

## CAPÍTULO 1

### ANTECEDENTES: MANO DE OBRA FEMENINA, TRABAJO NOCTURNO E INDUSTRIALIZACIÓN MUNDIAL

#### **I. Protección de las trabajadoras: objetivos, problemas y tendencias**

22. Desde los años cincuenta, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha aumentado de forma paulatina, la tasa de participación económica general de la mujer en el grupo de edad de 20 a 54 años fue de cerca del 70 por ciento, frente a un poco más del 50 por ciento en 1950<sup>1</sup>. Aunque la participación de la mujer en la fuerza de trabajo todavía es inferior a la media de la participación masculina, su característica más llamativa es su aumento constante. Para dar una explicación a este hecho se aducen diversos factores. Uno de ellos es la reducción de los índices de fertilidad, debido en parte a los crecientes niveles de escolarización y en parte a la extendida introducción de métodos anticonceptivos femeninos en el curso de este período. En todos los países, los índices de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo aumentan en la medida en que tienen menos hijos. Otro factor es la transición de la industria manufacturera a los servicios, medida que las economías desarrollan. Tradicionalmente las mujeres han sido empleadas de forma desproporcionada en el sector de los servicios, y en muchos países, las oportunidades de empleo en este sector han aumentado de manera importante. Un tercer factor es la globalización de los mercados. En la medida en que las economías de mercado avanzadas prescinden de la industria manufacturera, y en particular, de la que requiere baja calificación, este tipo de empleos se desplaza hacia las economías que trabajan con menores costos. Por ello, las oportunidades de empleo pueden aumentar tanto para los hombres como para las mujeres en las economías en desarrollo. Las mujeres que no tenían anteriormente un empleo remunerado encuentran ahora trabajos en plantas de industria manufacturera ligera y de ensamblaje. Un cuarto factor es la innovación tecnológica, en particular en las telecomunicaciones, que ha hecho más fácil y más barata la transferencia de

<sup>1</sup> Véase el *Estudio mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo, 1999: mundialización, género y trabajo*, documento de las Naciones Unidas A/54/227, de 18 de agosto de 1999, págs. 32-33. Véase también *Key Indicators of the Labour Market*, OIT, 1999, págs. 17-50.

datos a través de las fronteras. Por ello, las mujeres de los países menos desarrollados y las de los países que están lejos de las economías de mercado avanzadas, pueden ahora encontrar empleo en el procesamiento de datos, en los centros de facturación de tarjetas de crédito y en los centros de atención de llamadas que ya no tienen que estar situados en el país de residencia del cliente. Debería tenerse en cuenta, sin embargo, que si bien el porcentaje de mujeres que trabajan ha experimentado un gran aumento, ello no ha significado necesariamente una mejora de la posición de las mujeres respecto del trabajo masculino o una mejora en sus condiciones de trabajo. Tal y como lo concluye un estudio de las Naciones Unidas, el concepto de «feminización» de la mano de obra significa realmente, en una perspectiva de «flexibilidad» y «precariedad» cada vez mayores del empleo, que hace que «pueda recurrirse fácilmente a la mano de obra femenina cuando ésta resulta necesaria e indispensable y prescindir de ella cuando deja de serlo»<sup>2</sup>.

**23.** Los patrones sociales creados que prevalecían cuando la mayoría de las mujeres no trabajaban fuera de casa continúan existiendo a pesar de que las circunstancias hayan sufrido una drástica modificación. Tradicionalmente, el hombre ha sido el sustento de la familia y el que tenía un empleo remunerado fuera de casa. En tanto que la mujer era la encargada del trabajo no remunerado del hogar, que lavaba, limpiaba, cocinaba, etc. Asimismo, la mujer ha sido considerada tradicionalmente como la persona cuya primera responsabilidad es el cuidado de los niños y de otros miembros de la familia. Los estudios han demostrado que cuando ambos, el marido y la mujer, trabajan en jornada completa, las tareas del hogar y las responsabilidades familiares siguen recayendo, de forma desproporcionada, en la mujer. Con el aumento de los hogares monoparentales, las mujeres trabajadoras en tal situación cargan con

<sup>2</sup> Véase *Estudio mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo, 1999: mundialización, género y trabajo*, Naciones Unidas, 1999. Además, según las estadísticas de las Naciones Unidas, más de la mitad del tiempo de trabajo de las mujeres está dedicado a trabajo no remunerado, véase *The World's Women 2000 – Trends and Statistics*, Naciones Unidas, 2000, pág. 126. Según las palabras de un analista, «las tendencias que apuntan a la flexibilidad y la feminización se combinan para plantear un reto histórico a la política social y del mercado [...] La tendencia se orienta hacia una mayor inseguridad y flexibilidad en la mano de obra. Invertir esta tendencia vinculada en la flexibilidad de la mano de obra es el reto más importante de todos para la política social y del mercado de trabajo»; véase Standing, G.; «*Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited*», *World Development*, vol. 27, 1999, pág. 600. La liberalización del comercio mundial también ha conducido a un aumento sin precedente del número de trabajadores migrantes y las mujeres representan una porción cada vez mayor. Con arreglo a un estudio de las Naciones Unidas, la tasa anual de crecimiento de las trabajadoras migrantes fue superior a la de los hombres entre 1985 y 1990 en cuatro de las seis regiones mundiales; véase *Estudio mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo, 1999: mundialización, género y trabajo*, documento de las Naciones Unidas, A/54/227, de 18 de agosto de 1999, pág. 69. Las tendencias actuales en las migraciones internacionales, incluido el importante aumento de migrantes mujeres, también se analizan en el Estudio general de la Comisión de 1999 sobre los trabajadores migrantes, párrafos 5-23. Véase asimismo *Women Workers-Reaching for the Sky*, CIOSL, mayo de 2000.

toda la responsabilidad de la familia. Dado que cada vez son más las mujeres trabajadoras, la carga de «dos jornadas», una remunerada y otra no remunerada en casa, al que siempre se han enfrentado las mujeres trabajadoras, han recibido más atención por parte de los medios de comunicación.

24. Los hechos y tendencias mencionados con anterioridad pueden ser interpretados de dos formas totalmente diferentes. Muchos argumentarían que el trabajo nocturno *per se*, tiene poco que ver, si realmente tiene algo, con la posición desfavorable de la mujer en el mercado de trabajo, pero si se les prohíbe el trabajo nocturno puede, en realidad, contribuir a esa desventaja<sup>3</sup>. Quienes así piensan, pugnarían por que se hicieran mayores esfuerzos para eliminar la discriminación basada en el género en los mercados de trabajo como la forma más efectiva para mejorar la condición de la mujer trabajadora. Otros, conscientes de que la carga que recae sobre la mujer trabajadora, especialmente aquellas que efectúan trabajos menos calificados o que tienen cargas familiares, creen que actualmente no existe la forma de eliminar la doble carga que las mujeres soportan, una carga que además se ve intensificada por las exigencias que supone el trabajo nocturno. Quienes asumen estas ideas pedirían el mantenimiento de la protección para estas mujeres. El reto supone elaborar políticas sólidas consensuales que impliquen un equilibrio entre las medidas que limitan la libertad de la mujer para elegir sus horarios de trabajo y que reducen su capacidad de competir con el hombre en el mercado laboral, y las medidas encaminadas a proporcionar una protección adaptada estrictamente para donde resulte necesaria.

## II. Consideración de las realidades del trabajo nocturno: riesgos y beneficios

25. Según estudios de la OIT, los trabajadores nocturnos en los países industrializados suponen entre un 8 y un 15 por ciento de la población

<sup>3</sup> Por ejemplo, algunos economistas del trabajo señalan que cuando se prohibió el trabajo nocturno, muchas mujeres fueron despedidas de sus trabajos debido a que no podían asumir un trabajo por turnos rotativos. Las mujeres fueron asignadas en puestos que no requerían trabajo nocturno. Con el correr del tiempo, dichos puestos se convirtieron efectivamente en puestos «femeninos» y, en una era anterior al concepto del pago igualitario, fueron remunerados a los niveles más bajos de la escala de salarios femeninos. La introducción de la prohibición del trabajo nocturno aumentó, en algunos casos, el alcance de las discriminaciones profesionales basadas en el sexo. Se acepta comúnmente en la actualidad que la segregación profesional por motivos de sexo es una de las causas principales de la diferencia de salarios por motivos de género. Las informaciones actualizadas indican que, en casi todos los países, las mujeres todavía ganan sólo del 50 al 80 por ciento del salario de los hombres. Véase *El mundo de las mujeres 2000 – Tendencias y estadísticas*, Naciones Unidas, 2000, pág. 132. Véase también, *Worlds apart – Women and the global economy*, CIOSL, abril de 1998.

económicamente activa<sup>4</sup>. Existe un acuerdo general de que el trabajo nocturno tiende a incrementarse con la industrialización y urbanización. Todavía no existen estudios que determinen si el trabajo nocturno es más común en los sectores donde las telecomunicaciones avanzadas y la globalización de los mercados posibilita a aquellos que trabajan con ordenadores realizar su trabajo fuera de la oficina y al margen de los horarios normales de trabajo. En los establecimientos industriales, los datos disponibles muestran que el índice de participación de la mujer en el trabajo nocturno está generalmente muy por debajo del índice de participación masculina; pero, por supuesto, esto es el reflejo de una situación en la que las prohibiciones legales del trabajo nocturno de la mujer suponen un impacto sobre los datos. No es posible estimar cuál sería este índice en el caso de que la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres se eliminase por completo.

**26.** Las razones que justifican el trabajo nocturno en establecimientos industriales son técnicas, económicas y sociales. En algunas industrias como en refinerías de petróleo, acero, y papel, el proceso de producción en sí mismo precisa una continuidad, ya que resulta imposible que los procesos productivos se interrumpan durante un período de 12 horas. También suelen estar implicadas razones económicas<sup>5</sup>. Cuanto mayor sea la inversión de capital en la industria, más costoso será el mantener inactivos equipos caros. Además, existe una reticencia mayor para enfrentar la demanda creciente de compra de equipos dado los elevados costos que esto supone. Los empresarios a veces indican que preferirían aumentar la utilización de los equipos incrementando las horas de trabajo de sus empleados. Los factores sociales actualmente cobran una mayor importancia ya que el público espera cada vez más una mayor disponibilidad de un número más grande de servicios, tales como los servicios de venta al por menor y tiendas de alimentación. La comunidad siempre ha requerido una disponibilidad de los servicios públicos durante las 24 horas, en particular los relacionados con la seguridad pública (policía y departamento de bomberos) y salud. Hoy en cambio, la gama de servicios deseados durante la tarde y noche van mucho más allá de los servicios necesarios.

**27.** Desde el inicio de la revolución industrial, una de las razones del trabajo nocturno ha sido el que las maquinarias siguen en uso durante el día y la

<sup>4</sup> Véase J. Carpentier y P. Cazamian, *Night Work – Its effects on the health and welfare of the worker*, 1977, pág. 1. Véase también, Conferencia Internacional del Trabajo, 76.ª reunión, 1989, Informe V (1), pág. 1. Estadísticas similares referentes a países en desarrollo son escasas. De la misma manera, los trabajadores indocumentados suelen trabajar durante la noche y no existen estadísticas fidedignas al respecto.

<sup>5</sup> Véase, por ejemplo, P.J. Sloane, «Aspectos económicos del trabajo por turnos y de noche en países industrializados de economía de mercado», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 97, 1978, págs. 149-164.

noche, con lo que el costo de producción de cada unidad es inferior<sup>6</sup>. Cuando la competencia entre productores se intensifica, ciertos empleadores pueden considerar que es necesario largas jornadas de trabajo y trabajo nocturno. Lo anterior ocurre incluso en industrias donde hay una utilización intensiva de la mano de obra, tales como la del vestido y la del calzado, en donde no se utilizan equipos caros ni procedimientos de alta tecnología. Hoy por hoy, el aumento de horas irregulares de trabajo y el trabajo nocturno se explica por algunos imperativos económicos y preocupaciones de creación de empleo, de aumento de las exportaciones y la necesidad de lograr costos competitivos. Los trabajadores, frente a la amenaza de la generalización del desempleo, muchas veces no tienen otra alternativa sino la de aceptar la realidad de «horas asociales» como contrapartida a tener un trabajo. Al entrar en un nuevo siglo, uno de los más conspicuos ejemplos de jornadas de trabajo particularmente largas se encuentra en las zonas francas industriales, o ZFI<sup>7</sup>, establecidas en numerosos países en desarrollo en donde se promueven estrategias de desarrollo orientadas hacia las exportaciones. Entre las características típicas de las ZFI se encuentra la utilización en una alta proporción de trabajadoras (en particular, jóvenes trabajadoras que realizan tareas con bajos salarios y que exigen escasas calificaciones para hacer tareas de montaje)<sup>8</sup>, uso intensivo de horas extraordinarias, inseguridad en el empleo y un nivel bajo de sindicalización. Esta situación constituye una fuente de condiciones de empleo con problemas sociales. Lo que es preocupante es que en muchas ZFI la fijación de objetivos muy elevados de producción, que puedan ser efectivamente alcanzados, provoca que a menudo sea considerado como necesario el trabajo nocturno y las horas extraordinarias de trabajo a lo largo de períodos prolongados. Consciente de lo anterior, muchos gobiernos han declarado que no pueden dar cumplimiento a las normas internacionales contenidas en diferentes convenios, inclusive aquellos

<sup>6</sup> Según un estudio de la OIT se estima que una empresa o país que acepta el empleo de mujeres en turnos nocturnos consigue ventajas hasta de un 30 por ciento en los costos de producción. Véase *Efectos económicos y sociales de empresas multinacionales en zonas de procesamiento de exportación*, OIT/UNCTC, 1988, pág. 84.

<sup>7</sup> El número de países en que se han establecido ZFI aumentó de 10 en 1970 a 53 en 1986, y se estima que actualmente unos 27 millones de personas trabajan en unas 845 zonas de esta naturaleza en todo el mundo. Véase *Efectos económicos y sociales de empresas multinacionales en zonas de procesamiento para la exportación*, OIT/UNCTC, 1988, y *Cuestiones laborales y sociales relacionadas con las zonas francas industriales*, OIT, 1998, págs. 2 y 3. El mayor número de estas zonas se ha establecido en América del Norte (320) y Asia (225) pero la concentración de ZFI aumenta en regiones en desarrollo como el Caribe, América Central y Oriente Medio.

<sup>8</sup> Según un estudio común OIT/UNCTC de 1998, la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo de las ZFI variaba entre 60 y 80 por ciento en Corea del Sur, Filipinas, Mauricio, México y Singapur, y entre 80 y 90 por ciento en Barbados, India, Indonesia, Jamaica, Malasia, Sri Lanka y Túnez; véase *Efectos económicos y sociales de empresas multinacionales en zonas de procesamiento para la exportación*, OIT/UNCTC, 1988, págs. 50-51.

que prohíben el trabajo nocturno de las mujeres en la industria<sup>9</sup>. En numerosas ocasiones, la Comisión ha tratado los temas relacionados con las condiciones de trabajo en las ZFI y ha subrayado repetidamente la importancia que se atribuye a la necesidad de que las ZFI, que se han instalado en numerosos países, mejoren las condiciones de trabajo y aseguren el respeto de las normas internacionales del trabajo relativas a la libertad sindical y a los derechos de negociación colectiva<sup>10</sup>. A este respecto, la Comisión desea recordar las conclusiones de la Reunión tripartita de países que poseen zonas francas industriales que se celebró en octubre de 1998 como parte del programa de acción relativo a cuestiones laborales y sociales relacionadas con las zonas francas industriales. En esa oportunidad, la Reunión invitó a las empresas de las ZFI a desarrollar esfuerzos especiales para que, entre otras cosas, se adopten medidas con el fin de ayudar a las trabajadoras a combinar sus obligaciones profesionales y familiares como la «limitación de los horarios de trabajo excesivos y del trabajo nocturno, el suministro de servicios de guarderías y el crédito de horas o días libres para el cuidado de los niños»<sup>11</sup>.

**28.** Los efectos fisiológicos, psicológicos y médicos del trabajo nocturno han sido objeto de muchos estudios en el transcurso de los años<sup>12</sup>. Según se

<sup>9</sup> Véase A.T. Romero «Labour and export processing zones: Situation and pressures for change», *Development Policy Review*, vol. 13, 1995, pág. 256.

<sup>10</sup> En su último informe, la Comisión examinó las memorias sobre la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y señaló que prácticas discriminatorias contra la mujer, como la exigencia de pruebas de embarazo como condición para el empleo, continúan produciéndose y las calificó de «ultrajantes y contrarias a la dignidad humana»; véase Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, 2000, Informe III (Parte 1A), pág. 371. En otra ocasión. La Comisión se refirió a la tendencia de algunos países en que se han establecido zonas francas industriales a excluir de la legislación o de la práctica dichas zonas del campo de aplicación de la legislación del trabajo nacional y señaló que «subsiste aparentemente una importante disparidad entre la aplicación de derecho y de hecho de las normas del trabajo en las ZFI»; véase Conferencia Internacional del Trabajo, 87.ª reunión, 1999, Informe III (Parte 1A), pág. 30. Según las observaciones más recientes de la Comisión sobre la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 en las ZFI de algunos países, véase Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, 2000, Informe III (Parte 1A), págs. 204-205, 207, 210, 219, 271, 283; Conferencia Internacional del Trabajo, 87.ª reunión, 1999, Informe III (Parte 1A), págs. 229, 250, 280, 290, 311, 372, 376; Conferencia Internacional del Trabajo, 86.ª reunión, 1998, Informe III (Parte 1A), págs. 195, 201, 246, 253, 272, 273, 286. Véase también el Estudio general de la Comisión sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, Conferencia Internacional del Trabajo, 81.ª reunión, 1994, Informe III (Parte 4B), párrafos 60 y 169, págs. 30 y 79.

<sup>11</sup> Véase el documento GB.273/STM/8/1, párrafo 29, pág. 17. La Reunión estimó además que las mujeres que trabajaban tarde estaban expuestas a mayores riesgos de acoso y de violencia y que deberían adoptarse medidas especiales para garantizar medios adecuados de transporte y de seguridad.

<sup>12</sup> Para un estudio general de los efectos en la salud de la privación de sueño y de horas anormales de trabajo, véase K. Kogi, «Privación del sueño» en *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo*, tercera edición, 1998, vol. 1, págs. 29.56-29.60, y P. Knauth, «Horas de trabajo», *ibíd.*, vol. 2, párrafos 43.2-43.15. Véase también T. Akerstedt, *Wide awake at odd hours – Shift work, time zone and burning the midnight oil*, Consejo de Investigaciones sobre la Vida Profesional de Suecia, 1996, y Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, *The Effects of Shiftwork on Health, Social and Family Life*, 1981.

reconoce en general — y aunque los efectos del trabajo nocturno varíen considerablemente en función de la edad del trabajador y de su situación económica y familiar — el trabajo nocturno sobre una base continuada causa principalmente estados anormales de fatiga y puede afectar de muchas maneras la salud del trabajador ya sean hombres o mujeres<sup>13</sup>. La sobrefatiga parece ser el resultado de trastornos del sueño y también del hecho de que los trabajadores nocturnos, al desempeñar su cometido en una fase de «desactivación nocturna» y dormir en una fase de «reactivación diurna», son víctimas de este desfase entre dos ritmos circadianos, a saber, el ritmo biológico de activación y desactivación del cuerpo y el ritmo artificial de actividad y descanso en el trabajo<sup>14</sup>. Los graves estados de somnolencia y de fatiga que afectan a la mayor parte de los trabajadores nocturnos disminuyen normalmente sus facultades de atención y, por consiguiente, aumentan el riesgo de accidentes; en algunas ocasiones, pueden incluso provocar lo que ha venido a llamarse una «parálisis del turno nocturno»; este fenómeno inhabitual se ha observado en la actividad de los controladores del tráfico aéreo y de las enfermeras de guardia nocturna, es decir, que como consecuencia de la falta de sueño la persona se ve incapaz de reaccionar a estímulos que normalmente generarían una reacción. Muchas investigaciones demuestran ahora que la fatiga creada por el trabajo nocturno aumenta los incidentes y los accidentes en la actividad industrial y las centrales atómicas y que contribuye virtualmente a los desastres que ocurren en todos los medios de transporte, incluidos los accidentes de ferrocarril, marítimos, de aviación y de carretera<sup>15</sup>. La ejecución del trabajo nocturno también parece estar relacionada con trastornos digestivos (trastornos gastrointestinales, en especial úlceras) y nerviosos que pueden agravarse con la falta de alimentos apropiados

<sup>13</sup> Estudios anteriores sobre el trabajo nocturno se refieren principalmente a los «déficit fisiológicos inevitables debidos a la falta de sueño y de luz del sol»; véase, por ejemplo, Josephine Goldmark, *Fatigue and Efficiency*, 1912, pág. 265. En 1946, en una encuesta sobre el recurso al trabajo nocturno en la segunda guerra mundial se llega a la conclusión de que «la fatiga es una causa que contribuye a muchas enfermedades, desde resfriados a dolencias nerviosas, mientras que investigaciones realizadas en la industria muestran que largas horas de trabajo y el trabajo nocturno disminuyen la producción y aumentan los accidentes, la pérdida de tiempo y las enfermedades»; véase *Health and efficiency of workers as affected by long hours and night work – Experience of World War II*, State of New York, Department of Labor, 1946, pág. 21.

<sup>14</sup> Se cree que el sistema circadiano puede ajustarse como máximo a un cambio de una o dos horas en el día. Una persona ocupada en un turno nocturno sufre un cambio repentino de ocho horas equivalente a un vuelo transatlántico, mientras que en el caso de un trabajador ocupado en un régimen de turnos alternados en una semana que comprende turnos de día, de noche y de tarde sufre un cambio comparable a una vuelta al mundo cada tres semanas. A ese respecto, viene celebrándose un debate sobre la cuestión de si un turno que cambia rápidamente es preferible a un cambio de turnos lento, así como de si los trabajadores ocupados de manera permanente en turnos nocturnos se adaptan mejor a la necesidad de trabajar de noche y dormir durante el día; véase, por ejemplo, P. Knauth, «*The design of shift systems*», *Ergonomics*, vol. 36, 1993, págs. 15-28.

<sup>15</sup> Véase M. Härmä, «*New work times are here – Are we ready?*», *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 24, 1998, Suppl. 3, pág. 4.

en los turnos o con el consumo excesivo de café y de tabaco durante la noche, así como de somníferos durante el día. También existen estudios que demuestran el aumento del riesgo de enfermedades cardiovasculares que se atribuyen principalmente a la forma en que se alimentan los trabajadores ocupados en turnos nocturnos<sup>16</sup>. Estudios recientes sobre el trabajo por turnos y la salud del sistema reproductivo indican que también puede establecerse una relación entre el trabajo nocturno y horarios de trabajo irregulares y el aumento de riesgos para el sistema reproductivo, como abortos espontáneos, partos prematuros y disminución del peso de los recién nacidos<sup>17</sup>. Los trastornos que alteran la vida familiar y social se añaden al estrés psicológico que afecta a los trabajadores nocturnos con consecuencias más o menos graves para sus relaciones familiares, su estilo de vida y su adaptación social<sup>18</sup>. Los estudios muestran que una tercera parte de los trabajadores toleran perfectamente el trabajo nocturno y la rotación de las horas de trabajo durante toda su vida profesional. En cambio, un 20 por ciento de los trabajadores ocupados en turnos se ven obligados a elegir un trabajo diurno en su primer año de empleo como consecuencia de la alteración de su ritmo circadiano, junto con trastornos y dificultades en la vida social y diversas manifestaciones de estrés. En un estudio de la OIT sobre este tema se llega a la conclusión de que «parece haber quedado demostrado que el trabajo nocturno es nocivo para la gran mayoría de los trabajadores e inconveniente para su vida familiar y social»<sup>19</sup>.

### **III. Prohibición del trabajo nocturno de las mujeres e igualdad de trato entre hombres y mujeres: perspectiva de la OIT**

**29.** El debate existente en cuanto a la restricción del acceso de las mujeres al trabajo nocturno estriba desde un principio en dos puntos de vista opuestos: unos creen que la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres persiguen

<sup>16</sup> Según una encuesta reciente, los trabajadores ocupados en turnos están expuestos a un mayor riesgo de enfermedad coronaria equivalente a más de 30-50 por ciento en comparación con los que trabajan de día; véase L. Tenkanen y otros, «*Shift work, occupation and coronary heart disease over 6 years of follow-up in the Helsinki Heart Study*», *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 23, 1997, pág. 264.

<sup>17</sup> Véase T. Nurminen, «*Shift work and reproductive health*», *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 24, 1998, Suppl. 3, pág. 33.

<sup>18</sup> Véase D. Bunnage, «*Study on the Consequences of Shiftwork on Social and Family Life of Shiftworkers and the School Career of their Children*», Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, *The effects of Shiftwork on Health, Social and Family Life*, 1981.

<sup>19</sup> Véase Carpentier, J. y Cazamian, P., *El trabajo nocturno: sus efectos sobre la salud y el bienestar del trabajador*, 1977, pág. 8.

objetivos contradictorios. Otros sostienen que la limitación del acceso de las mujeres al trabajo nocturno dista mucho de ser un medio que permite mantener la desigualdad de trato entre hombres y mujeres, y que se justifica por la voluntad de proteger a las mujeres, protección necesaria sobre todo en los países en los que la desigualdad y la explotación de las trabajadoras son una realidad cotidiana.

**30.** Ha habido una reinterpretación progresiva de la función específica que corresponde a cada sexo en el matrimonio, en las obligaciones familiares y en la vida profesional. En el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) se reconoce que tanto los hombres como las mujeres tienen responsabilidades familiares y el instrumento se refiere específicamente al preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados parte reconocen «que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia». Esta reinterpretación ha exigido una modificación de las normas internacionales que reglamentan el acceso de las mujeres al empleo. Si bien estas reglas tenían antes por objeto proteger a la mujer contra condiciones excesivamente penosas de trabajo, es necesario ahora darles un nuevo giro para reflejar mejor los principios actuales de no discriminación en el empleo y de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Se reconoce cada vez más que, con la exclusión de las normas y beneficios relacionados con la protección de la maternidad, todas las demás medidas especiales de protección vulneran los objetivos de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. En un estudio de la OIT sobre los efectos del trabajo nocturno en la salud de los trabajadores se reconoce que «el sexo es indiferente, y no se justifica una protección especial de la mano de obra femenina, con excepción, empero, de la protección de la maternidad»<sup>20</sup>. Según los resultados de un estudio reciente sobre el trabajo por turnos, no existen al parecer diferencias fisiológicas entre las personas de uno u otro sexo en la tolerancia del trabajo por turnos y la adaptación al trabajo nocturno<sup>21</sup>. El hecho de que algunas mujeres puedan tener una tolerancia menor que los hombres al trabajo nocturno no es debido a diferencias biológicas. Este hecho no se reconoce por los que propusieron la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres como medida de protección. En realidad si algunas mujeres tienen una menor tolerancia que los hombres al trabajo nocturno, esto es debido a la sobrecarga que conlleva el cuidado de los niños y las responsabilidades

<sup>20</sup> *Ibid.*, pág. 48.

<sup>21</sup> Véase T. Hakola, «Circadian adjustment of men and women to night work», *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 22, 1996, pág. 137; M. Härmä, «Individual differences in tolerance to shiftwork: A review», *Ergonomics*, vol. 36, 1993, pág. 105; F. Nachreiner, «Individual and social determinants of shiftwork tolerance», *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 24, 1998, Suppl. 3, pág. 36.

domésticas, que les supone menos horas de descanso ininterrumpido durante sus horas no laborales. La opinión de que estas mujeres necesitan una protección, y que esta medida de protección se obtiene a través de la prohibición del trabajo nocturno, refleja el papel tradicional que la sociedad sigue imponiendo a las mujeres en ciertos ámbitos<sup>22</sup>.

**31.** La necesidad de alcanzar la igualdad de trato entre hombres y mujeres ha cobrado mucha fuerza en los últimos 20 años gracias a la acción de instancias internacionales como las Naciones Unidas y la Unión Europea. La Convención de las Naciones Unidas de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Directiva del Consejo de la Unión Europea relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas fundamentada en dicha Directiva son instrumentos de vanguardia que promueven la idea de que las medidas de protección han de ser revisadas a la luz del desarrollo de los conocimientos científicos y tecnológicos en la sociedad en general con miras a enmendar, derogar, complementar, ampliar o conservar dichas medidas. Análogamente, 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>23</sup>. Tras esta resolución, la Reunión de expertos sobre medidas especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidades y de trato congregada por la OIT en 1989 estimó que «las medidas de protección especial estipuladas únicamente para las mujeres en relación con trabajos peligrosos, penosos e insalubres son incompatibles con el principio de la igualdad de oportunidades y de trato a menos que hayan sido establecidas en función de la condición biológica de las mujeres», y recomendó, en lo que se refiere a la acción futura de la OIT que, «los instrumentos de protección deberían ser objeto de una revisión periódica con la finalidad de

<sup>22</sup> Véase H. Oginska y otros, «Gender, ageing and shiftwork tolerance», *Ergonomics*, vol. 36, 1993, pág. 167.

<sup>23</sup> Véase Conferencia Internacional del Trabajo, 71.ª reunión, 1985, *Actas*, págs. LIV y siguientes. También cabe advertir que, en 1984, respondiendo a inquietudes que se habían manifestado respecto a la compatibilidad de algunos convenios de la OIT con la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Oficina consideró que «los Estados que han ratificado tanto la Convención de las Naciones Unidas como los convenios de la OIT [sobre el trabajo nocturno o subterráneo de las mujeres] están obligados a revisar periódicamente sus legislaciones protectoras de conformidad con el párrafo 3 del artículo 11 de la Convención de las Naciones Unidas. No tienen que derogar esas legislaciones — o bien denunciar los convenios que hagan al caso — si no se considera necesario por el momento»; véase documento GB.228/24/1, párrafo 17.

determinar si sus disposiciones siguen siendo pertinentes a la luz de la experiencia adquirida desde su adopción y garantizar su actualización teniendo en cuenta los conocimientos científicos y técnicos y el progreso social»<sup>24</sup>. De conformidad con la resolución de 1985 y basándose en las conclusiones de la Reunión de expertos de 1989, la Oficina estimó, en su último estudio global de las cuestiones relativas a la mujer que «a la OIT le corresponde prestar asistencia a los grupos tripartitos encargados de llevar a cabo dichas revisiones, sobre la base de los principios u orientaciones que se han señalado»<sup>25</sup>.

**32.** La Oficina recalcó, en un informe de 1989, que «este tema es complejo y en su análisis intervienen valores contrapuestos así como doctrinas jurídicas y normas internacionales del trabajo opuestas sobre prohibición de la discriminación en el empleo y fomento de la seguridad y la salud de los trabajadores. La OIT trata de compilar racionalmente los diferentes intereses y doctrinas en una política coherente que asegure la igualdad de oportunidades en el empleo y que, al mismo tiempo, impida el empeoramiento de las condiciones de trabajo»<sup>26</sup>. Las normas adoptadas en 1990 con el Protocolo relativo al Convenio núm. 89 y con el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171) muestran cómo se trató de conciliar estos intereses conflictivos. El Protocolo tenía por objeto atenuar las prohibiciones en los casos en que se consideraba que seguían siendo válidas ciertas restricciones exclusivamente aplicables a las mujeres. El Convenio núm. 171 establecía medidas de protección del trabajo nocturno para todos los trabajadores, incluidos muchos de aquellos aspectos que interesaban especialmente a las mujeres. El artículo 3 de dicho instrumento dispone que se deberán adoptar las medidas específicas requeridas por la naturaleza del trabajo nocturno a fin de proteger la salud de los trabajadores, ayudarles a cumplir con sus responsabilidades familiares y sociales, proporcionarles posibilidades de mejoras en su carrera y compensarles adecuadamente. También se incluyen en el mismo medidas especiales relativas a la protección de la maternidad y la seguridad.

<sup>24</sup> Véase *Medidas especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidades y de trato*, documentos considerados por la Reunión de expertos sobre medidas especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidades y de trato, documento MEPMW/1989/7, págs. 92-94.

<sup>25</sup> Véase *Cambios en el papel de la mujer en la economía: empleo y cuestiones sociales*, documento GB.261/ESP/2/2, párrafo 51.

<sup>26</sup> Véase *Medidas especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidades y de trato*, documentos considerados por la Reunión de expertos sobre medidas especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidades y de trato, documento MEPMW/1989/7, pág. 1.

**Referencias adicionales**

- Asia Monitor Resource Center, *We in the Zone — Women Workers in Asia's Export Processing Zones*, 1998.
- Carr, M., Chen, M., Jhabvala, R. (eds.), *Speaking Out — Women's economic empowerment in South Asia*, 1996.
- Goonatilake, H. & Goonesekere, S., «Industrialization and Women Workers in Sri Lanka: Working Conditions Inside and Outside the Investment Promotion Zone» en Heyzer, N. (ed.), *Daughters in Industry — Work Skills and Consciousness of Women Workers in Asia*, 1988, págs. 184-208.
- Helbig, R. & Rohmert, W., «Fatigue and Recovery» en *Encyclopedia of Occupational Health and Safety*, 4<sup>th</sup> edition, ILO 1998, vol. 1, págs. 29.38-29.41, y Monk, T.H., «Hours of Work», *ibíd.*, vol. 2, págs. 34.18-34.19.
- Hosmer Martens, M., «Organizing women workers in export processing zones» en Hosmer Martens, M. & Mitter, S. (eds.), *Women in Trade Unions — Organizing the Unorganized*, 1994, págs. 173-195.
- Rosa, K., «The conditions and organizational activities of women in Free Trade Zones — Malaysia, Philippines and Sri Lanka, 1970-1990» en Rowbotham, S. & Mitter, S. (eds.), *Dignity and Daily Bread*, 1994, págs. 73-99.

**Sitios Web**

[www.icftu.org](http://www.icftu.org)  
[www.icrw.org](http://www.icrw.org)  
[www.library.yale.edu/wss/](http://www.library.yale.edu/wss/)  
[www.oecd.org](http://www.oecd.org)  
[www.un.org/instraw](http://www.un.org/instraw)  
[www.un.org/womenwatch](http://www.un.org/womenwatch)  
[www.unifem.undp.org](http://www.unifem.undp.org)  
[www.worldbank.org/gender](http://www.worldbank.org/gender)  
[www.matrices.com/Workplace/Research/shiftworkresearch.html](http://www.matrices.com/Workplace/Research/shiftworkresearch.html)  
[www.circadian.com](http://www.circadian.com)  
[www.shiftlag.com](http://www.shiftlag.com)  
[www.stmarys.ca/partners/iatur/index.htm](http://www.stmarys.ca/partners/iatur/index.htm)