean insalubres o peligrosas y se hayan adoptado todas las medidas apropiadas en materia de seguridad y salud, y cuando se ofrecen a

<sup>24</sup> OIT, *Compendio de la legislación y de la práctica nacionales*, cit.

<sup>25</sup> Ley n. 71 de 27 de julio de 1987, Código de Trabajo.

<sup>26</sup> Ley n. 451/1992, Código del Trabajo.

<sup>27</sup> Decreto n. 26898-MTSS, de 30 de marzo de 1998.

las mujeres medios de transporte adecuados.

### 3.5. Suspensión de la prohibición

El art. 5 Convenio prevé que esta prohibición general del trabajo nocturno de las mujeres podrá suspenderse por parte de los Gobiernos nacionales, previa consulta a las organizaciones de empresarios y trabajadores, en casos graves por interés nacional. Para ello se requiere que el Gobierno lo comunique al Director General de la OIT, en su memoria anual sobre la aplicación del Convenio.

Esta previsión es adoptada por la mayoría de los Estados, pero algunos, como Eslovaquia<sup>28</sup>, incluso prevén que el empleo temporal de mujeres en horario nocturno puede autorizarse por razones urgentes de la sociedad y cuando el trabajo de que se trate es menos penoso, con el consentimiento previo de las organizaciones sindicales y empresariales. En Lituania<sup>29</sup>, el Gobierno puede limitar la aplicación de la legislación relativa a la prohibición en caso de haberse declarado estado de emergencia militar y otras circunstancias especiales de seguridad nacional.

En otros países se amplía el ámbito de la suspensión a otros supuestos, tales como Ghana<sup>30</sup> para casos de huelga; Kenia<sup>31</sup> donde el Ministro de Trabajo puede autorizar que un empresario ocupe a mujeres o jóvenes hasta medianoche o a partir de las 5 de la mañana; Madagascar<sup>32</sup> donde se prevé su autorización a reserva de que la autoridad competente compruebe que la empresa cumple determinados requisitos como la existencia de medidas de seguridad y medios apropiados de transporte, acceso a salas de descanso y comedores y la garantía de períodos de descanso y pausas para las comidas. Asimismo, en Ucrania<sup>33</sup> se establece que dicha prohibición se aplica a todas las esferas de la producción pública, todas las empresas industriales y todos los establecimientos de asistencia médica con exclusión de los sectores de la economía en que dicho trabajo se precisa en razón de una necesidad especial y se autoriza como medida temporal.

---

<sup>28</sup> Ley n. 451/1992, Código del Trabajo.

<sup>29</sup> Ley I-266, de 7 de octubre de 1993.

<sup>30</sup> Decreto Laboral de 1967.

<sup>31</sup> Ley n. 2 de 15 de abril de 1976 sobre el empleo.

<sup>32</sup> Ley n. 94-029, de 25 de agosto de 1995.

<sup>33</sup> Código del Trabajo, de 11 de abril de 1994.

### 3.6. Variaciones de la prohibición

El art. 6 Convenio, de igual forma que lo preveían sus predecesores Convenios n. 4 y n. 41, prevé una posible reducción del período nocturno a 10 horas durante sesenta días al año en las empresas industriales sujetas a la influencia de las estaciones o cuando así lo exigen circunstancias excepcionales.

Asimismo, el art. 7 del Convenio, como también los Convenios n. 4 y n. 41, regula la posibilidad de fijar un período nocturno más corto cuando el clima haga muy penoso el trabajo diurno, pero con la condición de que durante el día se conceda un descanso compensatorio. Así sucede en Túnez<sup>34</sup> o Venezuela<sup>35</sup>.

Además, según el art. 1 del Protocolo de 1990 relativo al Convenio n. 89, las modificaciones en la duración del período nocturno o las excepciones a la prohibición del trabajo nocturno que pueden establecerse según el art. 1 no pueden aplicarse a las trabajadoras durante un período de por lo menos 16 semanas antes y después del parto. Con esta disposición se considera que aunque la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres puede quedar anulada en ciertas ramas específicas, debe garantizarse siempre una protección mínima de las mujeres embarazadas o en lactancia, abogándose por una prohibición incondicional del trabajo nocturno en los dos meses anteriores al parto y en los dos meses siguientes. De hecho, esto se consigue con la licencia por maternidad, que en muchos países comprende varias semanas antes de la fecha del parto y después del mismo<sup>36</sup>.

## 4. Regulación en España

### 4.1. Antecedentes coetáneos del Convenio n. 89

Por su parte, en España, se contaba ya con unos antecedentes legislativos, pues la ley de 13 de marzo de 1900 especificaba en su reglamento que el trabajo nocturno era el realizado entre las 7 de la tarde y las 5 de la mañana, pero no prohibía el trabajo de la mujer durante la noche. Posteriormente, la Ley de 11 de julio de 1912 prohibió el trabajo nocturno de la mujer en talleres, pues debía existir un descanso continuado de once

---

<sup>34</sup> Ley n. 66-27, de 30 de abril de 1966.

<sup>35</sup> Decreto n. 1563, de 31 de diciembre de 1973.

<sup>36</sup> OIT, *Compendio de la legislación y de la práctica nacionales*, cit.

horas diarias entre las 9 de la noche y las 5 de la mañana. Cabe señalar que esta ley de 1912 entró como proyecto de Ley dos años antes, por lo que este largo período legislativo pone de manifiesto que la cuestión de prohibir el trabajo nocturno a la mujer suscitaba una considerable controversia<sup>37</sup>. De esta forma, la ley aprobada finalmente prevé la prohibición del trabajo nocturno de la mujer sólo en la industria, y el período nocturno durante el cual no puede trabajar se limita desde las nueve de la noche hasta las cinco de la mañana, reconociendo un descanso continuado de once horas entre jornadas (siete de ellas deben estar desde las diez de la noche hasta las cinco de la mañana). Además, dicha ley establece dos excepciones a la regla general permitiendo el trabajo nocturno de las mujeres en caso de fuerza mayor y en aquellas industrias agrícolas o aquellas en las que se utilicen para el trabajo materias susceptibles de alteración, cuando no haya otro modo de evitar la pérdida de dichas materias, como es el caso de las fábricas con ciclo de producción continua.

Unos años después, la Ley de 4 de julio de 1918 estableció un descanso mínimo y continuo de doce horas entre jornadas para los dependientes de comercio en general, de tal forma que el descanso de las mujeres en los establecimientos mercantiles tenía una duración de doce horas consecutivas, mientras que en la industria era de once horas, resultando además que este segundo tipo de trabajo era más agotador que el primero. Como resultado de esta contradicción, se aprueba el Real Decreto-Ley de 15 de agosto de 1927 que reguló un descanso continuado para la mujer en fábricas, talleres y otros establecimientos industriales de doce horas continuadas entre las 21 horas y las 5 de la mañana, pudiendo reducirse a diez horas en caso de que se estableciesen dos turnos de trabajadores. Resulta interesante destacar de esta norma el régimen de excepciones que contempla, especialmente en el trabajo nocturno y a turnos de las mujeres. Una primera excepción se residencia en las industrias agrícolas y aquellas en las que se utilicen para el trabajo materias susceptibles de rápida alteración, en cuyo caso las industrias podrían utilizar el empleo de mujeres durante la noche, con la condición de que no exista otro medio de evitar la pérdida de las materias que se utilicen, y que se autorice por el comité paritario o, en su defecto, por la delegación local del Consejo de Trabajo. Además, otra excepción, referida a las fábricas, talleres o explotaciones que tengan establecido o implanten el turno durante el día de dos equipos en que trabajen mujeres, se permite una reducción del

---

<sup>37</sup> J.I. GARCÍA NINET, *Elementos para el estudio de la evolución histórica del derecho español del trabajo: regulación de la jornada de trabajo desde 1855 a 1931*, en *Revista de Trabajo*, 1975, n. 51.

período nocturno al intervalo de las nueve y media de la noche a las cuatro y media de la madrugada, o bien de las diez de la noche a las cinco de la mañana. No obstante, se requiere que se compensen con un descanso mínimo y continuado de treinta minutos para cada uno de los equipos.

El Fuero del Trabajo de 9 de marzo de 1938 prohibía de forma expresa el trabajo nocturno para las mujeres, otorgando una especial protección a la mujer casada al señalar que «liberará a la mujer casada del taller y de la fábrica». Ello debe relacionarse obviamente con la concepción de la familia de dicho momento histórico como «cédula primaria, natural y fundamento de la sociedad, y al mismo tiempo como una institución moral dotada del derecho inalienable y superior a toda ley positiva»<sup>38</sup>. Por tanto, la mujer debía dedicarse de forma exclusiva al cuidado familiar, situación, es decir, de desigualdad en relación con los hombres.

La ratificación de este Convenio por España supuso un punto de inflexión, pues se publica la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer que reconocía a la mujer los mismos derechos que al varón para el ejercicio de toda clase de actividad profesional. No obstante, no recogía ninguna prohibición del trabajo nocturno de la mujer. De igual forma, la Ley de Relaciones Laborales de 1976 tampoco recogía un concepto claro de trabajo nocturno.

Debe destacarse en este período la consulta de 21 de junio de 1979 realizada ante la Dirección General de Trabajo sobre la vigencia de la prohibición de trabajo nocturno establecida para las mujeres en el Real Decreto Ley de 1976 indicando la citada Dirección General que se podía autorizar el trabajo nocturno de mujeres en aquellos casos en que existiese informe favorable de la Inspección Provincial de Trabajo y de acuerdo con los representantes de los trabajadores debiendo valorarse la normativa relativa a la igualdad de mujeres y hombres.

De cualquier forma, la prohibición del descanso nocturno para la mujer se mantuvo vigente hasta la aprobación del ET de 1980, el cual califica en su art. 17 de nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones individuales del empresario que contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de jornadas y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo. Por tanto, en virtud de dicho precepto se establece la prohibición de la discriminación favorable a la mujer, lo que supone la derogación automática de toda anterior norma

---

<sup>38</sup> Título XII, del Decreto de 9 de marzo de 1938, Fuero del Trabajo.

protectora de su trabajo. Esto es, el ET de 1980 vino a derogar de forma implícita el Decreto-Ley sobre descanso nocturno de la mujer que contenía una discriminación favorable para las mujeres. No obstante, el Convenio n. 89 continuaba vigente.

Asimismo, el TC en sentencia 81/1982, de 21 de diciembre, señala que si bien toda la actuación internacional interna en relación con el trabajo nocturno de la mujer estaba proyectada hacia su protección en términos generales con el fin de facilitarse sin perjuicio de su condición de trabajadora, la atención al hogar y a la familia, ello podía dar lugar a desigualdades materiales con respecto a los hombres. De hecho, el Ministerio Fiscal señalaba que la protección de las mujeres trabajadoras, estaba en condiciones de desaparecer como régimen diferenciador en algunos tipos de trabajo.

Posteriormente, el TC<sup>39</sup> analiza el caso del personal no sanitario al servicio de las instituciones de la Seguridad Social, que prestaban servicios en turnos de noche al amparo del RDL de 15 de agosto de 1927 y la Orden Ministerial de 5 de julio de 1971. El TC estima que al amparo de este estudio la aplicación de dichas normas supone un trato discriminatorio hacia la mujer por razón de sexo.

De cualquier forma, el 26 de marzo de 1992 se produjo la denuncia por el Ministerio de Asuntos Exteriores, con efectos de 27 de febrero de 1993, del Convenio n. 89, denuncia motivada por la publicación de la Directiva 76/207/CEE<sup>40</sup> que prohibía cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. De hecho, la doctrina judicial comunitaria<sup>41</sup> señaló que el art. 5 de la citada Directiva impone a los Estados miembros la obligación de no consagrar en su legislación el principio de la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres, aunque esta obligación permitiese excepciones, cuando no existiese una prohibición de trabajo nocturno para los hombres. Es decir, el tribunal comunitario declara que la protección que inspiró la prohibición del trabajo nocturno de la mujer ya no tenía sentido, por lo que los Estados miembros debían adoptar las medidas necesarias para adoptar el contenido de la Directiva y revisar la legislación, concretamente, eliminando toda norma que prohibiese el trabajo nocturno de las mujeres<sup>42</sup>.

---

<sup>39</sup> STC 38/1986, de 21 de marzo.

<sup>40</sup> De 9 de febrero, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, ya las condiciones de trabajo.

<sup>41</sup> STJUE de 25 de julio de 1991, *Stoekel*, asunto C-345/1989.

<sup>42</sup> T. PEREA MONTES, *El trabajo nocturno en los convenios de la OIT*, en [Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#), 2014, n. 112, p. 273.

El TC<sup>43</sup> se pronunció en diversos supuestos sobre el trabajo nocturno de la mujer. Así, por un lado, en un caso donde se solicitaba que el plus de transporte por desplazamiento nocturno contenido en convenio colectivo, fuese entregado a los trabajadores y no exclusivamente a las trabajadoras por la mayor peligrosidad a la que se encontraban sometidas, estim que el hecho de considerar que los riesgos nocturnos afectan a las mujeres, constituiría un criterio contrario a la CE.

Posteriormente, en un caso<sup>44</sup> en que una mujer que había superado las pruebas de acceso para ocupar una plaza de ayudante minera no era finalmente seleccionada, ocupando todos los puestos ofrecidos en horario nocturno sólo a varones, considera que se vulnera el derecho a la igualdad. En este caso en concreto se valora la constitucionalidad del Decreto de 26 de julio de 1957 por el que se regulan los trabajos prohibidos de mujeres y menores, y señala que si bien la prohibición de trabajar en el interior de las minas a la mujer responde históricamente a una finalidad protectora, no puede ser calificada como una medida de acción positiva «ya que no favorece a ésta, sino que más bien la restringe al impedir a la mujer acceder a determinados empleos». De hecho, con esta sentencia se declara la inconstitucionalidad del citado Decreto de 1957 por lo que se refiere a las mujeres señalando que «el mandato de no discriminación por sexo del art. 14 CE, consecuente al principio de igualdad de derecho entre hombres y mujeres, exige desde luego eliminar aquellas normas jurídicas que (con la salvedad del embarazo y la maternidad) aunque históricamente respondieran a una finalidad de protección de la mujer como sujeto fisiológicamente más débil, suponen refrendar o reforzar una división sexista de trabajos y funciones mediante la imposición a las mujeres de límites aparentemente ventajosos pero que le suponen una traba para su acceso al mercado de trabajo».

## 4.2. Actual regulación

En el actual ET no se hace diferenciación en el trabajo nocturno en función del sexo del trabajador, ni se otorga una mayor protección a la mujer. Lo que sí se protege es la situación de embarazo o lactancia en relación con el horario nocturno en materia de prevención de riesgos laborales.

Concretamente, el art. 36.1 ET diferencia entre trabajo nocturno y

---

<sup>43</sup> STC 28/1992, de 9 de marzo.

<sup>44</sup> STC 229/1992, de 14 de diciembre.

trabajador nocturno. Así considera trabajo nocturno el período comprendido entre las 10 horas de la noche y las 6 de la mañana, siendo esta previsión una norma de derecho necesario relativo, de tal forma que por convenio colectivo puede ser ampliada, pero no reducida. Por su parte, califica como trabajador nocturno aquel que desempeña su actividad en un tiempo no inferior a tres horas diarias de trabajo o aquel que se prevea que puede realizar en período nocturno una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual, pudiendo establecer el Gobierno ampliaciones o limitaciones según la actividad de que se trate.

Estas definiciones de trabajo y trabajador nocturno lo son con independencia del sexo, por lo que la diferenciación que recogía el Convenio OIT n. 89 se encuentra totalmente superada en nuestro ordenamiento jurídico laboral, no existiendo ninguna consideración específica para el sexo femenino.

Asimismo, la LPRL prevé en su art. 26 una protección específica de la mujer para las situaciones de embarazo o lactancia, de tal forma que las empresas deberán realizar una evaluación específica de los riesgos de su puesto de trabajo, y en caso de que dicha evaluación revele la existencia de un riesgo para su salud, la del bebé o la del feto, el empresario deberá tomar las medidas necesarias para evitar la exposición, evitando en dicho caso la realización del trabajo nocturno o a turnos. Por tanto, como se observa, este precepto preventivo no prohíbe la realización del trabajo nocturno, siendo la regla general su permisividad, salvo que de la evaluación de riesgos específica se deduzca su afectación a la salud, en cuyo caso el empresario deberá tomar las medidas necesarias para evitarlo.

## 5. Conclusión

Nadie duda que la tendencia actual es la de eliminar toda prohibición del trabajo nocturno de las mujeres, evitando una regulación diferenciada del trabajo nocturno entre hombres y mujeres, pues la idea es establecer una reglamentación común tanto para hombres como para mujeres. Se trata, en definitiva, de eliminar cualquier atisbo de discriminación de la mujer.

Considero pues que en la actualidad el Convenio n. 89 ya no tiene cabida en las sociedades actuales, donde se trata de erradicar toda discriminación de la mujer en el trabajo. Este Convenio debe ser dejado de aplicar para evitar la pervivencia de esas ideas protectoras de la mujer que en el fondo constituyen otras formas de discriminación. De cualquier forma, debe destacarse el lento camino que se avanza en la consecución de la igualdad de derechos en el ámbito laboral, pues el citado Convenio de 1948 no fue

sino denunciado en 1992, y por citar otro claro ejemplo se halla el Convenio OIT n. 45 de 1935 que prohíbe los trabajos subterráneos de las minas a las personas de sexo femenino que fue denunciado por España en fecha muy reciente, concretamente, 2008.

La lucha por la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres ha cobrado mucha fuerza en los últimos 20 años gracias a la acción de instancias internacionales como las Naciones Unidas y la Unión Europea. Asimismo, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 1985 una resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo en la que se pide la adopción de medidas a nivel nacional para «reexaminar, a la luz de los conocimientos científicos más recientes y de la evolución tecnológica, toda la legislación protectora aplicable únicamente a las mujeres y para revisar, completar, ampliar, mantener o derogar dicha legislación, de acuerdo con las necesidades y las circunstancias propias de cada país»<sup>45</sup>.

De hecho, contamos con diversos pronunciamientos del TJUE en relación con el incumplimiento por parte de determinados Estados de mantener en su legislación la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres previsto en el Convenio OIT n. 89. Así, en el caso *Comisión de las Comunidades Europeas c. República Italiana*<sup>46</sup> declara que «la República Italiana ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del Derecho comunitario, al mantener en vigor en su ordenamiento jurídico interno normas que establecen la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres, en contra de lo dispuesto en el artículo 5 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres», así como también contra la República Francesa<sup>47</sup>.

Ello no obstante, no enerva la necesidad de que se establezca una regulación protectora de la prestación prolongada del trabajo nocturno de los trabajadores en general, sean hombres o mujeres, cuya justificación se halla en la tutela de la seguridad y salud de todo trabajador/a. Son pues razones de protección de la salud y seguridad las que obligan a establecer un control de la duración y distribución de la jornada de trabajo de estos

---

<sup>45</sup> OIT, *Medidas especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidades y de trato*, 1989, MEPMW/1989/7, pp. 92-94.

<sup>46</sup> STJCE de 4 de diciembre de 1997, asunto C-207/96. En términos similares, STJCE de 2 de agosto de 1993, *Ministère public y Direction du travail et de l'emploi c. Jean-Claude Leyry*, asunto C-158/91.

<sup>47</sup> STJCE de 13 de marzo de 1997, *Comisión de las Comunidades Europeas c. República Francesa*, asunto C-197/96. En términos similares STJCE de 3 de febrero de 1994, *Office national de l'emploi c. Madeleine Minne*, asunto C-13/93.

trabajadores, con independencia de su sexo, pues, como se ha señalado, está demostrado por diversos estudios que el trabajo nocturno afecta seriamente a la salud física, psíquica y social de los trabajadores. De hecho, así lo señala el considerando séptimo de la Directiva 2003/88/CE que indica que «ciertos estudios han demostrado que el organismo humano es especialmente sensible durante la noche a las perturbaciones ambientales, así como a determinadas modalidades penosas de organización del trabajo, y que los períodos largos de trabajo nocturno son perjudiciales para la salud de los trabajadores y pueden poner en peligro su seguridad en el trabajo».

## 6. Bibliografía

GARCÍA NINET J.I., *Elementos para el estudio de la evolución histórica del derecho español del trabajo: regulación de la jornada de trabajo desde 1855 a 1931*, en *Revista de Trabajo*, 1975, n. 51

OIT, *Compendio de la legislación y de la práctica nacionales*, en OIT, [\*Informe III \(Parte 1B\). Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre el trabajo nocturno \(mujeres\), 1919 \(núm. 4\), al Convenio \(revisado\) sobre el trabajo nocturno \(mujeres\), 1934 \(núm. 41\), al Convenio \(revisado\) sobre el trabajo nocturno \(mujeres\), 1948 \(núm. 89\) y al Protocolo, 1990 relativo al Convenio \(revisado\) sobre el trabajo nocturno \(mujeres\), 1948\*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª reunión, 2001

OIT, [\*Informe III \(Parte 1B\). Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre el trabajo nocturno \(mujeres\), 1919 \(núm. 4\), al Convenio \(revisado\) sobre el trabajo nocturno \(mujeres\), 1934 \(núm. 41\), al Convenio \(revisado\) sobre el trabajo nocturno \(mujeres\), 1948 \(núm. 89\) y al Protocolo, 1990 relativo al Convenio \(revisado\) sobre el trabajo nocturno \(mujeres\), 1948\*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª reunión, 2001

OIT, *Medidas especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidades y de trato*, 1989, MEPMW/1989/7

PEREA MONTES T., *El trabajo nocturno en los convenios de la OIT*, en [\*Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social\*, 2014, n. 112](#)

# 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](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*