

DÉCIMA REUNIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO TRIPARTITO DEL MEN

(14 - 18 DE SEPTIEMBRE DE 2026)

EXAMEN DE LOS INSTRUMENTOS SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

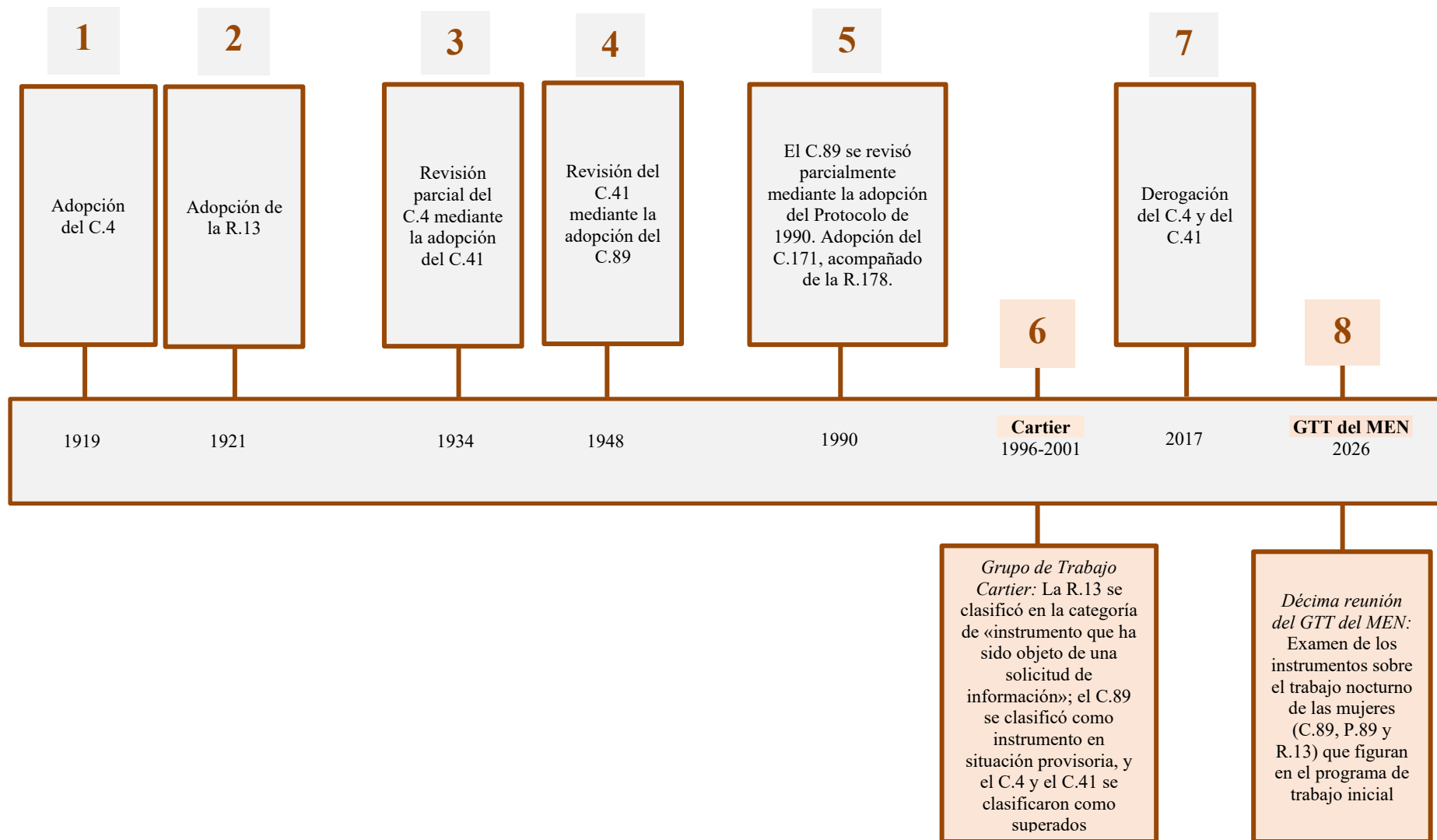
Nota técnica 1.4: Trabajo nocturno (mujeres)

- Tres instrumentos que figuran en el programa de trabajo inicial se ocupan del trabajo nocturno de las mujeres: el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89); el Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89), y la Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13).
- *Estatus actual de los instrumentos:* El Grupo de Trabajo Cartier examinó dos de esos instrumentos, tras lo cual el Convenio núm. 89 se clasificó en la categoría de 'instrumentos en situación provisoria' y la Recomendación núm. 13 en la categoría de 'instrumentos que han sido objeto de una solicitud de información'. Se considera que el Protocolo de 1990 relativo al Convenio núm. 89 es un instrumento actualizado.
- *Medidas que podrían considerarse:* Clasificar el Convenio núm. 89 y su Protocolo, y la Recomendación núm. 13; determinar si hay lagunas de cobertura, y medidas de seguimiento asociadas.

14 de agosto de 2026

Normativa de la OIT sobre el trabajo nocturno de las mujeres

Cronología de los acontecimientos



Enfoque normativo de la OIT sobre el trabajo nocturno de las mujeres

Desde su creación,¹ la OIT adoptó normas sobre el trabajo nocturno con el objeto de proteger a las mujeres en la industria, ya que el trabajo industrial se consideraba perjudicial para la salud de las mujeres y el trabajo nocturno de las mujeres se consideraba inmoral y perjudicial para los valores familiares.² El Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4) prohibió el empleo de mujeres durante la noche en cualquier empresa industrial pública o privada. La **Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13)** amplió la prohibición a las mujeres empleadas en la agricultura.

En 1932, la Corte Permanente de Justicia Internacional confirmó que la prohibición que figuraba en el Convenio núm. 4 incluía a las mujeres que ocupaban puestos de supervisión o dirección y que no se dedicaban habitualmente a trabajos manuales.³ El Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41) revisó parcialmente el Convenio núm. 4 y eximió a las mujeres que ocupaban puestos directivos de la prohibición.⁴ En la década de 1940, había un consenso general sobre la necesidad de una mayor flexibilidad en la aplicación de la prohibición.⁵ Posteriormente se adoptó el **Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89)**, que revisó el Convenio núm. 41.

Desde la década de 1970, se plantearon preguntas sobre la idoneidad de mantener medidas especiales de protección para las mujeres a la luz del principio de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres en el empleo.⁶ El enfoque normativo evolucionó desde una prohibición general del trabajo nocturno de las mujeres hasta la provisión de protecciones para todos los trabajadores que realizan trabajo nocturno, con protecciones específicas para la salud reproductiva.⁷ Sin embargo, quienes creían que la protección especial de las mujeres frente al trabajo nocturno seguía estando justificada continuaron abogando por el

¹ La prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria se estableció por primera vez en el Convenio de Berna de 1906. OIT: Estudio General, [Trabajo nocturno de las mujeres en la industria](#), Informe III (Parte 1B), CIT, 89ª reunión, 2001, párrs. 35-39.

² OIT: [Estudio General de 2001](#), párr. 36.

³ En su opinión consultiva, la Corte determinó que: sobre la base de los términos del Convenio, la prohibición se aplicaba necesariamente a las mujeres que ocupaban puestos de supervisión o dirección, que no se dedican habitualmente a trabajos manuales; si se hubiera querido, se habría incluido una cláusula específica que excluyera a esas categorías; el Convenio no podía interpretarse en el sentido de que se limitara a las trabajadoras manuales; y las disposiciones de aplicación general no debían reinterpretarse debido a condiciones que no se habían tenido en cuenta al establecer la norma. OIT: [Estudio General de 2001](#), párrs. 46-48.

⁴ OIT: [Estudio General de 2001](#), párrs. 49 y 50.

⁵ OIT: [Estudio General de 2001](#), párr. 54.

⁶ OIT: Estudio General: [Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro](#), Informe III (Parte B), CIT, 107ª reunión, 2018, párr. 404. Por ejemplo, el Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45) que prohibía el trabajo de las mujeres en las minas se consideró contrario al principio fundamental de igualdad y no discriminación en el trabajo. En su cuarta reunión, el GTT del MEN lo clasificó como superado, lo que condujo a su derogación en la [112ª reunión de la CIT \(2024\)](#). Véanse: [GB.334/LILS/3](#); [GB.334/LILS/PV](#) párrs. 39-58.

⁷ La Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer ([CEDAW](#)), de 1979, reafirmada por la [Resolución](#) de la OIT de 1985 sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo, instó a los Estados Miembros a que revisaran periódicamente la legislación protectora específica para cada género con el fin de eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo, a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos. Véanse, asimismo: OIT: [Estudio General de 2001](#), párrs. 195-196; Convenio núm. 111, y [Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras](#), CIT, 60ª reunión, 1975, art. 9, 2).

mantenimiento de las limitaciones.⁸ Posteriormente, la OIT adoptó un enfoque dual para garantizar la protección en relación con el trabajo nocturno.⁹ Se adoptaron el **Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)** y la **Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178)**, que proporcionan protección a todos los trabajadores nocturnos e incluyen medidas específicas para proteger la salud de los trabajadores, ayudarles a cumplir sus responsabilidades familiares y sociales, ofrecerles oportunidades de promoción profesional, garantizarles una compensación adecuada y proporcionarles servicios sociales adecuados.¹⁰ El **Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948** se adoptó para suavizar las prohibiciones en los casos en que las limitaciones aplicadas exclusivamente a las mujeres seguían considerándose válidas.¹¹ Permite una mayor flexibilidad en la aplicación del Convenio, en particular mediante la posibilidad de introducir excepciones a la prohibición del trabajo nocturno y variaciones en la duración del período nocturno.¹²

Medidas tomadas por la OIT desde la adopción de los instrumentos

1. 1919: La CIT adoptó el Convenio núm. 4

El Convenio núm. 4 prohibía, con excepciones limitadas, el trabajo nocturno de las mujeres en empresas industriales, públicas o privadas, con excepción de aquellas en que estuvieran empleados únicamente los miembros de una misma familia. Fue derogado en 2017.

Véanse: [Convenio núm. 4](#) e [Instrumento de derogación](#) (CIT, 106ª reunión, 2017)

2. 1921: La CIT adoptó la Recomendación núm. 13

La Recomendación núm. 13 es un instrumento autónomo. Es el único instrumento sobre el trabajo nocturno en la agricultura y está orientado exclusivamente a las mujeres. Establece un período de descanso no inferior a nueve horas, en la medida de lo posible consecutivas, para las mujeres empleadas en empresas agrícolas durante la noche.

Véase: [Recomendación núm. 13](#)

3. 1934: Adopción del Convenio núm. 41, que revisó parcialmente el Convenio núm. 4

El Convenio núm. 41 revisó parcialmente el Convenio núm. 4 pero no lo cerró a nuevas ratificaciones. El Convenio núm. 41 no se aplicaba a “las a las mujeres que ocupen puestos directivos de responsabilidad y no efectúen normalmente un trabajo manual”, y permitía una flexibilidad limitada en la aplicación de los límites de tiempo prescritos. En 2001, la Comisión de Expertos tomó nota de que el Convenio núm. 41 tenía pocas ratificaciones y estaba

⁸ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 404.

⁹ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 405; [Estudio General de 2001](#), párr. 32.

¹⁰ Véase Nota técnica 1.3 sobre el trabajo nocturno.

¹¹ OIT: [Estudio General de 2001](#), párr. 32.

¹² OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 417.

perdiendo relevancia, y observó que los Estados Miembros deberían considerar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 89 y su Protocolo.¹³ El Convenio núm. 41 se derogó en 2017.

Véanse: [Convenio núm. 41](#) e [Instrumento de derogación](#) (CIT, 106ª reunión, 2017)

4. 1948: Adopción del Convenio núm. 89, que revisó el Convenio núm. 41

El Convenio núm. 89 amplía el ámbito de las excepciones a la prohibición del trabajo nocturno para incluir a las mujeres empleadas en servicios de salud y bienestar que no realizan habitualmente trabajos manuales. Revisa la definición de “noche”, permitiendo una mayor flexibilidad en el intervalo de prohibición del empleo y facilitando el desarrollo de sistemas de doble turno diurno. Permite suspender la aplicación en casos de emergencia grave y exige la celebración de consultas tripartitas antes de aprobar excepciones.

Véase: [Convenio núm. 89](#)

5. 1990: Adopción del Protocolo de 1990, que revisó parcialmente el Convenio núm. 89; y adopción del Convenio núm. 171 y de la Recomendación núm. 178

El Protocolo de 1990 revisa parcialmente el Convenio núm. 89 ampliando las excepciones a la prohibición del trabajo nocturno y permitiendo variaciones en la duración prescrita del período nocturno, que podrán incorporarse a la legislación nacional tras realizar consultas tripartitas. Mantiene el enfoque normativo de proporcionar protecciones especiales a las trabajadoras.¹⁴ Si bien el Protocolo sigue el enfoque de proteger a las mujeres frente a condiciones de trabajo arduas, también abre la posibilidad de que las mujeres trabajen de noche en determinadas condiciones bien especificadas.¹⁵

El Convenio núm. 171 sobre el trabajo nocturno y la Recomendación núm. 178, que lo complementa, son las normas más recientes y exhaustivas de aplicación general, estableciendo un conjunto mínimo y coherente de medidas y orientaciones destinadas a mitigar el impacto del trabajo nocturno sobre todos los trabajadores, sin distinción entre hombres y mujeres.¹⁶ A diferencia de los instrumentos anteriores sobre el trabajo nocturno, el Convenio exige la protección de la salud de los trabajadores nocturnos, con protecciones específicas para la salud reproductiva; tiene en cuenta las necesidades específicas de los trabajadores con responsabilidades familiares y sociales; y menciona la necesidad de oportunidades de promoción profesional y de una remuneración adecuada. Estos instrumentos excluyen expresamente determinados sectores de su aplicación, incluido el sector agrícola.

Véanse: [Protocolo núm. 89](#), [Convenio núm. 171](#) y [Recomendación núm. 178](#)

¹³ OIT: [Estudio General de 2001](#), párr. 194.

¹⁴ OIT: [Estudio General de 2001](#), párrs. 179 y 184.

¹⁵ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 417.

¹⁶ El Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178 figuran en el orden del día de la décima reunión del GTT del MEN. Véase nota técnica 1.3.

6. 1996 – 2001: El Consejo de Administración clasificó el Convenio núm. 89 como instrumento en 'situación provisoria' y la Recomendación núm. 13 en la categoría de 'instrumento que ha sido objeto de una solicitud de información'

En 1996, en seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo Cartier, el Consejo de Administración invitó a los Estados parte en el Convenio núm. 89 a contemplar la posibilidad de ratificar su Protocolo o, cuando proceda, el Convenio núm. 171; y a informar a la Oficina de los obstáculos para la ratificación de los instrumentos actualizados, tras lo cual se reexaminaría el estatus del Convenio núm. 89 y su Protocolo.

En 2000, solicitó información sobre la posible necesidad de reemplazar la Recomendación núm. 13. En los documentos de la Oficina para el Grupo de Trabajo Cartier se tomó nota de que se había considerado que esta Recomendación tenía un valor limitado.¹⁷

En 2001, el Consejo de Administración reconoció que el Convenio núm. 89 seguía teniendo un valor provisional. Invitó a los Estados parte a contemplar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 171, o si no fuera posible, el Protocolo actualizado relativo al Convenio núm. 89.

Véanse: [GB.267/LILS/WP/PRS/2](#), párr. V.5 (documento de referencia de la Oficina para el Grupo de Trabajo, noviembre de 1996); [GB.267/LILS/4/2\(Rev.\)](#), párr. 49 (discusión por el Grupo de Trabajo, noviembre de 1996); [GB.267/9/2](#), párr. 14 (discusión por la Comisión LILS, noviembre de 1996); [GB.279/LILS/WP/PRS/4](#), párr. VI.2 (documento de referencia de la Oficina para el Grupo de Trabajo, noviembre de 2000); [GB.279/LILS/3\(Rev.1\)](#), párr. 73 (discusión por el Grupo de Trabajo, noviembre de 2000); [GB.279/11/2](#), párr. 13 (discusión por la Comisión LILS, noviembre de 2000); [GB.282/LILS/WP/PRS/2](#), párrs. 7-16 (documento de referencia de la Oficina para el Grupo de Trabajo, noviembre de 2001); [GB.282/LILS/6](#), párrs. 16-33 (discusión por el Grupo de Trabajo, noviembre de 2001); [GB.282/8/2](#), párr. 58 (discusión por la Comisión LILS, noviembre de 2001)

Análisis del Convenio núm. 89 y su Protocolo y de la Recomendación núm. 13

En el cuadro siguiente figura un análisis, disposición por disposición, de las disposiciones sustantivas del Convenio núm. 89 y su Protocolo, y de la Recomendación núm. 13, comparados con normas internacionales del trabajo pertinentes, incluidos el Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178, que están actualizados, y que no están concebidos como instrumentos específicos para un género, sino que se centran en la protección de todas las personas que trabajan de noche.

ANÁLISIS DE LAS DISPOSICIONES SUSTANTIVAS DEL CONVENIO NÚM. 89

¹⁷ [GB.194/PFA/12/5](#), CIT, 194ª reunión, 1974.

PARTE I. DISPOSICIONES GENERALES	
Art. 1	• <i>Objetivo:</i> Define y establece el ámbito de aplicación a las ‘empresas industriales’. • <i>Comparación con instrumentos pertinentes:</i> En el art. 2, 1) del C.171 y el párr. 2 de la R.178, el ámbito de aplicación cubre todos los sectores, excepto la agricultura, la ganadería, la pesca, el transporte marítimo y la navegación interior. • <i>Pertinencia actual:</i> El C.171 y la R.178, que son los instrumentos más recientes y que se consideran más completos sobre el trabajo nocturno, se aplican a todas las personas empleadas, con algunas excepciones, a diferencia del C.89, que se solo se aplica a las trabajadoras de empresas industriales.
Art. 2	• <i>Objetivo:</i> Define “noche” como un período de once horas consecutivas, por lo menos, que contendrá un intervalo, fijado por la autoridad competente, de por lo menos siete horas consecutivas, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana. • <i>Comparación con instrumentos pertinentes:</i> El art. 1 del C.171 y el párr. 1 de la R.178 definen “trabajo nocturno” como todo trabajo que se realice durante un período de por lo menos siete horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana, y “trabajador nocturno” como todo trabajador asalariado cuyo trabajo requiere la realización de horas de trabajo nocturno en un número sustancial, superior a un límite determinado. La duración mínima del período nocturno establecida en el C.171 y la R.178 es inferior al período nocturno establecido en el C.89. • <i>Pertinencia actual:</i> A diferencia de la definición tradicional de trabajo nocturno que figura en el C.89, que se vincula a un período mínimo de horas nocturnas específicas, los instrumentos más recientes y completos sobre el trabajo nocturno, a saber, el C.171 y la R.178, se centran en los trabajadores nocturnos que realizan un número sustancial de horas de trabajo nocturno que superan un límite determinado.¹⁸ En los instrumentos recientes, la determinación del intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana se centra en las horas críticas para la alteración de los ritmos fisiológicos y otros ritmos circadianos.¹⁹
Art. 3	• <i>Objetivo:</i> Las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia. • <i>Comparación con instrumentos pertinentes que contengan disposiciones en materia de protecciones en relación con el trabajo nocturno:</i> ○ Ningún otro instrumento prohíbe el empleo de mujeres.²⁰ El P.89 amplía las excepciones a la prohibición establecida en el C.89 y establece una protección especial para las trabajadoras nocturnas en relación con la maternidad. ○ El C.171 y la R.178 regulan el trabajo nocturno de todos los empleados, sin distinción entre hombres y mujeres, en todos los sectores y ocupaciones (con algunas excepciones), y abordan la necesidad de adoptar una amplia gama de medidas de protección para todos los trabajadores nocturnos.

¹⁸ OIT: [Estudio General de 2001](#), párr. 64.

¹⁹ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 421.

²⁰ El Convenio núm. 45 prohibió a las mujeres trabajar en minas subterráneas. Sin embargo, habida cuenta de que posteriormente se consideró contrario al principio fundamental de igualdad y no discriminación en el trabajo, en su cuarta reunión, el GTT del MEN lo clasificó como superado y fue derogado en la 112ª reunión de la CIT (2024).

	○ El párr. 9 de la R.206²¹ requiere la adopción de medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno. En lo que respecta a la excepción que figura en el art. 3 del C.89 en relación con las empresas familiares, el art. 10, f) del C.190²² y el párr. 18 de la R.206 requieren que se adopten medidas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, lo que incluye el trabajo nocturno. ● <i>Pertinencia actual:</i> La Comisión de Expertos destaca que las medidas de protección aplicables al empleo nocturno de las mujeres que van más allá de la protección de la maternidad se basan en percepciones estereotipadas sobre las capacidades profesionales de las mujeres y su papel en la sociedad, y vulneran el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.²³ Ese enfoque normativo contrasta con el C.171 y la R.178, que tienen por objeto proporcionar protección a todos los trabajadores que realizan trabajo nocturno, con protecciones específicas para la salud reproductiva; la consideración de las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares y sociales; oportunidades de promoción profesional; una compensación adecuada; y la prestación de servicios sociales adecuados, incluidos el transporte y la mejora de la seguridad durante los desplazamientos nocturnos, instalaciones de descanso y servicios de guardería. Muchos países continúan prohibiendo el trabajo nocturno de las mujeres.²⁴
Art. 4	● <i>Objetivo:</i> Excepciones a la prohibición que figura en el art. 3: fuerza mayor y el trabajo se relacione con materias primas o con materias en elaboración que puedan alterarse rápidamente, cuando ello sea necesario para salvar dichas materias de una pérdida inevitable. ● <i>Comparación con instrumentos pertinentes:</i> No existe ninguna disposición similar. ● <i>Pertinencia actual:</i> Dado que la prohibición refleja un enfoque normativo obsoleto, esta disposición que establece excepciones a la prohibición también es obsoleta.
Art. 5	● <i>Objetivo:</i> La prohibición del trabajo nocturno de las mujeres podrá suspenderse por una decisión del Gobierno, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija; y esta suspensión deberá notificarse en el informe anual al Director General. ● <i>Comparación con instrumentos pertinentes:</i> No existe ninguna disposición similar. ● <i>Pertinencia actual:</i> Dado que la prohibición refleja un enfoque normativo obsoleto, esta disposición que prevé la suspensión de la prohibición también es obsoleta. Algunos países han incorporado la disposición y autorizado el empleo temporal de mujeres adultas.²⁵
Arts. 6 - 7	● <i>Objetivo:</i> Prevenir la reducción de la duración del periodo nocturno debido a la estación, circunstancias excepcionales, o el clima. ● <i>Comparación con instrumentos pertinentes:</i> No existe ninguna disposición similar. ● <i>Pertinencia actual:</i> Dado que la prohibición refleja un enfoque normativo obsoleto, esta disposición relativa al período nocturno ha dejado de ser pertinente.
Art. 8	● <i>Objetivo:</i> El C.89 no se aplica: a las mujeres que ocupen puestos directivos o de carácter técnico que entrañen responsabilidad, y a las mujeres empleadas en los servicios de sanidad y bienestar que normalmente no efectúen un trabajo manual.

²¹ Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206).

²² Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

²³ OIT: *Estudio General de 2018*, párr. 545.

²⁴ OIT: *Estudio General de 2018*, párrs. 409 – 411.

²⁵ OIT: *Estudio General de 2018*, párr. 413.

	• <i>Comparación con instrumentos pertinentes</i>: No existe ninguna disposición similar. • <i>Pertinencia actual</i>: En los países vinculados por el C.89 y algunos otros, la legislación nacional exime de la prohibición del trabajo nocturno a las mujeres que ocupan los puestos previstos en el artículo 8.²⁶
PARTE II. DISPOSICIONES ESPECIALES PARA CIERTOS PAÍSES	
Art. 9	• <i>Objetivo</i>: Proporciona una definición específica de noche para los países en que no se aplique ningún reglamento público al empleo nocturno de las mujeres en las empresas industriales. • <i>Comparación con instrumentos pertinentes</i>: No existe ninguna disposición similar. • <i>Pertinencia actual</i>: Esta disposición de flexibilidad se introdujo para tener en cuenta la situación de algunos países en que no se aplica ningún reglamento al empleo nocturno de las mujeres en las empresas industriales.
Arts. 10 - 11	• <i>Objetivo</i>: Establece el ámbito de aplicación del C.89 para la India y el Pakistán. • <i>Comparación con instrumentos pertinentes</i>: Algunas normas más antiguas hacen referencia a países específicos e incluyen disposiciones específicas para ellos. • <i>Pertinencia actual</i>: Estas disposiciones son irrelevantes y obsoletas.
ANÁLISIS DE LAS DISPOSICIONES SUSTANTIVAS DEL PROTOCOLO NÚM. 89	
Art. 1	• <i>Objetivo</i>: La legislación nacional, adoptada previa consulta tripartita, podrá prever que se introduzcan modificaciones en la duración del período "noche" (artículo 2 del C.89), y la autoridad competente podrá introducir excepciones a la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres (artículo 3 del C.89) en una serie de ramas específicas de actividades, ocupaciones y establecimientos. • <i>Comparación con instrumentos pertinentes</i>: Esta disposición revisa parcialmente las disposiciones del C.89, que es la única norma internacional del trabajo que prohíbe el empleo de las mujeres.²⁷ • <i>Pertinencia actual</i>: Dado que la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres que figura en el artículo 3 del C.89 refleja un enfoque normativo obsoleto, esta disposición que amplía las excepciones a la prohibición también es obsoleta.

²⁶ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 414.

²⁷ El Convenio núm. 45 se derogó en 2024.

Art. 2	• <i>Objetivo:</i> Deberá estar prohibido aplicar a las trabajadoras las modificaciones y excepciones autorizadas de conformidad con el artículo 1 durante un período antes y después del parto. Se podrá levantar dicha prohibición si la trabajadora lo solicita expresamente, y a condición de que no exista peligro para su salud, ni para la de su hijo. Esta disposición protege contra el despido y exige el mantenimiento de los ingresos. No reducirá la protección y las prestaciones relacionadas con la licencia por maternidad. • <i>Comparación con instrumentos pertinentes:</i> ○ El art. 7 del C.171 y el párr. 19 de la R.178 requieren que se ofrezca una alternativa al trabajo nocturno de las mujeres antes y después del parto, durante un período de al menos dieciséis semanas, de las cuales al menos ocho deberán tomarse antes de la fecha presunta del parto; y previa presentación de un certificado médico indicando que ello es necesario para la salud de la madre o del hijo, por otros períodos. ○ El C.183 y la R.191 son las normas más actualizadas sobre la protección de la maternidad. En el párr. 6, 4) de la R.191 sobre la protección de la maternidad se prevé que una mujer embarazada o lactante no debería estar obligada a realizar trabajos nocturnos si un certificado médico establece que ese trabajo es incompatible con su estado. • <i>Pertinencia actual:</i> La prohibición del trabajo nocturno de las mujeres antes y después del parto, sin ofrecer alternativas —como el traslado a un trabajo diurno cuando sea posible, la concesión de prestaciones de seguridad social o la ampliación de la licencia por maternidad— no es compatible con las normas generales sobre el trabajo nocturno, a saber, el C.171 y la R.178, ni con los instrumentos más recientes sobre la protección de la maternidad, a saber, el C.183 y la R.191. Aunque el trabajo nocturno está prohibido para las mujeres embarazadas y/o lactantes en diversos países, la legislación nacional no ofrece alternativas al trabajo ni al mantenimiento de los ingresos.²⁸
Art. 3	• <i>Objetivo:</i> La información sobre las modificaciones y excepciones introducidas deberá figurar en las memorias en virtud del artículo 22. • <i>Comparación con instrumentos pertinentes:</i> Otras normas internacionales de aplicación general contienen disposiciones similares sobre la presentación de información relativa a las exclusiones adoptadas, entre ellas el Convenio núm. 132. • <i>Pertinencia actual:</i> Si bien la disposición es coherente con la práctica actual en materia de presentación de memorias, al referirse a la prohibición obsoleta que figura en el artículo 3 del C.89, ya no es pertinente.
ANÁLISIS DE LAS DISPOSICIONES SUSTANTIVAS DE LA RECOMENDACIÓN NÚM. 13	
Párr. 1	• <i>Objetivo:</i> Que cada Estado Miembro adopte medidas para reglamentar el trabajo nocturno de las mujeres asalariadas empleadas en empresas agrícolas, de manera que se les garantice un período de descanso, de conformidad con las exigencias de su constitución física, que no comprenda menos de nueve horas, de ser posible consecutivas. • <i>Comparación con instrumentos pertinentes:</i> El art. 2, 1) del C.171 y el párr. 2 de la R.178 excluyen específicamente el sector agrícola.²⁹ El C.184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura establece que el trabajo nocturno para los trabajadores de

²⁸ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 480.

²⁹ Habida cuenta de las características específicas del trabajo nocturno en el sector agrícola, este quedó excluido del ámbito de aplicación de los instrumentos más recientes y completos en materia de trabajo nocturno, que son de aplicación general. OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 431.

	la agricultura deberá ser conforme con lo dispuesto en la legislación nacional o en convenios colectivos (art. 20).³⁰ • <i>Pertinencia actual:</i> El C.171 y la R.178 excluyen el sector agrícola. Esta disposición que se aplica únicamente a las mujeres y hace referencia a su 'constitución física', refleja un enfoque normativo que contrasta con el objetivo de proporcionar protección a todos los trabajadores que realizan trabajo nocturno sin distinción entre hombres y mujeres. Aunque los marcos normativos nacionales rara vez contienen disposiciones especiales sobre el trabajo nocturno de las mujeres en la agricultura, en algunos países está prohibido o sujeto a legislación protectora.³¹
--	---

Los instrumentos en 2026

A Contexto en materia de políticas

El trabajo nocturno tiene efectos adversos sobre la salud y la vida social y familiar de los trabajadores y las trabajadoras.³² No se cree que el sexo sea un factor que afecte la tolerancia al trabajo nocturno puesto que los ritmos circadianos de hombres y mujeres parecen reaccionar de la misma manera a la inversión de las fases de trabajo y de sueño vinculada con el trabajo nocturno; sin embargo, el trabajo por turnos de las mujeres puede verse afectado por el embarazo, la lactancia y las responsabilidades familiares adicionales y desiguales que recaen sobre ellas.³³ Para garantizar que las mujeres que trabajan por la noche puedan hacerlo en igualdad de condiciones con los hombres, se debe considerar la prestación de servicios sociales y de cuidados. Esto incluye una mejor protección de la salud tanto de hombres como de mujeres, y servicios de cuidados de alta calidad, asequibles, adecuados y accesibles, incluidos servicios de cuidado de niños, de atención de la salud y de cuidados de larga duración,³⁴ así como medios de transporte adecuados y medidas de seguridad³⁵.

Si bien la prohibición específica por motivos de género del trabajo nocturno en la legislación y en la práctica se está sustituyendo cada vez más por una protección adecuada para todos los trabajadores, los avances hacia la eliminación de la discriminación varían considerablemente en función de las circunstancias nacionales, regionales y sectoriales.³⁶ Algunos países continúan prohibiendo el trabajo nocturno de las mujeres en todos los sectores de la economía, mientras que otros lo prohíben en sectores específicos, como las explotaciones agrícolas, las fábricas, la industria manufacturera, la construcción, las minas y las canteras.³⁷

Aunque el trabajo agrícola depende en gran medida de la luz del día, la introducción de nuevas tecnologías y el uso de sistemas de iluminación modernos han hecho posible el trabajo nocturno en determinados tipos de agricultura, incluidas la recolección de fruta y la gestión ganadera.

³⁰ Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184).

³¹ OIT: [Estudio General de 2018](#), pág. 206.

³² OIT: [Estudio General de 2001](#), párr. 189.

³³ OIT: [Estudio General de 2001](#), párr. 189.

³⁴ OIT: [Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado](#), CIT.112/Resolución V, 2024, párr. 30, k).

³⁵ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 415.

³⁶ OIT: [Estudio General de 2001](#), párr. 164.

³⁷ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 409-410.

Algunos Gobiernos informan de que el trabajo nocturno en la agricultura sigue siendo poco común; y en muchos países, la agricultura ha perdido importancia como fuente de empleo, en particular para las mujeres. Sin embargo, en Oceanía, Asia meridional y África subsahariana, la agricultura es el sector que más empleo genera para las mujeres (60 por ciento del trabajo de las mujeres).³⁸

B Contexto en materia de normas internacionales del trabajo

1) Información relativa a la ratificación del Convenio núm. 89 y su Protocolo

El Convenio núm. 89 está en vigor en 44 Estados Miembros, y su Protocolo está en vigor en tres de esos Estados - *Túnez, India y Madagascar*.

El Convenio núm. 89 ha sido denunciado por 23 Estados Miembros principalmente por considerar que la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres es discriminatoria y vulnera el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores.³⁹ De los 44 Estados Miembros con ratificaciones efectivas del Convenio núm. 89, 17 han revisado su legislación nacional y suprimido la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres.⁴⁰

En el marco del Estudio General de 2018 relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo, algunos Estados Miembros informaron de dificultades para ratificar el Protocolo relativo al Convenio núm. 89, debido a su incompatibilidad con la legislación nacional en materia de discriminación, y de la preferencia general por no adoptar disposiciones especiales para las mujeres en el lugar de trabajo.⁴¹ El Protocolo ha sido denunciado por dos Estados Miembros.

Cuatro Estados Miembros en los que el Convenio núm. 89 está en vigor - *Brasil, Madagascar, Montenegro y Macedonia del Norte* - ya han ratificado el instrumento más reciente y completo sobre el trabajo nocturno, el Convenio núm. 171.

Convenio	Ratificaciones efectivas:	Información adicional
Convenio núm. 89	44 ratificaciones efectivas (23 denuncias)	- Última ratificación: 2008 (<i>Madagascar</i>) - Ratificaciones por fechas: entre la década de 1940 y la de 1950: 1 ratificación; entre la década de 1950 y la de 1960: 8 ratificaciones; entre la década de 1960 y la de 1970: 16 ratificaciones; entre la década de 1970 y la de 1980: 10 ratificaciones; entre la década de 1980 y la de 1990: 4 ratificaciones; entre la década de 1990 y la de 2000: 2 ratificaciones; entre la década de 2000 y la de 2010: 3 ratificaciones.

³⁸ OIT: *Estudio General de 2018*, pág. 206.

³⁹ *GB.267/LILS/WP/PRS/2*, párr. V y *Estudio General de 2001*, párrs. 70-73.

⁴⁰ *Arabia Saudita, Bahrein, Brasil, Burundi, Comoras, Costa Rica, Djibouti, Egipto, Ghana, Kenya, Malawi, Panamá, República Democrática del Congo, Rumania, Rwanda, Senegal y Sudáfrica.*

⁴¹ OIT: *Estudio General de 2018*, párr. 892.

		• <u>Ratificaciones por región</u>: Europa y Asia Central: 5 ratificaciones;⁴² África: 22 ratificaciones;⁴³ Américas: 7 ratificaciones;⁴⁴ Asia y el Pacífico: 3 ratificaciones;⁴⁵ Estados Árabes: 7 ratificaciones⁴⁶. • Además, hay dos declaraciones de aplicación a territorios no metropolitanos realizadas por Francia en relación con <i>Polinesia Francesa</i> y <i>Nueva Caledonia</i>.
Protocolo núm. 89	3 ratificaciones efectivas (2 denuncias)	• <u>Última ratificación</u>: 2008 (<i>Madagascar</i>) • <u>Ratificaciones por fechas</u>: entre la década de 2000 y la de 2010: 3 ratificaciones. • <u>Ratificaciones por región</u>: África: 2 ratificaciones;⁴⁷ Asia y el Pacífico: 1 ratificación;⁴⁸ Europa y Asia Central: 0 ratificaciones; Estados Árabes: 0 ratificaciones; Américas: 0 ratificaciones. • No hay ninguna declaración de aplicación a territorios no metropolitanos.
Convenio núm. 171	17 ratificaciones efectivas (0 denuncias)	• <u>Última ratificación</u>: 2018 (<i>Uruguay</i> y <i>Macedonia del Norte</i>) • <u>Ratificaciones por región</u>: Europa y Asia Central: 11 ratificaciones;⁴⁹ África: 2 ratificaciones;⁵⁰ Américas: 3 ratificaciones;⁵¹ Asia y el Pacífico: 1 ratificación;⁵² Estados Árabes: 0 ratificaciones. • No hay ninguna declaración de aplicación a territorios no metropolitanos.

2) Información sobre la aplicación del Convenio núm. 89 y su Protocolo

La Comisión de Expertos ha continuado supervisando la aplicación del Convenio núm. 89 y su Protocolo. Actualmente hay 26 comentarios pendientes sobre el Convenio núm. 89 y 3 comentarios pendientes sobre su Protocolo.

En relación con el Convenio núm. 89, la Comisión subrayó que las medidas de protección relativas al empleo nocturno de la mujer, distintas de las de protección de la maternidad, se basan en percepciones estereotipadas y vulneran el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y, por lo tanto, las disposiciones del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.⁵³ Alentó

⁴² Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro, Rumania y Serbia.

⁴³ Angola, Argelia, Burundi, Camerún, Comoras, Congo, Djibouti, Egipto, Eswatini, Ghana, Guinea, Guinea-Bissau, Kenya, Libia, Madagascar, Malawi, Mauritania, República Democrática del Congo, Rwanda, Senegal, Sudáfrica y Túnez.

⁴⁴ Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Costa Rica, Guatemala, Panamá y Paraguay.

⁴⁵ Bangladesh, India y Pakistán.

⁴⁶ Arabia Saudita, Bahrain, Emiratos Árabes Unidos, Iraq, Kuwait, Líbano y República Árabe Siria.

⁴⁷ Madagascar y Túnez.

⁴⁸ India.

⁴⁹ Albania, Bélgica, Chequia, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Lituania, Luxemburgo, Macedonia del Norte y Portugal.

⁵⁰ Côte d'Ivoire y Madagascar.

⁵¹ Brasil, República Dominicana y Uruguay.

⁵² República Democrática Popular Lao.

⁵³ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 545. Véanse asimismo: Belice, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; Bolivia, [observación](#), adoptada en 2025; Guinea, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; Iraq, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; Libia,

a los Gobiernos a considerar la posibilidad de denunciar el Convenio núm. 89 y ratificar el Convenio núm. 171 sobre el trabajo nocturno, que está actualizado.⁵⁴ En el caso de los países en los que se ha levantado o ya no se aplica la prohibición general del trabajo nocturno de las mujeres, pidió información sobre las medidas adoptadas para proteger a las trabajadoras nocturnas en caso de maternidad, en particular ofreciéndoles alternativas al trabajo nocturno.⁵⁵

En relación con el Protocolo relativo al Convenio núm. 89, la Comisión pidió información sobre la legislación nacional que protege a las trabajadoras nocturnas en lo que respecta a la maternidad,⁵⁶ incluido el nivel de ingresos de las trabajadoras durante un período de 16 semanas relacionado con la maternidad, así como todos los períodos adicionales requeridos por razones médicas.⁵⁷ Tomó nota de las excepciones que amplían el alcance del trabajo nocturno para las mujeres y los riesgos asociados.⁵⁸

Consideraciones principales

Al examinar el Convenio núm. 89 y su Protocolo, y la Recomendación núm. 13, a efectos de determinar su situación, resultan especialmente pertinentes las consideraciones siguientes:

- El Convenio núm. 89 está en situación provisoria y su Protocolo está actualizado, y la Recomendación núm. 13 se clasificó en la categoría de «instrumento que ha sido objeto de una solicitud de información».
- El Convenio núm. 89 prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres, mientras que su Protocolo amplía las excepciones a la prohibición. La Recomendación núm. 13 es el único instrumento que regula específicamente el trabajo nocturno en el sector agrícola, pero solo se aplica a las mujeres.
- Como legislación protectora específica de género relativa al trabajo nocturno de las mujeres, estos tres instrumentos reflejan un enfoque normativo anterior basado en la protección específica en función del género que no es coherente con el principio de igualdad de oportunidades y de trato para todos los trabajadores. El Convenio núm. 45, que prohibía igualmente el trabajo de las mujeres en las minas subterráneas, fue clasificado como superado por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN y posteriormente fue derogado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2024.

[solicitud directa](#), adoptada en 2024; *Libano*, [solicitud directa](#), adoptada en 2024; *Pakistán*, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; *Mauritania*, [solicitud directa](#), adoptada en 2021; *Emiratos Árabes Unidos*, [solicitud directa](#), adoptada en 2020; *Túnez*, [solicitud directa](#), adoptada en 2019.

⁵⁴ *Guinea*, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; *India*, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; *Djibouti*, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; *Kuwait*, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; *Arabia Saudita*, [solicitud directa](#), adoptada en 2024; *Libano*, [solicitud directa](#), adoptada en 2024; *Egipto*, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; *Eswatini*, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; *Malawi*, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; *Panamá*, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; *Paraguay*, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; *Senegal*, [solicitud directa](#), adoptada en 2023.

⁵⁵ *Bangladesh*, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; *Comoras*, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; *Arabia Saudita*, [solicitud directa](#), adoptada en 2024; *Ghana*, [solicitud directa](#), adoptada en 2024; *Guatemala*, [solicitud directa](#), adoptada en 2024; *República Democrática del Congo*, [solicitud directa](#), adoptada en 2022; *Costa Rica*, [solicitud directa](#), adoptada en 2022.

⁵⁶ *India*, [solicitud directa](#), adoptada en 2025.

⁵⁷ *Túnez*, [solicitud directa](#), adoptada en 2013.

⁵⁸ *Madagascar*, [solicitud directa](#), adoptada en 2013.

- El Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178, aplicables a todos los trabajadores, son los instrumentos más recientes y completos sobre el trabajo nocturno. Ponen de manifiesto el cambio normativo hacia la provisión de protecciones a todos los trabajadores, con protecciones específicas para la salud reproductiva; la consideración de las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares y sociales; las oportunidades de promoción profesional; una remuneración adecuada, y la provisión de servicios sociales adecuados, incluidos el transporte y la mejora de la seguridad en los desplazamientos nocturnos, instalaciones de descanso y guarderías.⁵⁹ Estos instrumentos excluyen expresamente su aplicación a determinados sectores, incluido el sector agrícola.
- El Convenio núm. 89 está en vigor en 44 Estados Miembros, cuatro de los cuales han ratificado el Convenio núm. 171. El Convenio núm. 89 ha sido denunciado por 23 Estados Miembros, principalmente por considerar que la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres es discriminatoria y vulnera el principio de igualdad de oportunidades y de trato para todos los trabajadores.
- El Protocolo relativo al Convenio núm. 89 está en vigor en tres Estados Miembros, uno de los cuales ha ratificado el Convenio núm. 171. Las dificultades para ratificar el Protocolo se deben a su incompatibilidad con la legislación nacional sobre discriminación y a la preferencia por no adoptar disposiciones especiales para las trabajadoras.
- La Comisión de Expertos ha continuado su supervisión del Convenio núm. 89, que tiene 26 comentarios pendientes, y del Protocolo, que tiene 3 comentarios.
- Además, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN tal vez estime conveniente examinar si el Marco acordado para determinados convenios superados es aplicable en estas circunstancias.⁶⁰

Medidas que podrían considerarse respecto del Convenio núm. 89 y su Protocolo, y de la Recomendación núm. 13

El Convenio núm. 89 y su Protocolo, así como la Recomendación núm. 13, tienen por objeto proteger a las mujeres que realizan trabajo nocturno prohibiendo o limitando su empleo en ese tipo de trabajo. Si bien el objetivo normativo de proteger a los trabajadores sigue siendo válido, un enfoque basado en el género no es coherente con el principio fundamental de igualdad y no discriminación en el trabajo. Estos instrumentos reflejan un enfoque que es contrario al enfoque normativo del Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178, que tienen por objeto proporcionar protección a todos los trabajadores que realizan trabajo nocturno. Por lo tanto, el Convenio núm. 89 y su Protocolo, así como la Recomendación núm. 13, parecen haber perdido su pertinencia.

⁵⁹ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 418.

⁶⁰ Marco acordado para determinados convenios superados ([GB.356/LILS/2](#), Anexo II).

Después de examinar el Convenio núm. 89 y su Protocolo, así como la Recomendación núm. 13, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN adaptará las lecciones aprendidas a través del proceso que lleva a cabo a las especificidades de este examen.

Si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN decide recomendar la adopción de un instrumento más completo relativo al tiempo de trabajo, tal vez desee indicar que esto incluiría los instrumentos sobre el trabajo nocturno y hacer recomendaciones adecuadas a este respecto. Esto podría incluir recomendar que se examine la posibilidad de derogar o retirar el Convenio núm. 89 y su Protocolo, así como la Recomendación núm. 13, si se adopta un nuevo instrumento más completo que garantice una mayor protección de los derechos de los trabajadores en relación con el trabajo nocturno.

Otra posibilidad es que el Grupo de Trabajo tripartito del MEN quiera considerar el examen de esos instrumentos por separado, como se expone a continuación.

Sobre la base de la información anterior, y asegurando la coherencia con las recomendaciones anteriores del Grupo de Trabajo tripartito del MEN, **la Oficina propone que se examine la posibilidad de:**

- clasificar el Convenio núm. 89 y su Protocolo, así como la Recomendación núm. 13, como instrumentos *superados*;
- determinar si existe o no una *laguna de cobertura normativa* en la reglamentación internacional sobre el trabajo nocturno, y
- *medidas de seguimiento prácticas y con plazos definidos* compuestas por las medidas no normativas que se exponen a continuación.

A este respecto, la Oficina ha tenido especialmente en cuenta que el trabajo nocturno de todos los trabajadores está regulado por instrumentos recientes y completos en este ámbito, a saber, el Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178. Además, las normas que establecen protecciones especiales para las mujeres en el lugar de trabajo mediante la prohibición o la limitación del empleo de mujeres son obsoletas y vulneran el principio de igualdad de oportunidades y de trato para todos. El Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178 prevén protecciones específicas para la salud reproductiva; la consideración de las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares y sociales; oportunidades de promoción en el empleo; una compensación apropiada; y la prestación de servicios sociales adecuados, incluyendo transporte y mayor seguridad cuando se viaja de noche, instalaciones de descanso y guarderías.

El Grupo de Trabajo tripartito del MEN tomará decisiones en relación con los tres elementos incluidos en su mandato y presentará las recomendaciones correspondientes al Consejo de Administración sobre el Convenio núm. 89 y su Protocolo, y la Recomendación núm. 13.

1. ESTATUS DE LOS INSTRUMENTOS OBJETO DE EXAMEN:

El Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinará si, habida cuenta de su situación jurídica actual de instrumentos activos, el Convenio núm. 89 y su Protocolo, y la Recomendación núm. 13, deberían clasificarse como instrumentos *actualizados*, instrumentos que *requieren la adopción de medidas adicionales para asegurar su*

relevancia continua y futura, o instrumentos *superados*. Al determinar su estatus, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considerará si son adecuados para su propósito.

2. IDENTIFICACIÓN DE LAGUNAS DE COBERTURA:

Al determinar si existe o no una laguna de cobertura normativa en relación con el trabajo nocturno, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN debería tener en cuenta todos los elementos pertinentes, en particular que las normas que establecen protecciones especiales para las mujeres en el lugar de trabajo mediante la prohibición o la limitación del empleo de mujeres son obsoletas y vulneran el principio de igualdad de oportunidades y de trato para todos, y que el trabajo nocturno de todos los trabajadores está regulado por dos instrumentos que se consideran actualizados: el Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178.

3. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO, SEGÚN CORRESPONDA:

Teniendo en cuenta las prácticas pasadas del Grupo de Trabajo tripartito del MEN y las particularidades de los instrumentos objeto de examen, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinará qué medidas de seguimiento deberían adoptarse:

- i. **Si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN quiere reconocer que el objetivo de evitar lagunas en materia de protección jurídica en los Estados Miembros, así como de garantizar la ratificación y aplicación de las normas internacionales más actualizadas sobre el trabajo nocturno requiere la promoción de la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio núm. 171 y de la Recomendación núm. 178, que están actualizados, en los países en los que el Convenio núm. 89, y su Protocolo, aún están en vigor, podría hacer hincapié en que esto implica una atención conjunta y comprometida de los Gobiernos y los interlocutores sociales, con el apoyo de la Oficina. El Grupo de Trabajo tripartito del MEN podría recomendar que:**
 - (a) Los mandantes tripartitos colaboren para tomar medidas activas con miras a la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178 por los Estados Miembros en los que el Convenio núm. 89, y su Protocolo, están en vigor, y
 - (b) La Oficina apoye a los mandantes tripartitos para que tomen medidas para la ratificación y aplicación efectiva del Convenio núm. 171 y de la Recomendación núm. 178 por los Estados Miembros en los que el Convenio núm. 89, y su Protocolo, están en vigor, aplicando un plan de acción proactivo adaptado a cada Estado Miembro interesado.
- ii. **Si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considera que el Convenio núm. 89 y su Protocolo, así como la Recomendación núm. 13, tienen el estatus de instrumentos superados, podría decidir recomendar que su derogación o retiro, según proceda, por la Conferencia se examinen:**
 - (a) con arreglo al Marco acordado para determinados convenios superados (aplicable en circunstancias específicas), estableciendo, en el paquete de medidas de seguimiento prácticas y con plazos definidos que se recomienda, una fecha específica

para que la Conferencia Internacional del Trabajo considere la posible derogación del instrumento en cuestión y una fecha para una evaluación de mitad de periodo;⁶¹ o

(b) lo antes posible o en una determinada reunión de la Conferencia, si así se decide, o

(c) en una etapa posterior, a fin de que pueda tener en cuenta cualquier investigación, encuesta o reunión tripartita que considere necesario realizar para examinar las posibilidades de ratificación de los instrumentos actualizados sobre el trabajo nocturno conexos.

iii. Por otra parte, si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considera que el Convenio núm. 89 y su Protocolo, así como la Recomendación núm. 13, tienen el estatus de instrumentos que requieren la adopción de medidas adicionales para asegurar su relevancia continua y futura, podría recomendar que la Oficina tome las medidas adicionales necesarias, que podrían incluir:

(a) seguir proporcionando orientación y apoyo técnico, incluida la creación de capacidades, a los Estados Miembros en relación con la aplicación de los instrumentos;

(b) desarrollar herramientas para que la Oficina asesore a los Estados Miembros que estén considerando la posibilidad de ratificar y aplicar el Convenio núm. 89 y su Protocolo, así como la Recomendación núm. 13, con el fin de garantizar su aplicación en la legislación y en la práctica, y

(c) llevar a cabo investigaciones para identificar los principales retos y oportunidades en relación con la aplicación del Convenio núm. 89 y su Protocolo, así como la Recomendación núm. 13, a fin de examinar de manera tripartita las medidas de seguimiento que podrían adoptarse.

iv. Si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considera que el Convenio núm. 89 en su tenor revisado por su Protocolo, y la Recomendación núm. 13, son instrumentos actualizados, podría reconocer que su plena aplicación requiere que *se promueva la ratificación del Convenio núm. 89 y su Protocolo, lo que implicaría una atención conjunta y comprometida de los Gobiernos y los interlocutores sociales, con el apoyo de la Oficina.* El Grupo de Trabajo tripartito del MEN podría recomendar que los mandantes tripartitos colaboren para adoptar medidas activas con miras a la ratificación y aplicación efectiva del Convenio núm. 89 y su Protocolo, así como de la Recomendación núm. 13.

⁶¹ Marco acordado para determinados convenios superados ([GB.356/LILS/2](#), Anexo II).

Anexo a la nota técnica 1.4 - Información comparativa sobre las ratificaciones

Indicador	Medida comparativa / explicación
Ratificaciones del Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89)	44 ratificaciones efectivas (67 ratificaciones totales, con 23 denuncias)
Ratificaciones del Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948	3 ratificaciones efectivas (5 ratificaciones totales, con 2 denuncias)
Ratificaciones del Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)	17 ratificaciones efectivas
Relación entre las ratificaciones del Convenio núm. 89 y las del Convenio núm. 171	44 ratificaciones efectivas: 17 ratificaciones efectivas 67 ratificaciones totales: 17 ratificaciones totales
Relación entre las ratificaciones del Protocolo relativo al Convenio núm. 89 y las del Convenio núm. 171	3 ratificaciones efectivas: 17 ratificaciones efectivas 5 ratificaciones totales: 17 ratificaciones totales
Ratificaciones efectivas del Convenio núm. 171 por Estados Miembros que siguen obligados por el Convenio núm. 89	4
Ratificaciones del Convenio núm. 171 por Estados Miembros que no han ratificado el Convenio núm. 89	4
Ratificaciones efectivas del Convenio núm. 171 por Estados Miembros obligados por el Protocolo relativo al Convenio núm. 89	1
Ratificaciones del Convenio núm. 171 por Estados Miembros que no han ratificado el Protocolo relativo al Convenio núm. 89	16 ⁶²
Otra información sobre las ratificaciones	
Promedio de ratificaciones de todos los convenios técnicos	36,5 ratificaciones
Promedio de ratificaciones de los instrumentos sobre el tiempo de trabajo	32,5 ratificaciones

⁶² Esta cifra incluye dos Estados Miembros antes obligados por el Protocolo relativo al Convenio núm. 89 que han ratificado el Convenio núm. 171: Chequia y Chipre. Otros 14 Estados Miembros que han ratificado el Convenio núm. 171 nunca estuvieron obligados por dicho Protocolo.