

INTRODUCCIÓN

Cuestiones generales

1. De conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo decidió, en su 273.^a reunión (noviembre de 1998), invitar a los gobiernos que no hubieran ratificado el Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41), el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) y el Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948, a que presentaran memorias sobre el estado de su legislación y de su práctica en la materia ¹. Esas memorias, además de las que han presentado los Estados que han ratificado uno más de esos Convenios en virtud de los artículos 22 y 35 de la Constitución de la OIT, han permitido que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones prepare un *Estudio general* sobre el curso dado a los instrumentos considerados, tanto en los Estados que están obligados por las disposiciones de dichos instrumentos como en los que no lo están. Este es el primer *Estudio general* realizado por la Comisión sobre los instrumentos antes mencionados desde el momento en que se adoptaron.

Orígenes de la prohibición del trabajo nocturno: las mujeres en tanto que categoría especial de obreros fabriles

2. El trabajo nocturno es un producto derivado de la revolución industrial de los siglos XVIII y XIX. Con anterioridad a esta época, tan luego caía la noche la mayoría del trabajo manual debía interrumpirse necesariamente. En la agricultura, tanto el trabajo humano como el realizado con los animales se llevaba a cabo desde el alba hasta la puesta del sol. La industrialización, con la existencia de máquinas que podían funcionar sin interrupción y con la luz artificial, supuso un cambio. Al principio de la industrialización, las condiciones de trabajo eran muy duras. No sólo eran muchas las horas de trabajo, sino que el

¹ Véase documento GB.273/205, párrafo 24.

trabajo manual era arduo. A las mujeres trabajadoras esto les afectó de forma particular, ya que, en muchos casos, cuando terminaban el trabajo en la fábrica regresaban a una vivienda desprovista de aparatos domésticos y se enfrentaban a las cargas adicionales del cuidado de los hijos, la cocina y las faenas domésticas.

3. La llegada del trabajo nocturno a las fábricas supuso la ruptura con los patrones sociales establecidos respecto a los días laborables y a los días de descanso semanal. Los que trataban de mejorar las miserables condiciones de los obreros de las fábricas, quedaron impresionados por las consecuencias particularmente duras del trabajo nocturno en las mujeres y en los niños, por lo que consideraron prioritaria la adopción de medidas para proteger a ambos contra los efectos perjudiciales del trabajo nocturno. 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 Zelanda, 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.

4. La voluntad de proteger a las mujeres contra condiciones de trabajo penosas también se plasma en el preámbulo de la Constitución de la OIT con arreglo al cual «considerando que es urgente mejorar dichas condiciones [de trabajo], por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo [...], protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres...». La cuestión del trabajo nocturno de las mujeres ha sido un tema recurrente de la actividad normativa de la OIT. Desde los primeros días de su existencia, la Organización ha manifestado especial interés por la reglamentación de los efectos perjudiciales del trabajo nocturno, así como por la protección de las trabajadoras. El Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6), y el Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20) figuran entre los primeros instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo y demuestran la preocupación esencial de la Organización por una reglamentación eficaz de las horas de trabajo y la protección de la salud y del bienestar de las madres de familia que trabajan. Por consiguiente, el Convenio núm. 4 constituye el punto de convergencia de esta doble preocupación: humanizar las condiciones de trabajo limitando el trabajo nocturno en general, y establecer al mismo tiempo disposiciones que protejan específicamente a la

mujer habida cuenta de su función exclusiva de procreadora y como responsable de agobiantes obligaciones familiares tradicionales.

5. Desde el Convenio de Washington de 1919 hasta el instrumento de 1934, y desde el Convenio revisado de 1948 hasta el Protocolo de 1990 y el Convenio núm. 171, las normas de la OIT relativas al trabajo nocturno de las mujeres se han elaborado para reflejar en cada ocasión los cambios en la naturaleza del trabajo nocturno, las preocupaciones sociales del momento respecto de la aceptabilidad de este trabajo y, más generalmente, el lugar que las mujeres ocupan en la sociedad y en el mercado de trabajo. Por consiguiente, la búsqueda continua de flexibilidad en la aplicación de la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres como principio rector que impulsó las revisiones de 1934, 1948 y 1990 sólo reflejaba a nivel legislativo el papel cambiante que la mujer desempeña en la vida económica y, por consiguiente, una creciente necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.

6. Las medidas especiales de protección para las mujeres pueden clasificarse en dos categorías principales: las que tienen por objeto proteger la capacidad procreadora y materna de la mujer, y las que tienen por objeto proteger a las mujeres en general por motivo de su sexo o género, basándose en la imagen estereotipada que se tiene de sus capacidades y de la función que les corresponde en la sociedad. En general, se reconoce que las medidas de protección de la capacidad procreadora de las mujeres son necesarias para el logro de una igualdad sustantiva. Varios convenios de la OIT adoptados entre 1919 y 2000 (por ejemplo los Convenios núms. 3, 103 y 183, todos estos convenios relacionados con la protección de la maternidad) se fundamentan en este criterio. Estas medidas comprenden las relativas a la protección de la maternidad en el sentido estricto de este término (licencia de maternidad, seguridad en el empleo y la remuneración, prestaciones médicas) y la protección de condiciones de trabajo especiales para las mujeres embarazadas o las madres lactantes (pausas a los efectos de lactancia, organización de las horas de trabajo, limitación de los niveles de exposición a sustancias y métodos de producción determinados, prohibición del trabajo nocturno y del trabajo que se considere peligroso para el feto o la mujer embarazada o lactante). Las medidas de protección de alcance general, que revisten habitualmente la forma de prohibiciones o restricciones terminantes, en relación con el trabajo nocturno, siempre han sido puestas en tela de juicio por algunos y han sido recientemente objeto de amplias críticas por considerarse como una vulneración obsoleta e innecesaria del principio fundamental de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. Los instrumentos considerados corresponden a esta última categoría.

7. En el debate actual sobre la adecuación de los instrumentos que prohíben y restringen el trabajo nocturno de las mujeres, diferentes participantes han presentado alegaciones diversas. En primer lugar, se alega que los efectos perjudiciales del trabajo nocturno en las mujeres han sido muy exagerados y que

en todo caso no son peores que los efectos de este trabajo en los hombres; se alega asimismo que, en todo caso, en muchas partes del mundo han mejorado las terribles condiciones de trabajo que motivaron en un principio este enfoque. En segundo lugar, se alega que hay situaciones en que las mujeres desean o precisan ingresos y se considera que las prohibiciones totales impiden que las mujeres consigan empleo al restringir su acceso a tareas específicas, a determinadas ocupaciones, a salarios más elevados y al cobro de primas extraordinarias. Por consiguiente, se considera que las prohibiciones vulneran el principio de igualdad puesto que impiden que las mujeres ejerzan su derecho a la igualdad de acceso al empleo. También se alega que en la práctica, incluso cuando existen prohibiciones legales, las mujeres trabajan por la noche pero sin ninguna protección. En tercer lugar, se enuncian, a nivel macroeconómico, consideraciones relativas a la creación de empleo, la productividad y el crecimiento económico piden la derogación de estas restricciones impuestas al trabajo nocturno. Se llega así al cuarto alegato con arreglo al cual las prohibiciones y restricciones totales deberían sustituirse por medidas de protección necesarias y proporcionadas como las relativas a la maternidad, la salud, garantías de transporte y seguridad adecuadas, y otros servicios sociales. Por otra parte, otros alegan que en algunas partes del mundo la función y situación de las mujeres no se ha modificado esencialmente y que el único medio de protección que impide que trabajen por la noche en pésimas condiciones es el mantenimiento de las restricciones que figuran en los instrumentos considerados.

Los convenios relativos al trabajo nocturno de las mujeres y el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas

8. En marzo de 1995 el Consejo de Administración constituyó el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas cuyo mandato es, entre otros, el de evaluar las necesidades reales en materia de revisión, examinar los criterios que podrían aplicarse a esta revisión y analizar las dificultades y defectos del sistema normativo con miras a proponer medidas eficaces y prácticas para remediar la situación². El Grupo de Trabajo ha celebrado once reuniones hasta la fecha y ha formulado un número importante de recomendaciones adoptadas por unanimidad por la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS) y el Consejo de Administración. El Grupo de Trabajo ha llevado a cabo un examen por separado de los convenios y de las recomendaciones. Sus trabajos han permitido al Consejo de Administración adoptar decisiones en relación con 176 convenios y 186 recomendaciones y ha recomendado diversas medidas que la Oficina y los Estados deberían adoptar.

² El mandato del Grupo de Trabajo figura como anexo al documento GB.267/LILS/WP/PRS/2.

9. En marzo de 1996, la Oficina preparó un documento para la segunda reunión del Grupo de Trabajo encargado de la revisión de los convenios que no habían entrado en vigor, habían quedado en suspenso, o habían recibido pocas ratificaciones. Analizaba la situación del Convenio núm. 41, en especial en relación con el número de denuncias de las que había sido objeto, y sugería que el Grupo de Trabajo propusiera que éste se dejara de lado con efecto inmediato mientras que los Estados parte en el Convenio podrían ser invitados a considerar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 89 y su Protocolo y/o de ratificar el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171) y denunciar con este motivo el Convenio núm. 41³. Los miembros trabajadores no apoyaron esta propuesta sin que se llevara a cabo un examen más detenido del Convenio núm. 41, preferiblemente en relación con los Convenios núms. 4 y 89. Habida cuenta de su objeción, se decidió finalmente aplazar la discusión del Convenio núm. 41 y pedir a la Oficina que preparara un nuevo documento con un examen conjunto de cada uno de los tres convenios relativos al trabajo nocturno de las mujeres⁴.

10. En noviembre de 1996, el Grupo de Trabajo dispuso un documento en el que se consideraba la situación en cuanto a la pertinencia y necesidades de revisión de los Convenios núms. 4, 41 y 89. La Oficina estimó que el Grupo de Trabajo podría proponer a ese respecto que *a)* los Convenios núms. 4 y 41 se dejen de lado con efecto inmediato; *b)* que los Estados parte en estos Convenios sean invitados a examinar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 89 y su Protocolo de 1990 o, si fuere necesario, de ratificar el Convenio núm. 171 y denunciar los Convenios núms. 4 y 41 en esa ocasión; *c)* se invite a los Estados parte en el Convenio núm. 89 a considerar la ratificación del Protocolo de 1990 relativo a este Convenio o, si fuere apropiado, ratificar el Convenio núm. 171. Los miembros empleadores estuvieron a favor de que se dejaran de lado los Convenios núms. 4 y 41 con efecto inmediato y de que se promoviera la ratificación del Convenio núm. 171, mientras que los miembros trabajadores se opusieron a que se dejaran de lado los dos Convenios y recalcaron la necesidad de promover la ratificación del Convenio núm. 89. Por último, se llegó a un consenso sobre la propuesta de promover la ratificación del Convenio núm. 89 y su Protocolo de 1990, o, cuando proceda, la del Convenio núm. 171 y denunciar, según el caso, los Convenios núms. 4 y 41. También se convino en que en el momento oportuno el Grupo de Trabajo podría considerar la posibilidad de dejar de lado los Convenios núms. 4 y/o 41, y que se pidiera a los Estados Miembros que presentaran memorias de conformidad con el artículo 19 de la Constitución

³ Véase documento GB.265/LILS/WP/PRS/1, pág. 15.

⁴ Véase documento GB.265/LILS/5, párrafo 39, y documento GB.265/8/2, párrafo 24.

con miras a que la Comisión de Expertos pudiera llevar a cabo un *Estudio general* del tema ⁵.

11. Al aprobar las propuestas del Grupo de Trabajo, el Consejo de Administración decidió, por consiguiente, que los Convenios núms. 4 y 41 se podían «considerar interinamente como actuales para ciertos Estados parte» ⁶, y que, por esta razón, no se requería en las presentes condiciones dejar de lado estos Convenios. Al mismo tiempo, el Consejo de Administración expresó su preocupación por el hecho de que los convenios revisores en numerosas oportunidades no han recibido un número significativo de ratificaciones y dejan subsistir convenios anteriores normalmente cerrados a la ratificación. Estimó que en estas circunstancias convendría fomentar la promoción de convenios actualizados y la denuncia de los que fueran anticuados para evitar la acumulación de obligaciones legales complejas y a menudo conflictivas debidas a la coexistencia de instrumentos que se traslapan ⁷.

Mandato de la Comisión y carácter específico del presente Estudio

12. Antes de emprender el análisis técnico de los cuatro instrumentos considerados, la Comisión estima que conviene formular ciertas observaciones preliminares sobre el carácter específico del presente *Estudio* y cómo afecta la función de la Comisión, así como sobre la forma en que se propone cumplir su cometido. El tema del presente *Estudio* es un tema controvertido. Si bien la cuestión de la reglamentación del acceso de las mujeres al trabajo nocturno nunca ha estado libre de controversias, ha impulsado en los últimos 25 años un intenso debate ya que, para muchos, esta cuestión es el símbolo de las últimas barreras legislativas que impiden el logro de la plena igualdad de trato en el trabajo entre hombres y mujeres. A juicio de un número considerable de gobiernos, instituciones y grupos de presión, existe una contradicción fundamental entre la voluntad de establecer un trato diferente para las trabajadoras por razones de género y la adhesión al criterio de igualdad de trato entre hombres y mujeres para todos los trabajadores. De hecho, abundan las pruebas de que tanto a nivel nacional como internacional se registra un cambio

⁵ Véase documento GB.267/LILS/4/2 (Rev.), párrafos 47-49, y documento GB.267/9/2, párrafo 14.

⁶ Véase documento GB.270/LILS/WP/PRS/1/1, anexo I, párrafo 21.

⁷ En respuesta a la decisión del Consejo de Administración de señalar a la atención de aquellos Estados parte en el Convenio núm. 4 que también han ratificado el Convenio núm. 41 o el Convenio núm. 89 la necesidad de considerar la posibilidad de ratificar, según proceda, el Convenio núm. 89 y/o su Protocolo y denunciar en la misma ocasión el Convenio núm. 4, el Gobierno de Burundi comunicó su intención de ratificar el Protocolo de 1990 y denunciar el Convenio núm. 4; véase documento GB.270/LILS/WP/PRS/1/1, párrafo 33.

por parte de los gobiernos que atribuye mayor importancia a proporcionar igualdad que a ofrecer protección.

13. Esta discusión ha puesto a la Organización en una situación difícil. Aunque nadie pone en duda el papel pionero de la Organización Internacional del Trabajo en el campo de la promoción de las mujeres y de la igualdad de derechos, su resistencia a dejar de lado instrumentos claramente anticuados, como algunos podrían considerar los convenios sobre el trabajo nocturno de las mujeres, se percibe a veces como una presunción estereotipada y tradicional del papel de la mujer en el trabajo y en la sociedad en general. Para muchos, la Organización Internacional del Trabajo parece ser el único organismo que se «resiste» al «gender mainstreaming»⁸ al conservar entre sus normas disposiciones que prohíben el acceso de las mujeres a determinadas ocupaciones.

14. Como se analizará con mayor detalle a continuación, la Oficina ha tratado en varias ocasiones en los últimos 15 años de evaluar la voluntad de sus mandantes de abandonar la legislación protectora del trabajo nocturno de las mujeres y de definir la mejor orientación en materia de actividades futuras sobre cuestiones relativas a la reglamentación del trabajo nocturno. Sin embargo, estos esfuerzos no han resultado concluyentes. En 1984, la Oficina formuló un dictamen jurídico en el que recomendaba a sus Miembros la necesidad de revisar su legislación protectora de conformidad con la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Recalcó además que dentro del marco de esta revisión los Estados Miembros podían verse obligados a denunciar los convenios pertinentes de la OIT en el momento oportuno⁹. En 1985, una resolución de la Conferencia sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo pidió a los Estados Miembros que «reexaminaran a la luz de los conocimientos científicos más recientes y de la evolución tecnológica, toda la legislación protectora aplicable únicamente a las mujeres», de manera que su legislación nacional estuviera en consonancia con las normas internacionales¹⁰. En 1986, en un comentario que figura en la parte general de su Informe sobre la aplicación de los convenios, en relación con el trabajo nocturno de las mujeres,

⁸ De acuerdo con la definición dada por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas: «La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en cualquier sector y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros». Véase el documento de las Naciones Unidas A/52/3 de 18 de septiembre de 1997, capítulo IV, sección A, párrafo 4.

⁹ Véase documento GB.228/24/1 párrafo 17.

¹⁰ Véase Conferencia Internacional del Trabajo, 71.ª reunión, 1985, *Actas*, págs. XLVIII-XLIX.

la Comisión mencionó las dificultades cada vez mayores que observaba en la aplicación de las normas existentes relativas a esta cuestión y señaló a la atención del Consejo de Administración la importancia de buscar una solución rápida¹¹. En 1989, la Reunión de expertos sobre medidas especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidades y de trato decidió que una de las tareas de la Organización era prestar asistencia a los Estados Miembros en la revisión de su legislación protectora¹². En 1990, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó un Protocolo que revisaba substancialmente el Convenio núm. 89 sin derogar formalmente la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria. En la misma reunión, la Conferencia adoptó el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), en el que se abogaba por una protección del trabajo nocturno tanto en lo que se refiere a los hombres como a las mujeres. Unos años después, el Consejo de Administración decidió promover la ratificación del Convenio núm. 89 y de su Protocolo al mismo tiempo que declaraba obsoletos los Convenios núms. 4 y 41 e invitaba a los Estados parte en los mismos a considerar su denuncia. Por último, convendría recalcar que desde la adopción del Protocolo de 1990 relativo al Convenio núm. 89, sólo se han recibido tres ratificaciones del Protocolo en comparación con nueve denuncias del Convenio núm. 89. El hecho es que los convenios internacionales del trabajo relativos al trabajo nocturno de las mujeres figuran entre los instrumentos de la OIT que más denuncias han recibido.

15. En esas circunstancias y habida cuenta de las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de las normas, la Comisión estima que el presente *Estudio* reviste especial importancia. Al emprender un estudio de las legislaciones y de las prácticas nacionales en materia de trabajo nocturno de las mujeres en la industria, se pide a la Comisión que se pronuncie sobre la cuestión que no se ha resuelto todavía de si los instrumentos pertinentes de la OIT conservan su razón de ser y responden a necesidades actuales. La Comisión acoge con beneplácito esta oportunidad que le ofrece el presente *Estudio* de reflexionar y proponer orientaciones sobre una cuestión que no se ha resuelto y que reviste a la vez importancia y pertinencia a la luz de la mundialización cada vez más general y del reconocimiento y aceptación cada vez mayores del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

¹¹ Véase Conferencia Internacional del Trabajo, 72.^a reunión, 1986, Informe III (Parte 4A), pág. 26.

¹² 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, MEPMW/1989/7, pág. 94.

La situación en materia de ratificaciones

16. El Convenio núm. 4 entró en vigor el 13 de junio de 1921. En fecha 8 de diciembre de 2000 había sido ratificado por 59 Estados Miembros y ulteriormente denunciado por 29 de ellos¹³. Entre los Estados para los cuales el Convenio núm. 4. está todavía en vigor, 22 son también partes en uno de los Convenios revisores núms. 41 u 89¹⁴. Entre las últimas ratificaciones recibidas figuran las de *Angola*, *Bangladesh* y *Guinea-Bissau* que se registraron en 1976, 1972 y 1977, respectivamente. A pesar de haberse revisado, este Convenio queda abierto a nuevas ratificaciones. Así es porque se adoptó antes de la adopción de los artículos finales tipo que prevén que un convenio deja de quedar abierto a nuevas ratificaciones tras haberse aceptado un instrumento que lo revisa. Entre los Estados que han denunciado hasta la fecha el Convenio núm. 4, 21 han ratificado luego los Convenios núms. 41 y/o 89. Entre las denuncias recibidas, las más recientes son las de *Argentina*, *Perú* y *Portugal* que se registraron en 1992, 1997 y 1993, respectivamente. En lo que atañe a las razones aducidas para esta denuncia, *Perú* se refirió a la disposición de su Constitución que prohíbe toda discriminación basada en el origen, la raza, el sexo, la lengua, la religión, la opinión, la situación económica o cualquier otra razón; *Portugal* se refirió a la necesidad de armonizar su legislación nacional con la de la Unión Europea, mientras que *Argentina* consideró que la limitación de las horas de trabajo de las mujeres se había convertido en auténtico obstáculo para su integración efectiva en el mercado de trabajo. Por último, tres Estados (*Cuba*,

¹³ Los 30 Estados Miembros siguientes se obligan todavía por el Convenio núm. 4: Afganistán, Angola, Austria, Bangladesh, Benin, Burkina Faso, Burundi, Camboya, República Centroafricana, Chad, Colombia, Côte d'Ivoire, Cuba, España, Gabón, Guinea-Bissau, India, Italia, República Democrática Popular Lao, Lituania, Madagascar, Malí, Marruecos, Nicaragua, Níger, Pakistán, República Democrática del Congo, Rwanda, Senegal y Togo. Hasta la fecha, el Convenio ha sido denunciado por los Estados siguientes: Albania, Argentina, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Camerún, Chile, Congo, Francia, Grecia, Guinea, Hungría, Irlanda, Luxemburgo, Malta, Mauritania, Myanmar, Países Bajos, Perú, Portugal, Reino Unido, Rumania, Sri Lanka, Sudáfrica, Suiza, Túnez, Uruguay, Venezuela y Yugoslavia. [La referencia que aquí se hace es a la antigua República Socialista Federativa de Yugoslavia. El Gobierno de la República Federativa de Yugoslavia, que adhirió a la Organización Internacional del Trabajo el 24 de noviembre de 2000, no ha notificado su decisión relativa a los convenios que habían sido ratificados con anterioridad por la antigua República Socialista Federativa de Yugoslavia. A partir de la fecha de adhesión de la República Federativa de Yugoslavia, la antigua República Socialista Federativa de Yugoslavia fue suprimida de la lista de los Estados Miembros de la OIT.]

¹⁴ Hasta la fecha, 12 Estados Miembros se obligan a la vez por el Convenio núm. 4 y el Convenio núm. 41: Afganistán, Benin, Burkina Faso, República Centroafricana, Chad, Côte d'Ivoire, Gabón, Madagascar, Malí, Marruecos, Níger y Togo. Por otra parte, los diez Estados Miembros siguientes se obligan todavía a la vez por el Convenio núm. 4 y el Convenio núm. 89: Angola, Austria, Bangladesh, Burundi, Guinea-Bissau, India, Pakistán, República Democrática del Congo, Rwanda y Senegal. Los ocho Estados Miembros siguientes sólo se obligan por el Convenio núm. 4: Camboya, Colombia, Cuba, España, Italia, República Democrática Popular Lao, Lituania y Nicaragua.

España e Italia) se encuentran en una situación inhabitual, puesto que han denunciado el Convenio núm. 89 sin haber denunciado el Convenio núm. 4; por consiguiente, todavía están obligados por las disposiciones del instrumento anterior.

17. El Convenio núm. 41 entró en vigor el 22 de noviembre de 1936. En fecha de 8 de diciembre de 2000 había sido ratificado por 38 Estados Miembros y ulteriormente denunciado por 22 de ellos¹⁵. Tras la entrada en vigor del Convenio núm. 89, en 1951, el Convenio núm. 41 dejó de estar abierto a nuevas ratificaciones. Sin embargo, conviene señalar que la mayor parte de las ratificaciones actuales del Convenio núm. 41, que se remontan hasta 1960, son de hecho declaraciones de continuación de la aplicación del Convenio en Estados recientemente independizados en los que el Convenio ya estaba en vigor antes de su independencia. La última ratificación recibida fue la de *Suriname*, que se registró en 1976. Hasta la fecha, se han registrado 18 denuncias «automáticas» como consecuencia de la ratificación del Convenio revisor núm. 89. Entre las cuatro denuncias «puras» del Convenio núm. 41, *Perú* invocó en 1997 la disposición de su Constitución que reconoce la igualdad de derechos de todos los ciudadanos y prohíbe toda discriminación basada en el sexo, mientras que *Hungría* estimó en 1977 que la exclusión de las mujeres del trabajo nocturno era discriminatoria, en especial en lo que se refiere a los niveles de remuneración y las oportunidades de ascenso en el empleo.

18. El Convenio núm. 89 entró en vigor el 27 de febrero de 1951. En fecha de 8 de diciembre de 2000 había sido ratificado por 65 Estados Miembros y ulteriormente denunciado por 15 de ellos¹⁶. Entre las últimas ratificaciones figuran las de *Bosnia y Herzegovina*, *República Checa* y *Eslovaquia*, todas registradas en 1993. Entre las denuncias, nueve se registraron en el período 1991-1992, principalmente por parte de Estados miembros de la Unión

¹⁵ Los 16 Estados Miembros siguientes se obligan todavía por el Convenio núm. 41: Afganistán, Argentina, Benin, Burkina Faso, República Centroafricana, Chad, Côte d'Ivoire, Estonia, Gabón, Madagascar, Malí, Marruecos, Níger, Suriname, Togo y Venezuela. Hasta la fecha, el Convenio ha sido denunciado por los Estados Miembros siguientes: Bélgica, Brasil, Congo, Egipto, Francia, Grecia, Guinea, Hungría, India, Iraq, Irlanda, Mauritania, Myanmar, Nueva Zelandia, Países Bajos, Pakistán, Perú, Reino Unido, Senegal, Sudáfrica, Sri Lanka y Suiza.

¹⁶ Los 50 Estados Miembros siguientes se obligan todavía por el Convenio núm. 89: Angola, Arabia Saudita, Argelia, Austria, Bahrein, Bangladesh, Belice, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Burundi, Camerún, República Checa, Chipre, Comoras, Congo, Costa Rica, Djibouti, República Dominicana, Egipto, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, Eslovenia, Filipinas, Ghana, Guatemala, Guinea, Guinea-Bissau, India, Iraq, Kenya, Kuwait, Líbano, Jamahiriya Arabe Libia, ex República Yugoslava de Macedonia, Malawi, Mauritania, Pakistán, Panamá, Paraguay, República Democrática del Congo, Rumania, Rwanda, Senegal, República Arabe Siria, Sudáfrica, Swazilandia, Túnez, Yugoslavia (véase nota a pie núm. 13) y Zambia. Hasta la fecha, el Convenio ha sido denunciado por los Estados Miembros siguientes: Bélgica, Cuba, España, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Malta, Nueva Zelandia, Países Bajos, Portugal, Sri Lanka, Suiza y Uruguay.

Europea, tras la sentencia pronunciada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en el caso *Stoekel*, en la que se declara la incompatibilidad de la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres con la Directiva 76/207/CEE del Consejo sobre igualdad de trato. Convendría advertir que, con exclusión del Gobierno de *Suiza* que invocó una necesidad económica, y de *Cuba* que no ofreció ninguna aclaración sobre su denuncia, todos los demás Estados han justificado su decisión aduciendo que mantener la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria constituye una discriminación inadmisibles contra las trabajadoras y que deja de ser pertinente la preocupación por la protección de estas últimas que inspiró en un principio el Convenio. En lo que se refiere al Protocolo de 1990 relativo al Convenio núm. 89, éste sólo ha recibido hasta la fecha tres ratificaciones¹⁷. El anexo I al presente *Estudio* contiene información detallada sobre el estado de ratificaciones y denuncias de los instrumentos considerados.

Información disponible

19. Para el presente *Estudio*, la Comisión se ha basado en la información facilitada por 109 Estados en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT sobre la situación de su legislación y de su práctica respecto de las cuestiones consideradas en los Convenios núms. 4, 41, 89 y el Protocolo de 1990 relativo al Convenio núm. 89. Por otra parte, la Comisión ha utilizado las memorias presentadas en virtud de los artículos 22 y 35 de la Constitución por aquellos Estados Miembros que han ratificado uno o más de los convenios considerados. Por último, la Comisión ha tenido en cuenta las observaciones y comentarios formulados por organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación en la práctica de las diferentes disposiciones de los Convenios y del Protocolo en sus países¹⁸.

¹⁷ La República Checa, Chipre y Túnez. Con arreglo al artículo 4 del Protocolo, todo miembro podrá ratificar el Protocolo al mismo tiempo que ratifica el Convenio o en cualquier momento después de la ratificación del mismo. Sin embargo, un Miembro no puede ratificar el Protocolo si no ratifica el Convenio núm. 89. La ratificación del Protocolo tiene efecto 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada.

¹⁸ *Austria*: Cámara Federal del Trabajo; *Barbados*: Unión de Trabajadores de Barbados (BWV); *Brasil*: Confederación Nacional de Transporte (CNT), Confederación General de Trabajadores; *Canadá*: Consejo de Empleadores del Canadá; *República de Corea*: Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU), Federación Coreana de Empleadores (KEF); *Finlandia*: Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK); *Mauricio*: Federación Empleadores de Mauricio (MEF); *México*: Confederación de Trabajadores de México (CTM); *Namibia*: Federación de Empleadores de Namibia (NEF); *Nueva Zelandia*: Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (CTU), Federación de Empleadores de Nueva Zelandia; *Portugal*: Confederación General de los Trabajadores Portugueses; *Sri Lanka*: Federación de Empleadores de Ceylán, Sindicato de Trabajadores de Lanka Jathika; *Turquía*: Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK), Confederación de Sindicatos de Turquía (TÜRK-İS).

20. La Comisión celebra que muchos gobiernos hayan presentado memorias sobre estos instrumentos; de los 173 Estados Miembros de que se trata, 109 han presentado memorias. La Comisión expresa también cierta preocupación por la información escasa y a menudo incompleta que figura en algunas de las memorias recibidas. En algunos casos, las memorias sólo contienen referencias a disposiciones legislativas sin ninguna información sobre la aplicación en la práctica de los convenios considerados; en otros casos, Estados Miembros que han dejado de obligarse por los instrumentos de que se trata han estimado que no era necesario presentar datos sobre su legislación y su práctica en materia de reglamentación del trabajo nocturno. La Comisión recuerda que la presentación periódica y detallada de memorias es una obligación inherente de los Estados Miembros y que también reviste una importancia esencial para el funcionamiento de los órganos de control de la Organización. La Comisión también lamenta que sólo un número reducido de organizaciones de trabajadores y de empleadores hayan aprovechado la oportunidad que les ofrece el artículo 23 de la Constitución de la OIT para expresar su opinión sobre la aplicación concreta de las leyes y reglamentos nacionales relativos a la cuestión considerada en el presente *Estudio*. La Comisión reitera que el cumplimiento efectivo de su mandato depende de la información que obtiene de las diferentes partes interesadas y, por ende, de la cooperación activa, no sólo de los gobiernos, sino también de los copartícipes sociales.

Presentación

21. El *Estudio general* se divide en cinco capítulos. El capítulo 1 trata del contexto fáctico en el que se presume que se aplican las normas incluidas en los convenios considerados. El capítulo 2 trata de la evolución histórica de las normas y examina la coherencia y el alcance de su aplicación. El capítulo 3 comprende una recopilación de las leyes, reglas y reglamentos nacionales relativos al trabajo nocturno y la mano de obra femenina, y trata de averiguar en qué medida las pautas y tendencias actuales se ajustan a las normas plasmadas en los convenios considerados. El capítulo 4 trata de la validez de las normas relativas al trabajo nocturno de las mujeres en relación con la controversia actual sobre la compatibilidad de dichas normas con el principio de no discriminación y de igualdad de trato entre hombres y mujeres. El capítulo 5 contiene las observaciones de la Comisión respecto de las perspectivas de ratificación de los cuatro instrumentos considerados y, en el último capítulo del *Estudio*, la Comisión formula observaciones finales sobre las ventajas e inconvenientes de los instrumentos relativos al trabajo nocturno de las mujeres en la industria y sobre la continuación de su pertinencia.