

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*), 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 sobre el trabajo subterráneo (mujeres) 1935 (núm. 45)

Sergio MARTÍN GUARDADO*

RESUMEN: En las siguientes páginas, se procederá a un análisis cualitativo de la norma en cuestión. Desde una perspectiva de género, aplicando los principios de igualdad y no discriminación, con su plena vigencia en el tiempo presente, podremos poner en cuestión la regulación del trabajo subterráneo para las mujeres. La prohibición absoluta opera a modo de presunción de pleno derecho de la ineptitud femenina para el desarrollo del trabajo minero. Esto, provocó en ámbito español un conflicto político y normativo sin precedentes que llevó a la denuncia del Convenio núm. 45 por parte de las autoridades nacionales. El Tribunal Constitucional de España cerró la puerta a que el Convenio rigiese para desvirtuar la vigencia de la igualdad como valor, principio y derecho, tal como prevé el entramado constitucional de referencia. Con las mismas premisas que hace más de una década el Máximo Intérprete de la Constitución ya lo había hecho, vamos a plasmar las razones que permanecen encima de la mesa para que la igualdad de trato y de oportunidades sea instaurada en todas las relaciones de trabajo y a nivel global.

Palabras clave: Trabajo subterráneo, minas, mujeres, perspectiva de género, legislación laboral internacional.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El Convenio núm. 45 de la OIT, artículo a artículo. 3. El conflicto del instrumento con los principios de igualdad y no discriminación a la luz de la experiencia española. 3.1. La Sentencia del Tribunal Constitucional (español) 229/1992, de 14 de diciembre. 3.2. Razones para apartarse del Convenio núm. 45 de la OIT. 4. Conclusiones finales: hacia una nueva regulación internacional del trabajo subterráneo (no sólo para mujeres). 5. Bibliografía.

* Personal Investigador en Formación (USAL-Santander). Departamento de Derecho Público General. Área de Derecho Constitucional. Facultad de Derecho. Universidad de Salamanca.

Underground Work (Women) Convention 1935 (No. 45)

ABSTRACT: In the following pages, we will proceed to a qualitative analysis of the standard in question. From a gender perspective, applying the principles of equality and non-discrimination, with its full force in the present time, we can question the regulation of underground work for women. The absolute prohibition operates as a presumption of full right of female ineptitude for the development of mining work. This led to an unprecedented political and regulatory conflict in Spain that led to the denunciation of Convention No. 45 by the national authorities. The Constitutional Court of Spain closed the door to the Convention ruling to distort the validity of equality as a value, principle and right, as provided for by the constitutional framework of reference. With the same premises that the Maximum Interpreter of the Constitution had already done more than a decade ago, we are going to translate the reasons that remain on the table so that equal treatment and opportunities can be established in all working relationships worldwide.

Key Words: Underground Work, Mines, Women, Gender Mainstreaming, International Labor Legislation.

1. Introducción

El asunto de la prohibición del trabajo subterráneo a las mujeres, sin distinción de edad, ha sido objeto de debate en las últimas décadas en los países desarrollados. Como en tantas otras cuestiones de actualidad en las sociedades más avanzadas, se debate en torno a la igualdad entre hombres y mujeres. Su incompatibilidad actual con el principio de no discriminación por razón de sexo es algo irrefutable. Gracias a la construcción de un cuerpo teórico que, vertido por la doctrina científica y la jurisprudencia de algunos países, ha hecho posible, hoy, poner en entredicho el articulado del instrumento que pasaremos a comentar: el Convenio núm. 45 de la OIT sobre prohibición del trabajo subterráneo de las mujeres.

La utilización comparativa de la debilidad física de la mujer frente al natural atributo masculino de fortaleza (pues esta cualidad se da en un mayor número de hombres que de mujeres) ha motivado ciertas regulaciones que, actualmente, calificables como discriminatorias, son insostenibles para algunos ordenamientos internos como el español¹. Es cierto que el trabajo de la minería es y ha sido, históricamente, expresión de uno de los trabajos más penosos, arduos y peligrosos que existen y, también, se ha venido atribuyendo socialmente al hombre fuerte y vigoroso. El minero y no la minera. No obstante, en el tiempo presente han de combatirse los prejuicios y estereotipos de género que han contribuido a crear una imagen de la mujer trabajadora incompatible con la minería² y que propiciaron normas nacionales e internacionales como el Convenio núm. 45 que, actualmente, choca con otras más avanzadas, de igual rango e incompatibles con esta visión discriminatoria de la mujer en el trabajo.

Particularmente, la experiencia española ha cuestionado dicha norma internacional a través de argumentos jurídico-técnico tan sólidos que hacen de ella un obstáculo a la igualdad entre los sexos y, por ende, una norma discriminatoria. Las interpretaciones vertidas por el Tribunal Constitucional español servirán de orientación al comentario que ha de hacerse al Convenio núm. 45 en sus más de ochenta años de historia y al cumplirse el centenario de la OIT. Así, vislumbraremos toda una serie de

¹ El art. 1.1 de la Constitución Española de 1978 dispone que la igualdad es un valor superior del ordenamiento jurídico, además de principio y derecho (arts. 14 y 35 CE).

² C. JIMÉNEZ ARAMAYO, P. ROJAS PIZARRO, R. TRONCOSO DEL RÍO, *Género, trabajo y subjetividad*, en *Persona y Sociedad*, Universidad Alberto Hurtado, 2015, n. 3, p. 71: “abriendo paso a la conformación de nuevas identidades y subjetividades laborales atravesadas por las relaciones de género”.

choques históricos entre el ordenamiento español y otras normas internacionales con este instrumento, que resultan del conflicto jurídico de las previsiones del mismo con las garantías insertas en su Norma Fundamental sobre igualdad y no discriminación. Así, lo pretendido en las siguientes líneas será plasmar todas las razones que llevaron a considerar necesaria la implantación de este tratado internacional y replantearnos lo siguiente: ¿pueden aceptarse este tipo de regulaciones a día de hoy?

De igual modo, tratar de poner en relación el convenio con las actuales tendencias jurídico-laborales para intentar vislumbrar la carencia de sus previsiones ante el tiempo presente. Finalmente, exponer toda una serie de argumentos que, desde la perspectiva española, hacen necesario recomponer todo el entramado jurídico que regula el trabajo de la mujer en la minería. Un camino que pasa, en primer término, por derogar, de entrada, la prohibición absoluta cuyo ámbito subjetivo se define, perversamente, por la pertenencia al sexo femenino, con independencia de otros factores.

2. El Convenio núm. 45 de la OIT, artículo a artículo

El Convenio núm. 45 de la OIT, relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas, se adopta en 1935 y establece la prohibición del trabajo subterráneo de las mujeres, conceptualizando el término *mina* para referirse a cualquier empresa, ya sea pública o privada, que se dedique a la extracción de cualesquiera sustancias situadas bajo la superficie de la tierra (artículo 1).

La prohibición se establece atendiendo simplemente a la pertenencia a un sexo o a otro, disponiendo que operará la prohibición de trabajar para todas aquellas personas que pertenezcan al sexo femenino sin distinción de edad (artículo 2). Aunque lo cierto es que la predisposición de la norma es prohibir los trabajos subterráneos manuales, ya que se permitirán otro tipo de trabajos aun siendo subterráneos; así, se expresa el Convenio núm. 45, al dejar en manos de los Estados la posibilidad de prever excepciones a la prohibición, tales como: el caso de mujeres directivas o aquellas que realicen servicios sociosanitarios (una previsión, por otra parte, bastante estereotipada), la realización de trabajos ocasionales no manuales por parte de trabajadores del sexo femenino y, además, cuando se trate de mujeres que realicen prácticas durante su formación en la mina (artículo 3).

Entonces, la *ratio legis* del instrumento radica en la penosidad característica del trabajo minero en relación a las mujeres, a las que se considerará como

ineptas para llevar a cabo su prestación de trabajo en el subsuelo debido a sus características fisiológicas. Sobre todo, si las mismas se ponen en relación con las del hombre. Es evidente, pues no hay norma positiva en todo el convenio que llame a la protección de las mujeres con razón de su estado de salud o la maternidad que justifiquen de forma razonada expulsar a las mujeres del trabajo subterráneo por situaciones riesgosas reales que incidan de forma más importante en los trabajadores del sexo femenino que en los del masculino³. La única razón de ser la norma estriba, por tanto, en ser hombre o mujer, ser fuerte o ser débil (según la consideración social), lo que hace del convenio una regulación paternalista y estereotipada.

El resto del convenio responde a cuestiones procedimentales y de forma. En torno a la ratificación y entrada en vigor (artículos 4 y 5), cabe señalar que el convenio entró en vigor una vez transcurrido doce meses desde la fecha en que, al menos, dos Estados Miembros manifestaron su ratificación al instrumento y la misma fue registrado por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, para los restantes Estados parte entró en vigor transcurridos doce meses desde el registro de su ratificación. De igual modo, la ratificación originaria de los dos primeros Estados y el resto de Estados parte se notificaría a todos los Estados miembros de la OIT (artículo 6).

En ámbito de las denuncias al convenio (artículo 7), estas se harán llegar por aquellos Estados que, ratificando el convenio, lo hagan en un período de diez años posterior a la entrada en vigor originaria mediante acta dirigida al Director General. La denuncia no desplegará efectos hasta el transcurso de un año, posterior al registro de dicha acta. Si un Estado miembro no hiciera uso del derecho a denuncia en el plazo de un año tras el transcurso del período de diez señalado, quedará obligado por un nuevo período de diez años.

Por último, en relación al seguimiento del convenio, el mismo señala que tras el transcurso de cada período de diez años, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará una memoria a la Conferencia General sobre la aplicación del mismo y considerará la pertinencia o no de incluir en el orden del día la revisión total o parcial del mismo (artículo 8). En este sentido, si se optase por una revisión total o parcial del convenio por vía de otro convenio internacional de la OIT, se producirá la denuncia inmediata y de pleno

³ A. BLASCO MAYOR, *Daños derivados del trabajo*, en *Actualidad Laboral*, 2001, n. 1, p. 178: las mujeres gestantes y lactantes necesitan de una mayor protección que los demás trabajadores hombres y mujeres.

derecho del instrumento una vez entre en vigor el nuevo convenio (sin perjuicio de lo previsto en el artículo 7). Una vez entrado en vigor el convenio que revise el Convenio núm. 45, este último no podrá continuar estando abierto a la ratificación de otros Estados miembros.

3. El conflicto del instrumento con los principios de igualdad y no discriminación a la luz de la experiencia española

En las últimas décadas se vino produciendo un conflicto entre el Convenio núm. 45 de la OIT, relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas, y el ordenamiento jurídico español. Ello generó todo un debate político, pero también, en términos jurídicos, se discutiría en torno a la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo. Fue crucial entonces el papel del Tribunal Constitucional que, construyendo jurídicamente las repercusiones discriminatorias del instrumento, llegó a cuestionar su vigencia y compatibilidad con la Constitución Española de 1978 y con otros instrumentos internacionales posteriores al mismo⁴. El conflicto provocaría, tiempo después, la denuncia del Convenio por parte del Reino de España⁵.

Traer a colación la experiencia española y los conflictos con su legislación interna, así como con la mismísima Norma Fundamental y, en concreto, con el principio igualdad y no discriminación (art. 14 CE), evidencia el carácter discriminatorio de aquella regulación. España había ratificado el Convenio núm. 45 en 1958, en plena Dictadura franquista, con un marco de relaciones laborales desdibujado respecto al de hoy y que, ante una conflictividad importante, necesitaba acabar con las condiciones insalubres que venía aquejando el sector minero. Bien entrada la democracia, con la democratización de las relaciones laborales y la vigencia de los derechos fundamentales proclamados por la Constitución democrática en el contrato de trabajo⁶, se plantea la necesidad de dirimir si este tipo de regulaciones son o no discriminatorias para las mujeres y si las mismas están justificadas.

⁴ Véase Sentencia 229/1992 del Tribunal Constitucional español.

⁵ Por notificación de 14 de abril de 2008, España denunció el Convenio núm. 45 de la OIT. Años atrás, en 1991, había denunciado el art. 8.4 b) de la Carta Social Europea de 1961, que también prohibía el trabajo femenino en la minería.

⁶ En tanto derechos fundamentales inespecíficamente laborales, véase: M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, *Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos*, en AA.VV., *El modelo social en la Constitución española de 1978*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2003, pp. 229-248.

En concreto, cuando una trabajadora se propone entrar a la mina, previamente participa en un proceso de selección convocado para cubrir novecientas plazas de ayudantes mineros y, habiendo superado el mismo, incluidas las pertinentes pruebas médicas, finalmente, se le deniega el acceso al empleo por su condición femenina. La empresa se ampara en la normativa internacional, tanto en el Convenio núm. 45 de la OIT como la Carta Social Europea de 1961, pero también en el Decreto de 26 de julio de 1957, sobre trabajos prohibidos a mujeres y niños. La cuestión es determinar si estas normas se contraponen a lo dispuesto por la Constitución: “todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo”, vid. art. 14 CE.

3.1. La Sentencia del Tribunal Constitucional (español) 229/1992, de 14 de diciembre

El supuesto fáctico objeto de controversia, presentado *ut supra*, marca una importantísima tarea al Tribunal Constitucional en su resolución: dilucidar si estas disposiciones, mal llamadas protectoras, parten de una justificación que, desde los parámetros dilucidantes de la constitucionalidad, sea objetiva y razonable. Esto es, que articulen, en términos de justicia admisibles, un trato diferenciado entre mujeres y hombres. En suma, averiguar si existen razones que, aunque biológicas y naturales, constaten un mayor riesgo o peligro en aquellos trabajadores que pertenecen al sexo femenino, fuera de las vicisitudes propias de la maternidad o la lactancia.

Según el máximo intérprete de nuestra Carta Magna, las disposiciones internacionales y la norma interna (derogada por la Constitución Española de 1978 y el Estatuto de los Trabajadores) no responden a una finalidad protectora real y actual. Así pues, aunque estas suponen una conquista social histórica innegable y, en el contexto histórico, sacó a las mujeres de los trabajos más penosos y peligrosos, ha de ponerse en relación con la realidad social actual, teniendo presente la transformación de los trabajos propios de la minería debido al desarrollo tecnológico y a la implantación de un modelo democrático de relaciones laborales. Ello, junto a los avances científicos, coloca a estas prohibiciones genéricas, articuladas a modo de presunción *iuris et de iure* de la ineptitud de las mujeres o su debilidad general (presunción social), como normas carentes de sentido en el tiempo presente. La falta de justificación objetiva y razonable es obvia, pues no hay una constatación genérica de la especificidad de los riesgos laborales presentes en la minería en relación a las mujeres.

En este sentido, la Constitución establece un juicio de irracionalidad a la diferenciación, salvo que, excepcionalmente, se constaten circunstancias que hagan necesario un tratamiento legal diferenciado en materia de acceso y en el empleo, como sería los supuestos de la maternidad y la lactancia (F.J. 2º STC 229/1992). Está claro que dichas regulaciones no responden a favorecer al empleo de las mujeres en la minería sino a restringirlo so pretexto de un planteamiento que, de partida, es discriminatorio; el fundamento de la protección de la mujer *per se* no es suficiente, dado que responde a juridificar un estereotipo social más que a proteger a las trabajadoras en base a diferencias realmente existentes, a pesar de que las mismas fueren naturales o biológicas (F.J. 4º STC 229/1992).

En el concreto caso de autos, tal como se apuntó anteriormente, la trabajadora fue sometida a todos los chequeos médicos superando cuantas pruebas superaron los hombres. Si estas medidas fuesen destinadas a proteger a la mujer por razón de la maternidad, habría de justificarse de otro modo: no puede presumirse que la mujer no es apta para el trabajo minero por su condición femenina. Si un hombre débil físicamente se hubiese decidido, en su lugar, a ocupar el puesto de trabajo de ayudante minero, podrían haberse tomado dos soluciones cuanto menos irrazonables: negarle el acceso si no hubiere superado las pruebas físicas o aceptar su ingreso por su condición masculina. Realmente, el instrumento sólo prohíbe a las mujeres el empleo en la minería, por tanto, ¿sólo quedaría justificada la negativa en relación a las mujeres? Es lo que la norma internacional parece presuponer.

En definitiva, lo relevante es que no puede articularse una prohibición presuntuosa, carente de rigor y discriminatoria. Debería articularse en relación a ambos sexos, pues ni siquiera es válido el falso argumento de que el fin de la norma es la protección de la maternidad; si fuese así, ¿una mujer no tendría derecho por sí misma a decidir que prefiere la mina a tener descendencia y configurar su propia personalidad? Y, por tanto, ¿quedaría vulnerado su derecho a ser diferente? La articulación de la igualdad en el Estado Social de Derecho se concibe, no como un derecho a ser igual, sino que se construye en relación a la diferencia: el derecho a ser diferente de todos los individuos⁷. A ello responde, precisamente, la prohibición genérica de no discriminación y, en concreto, la no discriminación por razón de sexo (y/o género).

El trabajo de calidad o decente, al que se viene aludiendo en las últimas

⁷ J. PÉREZ ROYO, *Curso de Derecho Constitucional (novena edición)*, Marcial Pons, Barcelona, 200, p. 309.

fechas, hace referencia también al trabajo en igualdad de género⁸; no debemos seguir cayendo en el error mismo error histórico: la infravaloración de la mujer en relación al tipo de trabajo que puede o debe hacer, según consideraciones sociales preestablecidas y legitimadas por regulaciones como el Convenio núm. 45 de la OIT. El Tribunal Constitucional español abrió la puerta a la integración cualitativa de la mujer en el empleo, a la vez que la cerró a estas disposiciones tan discriminatorias como carentes de sentido en la realidad presente, que optan por instaurar un mercado laboral segregado por sexos⁹.

3.2. Razones para apartarse del Convenio núm 45 de la OIT

Las razones que llevan al Estado español a la denuncia del Convenio núm. 45 de la OIT, en 2008, pueden agruparse, además de la luz aportada por la STC 229/1992, en las siguientes:

- El modo en que se articula la diferencia de trato *per se* llama a todas luces a calificar el artículo segundo del Convenio núm. 45 como discriminatorio. Ello se debe a que no responde a una justificación específica en aras de la salud de la mujer o la protección de la maternidad, de tal modo que es arbitrario no quedando justificada la diferencia de trato presente en su mismísimo tenor literal. Ello debe llevarnos a considerar, de partida, que el sexo y, más concretamente, el género, no pueden justificar por sí solos un trato diferenciado dado que se identifican como causas discriminatorias¹⁰, por parte de la propia Constitución en su artículo 14.
- La ratificación por parte de España de la Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979, hace incompatible el Convenio núm. 45 con la misma y, con la propia Constitución. En este sentido, la clave está en el art. 10.2 de la Constitución Española, que llama a interpretar los derechos fundamentales de acuerdo con aquellos textos internacionales ratificados por el Estado. ¿Cuál de ambos debiera prevalecer?

⁸ J.E. LÓPEZ AHUMADA, *Principios jurídicos y promoción de la igualdad de género como garantía de trabajo decente: problemas y experiencias en el seno de la OIT*, en *Relaciones Laborales, revista crítica de teoría y práctica*, 2012, n. 15-18, p. 196.

⁹ M.A. BALLESTER PASTOR, *Del trabajo al trabajo de calidad: los nuevos retos de las políticas de empleo femenino*, en AA.VV., *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi, Navarra, 2011, p. 96.

¹⁰ A. APARISI MIRALLES, *Notas sobre el concepto de discriminación*, en *Derechos y libertades: Revista del Instituto Bartolomé de las Casas*, 1995, n. 5, p. 195.

Ciertamente, la interpretación a que abre paso el art. 10.2 de la Constitución, no puede hacerse de una forma “tan restrictiva que límite la referencia constitucional a los pactos o tratados sobre derechos civiles y políticos”¹¹. Es decir, el art. 10.2 constituye una regla hermenéutica que impide otorgar validez a normativas internacionales discriminatorias, dicho de otro modo, la igualdad de trato proclamada por el art. 14 no puede ser desplazada o quedar sin eficacia. Además, la norma no aporta un interés jurídico que deba prevalecer ante el sacrificio del principio de no discriminación entre los sexos. Entonces, debe prevalecer el sistema constitucional, al cual habrán de compatibilizarse los convenios internacionales, a resultas de no dejar sin efecto las garantías fundamentales de la igualdad proclamadas por la Norma Fundamental.

4. Conclusiones finales: hacia una nueva regulación internacional del trabajo subterráneo (no sólo para mujeres)

Ha de hacerse una reflexión profunda por parte de los Estados y de la OIT al respecto de la regulación del trabajo nocturno a escala mundial. La consecución de un trabajo decente y, por tanto, plenamente digno, pasa por la reconsiderar la vigencia de ciertos instrumentos internacionales que, gracias al aporte de los avances científicos y técnicos, han quedado más que obsoletos. Entre ellos, este Convenio núm. 45.

¿Debería desaparecer? La respuesta debe ser, sin lugar a dudas, afirmativa, ya no sólo por el tratamiento discriminatorio que hace de las mujeres trabajadoras, sino que, aún hoy, su vigencia opera del siguiente modo: vulnera la libertad de profesión u oficio, como expresión del libre desarrollo de la personalidad inherente a la condición humana.

Negar el trabajo de la mina a las mujeres supone, desde una visión dogmática, negarles su derecho a desarrollarse como personas humanas. Sin igualdad en el trabajo, no hay justicia social. No nos apoyamos más que en los postulados de la Declaración de Filadelfia de 1944. Por todo lo que aquí se ha expuesto, la manera en que habría de tutelarse a la mujer en relación a empleos donde la prestación de trabajo presenta una especial peligrosidad, es la siguiente: no cabe formular prohibiciones con carácter general ni con vigencia universal.

Es cierto que el Convenio núm. 45, a día de hoy, en muchos lugares del

¹¹ C.L. ALFONSO MELLADO, *La aplicación en el ámbito interno de los tratados internacionales en materia social*, en *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2015, n. 12, p. 24.

planeta, supone la única protección disponible para muchas mujeres frente a los peligros derivados del trabajo subterráneo. Pero, ¿no es tan cierto como paradójico? ¿Realmente protege? ¿Puede ser tratado como una verdadera norma internacional en materia de seguridad y salud en el trabajo? Ya se ha dado respuesta a estas interrogantes y es negativa. Entonces, lo procedente será la enmienda del Convenio núm. 45 para que, igual que ha sucedido históricamente con la cuestión del trabajo nocturno, la OIT acabe, de una vez por todas, con cualquier atisbo normativo que resulte discriminatorio de acuerdo con las exigencias de la igualdad de género, requisito indispensable de un trabajo digno del hoy y del mañana.

5. Bibliografía

AA.VV., *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi, Navarra, 2011

ALFONSO MELLADO C.L., *La aplicación en el ámbito interno de los tratados internacionales en materia social*, en *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2015, n. 12, pp. 13-33

APARISI MIRALLES A., *Notas sobre el concepto de discriminación*, en *Derechos y libertades: Revista del Instituto Bartolomé de las Casas*, 1995, n. 5, pp. 185-200

BALLESTER PASTOR M.A., *Del trabajo al trabajo de calidad: los nuevos retos de las políticas de empleo femenino*, en AA.VV., *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi, Navarra, 2011

BARREIRO GONZÁLEZ G., FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ J.J., *Reordenación del sector minero (Perspectiva económica y laboral)*, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1993, n. 1, pp. 1009-1030

BLASCO MAYOR A., *Daños derivados del trabajo*, en *Actualidad Laboral*, 2001, n. 1, pp. 17-193

CASTRO ARGÜELLES M.A., *Normas internacionales y norma constitucional: A propósito del trabajo de la mujer en las minas*, en *Revista española de derecho del trabajo*, 1994, n. 63, pp. 157-178

JIMÉNEZ ARAMAYO C., ROJAS PIZARRO P., TRONCOSO DEL RÍO R., *Género, trabajo y subjetividad*, en *Persona y Sociedad*, Universidad Alberto Hurtado, 2015, n. 3, pp. 65-95

LÓPEZ AHUMADA J.E., *Principios jurídicos y promoción de la igualdad de género como garantía de trabajo decente: problemas y experiencias en el seno de la OIT*, en *Relaciones Laborales, revista crítica de teoría y práctica*, 2012, n. 15-18, pp. 195-233

LOUSADA AROCHENA J.F., *El derecho fundamental a la igualdad de género. Fundamentos del derecho a la igualdad de género y, en especial, su aplicación al Derecho del trabajo y de la seguridad social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014

MÉJICA GARCÍA J.M., *Reflexiones sobre el principio de no discriminación por razón de sexo: el derecho de la mujer al trabajo en el interior de las minas*, en *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, 1986, n. 2, pp. 1198-1200

MARTÍN MARTÍN G., *Igualdad en las relaciones jurídicas*, en AA.VV., *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad*, Iustel, Madrid, 2009

PALOMEQUE LÓPEZ M.C., *Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos*, en AA.VV., *El modelo social en la Constitución española de 1978*, Ministerio de Trabajo e inmigración, Madrid, 2003, pp. 229-248

PÉREZ ROYO J., *Curso de Derecho Constitucional (novena edición)*, Marcial Pons, Barcelona, 2003

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