

# DE UNA LEGISLACIÓN PROTECCIONISTA A UNA NORMATIVA NEUTRA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

EDURNE LÓPEZ RUBIA

Profesora TEU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
E.U. Relaciones Laborales  
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

---

## ABSTRACT

Este trabajo se orienta al análisis de las distintas normas procedentes de diversas instancias (internacional, comunitaria y nacional) que han tenido por objeto la regulación de las condiciones de trabajo de las mujeres de forma diferenciada con respecto de los hombres. Estas normas se caracterizan por su carácter proteccionista, esto es, dictadas con la finalidad de proteger a los sujetos «más débiles» en el mercado laboral, esto es, a las mujeres; lo que ha dado lugar a que éstas no hayan tenido nada fácil el acceso al empleo y a la permanencia en el mismo. También estudiaremos cuál ha sido la incidencia de la normativa comunitaria sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el devenir de toda la legislación «proteccionista». Finalmente, haremos una valoración de la normativa actual en materia de prevención de riesgos laborales a la luz de todo lo anteriormente expuesto.

*Palabras clave:* mujer, trabajo, prevención de riesgos laborales, discriminación.

Lan honetan emakumeentzat gizonezkoen lan-baldintzen bestelakoak arautzea helburu izan duten zenbait arau aztertuko ditugu, zenbait instantziatatik eratorriak (nazioartekoa, erkidegokoa eta nazionala). Arau horiek izaera protekzionista daukate, hau da, lan-merkatuko pertsona «abulenak», alegia, emakumeak, babeste-

*ko asmoz ezarri dira. Ondorioz, emakumeentzat ez da batere erraza izan enplegua lortzea eta lanean jarraitzea. Gizonezkoen eta emakumezkoen arteko tratu-berdintasunari buruzko erkidegoko araudiaren eragina ere aztertuko dugu, baita Europako Batasuneko Justizia Auzitegiaren jurisprudentziak legedi «protektionista» guztiaren bilakaeran izan duen eragina ere. Azkenik, gaur egun laneko arriskuen prebentzioaren arloan dagoen araudia ebaluatuko dugu, aurretik esandako guztiaren argitan.*

*Gako-hitzak: emakumea, lana, laneko arriskuen prebentzioa, diskriminazioa.*

■ *This work attempts to analyse the different regulations issued by diverse authorities (international, EU and national) which have been aimed at regulating the working conditions of women separately from those of men. These regulations are characterised by their protectionist nature. In other words, they have been issued with the aim of protecting the «weakest» subjects on the labour market, i.e. women. This has given rise to the fact that women have not found it at all easy to gain access to employment or to remain in employment. We shall also study what effect the EU Directive has had on equality between men and women, in addition to the jurisprudence of the European Court of Justice in the process of development of all «protectionist» legislation. Lastly, we shall assess the current regulations governing the prevention of risks at work in the light of all the aforementioned.*

*Gako-hitzak: women, work; prevention of risks at work; discrimination.*

## 1. Introducción

A la hora de abordar el tema de la presencia de las mujeres en el mercado laboral, es decir, en el trabajo remunerado, es bastante habitual encontrar autores que se refieren a la incorporación de la mujer al mercado laboral como un proceso lento y difícil, que parece haberse iniciado no hace tantos años (López, 2000, p. 29). Sin embargo, si bien es cierto que la presencia y participación de las mujeres en el empleo remunerado está aumentando constantemente en los últimos años, no lo es menos que *«ya hace un siglo se daban a veces tasas más elevadas en el trabajo industrial»* (Vogel, 2006, p. 125).

Resulta interesante ver los ejemplos que nos proporciona Vogel (2006, p. 125) sobre la participación de las mujeres en el trabajo remunerado<sup>1</sup>, participación que puede variar mucho dependiendo de la ciudad y en función de la importancia de los sectores de producción. Citando a Bizcarrondo, Vogel (2006, p. 125) señala que:

En España, en 1914, la clase obrera estaba compuesta por un 15% de mujeres en Madrid, un 30% en Barcelona, un 40% en Valencia y menos del 5% en Vizcaya, donde predominaba la industria siderúrgica y minera.

A pesar de que en diversos momentos históricos puede observarse una presencia importante de mujeres en el mercado de trabajo; lo cierto es que —en general— las mujeres han tenido y tienen más dificultades que los hombres para su incorporación al mercado laboral. Además de lo anterior, una vez dentro del mercado se produce una evidente segregación horizontal, puesto que el acceso se produce en sectores de actividad y en puestos de trabajo determinados. Finalmente, éstas suelen tener más dificultades que los hombres para permanecer en el mercado de trabajo.

Las razones que nos han llevado a dicha situación de desigualdad pueden ser de diferente tipo, pero lo cierto es que la progresiva incorporación de la mujer al trabajo remunerado (a todo tipo de sectores y trabajos) está resultando un proceso demasiado lento y difícil, fundamentalmente por razones o circunstancias de tipo social.

---

<sup>1</sup> Léase el artículo de Arbaiza (2003) sobre las tasas de actividad femenina en España en el período 1850-1935.

Sin embargo, hay que reconocer que tampoco parecen haber ayudado mucho en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres las primeras normas laborales que se adoptaron, tanto a nivel internacional como a nivel interno. De hecho, muchas de esas normas —como se verá en epígrafes posteriores— partiendo de una supuesta necesidad de proporcionar protección a las mujeres, particularmente en relación con su seguridad y salud, dieron lugar a que ciertos roles de origen social se perpetuasen en el tiempo y, consecuentemente, se produjese la discriminación de las mujeres en el ámbito de las relaciones laborales<sup>2</sup>.

Las desigualdades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres han llegado a una situación tal, que se ha hecho necesaria la aprobación de legislación específica con el objetivo de hacer desaparecer dichas desigualdades entre hombres y mujeres y las discriminaciones que éstas padecen.

En este trabajo nos centraremos fundamentalmente en uno de los aspectos o elementos que está presente en la relación laboral, como es la prevención de riesgos laborales. Trataremos de ver cómo se ha producido el paso de una normativa «proteccionista», que ha coadyuvado a la generación de situaciones discriminatorias para las mujeres, a una normativa «neutra» en esta materia.

Para ello, en primer lugar, trataremos de describir a grandes rasgos de dónde procede y por qué se atribuye a las mujeres un rol centrado exclusivamente en la maternidad. Asimismo, se estudiarán las razones que han llevado a atribuir a las mujeres una mayor «debilidad» con respecto de los hombres, que las ha hecho merecedoras de una especial protección.

A continuación, nos serviremos de la evolución protagonizada por la normativa internacional dictada por la OIT respecto a dos cuestiones que nos parecen interesantes y clarificadoras, como son, por un lado, la regulación de la utilización de determinadas sustancias y de la realización de determinados trabajos y, por otro lado, la regulación del trabajo nocturno de las mujeres<sup>3</sup>. Todo ello con la finalidad de explicar las modificaciones que se han llevado a cabo y a las que nos hemos referido con anterioridad. Para apuntalar la descripción del proceso que se pretende acometer, también nos serviremos de la evolución llevada a cabo en la normativa comunitaria y, en consecuencia, también en la nacional (por la intervención de la regulación tanto Internacional como comunitaria sobre la materia).

Por último, nos plantearémos si para proteger a un sujeto diferenciado, en este caso la mujer, el camino más eficaz es la norma especial o existen otras alternativas.

---

<sup>2</sup> Esta normativa no es la única causa de esa discriminación, pero tuvo un papel nada desdeñable en la producción de esa consecuencia.

<sup>3</sup> Podríamos, igualmente, tomar como referente la protección de la maternidad, pero esta cuestión ya se aborda en otro de los artículos de esta revista: Cairós (2010).

## 2. La atribución de determinados roles a las mujeres

Durante la segunda mitad del siglo XVIII y el siglo XIX, como consecuencia de la importante transformación que supuso la Revolución Industrial para la sociedad europea, se produjo la separación del trabajo y el capital; momento a partir del cual los trabajadores se vieron obligados a vender su fuerza de trabajo dando lugar a la generalización del trabajo asalariado, esto es, a la aparición de la clase obrera o proletariado.

En efecto durante este largo período en el que imperaba el liberalismo, que se caracterizaba por la no intervención estatal en las relaciones entre particulares, la relación de trabajo se regulaba por el Derecho común<sup>4</sup> y se regía por los principios de libertad de trabajo y autonomía de la voluntad.

Es precisamente en ese momento histórico en el que se empieza a discutir sobre el trabajo asalariado de las mujeres tomando como punto de partida *«la oposición entre el hogar y el trabajo, entre la maternidad y el trabajo asalariado, entre feminidad y productividad»* (Simon, 1861, p. V)<sup>5</sup>. La presencia de las mujeres en trabajos asalariados empieza a percibirse como un problema (Scott, 1993, p. 405), a pesar de que en la época preindustrial las mujeres ya trabajaban en los talleres artesanales, como vendedoras en los mercados, de lavanderas, de nodrizas, como operarias en los talleres, etc. (Nielfa, 2003, p. 42). Se empezó a considerar que el trabajo en las fábricas y las responsabilidades familiares eran ambos trabajos a tiempo completo y, por tanto, incompatibles. Al mismo tiempo se empezó a exaltar la función maternal de las mujeres y a hacer especial hincapié en las diferencias funcionales y biológicas entre mujeres y hombres. De esta forma, se terminó por *«legitimar e institucionalizar estas diferencias como base de la organización social»*, dando lugar a lo que se denominó como *«ideología de la domesticidad»*; ideología que *«concebía la división sexual del trabajo como una división “natural” del mismo»* (Scott, 1993, p. 407)<sup>6</sup>.

A partir de ese momento se admitió la existencia de un *«orden social basado en la segregación de los espacios público y privado, ocupados respectivamente por hombres y mujeres»* (Arbaiza, 2000, p. 399). De esta forma el espacio *«natural»* que correspondía a la mujer era el hogar y el encargado de llevar el sustento a casa sería el hombre.

Sin embargo, la situación de la clase obrera era bien distinta a la de la burguesía. Las familias pertenecientes a la clase obrera malvivían con un único sala-

<sup>4</sup> La relación entre el empleador y el trabajador se articulaba mediante el contrato de arrendamiento de servicios.

<sup>5</sup> Citado por Scott (1993).

<sup>6</sup> Para un estudio en profundidad de la división sexual del trabajo en España véase Arbaiza (2003).

rio, y por esta razón muchas mujeres, también niños, tenían que trabajar en las fábricas. Ahora bien, tanto las mujeres como los niños, eran consideradas fuerzas medias<sup>7</sup>, inferiores a los hombres y por tanto recibían menor salario que ellos. De ahí que su trabajo y, en consecuencia, su salario, se considerase un complemento del trabajo y del salario del hombre.

La discriminación salarial que sufrían las mujeres dio lugar a que los patrones quisieran contratarlas para abaratar el coste de sus productos y la consecuencia de todo ello fue que el trabajo de las mujeres empezó a ser visto como una clara competencia para el trabajo realizado por hombres.

Lo cierto es que la situación de los trabajadores en las fábricas era muy mala, pero la de mujeres y menores era especialmente precaria.

Por todo ello, las primeras normas laborales que se promulgaron en el marco de un sistema político no favorable a la intervención del Estado fueron las dedicadas a proteger a esas fuerzas medias, especialmente «necesitadas» de «protección», debido a su «especial debilidad»<sup>8</sup>.

Tal y como señala Nielfa (2003, p. 40), en clave de hipótesis:

... la legislación laboral, en sus orígenes, no estuvo dirigida tanto a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores como a introducir en el mercado laboral unas determinadas concepciones acerca de los roles convenientes a hombres y mujeres en la sociedad, concepciones que se habían desarrollado a lo largo del siglo XIX, en la sociedad liberal.

### 3. Las primeras normas laborales y la protección de la mujer

#### 3.1. Las normas internacionales (Organización Internacional del Trabajo)

Para cuando se constituyó la Organización Internacional del Trabajo en 1919 (Tratado de Versalles), en Europa ya se había interiorizado que las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres hacían de éstas los sujetos ideales, no sólo para la reproducción, sino también para ocuparse de las tareas del hogar, del cuidado de los hijos (y demás familiares), etc; funciones que se consideraban muy importantes, pero a las que debían dedicarse las mujeres de forma exclusiva.

Sin embargo, como ya se ha puesto de manifiesto con anterioridad, las mujeres, en peores condiciones que los hombres, consiguieron permanecer en el

<sup>7</sup> Las mujeres eran tratadas como menores en distintos aspectos por la legislación civil.

<sup>8</sup> Para una mejor comprensión sobre lo que las ideas y argumentos que manejaban los políticos y legisladores de la época para justificar la aprobación de normas dirigidas a proteger a las mujeres se recomienda la lectura del artículo de Arbaiza (2000).

mercado laboral, lo cual provocó que, incluso a nivel internacional, se viese la necesidad de aprobar normas para protegerlas, sobre todo respecto a cuestiones relacionadas con la maternidad, pero también como sujetos responsables de la educación de su descendencia y, por tanto, merecedores de una protección especial que salvaguardara su moral, es decir, la moral imperante en la época.

A consecuencia de lo ya expresado, nos encontramos con que de entre los seis Convenios adoptados durante la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, dos de ellos se orientaron a la protección de las mujeres con carácter exclusivo. Se trata de los Convenios n.º 3 y del n.º 4, ambos de 28 de noviembre y relativos a la protección de la maternidad y del trabajo nocturno de las mujeres respectivamente<sup>9</sup>.

### 3.1.1. *Convenios de la OIT, sobre condiciones de trabajo y determinadas actividades, que repercuten en el trabajo de las mujeres*

Uno de los objetivos más importantes de la OIT es el de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores<sup>10</sup> y el de impulsar programas y políticas destinadas a proteger adecuadamente la vida y la salud de los mismos en todas las ocupaciones<sup>11</sup>. Para alcanzar tales objetivos, la OIT desde épocas muy tempranas se ha dedicado a regular tanto el empleo de ciertas sustancias como de determinadas condiciones de trabajo que pudieran ser perjudiciales para la salud de los trabajadores. Asimismo, ha tenido a bien regular las condiciones de trabajo en determinadas actividades o sectores que pudieran ser considerados como especialmente penosos.

En este contexto —que en principio es favorable para todos los trabajadores en cuanto que se preocupan por su salud— existen cláusulas convencionales que aunque aparentemente positivas para las mujeres originan consecuencias negativas para éstas en cuanto que son discriminatorias. Veamos, pues, algunos ejemplos de esta realidad:

- a) El Convenio número 13, sobre la cerusa (pintura), de 19 de noviembre de 1921<sup>12</sup>, prevé que los Miembros que ratifiquen el convenio prohíban

<sup>9</sup> De esos seis convenios, otros dos estaban dedicados al trabajo de los menores: el Convenio núm. 5 sobre edad mínima (industria) y el Convenio núm. 6 sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), ambos del 28 de noviembre de 1919. Y de las cinco recomendaciones adoptadas en esa misma sesión del 28 de noviembre de 1919, la número 4 sobre saturnismo, tiene como destinatarios a las mujeres y los menores. Con ello se quiere poner de manifiesto, que la especial «atención» que han recibido las mujeres por parte de la OIT, ha ido acompañada, en la mayoría de los casos por una especial atención dedicada a los menores, es decir, las mujeres han recibido la misma consideración que los menores, como sujetos necesitados de una especial protección.

<sup>10</sup> Preámbulo de la Constitución de la OIT, disponible en [www.ilo.org/ilolex](http://www.ilo.org/ilolex).

<sup>11</sup> Declaración de Filadelfia (Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo) de 10 de mayo de 1944, apartado III, letra g).

<sup>12</sup> Entró en vigor el 31 de agosto de 1923 y fue ratificado por España el 20 de junio de 1924.

el empleo de cerusa, de sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dicho pigmento, en los trabajos de pintura interior de los edificios, con excepción de las estaciones de ferrocarril y de los establecimientos industriales en los que la utilización de dichas sustancias sea declarada necesaria por la autoridades competentes<sup>13</sup> (art. 1.1). Sin embargo, se sigue permitiendo la utilización de esas sustancias en trabajos de pintura decorativa, de hilatura y de plastecido (art. 2.1).

A continuación, en el art. 3.1 del Convenio se prohíbe «emplear a los jóvenes menores de dieciocho años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos».

Como se puede observar, las mujeres reciben el mismo tratamiento que los menores. Además, se prohíbe a las mujeres el trabajo de pintura industrial, pero se les permite la realización de trabajos de pintura decorativa, trabajos de hilatura y de plastecido en los que estén presentes dichas sustancias. Visto lo visto, la justificación de la prohibición a las mujeres de trabajos de pintura industrial no puede ampararse en la supuesta protección de la seguridad y salud de las trabajadoras, ya que la exposición a dichas sustancias en los trabajos en los que sí se les permite prestar servicios puede ser igual o mayor que la exposición en los trabajos de pintura industrial (debido, fundamentalmente, a las características de los lugares de trabajo en los que esas actividades se desarrollan)<sup>14</sup>.

- b) El Convenio número 45 sobre trabajo subterráneo de mujeres, de 21 de junio de 1935<sup>15</sup>, en su art. 2, prohíbe que la mujeres trabajen en las minas, al establecer que «En los trabajos subterráneos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad», aunque, después, se prevé la posibilidad de que las legislaciones nacionales regulen alguna que otra excepción (art. 3)<sup>16</sup>.

<sup>13</sup> Previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.

<sup>14</sup> La legislación española acoge todas esas prohibiciones en el Real Decreto de 19 de febrero de 1926, por el que se prohíbe el empleo de cerusa, sulfato de plomo y otros pigmentos en la pintura.

<sup>15</sup> Entró en vigor el 30 de mayo de 1938 y fue ratificado por España el 24 de junio de 1958. España denunció el Convenio número 45 el 14 de abril de 2008. Fíjense en el año de la denuncia. Hay que decir que el Convenio núm. 176 sobre seguridad y salud en las minas, de 22 de junio de 1996 (entró en vigor el 5 de junio de 1998 y fue ratificado por España el 22 de mayo de 1997), establece medidas de prevención y protección aplicables a todos los trabajadores sin distinción alguna por razón de sexo.

<sup>16</sup> El art. 3 dice: «La legislación nacional podrá exceptuar de esta prohibición:

- a) a las mujeres que ocupen un cargo de dirección y no realicen un trabajo manual;
- b) a las mujeres empleadas en servicios de sanidad y en servicios sociales;
- c) a las mujeres, que durante sus estudios, realicen prácticas en la parte subterránea de una mina, a los efectos de la formación profesional;
- d) a cualquier otra mujer que ocasionalmente tenga que bajar a la parte subterránea de una mina, en el ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual».

En este sentido, la legislación española acoge esta prohibición<sup>17</sup> (junto con muchas otras) en el Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se regulan los trabajos prohibidos a la mujer y a los menores. Este Decreto (objeto de estudio más adelante), que recoge una lista interminable de trabajos prohibidos a las mujeres, fue expresamente derogado, en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de las mujeres, por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales<sup>18</sup> (disposición derogatoria única, letra b)); sin embargo, se entendía implícitamente derogado desde la consagración del principio de igualdad en la Constitución Española.

Precisamente por tratarse de una derogación tácita, no es extraño que el Tribunal Constitucional tuviera que pronunciarse sobre la constitucionalidad de la prohibición del trabajo de las mujeres en las minas. Así, en 1992 el Tribunal Constitucional tuvo que resolver mediante la Sentencia núm. 229/1992, de 14 de diciembre (RTC\1992\229) un recurso de amparo interpuesto contra la Sentencia de 11 de julio de 1989 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (AS 1989\810) que resolvía un recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 2 de Oviedo<sup>19</sup>. El caso trataba sobre la denegación del acceso a una plaza de ayudante minero a una mujer que había superado las correspondientes pruebas de admisión, en igualdad de condiciones que las personas del sexo masculino, basándose en la prohibición del Decreto de 26 de julio de 1957<sup>20</sup>.

A pesar de que en 1989 la Constitución Española llevaba en vigor 11 años, todavía los magistrados del TSJ de Madrid estiman que, a pesar de que ha habido una desigualdad de trato por razón de sexo, ello no constituye una discriminación vedada por el art. 14 CE, por estar basada en la aplicación de una prohibición legal que sería constitucionalmente legítima dada su finalidad de protección de la mujer (F. J.º 1.º, STC 229/1992),

<sup>17</sup> Ya el Reglamento de Policía Minera de 15 de julio de 1897 contenía esta prohibición.

<sup>18</sup> BOE de 10 de noviembre de 1995.

<sup>19</sup> Esta sentencia ha sido comentada por Sempere (1987) en un interesante trabajo.

<sup>20</sup> Como bien recuerda y analiza la sentencia, no sólo se trata del Decreto de 26 de julio de 1957, sino también de la existencia de normas internacionales en vigor que prohíben el trabajo en las minas de las mujeres: el Convenio núm. 45 OIT y el art. 8.4 b) de la Carta Social Europea, de 18 de octubre de 1961, ratificada por España el 29 de abril de 1980 (cuando ya estaba en vigor la Constitución Española). El art. 8.4 b) de la Carta Social Europea fue denunciado por España por instrumento de 6 de mayo de 1992 (BOE 10.05.1991). En el texto revisado de la Carta Social Europea, de 3 de mayo de 1996, las prohibiciones que aparecen son las relativas a la protección de la maternidad, así, el nuevo art. 8.5 dice: *«Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de las trabajadoras a la protección de la maternidad, las Partes se comprometen: ...a prohibir el empleo de las mujeres que estén embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o que estén criando a sus hijos en trabajos subterráneos de minería y en cualesquiera otros trabajos que no sean adecuados por su carácter peligroso, penoso o insalubre, y a adoptar las medidas adecuadas para proteger los derechos de estas mujeres en materia de empleo».*

es decir, la prohibición del trabajo en la mina de las mujeres no limita ningún derecho porque su objetivo es proteger a las personas del sexo femenino.

El TC estima el recurso de amparo, señalando que la prohibición del trabajo en las minas de las mujeres parte de «*prejuicios infundados, que responden a una división sexista del trabajo*» (F.J.º 3.º), que «*responde más a un estereotipo que a diferencias reales naturales o biológicas, y que produce en todo caso en el mercado de trabajo unos efectos claramente discriminatorios al suponer para la mujer un especial límite o desventaja*» (F.J.º 4.º) y que, consecuentemente, es contrario al art. 14 CE.

- c) El Convenio número 127 sobre el peso máximo, de 28 de junio de 1967<sup>21</sup>, regula el transporte manual de cargas con la intención de salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores. Para la consecución de este fin señala que «*No se deberá exigir ni permitir a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso pueda comprometer su salud o seguridad*» (art. 3) y añade que «*Para limitar o facilitar el transporte manual de carga se deberán utilizar, en la máxima medida que sea posible, medios técnicos apropiados*» (art. 6). Hasta ahora, la única objeción que podríamos hacer es la relativa al hecho de que el convenio no establece un límite exacto de peso máximo.

Sin embargo, en el art. 7 de este instrumento internacional se regula la limitación del trabajo de las mujeres que suponga la manipulación o el transporte manual de cargas. Así, dicho precepto señala que «*El empleo de mujeres y jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga que no sea ligera será limitado*» y añade que «*Cuando se emplee a mujeres y jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga, el peso máximo de esta carga deberá ser considerablemente inferior al que se admita para trabajadores adultos de sexo masculino*».

Como se puede observar, al regular que las mujeres verán limitado su trabajo cuando éste implique la manipulación manual de cargas pesadas (que sí pueden manipular los varones) y al contemplar que el peso máximo de las cargas a manipular por las mujeres deberá ser considerablemente inferior al que se regule para los varones adultos, se están estableciendo diferentes condiciones de trabajo (sin tener en cuenta las características de complejión o fuerza de cada persona) que van a repercutir negativamente en la contratación de mujeres para la realización de este tipo de trabajos<sup>22</sup>.

En efecto, aunque el Convenio no determine un peso máximo para la manipulación manual de cargas, la recomendación 128 de la OIT, de 28

<sup>21</sup> Entró en vigor el 10 de marzo de 1970 y fue ratificado por España el 7 de junio de 1969.

<sup>22</sup> Tampoco podemos obviar que, una vez más, se coloca a las mujeres en el mismo nivel que a los menores. Aunque en el convenio se habla de «joven trabajador», el propio convenio señala en su art. 1. c) que «*la expresión joven trabajador significa todo trabajador menor de 18 años de edad*».

de junio de 1967, establece que: «*Cuando el peso máximo de la carga que puede ser transportada manualmente por un trabajador adulto de sexo masculino sea superior a 55 kilogramos deberían adoptarse medidas, lo más rápidamente posible, para reducirlo a este nivel*» (punto 14). Sorprende que en una norma que tiene como objetivo salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores se esté estableciendo un límite de 55 kilogramos<sup>23</sup>. A partir de ese límite, establecido para trabajadores varones adultos, cabría preguntarse qué se puede entender como peso límite «considerablemente inferior» (aplicable a mujeres), ¿la mitad?, ¿menos?<sup>24</sup>

En este orden de consideraciones y por lo que se refiere al objeto que nos entretiene, es posible destacar que en la citada recomendación se presentan a los Miembros ciertas «sugerencias» sobre el trabajo de las mujeres que no se pueden obviar por su importancia en la generación de desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso a trabajos que impliquen manipulación manual de cargas. Así, junto a la ya comentada de que el peso máximo manipulado manualmente por mujeres debe ser «*considerablemente inferior*» respecto al de los varones adultos (punto 15), se recomienda que «*en lo posible, no debería emplearse a mujeres adultas en el transporte manual y habitual de carga*» (punto 16). Hay que subrayar, que en la recomendación que se hace no se está hablando de las características de la carga, es decir, mientras que el Convenio 127 establece que en la medida de lo posible la manipulación manual de cargas por parte de las mujeres tiene que limitarse a cargas ligeras, la Recomendación se está refiriendo a todo tipo de cargas, ligeras o pesadas; y todo ello a pesar de que reconoce la necesidad de tener en cuenta «*las características fisiológicas de los trabajadores, la naturaleza del trabajo y las condiciones del medio en que éste se efectúa las características fisiológicas de los trabajadores,*

<sup>23</sup> Hay que tener en cuenta que de acuerdo a la legislación española sobre peso máximo, en esa época se hablaba de fardos de 80 kg [Decreto del Ministerio de Trabajo de 15 de noviembre de 1935, que prohibía la utilización de sacos o fardos de más de 80 kg cuyo transporte, carga o descarga hubiera de hacerse a brazo, y la Orden del Ministerio de Trabajo de 2 de junio de 1961, que también se refería a los 80 kg; ambas normas derogadas por el Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores (BOE 23.04.1997)]; por lo que los 55 kg de la Recomendación 128 es un límite más que aceptable.

<sup>24</sup> Recordemos que hoy día la Guía para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ed. 2003), señala que «*a modo de indicación general, el peso máximo que se recomienda no sobrepasar (en condiciones ideales de manipulación) es de 25 kg. No obstante, si la población expuesta son mujeres, trabajadores jóvenes o mayores, o si se quiere proteger a la mayoría de la población, no se deberían manejar cargas superiores a 15 kg (p. 23). Nosotros nos quedaríamos con esta última propuesta, la de que no se deberían manejar cargas superiores a 15 kg, porque de esta forma no sólo estaríamos protegiendo a la mayoría de la población, sino que, además, estaríamos derribando una de las barreras que ha obstaculizado habitualmente el acceso de las mujeres a determinados trabajos, como es el esfuerzo o requerimiento físico de la tarea*».

*la naturaleza del trabajo y las condiciones del medio en que éste se efectúa»* a la hora de aplicar las medidas que se contemplan en la Recomendación (punto 13. a)<sup>25</sup>. Con todo ello, si los Estados decidiesen seguir esa «sugerencia» de no emplear a mujeres en trabajos que impliquen la manipulación manual de cargas, las mujeres tendrían vetado el acceso a innumerables tipos de trabajos<sup>26</sup>.

La Recomendación 128 continúa sugiriendo una serie de medidas a adoptar por los empresarios para el caso de que se empleen mujeres en trabajos que impliquen la manipulación de cargas. Lo cierto es que se trata de medidas totalmente aceptables desde el punto de vista preventivo, ya que se trata, por un lado, de reducir el tiempo efectivo dedicado a levantar, llevar y colocar cargas y, por otro lado, de prohibir determinadas operaciones particularmente penosas (punto 17). Ahora bien, se trata de medidas previstas para las mujeres; por lo que, a nuestro entender, los hombres que manipulen manualmente cargas quedan bastante, por no decir, muy, desprotegidos desde el punto de vista preventivo, a pesar de la formación o los exámenes médicos que se recomiendan hacer.

De las «sugerencias» hechas por la Recomendación 127, la única que puede tener sentido es la relativa a la protección de las mujeres embarazadas o de parto reciente, cuyo empleo en este tipo de trabajo no se recomienda<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> Al parecer, se refiere única y exclusivamente a los trabajadores varones adultos.

<sup>26</sup> En ese caso, habría que ver lo que cada legislación nacional entendería por «carga». Como ejemplo, podemos poner la actual normativa española sobre esta materia: el Real Decreto 487/1997, que sí dice lo que es la manipulación manual de una carga, pero no define qué debe considerarse como carga y establece un peso máximo como límite. Sin embargo, la Guía para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ed. 2003), define «carga» como cualquier objeto susceptible de ser movido, incluyendo la manipulación de personas y animales, incluso cuando, a pesar de que sea movida por medios técnicos, se haga necesario el esfuerzo humano, por ejemplo para colocar la carga en una grúa. Si siguiéramos la Recomendación 128, las mujeres no podrían ser empleadas, por ejemplo, en un hospital como auxiliares de enfermería, ya que hay que manipular «cargas humanas». Por otro lado, la Guía señala que «*Se considera que la manipulación manual de toda carga que pese más de 3 kg puede entrañar un potencial riesgo dorsolumbar no tolerable, ya que a pesar de ser una carga bastante ligera, si se manipula en unas condiciones ergonómicas desfavorables (alejada del cuerpo, con posturas inadecuadas, muy frecuentemente, en condiciones ambientales desfavorables, con suelos inestables, etc.), podría generar un riesgo*». Y aunque se admite que la manipulación manual de cargas inferiores a 3 kg también pueden generar riesgos musculoesqueléticos por movimientos repetitivos, las cargas inferiores a 3 kg no estarían contemplados por el RD 487/1997 al no generar riesgos dorsolumbares. Si tenemos en cuenta que muchas de las tareas realizadas por mujeres consisten en la manipulación manual repetitiva de cargas inferiores a 3 kg, la conclusión a la que podemos llegar es que las mujeres quedan desprotegidas porque las cargas que manipulan no generan riesgos dorsolumbares, pero sí músculo esqueléticos (que «evidentemente» son menos graves para el legislador), y por tanto, según la Guía del INSHT, no serán objeto de evaluación a los efectos del citado Real Decreto (p. 10).

<sup>27</sup> Punto 18: «*Ninguna mujer debería ser empleada durante un embarazo comprobado por un médico o durante las diez semanas siguientes al parto en el transporte manual de carga si a juicio de un mé-*

Como se ha podido observar, las prohibiciones de determinadas tareas a las mujeres no se sustentan en argumentos sólidos, sino que tienen su fundamento en la «supuesta debilidad» de las mismas, de su organismo, y en la consiguiente «necesidad de protegerlas», dando lugar con ello a que las mujeres no puedan acceder a un innumerable elenco de profesiones.

En normas aprobadas con posterioridad se puede observar un cambio de orientación, ya que no se establecen prohibiciones en el acceso de la mujer a un empleo en el que se deban manipular determinadas sustancias, salvo las que se prevén para los casos de riesgo durante el embarazo y lactancia. De esta forma, el Convenio número 136 sobre el benceno, de 23 de junio de 1971<sup>28</sup>, por ejemplo, en su art. 11.1 prevé que «*Las mujeres embarazadas cuyo estado haya sido certificado por un médico y las madres lactantes no deberán ser empleadas en trabajos que entrañen exposición al benceno o a productos que contengan benceno*»<sup>29</sup>; y la Recomendación núm. 177 sobre los productos químicos, de 25 de junio de 1990, en su punto 25.4 dice que «*en caso de embarazo o lactancia, las trabajadoras deberían tener el derecho a un trabajo alternativo que no implique la exposición a productos químicos peligrosos para la salud del feto o del lactante, o su utilización, siempre que tal trabajo esté disponible, y el derecho a regresar a sus ocupaciones previas en el momento adecuado*».

---

*dico calificado este trabajo puede comprometer su salud o la de su hijo*». Hoy día podríamos discutir sobre el hecho de que sea un médico y no la evaluación de riesgos la que determine la no realización de estas tareas por parte de la mujer embarazada o de parto reciente, pero estamos ante una Recomendación adoptada en 1967; época en la que no se hablaba todavía de la evaluación de riesgos, tal y como nosotros la entendemos actualmente.

<sup>28</sup> Entró en vigor el 27 de julio de 1973 y fue ratificado por España el 8 de mayo de 1973.

<sup>29</sup> En el ordenamiento jurídico español, la Resolución de 15 de febrero de 1977 sobre el empleo de disolventes y otros compuestos que contengan benceno (BOE 11.05.1977) establece que las mujeres embarazadas o lactantes serán declaradas no aptas temporalmente durante todo el período del embarazo y de la lactancia, para la realización de tareas que impliquen la exposición al benceno o productos que lo contengan (art. 10.c). Como se puede observar, la norma española protege todo el período de lactancia frente a las diez semanas que plantea el Convenio número 136 OIT. Sin embargo, esta misma norma española establece diferentes edades para mujeres y hombres a la hora de limitar el acceso a este tipo de trabajos, declarando que no serán aptos «los varones menores de veinte años y las mujeres menores de veintitrés» (art. 10 a)). ¿Existirá alguna «razón» que justifique esta diferencia y que nosotros desconozcamos? Recordemos, que el Convenio 136 no establece diferencia alguna respecto a la edad de acceso a este tipo de trabajos. Además, en la época en la que se aprobó la Resolución sobre el empleo de disolventes y otros compuesto que contengan benceno, seguía en vigor el Decreto de 26 de julio de 1957, que entre las actividades prohibidas a las mujeres de cualquier edad contemplaba aquellas en las que se utilizase el benceno (artículo 1.a) y relación primera del Decreto [Grupo VIII, Industrias Químicas]). Por otro lado, alguna Recomendación, como la número 4 sobre el saturnismo (mujeres y niños) de 28 de noviembre de 1919, amparándose en los peligros que desde el punto de vista de la maternidad suponen ciertas operaciones industriales (punto 1), sugieren a los Miembros que prohíban a las mujeres una serie de trabajos, pero las prohibiciones no las circunscriben al período del embarazo o de la lactancia, sino que con la «excusa» de la maternidad, se pretende que se prohíba de forma genérica ciertos trabajos a todas las mujeres.

### 3.1.2. *El trabajo nocturno de las mujeres en la normativa de la OIT*

Como hemos señalado al comienzo de esta exposición, y una vez descrita la evolución operada en la regulación procedente de la OIT con respecto a las condiciones de trabajo y sustancias, es el momento de acometer el análisis de la regulación de la OIT relativa al trabajo nocturno de las mujeres.

Desde esta perspectiva, y con carácter previo a cualquier otra cuestión, se ha de subrayar que es probablemente en la regulación de la OIT sobre el trabajo nocturno donde pueden observarse los ejemplos más claros respecto a la desigualdad de trato sufrida por las mujeres.

Desde principios del siglo xx la regulación del trabajo nocturno ha sido diferente para mujeres y hombres, prohibiendo a las mujeres la realización del mismo<sup>30</sup>, al amparo de argumentos tales como la necesidad de proteger a las mujeres por ser más débiles que los varones y estar más expuestas a la explotación (Politakis, 2001, p. 469) o la necesidad de disminuir la mortalidad de las mujeres, mejorar su bienestar físico y moral, protegiéndolas incluso de la prostitución (Lousada, 1998, p. 705). Parece claro que con argumentos como los que se citan lo único que se pretendía era mantener a las mujeres, más que fuera del mercado laboral, dentro de sus casas, perpetuando de esta forma el rol que la sociedad les había atribuido de madres, cuidadoras, etc. De hecho en el *Informe III (Parte 1B)*, presentado en la 89.<sup>a</sup> Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2001) se admite que «*el motivo principal que impulsaba la prohibición relativa al trabajo nocturno de las mujeres era la voluntad de nivelar los costos de producción y uniformar las condiciones de la competencia industrial entre los Estados induciendo a los que no habían prohibido aún el trabajo nocturno de las mujeres a promulgar una legislación a tal efecto*»<sup>31</sup>.

Tomando como punto de partida la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres previsto en el Convenio de Berna de 1906, la OIT comenzó a regular tempranamente esta prohibición, en el ámbito de la empresa industrial pública o privada, en su Convenio núm. 4, de 28 de noviembre de 1919<sup>32</sup>.

<sup>30</sup> Fue el Convenio de Berna de 1906 el que reguló por primera vez a nivel internacional la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres (entró en vigor en enero de 1912). Sobre los orígenes de este convenio véase el *Informe III (Parte 1B), Estudio general sobre las memorias relativas al Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), al Convenio (revisado) sobre trabajo nocturno de las mujeres, 1934 (núm. 41), al Convenio (revisado) sobre trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) y al Protocolo, 1990, relativo al Convenio (revisado) sobre trabajo nocturno (mujeres), 1948, 89.<sup>a</sup> Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2001, Capítulo 2, puntos 34-39.*

<sup>31</sup> *Informe III (Parte 1B),..., op. cit., Capítulo 2, punto 35.*

<sup>32</sup> Ya en esa época algunos estados como Suecia y Dinamarca pusieron de manifiesto sus reticencias hacia esta regulación que prohibía el trabajo nocturno de las mujeres, ya que lo consideraban una discriminación basada en el sexo. Dato recogido en el *Informe III (Parte 1B),..., op. cit.,* párrafo tercero de la Introducción. Fue ratificado por España el 29 de septiembre de 1932.

A lo largo de los años la OIT fue flexibilizando su postura frente al trabajo nocturno de las mujeres. Así, pueden destacarse dos momentos diferenciados. El primero de ellos se produjo en el Convenio núm. 41, de 19 de junio de 1934<sup>33</sup> que modificaba el anterior de 1919, ya que si bien se seguía manteniendo la prohibición genérica expuesta, introducía una excepción que permitía el empleo de mujeres que ocupasen puestos directivos de responsabilidad y no efectuasen normalmente un trabajo manual (art. 8). El segundo momento se produjo en el año 1948, con el Convenio núm. 89, de 9 de julio<sup>34</sup>, que incorporó una nueva excepción a las regla general de prohibición, de acuerdo con la cual no se aplicaría dichas restricciones a las «*mujeres empleadas en los servicios de sanidad y bienestar que normalmente no efectúen un trabajo manual*» (art. 8 b)). La Recomendación núm. 95, de 28 de junio de 1952<sup>35</sup>, sobre la protección de la maternidad, recomendaba que se prohibiese la realización de trabajo nocturno a las mujeres embarazadas o en período de lactancia (punto 5), pero estando como estaba en vigor el Convenio núm. 89, esta nueva prohibición había que entenderla referida a aquellas mujeres a las que se les permitía la realización del trabajo nocturno, es decir, a las que se les permitía trabajar al amparo de las excepciones contempladas en el Convenio núm. 89 (art. 8); todo ello sin olvidar que estamos ante una recomendación y no ante un convenio.

En 1990, la OIT mantiene todavía la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres, aunque sigue su camino de flexibilización mediante el Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948, de 26 de junio, que prevé que las legislaciones nacionales puedan introducir excepciones a la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en determinados supuestos (art. 1 del Protocolo de 1990)<sup>36</sup>. Por tanto, queda en manos de los estados la posibilidad de flexibilizar la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres<sup>37</sup>.

El mismo día que se adoptó el Protocolo de 1990 también vieron la luz el Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178; ambos sobre el traba-

<sup>33</sup> Entró en vigor el 22 de noviembre de 1936. No ratificado por España.

<sup>34</sup> Ratificado por España el 24 de junio de 1958 y denunciado el 27 de febrero de 1992 (sin haber denunciado previamente el Convenio núm. 4, de 28 de noviembre de 1919).

<sup>35</sup> Complementa al Convenio núm. 103 sobre la protección de la maternidad, de 28 de junio de 1952 (ratificado por España el 17 de agosto de 1965).

<sup>36</sup> Siempre por decisión de la autoridad competente y previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores.

<sup>37</sup> Cabe destacar que el Protocolo de 1990 señala en su art. 2.1 «*que las excepciones que se autoricen conforme al artículo anterior no serán de aplicación a las trabajadoras durante un periodo antes y después del parto, periodo que como mínimo será de dieciséis semanas de las cuales al menos ocho serán previas a la fecha presunta de parto, aunque también se prevé la posibilidad de que no se aplique dicha prohibición si la trabajadora lo solicita expresamente y a condición de que no exista peligro para su salud, ni para la del hijo*».

jo nocturno<sup>38</sup>. Estas normas establecen medidas cuyos destinatarios son los trabajadores nocturnos en general. Es decir, por primera vez en un convenio sobre trabajo nocturno se regulan medidas para trabajadores de ambos sexos<sup>39</sup>; concretamente medidas destinadas a «*proteger su salud, ayudarles a cumplir con sus responsabilidades familiares y sociales, proporcionarles posibilidades de mejorar en su carrera y compensarles adecuadamente*» (art. 3 del Convenio núm. 171).

En esta evolución de la normativa sobre trabajo nocturno ha incidido la adopción por parte de la OIT de diversos instrumentos relativos a la igualdad de oportunidades y de trato, como son el Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración, de 29 de junio de 1951<sup>40</sup> y la Recomendación núm. 90 sobre igualdad de remuneración (de la misma fecha); el Convenio núm. 111 sobre discriminación (empleo y ocupación), de 25 de junio de 1958<sup>41</sup> y la Recomendación núm. 111 de la misma fecha sobre discriminación (empleo y ocupación); la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, de 22 de junio de 1965; el Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 23 de junio de 1981<sup>42</sup> y la Recomendación núm. 165 de la misma fecha sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

Debido a las constantes denuncias realizadas por diferentes estados<sup>43</sup>, en 2001 los Convenios núm. 4, núm. 41 y núm. 89, así como el Protocolo de 1990, fueron objeto de un profundo análisis. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (en adelante, la Comisión), analizó los convenios relativos al trabajo nocturno de las mujeres a la luz de otros instrumentos internacionales y comunitarios aprobados hasta el momento<sup>44</sup>.

Así, tuvo en cuenta en primer lugar, la *Declaración sobre la eliminación de las discriminación contra la mujer* de 7 de noviembre de 1967 (Asamblea Ge-

<sup>38</sup> El Convenio 171 sobre trabajo nocturno, que entró en vigor el 4 de enero de 1995, ha sido ratificado por muy pocos estados. Hasta la fecha lo han ratificado 11 países frente a las 46 ratificaciones que recibió el Convenio núm. 89. España no ha llegado a ratificar porque «*a juicio del Gobierno de España, el Convenio núm. 171 contempla en forma negativa y restrictiva el trabajo nocturno y por su naturaleza contiene un reglamentación excesiva*», *Informe III (Parte 1B)*... *op. cit.*, Capítulo 5, párrafo 182.

<sup>39</sup> Sin embargo, en esta norma también encontramos un precepto cuyo destinatario exclusivo son las mujeres, pero en esta ocasión el precepto tiene como objetivo la protección de las trabajadoras embarazadas, púerperas o lactantes.

<sup>40</sup> Entró en vigor el 23 de mayo de 1953 y fue ratificado por España el 6 de noviembre de 1967.

<sup>41</sup> Entró en vigor el 15 de junio de 1960 y fue ratificado por España el 6 de noviembre de 1967.

<sup>42</sup> Entró en vigor el 11 de agosto de 1983 y fue ratificado por España el 11 de septiembre de 1985.

<sup>43</sup> El Convenio núm. 89 había sido denunciado por 21 Estados de los 46 que lo habían ratificado.

<sup>44</sup> Análisis que dio como resultado que se plasmó en el *Informe III (Parte 1B), Estudio general sobre las memorias relativas al Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), al Convenio (revisado) sobre trabajo nocturno de las mujeres, 1934 (núm. 41), al Convenio (revisado) sobre trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) y al Protocolo, 1990, relativo al Convenio (revisado) sobre trabajo nocturno (mujeres), 1948, (89.ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo).*

neral de las Naciones Unidas) que considera que «*La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana*» (art. 1) y que «*deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, casada o no, los mismos derechos que al hombre en la esfera de la vida económica y social*», particularmente en lo que se refiere a la formación profesional, elección libre de empleo y profesión, promoción, igualdad de remuneración, vacaciones pagadas, prestaciones... (art. 10.1)<sup>45</sup>. Sin embargo, el propio artículo 10.3, deja la puerta abierta a que se sigan regulando medidas «protectoras» de la mujer al prever que «*las medidas que se adopten a fin de proteger a la mujer en determinados tipos de trabajo por razones inherentes a su naturaleza física no se considerarán discriminatorias*».

En el conjunto de instrumentos que se tomaron en consideración, también se encuentra la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* de 18 de diciembre de 1979 (Asamblea General de las Naciones Unidas)<sup>46</sup>. En virtud de lo regulado por el artículo 2 de la Convención los Estados Partes se comprometen, entre otras cosas, a «*adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer*» (letra b) y a «*adaptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer*» (letra f). En el ámbito estrictamente laboral se plantea la adopción de las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo y para garantizarles los mismos derechos que a los hombres (art. 11.1). La única atención especial que van a recibir las mujeres es por razón de su situación de embarazo (art. 11.2 d)<sup>47</sup>. Pero tal vez, lo destacable del artículo 11 sea su apartado 3, que es donde se establece la necesidad de que cada Estado examine periódicamente su legislación protectora a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos, para revisarla, derogarla o ampliarla.

La Comisión de la OIT también tuvo en cuenta la normativa comunitaria sobre igualdad de trato, concretamente la Directiva 76/207/CEE, del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo<sup>48</sup> y

<sup>45</sup> El art. 10.2 de la Declaración también prevé la adopción de medidas para evitar su despido en caso de matrimonio o maternidad, para proporcionar licencias de maternidad retribuidas y garantías para poder volver a su trabajo y para que tenga acceso a servicios sociales.

<sup>46</sup> Entró en vigor el 3 de septiembre de 1981.

<sup>47</sup> Este artículo contempla la adopción de medidas para «*prestar protección especial a la mujeres durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella*».

<sup>48</sup> DO L 39 de 14.02.1976.

la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (TJCE) en esta materia<sup>49</sup>; así como la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia<sup>50</sup>.

A pesar de haber tenido en cuenta todos los instrumentos que se acaban de citar y de las muchas alegaciones presentadas por los Estados<sup>51</sup>, *«la Comisión llega a la conclusión de que el Convenio núm. 89, en su forma revisada por el Protocolo de 1990, conserva su pertinencia, en algunos países, para proteger aquellas mujeres que lo requieren contra los daños y riesgos del trabajo nocturno en ciertas industrias, a la vez que reconoce la necesidad de soluciones flexibles y consensuales respecto de problemas específicos, teniendo en cuenta los criterios y los principios modernos de protección de la maternidad»*<sup>52</sup>.

La Comisión reconoce que una de las vías para la consecución de la igualdad efectiva de derechos entre hombres y mujeres es la *«la nivelación de las condiciones de empleo y de su papel en la sociedad»* y que *«sólo excepcionalmente pueden permitirse diferencias de trato entre hombres y mujeres, ya sea cuando favorezca la igualdad social y efectiva entre los sexos, corrigiendo prácticas discriminatorias precedentes o cuando exista y en tanto subsista una perentoria necesidad por razones biológicas o fisiológicas que la justifique»*<sup>53</sup>. Admite, igualmente, que la prohibición absoluta del trabajo nocturno de las mujeres no puede defenderse. Sin embargo, señala que sería un error pensar que la eliminación de toda normativa protectora de las mujeres daría lugar a una aceleración en el logro de la igualdad de oportunidades y trato y que antes de derogar toda esa normativa, los Estados deberían cerciorarse de que a consecuencia de esa derogación las trabajadoras no se vean expuestas a riesgos adicionales<sup>54</sup>.

De esa forma, aunque se reconoce implícitamente que la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria obstaculiza el logro del objetivo final de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y que deberá finalmente abolirse, se estima que en algunos países la solución y la revisión de la normativa debe ser gradual y que debe atender a las necesidades y prioridades de cada país. Concluye la Comisión diciendo que *«la prohibición del*

---

<sup>49</sup> STJCE (Sala Pleno) de 25 de julio de 1991 [TSCE 1991\249] (Caso Stoeckel) y STJCE de 2 de agosto de 1993 [TJCE 1993\125] (caso Levy).

<sup>50</sup> DO L 348 de 28.11.1992.

<sup>51</sup> La mayoría de esos Estados considera que los convenios sobre el trabajo nocturno de las mujeres son sinónimo de discriminación por motivos de sexo. Algunos de esos Estados también alegan la incompatibilidad de la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres con su derecho constitucional (*Informe III (Parte 1B)*,... *op. cit.*, Capítulo 4, puntos 156-157).

<sup>52</sup> *Informe III (Parte 1B)*,... *op. cit.*, Observaciones finales, punto 201.

<sup>53</sup> *Informe III (Parte 1B)*,... *op. cit.*, Capítulo 4, puntos 161.

<sup>54</sup> *Informe III (Parte 1B)*,... *op. cit.*, Capítulo 4, puntos 162-163.

*trabajo nocturno en la industria basada en el sexo debería perder progresivamente su pertinencia» y que «espera que esta prohibición se supere con leyes y prácticas que garanticen una protección adecuada a todos los trabajadores»<sup>55</sup>.*

A este respecto cabe interrogarse si hay alguna razón o argumento, de tipo biológico o de cualquier otro tipo, que justifique esta diferencia de trato que otorga la regulación internacional al trabajo nocturno de las mujeres. Veamos qué dice la ciencia al respecto.

Ya se sabe que el organismo humano está principalmente «programado» para trabajar de día y descansar de noche (Knauth, 1998, p. 43.2), lo cual, trasladado al ámbito laboral, significa que el ser humano está preparado para desarrollar su actividad laboral preferentemente de día, coincidiendo así con la actividad fisiológica de su cuerpo (Nogareda, 1997, p.1), que a su vez está regulada por determinados ritmos biológicos<sup>56</sup>.

Cuando obligamos al organismo a ir en contra de su ritmo biológico (el circadiano) se produce un desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social (ISSL, 2009, p. 2), que tiene repercusiones negativas sobre la salud del ser humano. Gran parte de esas repercusiones están relacionadas con la escasa calidad del sueño de las personas que trabajan de noche<sup>57</sup> y la alteración en la secuencia de su alimentación<sup>58</sup>, pero no hay que olvidarse de que la realización de trabajo nocturno incide notablemente en la vida familiar y social del sujeto.

Consecuentemente, parece normal que, ante las repercusiones negativas que puede tener el trabajo nocturno sobre las personas trabajadoras<sup>59</sup>, se haya intentado regular el mismo, tratando de establecer una serie de medidas tendentes a conseguir una especial protección para estas personas. Sin embargo, dichas repercusiones inciden, en principio, de igual manera en mujeres y hombres, por lo

---

<sup>55</sup> *Informe III (Parte 1B),... op. cit.*, Capítulo 4, punto 164. Respecto a que sea cada Estado miembro el que revise su propia normativa con el objetivo de eliminar toda discriminación contra la mujer es el art. 2 de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobado el 18 de diciembre de 1979 (entró en vigor el 3 de septiembre de 1981) por la Asamblea General de las Naciones Unidas el que establece esa obligación para los Estados.

<sup>56</sup> Los ritmos del organismo humano se clasifican en ultradianos (si son superiores a 24 horas), circadianos (si siguen un ritmo de 24 horas) e infradianos (si su ciclo es inferior a 24 horas).

<sup>57</sup> Sobre este tema resulta clarificador el artículo de Kogi, K. (1998).

<sup>58</sup> Véase al respecto Nogareda *et al.* (1993, pp. 1-5).

<sup>59</sup> Repercusiones negativas de las que con posterioridad se hacen eco las directivas comunitarias (considerandos 11-14 de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO n.º L 307 de 13.12.1993) y considerandos 7-10 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO n.º L 299 de 18.11.2003).

que no existe razón alguna que justifique una regulación diferenciada para unas y otros<sup>60</sup>.

### 3.2. Las normas estatales y la protección de la mujer

De igual manera que hemos expuesto la evolución de la normativa internacional procedente de la OIT, parece necesario acometer dicho desarrollo si bien desde la perspectiva estatal. Así, a continuación se estudiarán las normas estatales que han incidido de forma especial en el trabajo de las mujeres<sup>61</sup> y, sobre todo, en la determinación de las condiciones en las que acceden y permanecen en el mercado de trabajo. Para ello, vamos a analizar, sin ánimo de exhaustividad, por un lado, una serie de normas que limitaban o prohibían el acceso de las mujeres a determinadas actividades y, por otro lado, dedicaremos un apartado concreto a la regulación del trabajo nocturno de las mujeres por parte del ordenamiento jurídico español.

Con ello se pretende poner de manifiesto que, al amparo de una supuesta protección de la seguridad y salud de las trabajadoras, este tipo de normas han supuesto un gran obstáculo para el acceso de las mujeres a determinados trabajos remunerados, dando lugar de esta manera a una clara discriminación de las mujeres; discriminación que se puede apreciar en el hecho de la presencia mínima que éstas tienen en determinados sectores de actividad (de la industria sobre todo) y en su masiva presencia en sectores que guardan una estrecha relación con aquellos roles que, tradicionalmente, se han atribuido a las mujeres (enseñanza, empleadas del hogar...).

#### 3.2.1. Normas que prohibían el trabajo de las mujeres o lo limitaban

Una de las primeras regulaciones relativas a la prohibición del trabajo de las mujeres la podemos encontrar en el Reglamento de Policía Minera, aprobado por Real Decreto de 15 de julio de 1897<sup>62</sup>, cuyo artículo 33 señalaba que: «No se permitirá entrar ni trabajar en el interior de las minas a las mujeres, de cualquier edad que sean, ni a los muchachos de menos de doce años». Lo cierto es que, además de la prohibición de que las mujeres de cualquier edad trabajasen en la mina, hay que destacar otras dos cuestiones. En primer lugar, que a las mujeres también les estaba vetado el acceso a las minas y, en segundo lugar, que a las mujeres no se les permitía este tipo de trabajo pero sí a un niño de trece años, por lo que parece que a los ojos del legislador de la época las muje-

<sup>60</sup> Las únicas situaciones que parecen permitir alguna diferenciación entre mujeres y hombres en la regulación del trabajo nocturno son las relativas a la maternidad (embarazo, puerperio y lactancia), pero este es un tema que excede al propósito de este artículo.

<sup>61</sup> No se trata de hacer un análisis exhaustivo de todas las normas que han existido, sino de destacar alguna de ellas.

<sup>62</sup> Gaceta de Madrid de 18 de julio de 1897.

res eran más débiles y por tanto merecedoras de una mayor protección que un niño de trece años.

Las que son consideradas como las primeras normas de carácter laboral, además de estar especialmente dirigidas a la regulación del trabajo de los menores y de las mujeres, ya empezaban a regular límites de edad diferentes relativos a la prohibición de trabajar según se tratase de hombres o de mujeres<sup>63</sup>.

En este contexto, merece la pena resaltar la regulación relativa al descanso dominical. Y ello así, porque aún a pesar de no tratarse de una regulación orientada específicamente a la protección de las mujeres; es posible —sin embargo— encontrar medidas dirigidas a éstas que repercuten de manera negativa en el acceso al trabajo y en la permanencia en el mismo. En efecto, la Ley de 3 de marzo de 1904, de descanso dominical<sup>64</sup>, prohíbe, como norma general, la realización en domingo del trabajo material por cuenta ajena en numerosas actividades (art. 1). Sin embargo, la propia Ley regula, a continuación, en el mismo artículo, la posibilidad de aplicar determinadas excepciones previstas en el artículo 2. De esta forma, se permite el trabajo en domingo, por ejemplo, en trabajos *«que no sean susceptibles de interrupciones, por la índole de necesidades que satisfacen, por motivo de carácter técnico ó por razones que determinen grave perjuicio al interés público ó a la misma industria»* (apartado primero del art. 2). Sin embargo, en cuanto al tema que nos atañe, el párrafo tercero del artículo 1 señala que *«ninguna excepción será aplicable á mujeres ni á menores de dieciocho años»*.

Asimismo, el Real Decreto de 19 de agosto de 1904, por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley de 3 de marzo de 1904<sup>65</sup>, además de recoger literalmente lo referente a las mujeres en su art. 1, párrafo quinto, esto es, que no se les aplican las excepciones; dedica su Capítulo II a listar —de manera extensa— una serie de actividades que quedan exceptuadas de la prohibición general de trabajar en domingo<sup>66</sup>. Entre esas excepciones destacan, por ejemplo, en lo que aquí interesa, el servicio doméstico (art. 6. 1.º, a) VII), o las actividades realizadas en fondas, restaurantes, casas de comidas, confiterías, pastelerías, etc. Esto es, una serie de tareas o actividades desarrolladas generalmente por mujeres. Es sorprendente que se incluyan este tipo de actividades en el conjunto de

<sup>63</sup> El art. 6 de la Ley de 13 de marzo de 1900 (Gaceta de Madrid, de 14 de marzo) por ejemplo, prohibía *«ocupar á los niños menores de diez y seis años y á las mujeres menores de edad, en los talleres en los cuales...»*. Esa misma también imponía a las mujeres especiales requisitos para poder acceder a los trabajos en establecimientos industriales y mercantiles: debían presentar *«certificados de estar vacunados y de no padecer ninguna enfermedad contagiosa»* (art.10). ¿Era esta la percepción que se tenía en la sociedad de la época? ¿La de que las mujeres, no los hombres, eran las únicas transmisoras de enfermedades contagiosas? Dejamos ahí las preguntas.

<sup>64</sup> Gaceta de Madrid de 4 de marzo de 1904.

<sup>65</sup> Gaceta de Madrid de 22 de agosto de 1904.

<sup>66</sup> Desarrolla lo previsto por el artículo 2 de la Ley.

tareas excepcionadas de la prohibición general a las mujeres de prestar servicios en domingo; a no ser que la norma fuera sistemáticamente incumplida.

Poco después se adopta el Decreto-Ley de 8 de junio de 1925<sup>67</sup>, que incorpora en nuestro país lo dispuesto en el Convenio número 14 de la OIT sobre descanso semanal en los establecimientos industriales, de 17 de noviembre de 1921<sup>68</sup>. En esta norma se sigue manteniendo la situación precedente; no en vano su reglamento de aplicación, el Real Decreto de 17 de diciembre de 1926<sup>69</sup>, amplía las actividades exceptuadas de la regla general. Por tanto, teniendo en cuenta que estas excepciones no se aplican a las mujeres y que muchas de ellas se refieren a trabajos realizados principalmente por ellas; una de dos: o no se trabajaba en domingo o se incumplía la norma. La solución a este intrínquilis vino de la mano de las solicitudes que se elevaban al Ministerio de Trabajo<sup>70</sup>, puesto que podía autorizar a las mujeres y a los niños para desempeñar su actividad en domingo<sup>71</sup>.

Con posterioridad, y ya en la época franquista se dicta la Ley de 13 de julio de 1940 relativa al descanso dominical<sup>72</sup>; desarrollada por el Decreto de 25 de enero de 1941 por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de descanso dominical<sup>73</sup>. En esta norma se mantiene la prohibición de trabajar en domingo (y en las fiestas oficiales de carácter religioso) y sigue manteniendo entre las actividades a las que no se aplica la prohibición el servicio doméstico, aunque ya no aparece mención alguna al hecho de que las excepciones no pudiesen ser aplicadas a las mujeres.

Pasados unos años se aprobó una de las normas que, en nuestra opinión, más consecuencias negativas ha traído para el trabajo de las mujeres y su presencia en muchas actividades del mercado de trabajo, es decir, una norma que ha

<sup>67</sup> Gaceta de Madrid de 9 de junio de 1925.

<sup>68</sup> Entró en vigor el 19 de junio de 1923.

<sup>69</sup> Gaceta de Madrid de 22 de diciembre de 1926.

<sup>70</sup> Se emplea esta denominación genérica porque en función de la época podía tratarse del Ministerio de Trabajo, Justicia o Sanidad o del Ministerio de Trabajo, Sanidad o Previsión...

<sup>71</sup> Algunos ejemplos son: Orden de 11 de noviembre de 1935, por la que, a petición de la Unión Hospedera de Salamanca, se concede la excepción para que mujeres y menores de dieciocho años puedan trabajar en los establecimiento de su industria los domingos o la Orden de 9 de noviembre de 1935 que, a petición de la Sociedad patronal de confiteros, pasteleros y similares de Madrid, concede la autorización para que mujeres y menores de dieciocho años puedan trabajar en las confiterías, pastelerías y similares de Madrid; de 11 de noviembre de 1935 también, es la Orden que autoriza el trabajo en confiterías, pastelerías y similares de Sevilla (las tres publicadas en la Gaceta de Madrid de 20 de noviembre de 1935); de 30 de junio de 1936, la que autoriza dicho trabajo en Granada (Gaceta de Madrid de 7 de julio de 1936; Orden de 18 de marzo de 1936 que, a petición de los Farmacéuticos de León, autoriza el trabajo de mujeres empleadas en las farmacias de León, pero niega la excepción solicitada para los menores de dieciocho años (Gaceta de Madrid de 25 de marzo de 1936.

<sup>72</sup> BOE de 18 de julio de 1940.

<sup>73</sup> BOE de 5 de marzo de 1941.

dado lugar a que las mujeres estén ausentes en muchas profesiones. Estamos refiriéndonos al Decreto de 26 de julio de 1957 sobre industrias y trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos e insalubres<sup>74</sup>.

Antes de hacer referencia alguna al contenido del articulado del Decreto de 1957, conviene detenerse en su preámbulo, parte del cual reproducimos para que el lector pueda apreciar desde qué óptica o perspectiva fue redactada y aprobada esta norma.

El Decreto comienza así:

El alto concepto que en general al español merece la mujer y la atención que de manera especial debe ser puesta en evitar que un trabajo nocivo pueda perjudicar su naturaleza, criterio que con igual cuidado exige su aplicación en cuanto a las actividades desarrolladas por los menores, aconsejan de consuno revisar nuestra legislación positiva procurando adaptarla, recogiendo los progresos de la técnica que, tanto en el orden de la industria como en el de la investigación, a través de sucesivos avances, va señalando con precisión mayor cada día cuáles son las labores o ambientes de trabajo que pueden perjudicar de manera más sensible a estos trabajadores, dignos de singular protección.

Son muchos los comentarios que pueden hacerse del párrafo anterior, pero nos limitaremos a destacar algunas cuestiones. La primera es la relativa a la naturaleza de las mujeres, que debe ser especialmente sensible, ya que los trabajos nocivos sólo parecen serlo para ellas (y para los menores, por supuesto). La diferencia entre mujeres y hombres, no se ve únicamente como tal, sino que convierte a las primeras en seres especialmente débiles «necesitados de una especial protección». La segunda cuestión es la referencia que se hace a los progresos de la técnica y de la investigación, que van diciéndonos *con mayor precisión* cuáles son los trabajos que pueden perjudicar de forma especial a los dos colectivos protegidos, mujeres y menores. Lo cierto es que no resulta difícil adivinar de dónde procedían dichas investigaciones (en el supuesto de que realmente existiesen).

Asimismo, tal y como señala el párrafo segundo del preámbulo, se elevan los topes de edad para la prohibición de determinados trabajos (recogidos en la relación segunda del Decreto<sup>75</sup>) de dieciséis a dieciocho años para los hombres y de dieciocho a veintiún años para las mujeres.

En cuanto a la regulación del Decreto de 1957, el artículo primero prohibía a las mujeres de cualquier edad las siguientes actividades (también a los varones menores de dieciocho años):

<sup>74</sup> BOE de 26 de agosto de 1957.

<sup>75</sup> Que tiene la misma estructura que la relación primera y que establece las mismas razones o motivos que esa primera relación, que es en la que nos centraremos a continuación.

- a) El trabajo en las actividades e industrias que se comprenden en la relación primera unida al presente Decreto.
- b) El engrase, limpieza, examen o reparación de las máquinas o mecanismos en marcha que resulten de naturaleza peligrosa.
- c) El manejo de prensas, guillotinas, cizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos y, en general, cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades de trabajo represente un marcado peligro de accidentes, salvo que éste se evite totalmente mediante los oportunos dispositivos de seguridad.
- d) Cualquier trabajo que se efectúe a más de cuatro metros de altura sobre el terreno o suelo, salvo que se realice sobre piso continuo y estable, tal como pasarelas, plataformas de servicios u otros análogos, que se hallen debidamente protegidos.
- e) Todos aquellos trabajos que resulten inadecuados para la salud de estos trabajadores por implicar exceso esfuerzo físico o ser perjudiciales a sus circunstancias personales.
- f) El trabajo de transportar, empujar o arrastrar cargas que representen un esfuerzo superior al necesario para mover en rasante de nivel los pesos (incluido el de vehículo) que se citan a continuación y en las condiciones que se expresan<sup>76</sup>:

En cuanto al apartado a), hay que decir que la relación de actividades prohibidas a las mujeres es realmente extensa y que están agrupadas por sector de actividad<sup>77</sup>. Junto a la primera columna, que es donde aparece la relación de actividades prohibidas, aparece una segunda columna en la que se establece el motivo de la prohibición para cada actividad y una tercera columna con condiciones particulares de la prohibición para algunas actividades<sup>78</sup>.

---

<sup>76</sup> El Decreto contiene a continuación una tabla sobre modos de transporte y pesos que se pueden transportar por sexo y franja de edad. A modo de curiosidad, destacamos que mujeres de cualquier edad tenían prohibido el trabajo con triciclos portadores y que, sólo a partir de los 21 años, podían las mujeres utilizar carretillas y carretones de mano de dos ruedas (cuando ese trabajo podía ser realizado por varones menores de 16 años).

<sup>77</sup> Agricultura y ganadería (GRUPO I), industrias forestales (GRUPO II), industrias extractivas (GRUPO III), trabajos de las piedras y tierras (GRUPO IV), metalurgia, trabajo del hierro y demás metales, máquinas, aparatos y vehículos (GRUPOS V, VI Y VII), industrias químicas (GRUPO VIII), industrias de la construcción (GRUPO IX), artes gráficas (GRUPO XVI), agua, gas y electricidad (GRUPO XVII), servicio de transporte y comunicaciones (GRUPO XVIII), servicios de higiene y limpieza (GRUPO XXI), otras industrias, trabajos y servicios (GRUPO XXIV). Esta clasificación es la adoptada por la Inspección de Trabajo y señalada asimismo en la Orden de 16 de enero de 1949 (BOE de 30 de enero).

<sup>78</sup> Parecida clasificación podemos encontrar en el Real Decreto de 25 de enero de 1908 (Gaceta de Madrid de 27 de enero de 1908), por el que se desarrolla el art. 12 de La Ley de 13 de marzo de 1900. El artículo 1.º del Real Decreto recoge la relación de industrias (clasificadas en función de los riesgos) en las que se establece la prohibición absoluta para trabajar de menores de dieciséis años y de mujeres menores de edad. El artículo 2.º del Real Decreto recoge la relación de industrias (clasificadas, también, en función de los riesgos) en las que se prohíbe el trabajo a menores de dieciséis

Sin ánimo de ser exhaustivos, nos vamos a centrar en algunos de los motivos que la norma recoge para prohibir el trabajo de las mujeres (y varones menores de dieciocho) en determinadas actividades. Son los siguientes: peligro de accidentes, trabajo peligroso, trabajo penoso, vapores tóxicos, polvos nocivos, peligro de quemaduras, saturnismo, gases nocivos, peligro de intoxicación y peligro de explosión e incendio.

Vistos los motivos que sirven de argumento para la prohibición de esas actividades a las mujeres, la pregunta es sencilla (sencillísima, diríamos nosotros): ¿los hombres no están expuestos a esos mismos riesgos? Ante la respuesta a esta pregunta, claramente afirmativa, surge la siguiente pregunta: ¿es que los hombres, por el hecho de serlo, son inmunes a las consecuencias que para la seguridad y salud se pueden derivar de la exposición a esos riesgos? No, no son inmunes. Entonces, ¿cuál es el motivo real para esta regulación diferenciada del trabajo de las mujeres? Que cada uno saque sus propias conclusiones.

Además, las relaciones primera y segunda del Decreto, se extienden a todo trabajo análogo realizado en la industria (artículo segundo, párrafo segundo) y cuando el motivo de la prohibición sea «*la producción de vapores o emanaciones tóxicas o de polvos perjudiciales, o bien el peligro de incendio o de explosión*» también se prohíbe «*la simple permanencia en los locales en que se realice*» (artículo segundo, párrafo tercero).

Es más, la relación de actividades prohibidas podía ampliarse ya que el artículo cuarto del Decreto permitía al Ministerio de Trabajo, a propuesta de la Dirección General del Ramo y por iniciativa de ésta o previa petición de parte interesada, «*extender la prohibición de los trabajos comprendidos en este Decreto a otros no previstos en él siempre que, mediante la oportuna información, se demuestre la existencia de un peligro indudable para la vida o salud de los menores y mujeres*»<sup>79</sup>.

Por último, hay que señalar que en la disposición transitoria del Decreto de 1957 se disponía que los trabajadores afectados por esta norma que estuviesen realizando alguna de las actividades prohibidas fuesen trasladados a otro puesto de trabajo al que no alcanzase dichas prohibiciones, sin que ello pudiera representar perjuicio económico ni de ninguna otra clase para tales trabajadores<sup>80</sup>.

---

años y a las mujeres menores de edad en determinados trabajos y condiciones. Podemos destacar que la norma de 1908 prohíbe el trabajo de las mujeres menores de edad en las industrias que contempla y que, sin embargo, el Decreto de 1957 establece prohibiciones para todas las mujeres, independientemente de la edad que tengan.

<sup>79</sup> También preveía la posibilidad de suspender o condicionar la prohibición si desapareciesen las causas que lo motivaron.

<sup>80</sup> Nos preguntamos qué ocurrió, por ejemplo, con las trabajadoras en el sector del metal, ya que se trataba de una actividad con trabajos de los que emanan sustancias nocivas y como no estaba permitida ni siquiera la permanencia de las mujeres en dichos ambientes...

Otra norma que merece especial atención por ser una de las primeras normas «antidiscriminatorias» de la época franquista. Se trata de la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer<sup>81</sup>. Dicha norma tenía por objeto *«desarrollar y dar aplicación efectiva»* al principio de no discriminación por razón de sexo y por razón de estado (civil), *«suprimiendo restricciones y discriminaciones basadas en situaciones sociológicas que pertenecen al pasado y que no compaginan ni con la formación y capacidad de la mujer española ni con su promoción a puestos y tareas de trabajo y de responsabilidad»*.

En cuanto al sexo, la Ley 56/1961 señala que éste no puede suponer limitación de la capacidad de la mujer a los efectos de su intervención en las relaciones laborales (preámbulo, párrafo tercero) Sin embargo, la propia norma establece excepciones *«basadas en hechos o circunstancias naturales de tan fácil y obvia comprensión que resulta redundante e inútil su justificación en detalle»*. Las excepciones basadas en el sexo que contempla la Ley hacen referencia a las limitaciones derivadas de su condición femenina, que impiden el acceso a determinadas profesiones y tareas públicas. Concretamente, no pueden acceder a los Cuerpos del Ejército de Tierra, Mar y Aire, ni a Institutos armados ni a servicios que impliquen la utilización de armas (artículo tercero, dos)<sup>82</sup>. Además, prevé que se determinen reglamentariamente *«los trabajos que, por su carácter penoso, peligroso e insalubre, deben quedar exceptuadas a la mujer»* (artículo cuarto, uno, párrafo tercero). Con todo ello, el propósito de la Ley 56/1961 queda en entredicho.

Para apuntalar lo anteriormente expuesto, el Decreto 258/1962, de 1 de febrero, por el que se aplica a la esfera laboral la Ley 56/1961, que equipara a los trabajadores de uno y otro sexo en sus derechos de orden laboral<sup>83</sup>, señala en su introducción:

Que desde que el Movimiento se inició ha sido preocupación constante de su política laboral no sólo garantizarle equidad en las condiciones de trabajo femenino, sino rodearle de toda la solícita protección que las características vitales de la mujer reclaman. El examen de las Leyes laborales españolas no acusa diferencias en perjuicio del trabajo femenino, antes bien, ellas establecen una serie de instituciones, tanto de seguridad social como referidas directamente a la relación laboral que otorgan a la mujer privilegios y defensas relevantes.

Continúa así:

En las presentes normas se persigue —siguiendo el espíritu de la letra de la Ley que aplican— no una igualdad material entre los trabajadores de ambos sexos —propósito que más que demagógico resultaría utópico— sino suprimir discriminaciones in-

<sup>81</sup> BOE de 24 de julio de 1961.

<sup>82</sup> Además, sigue en vigor el Decreto de 26 de julio de 1957, tal y como señala expresamente el Decreto 258/1962, que desarrolla la Ley 56/1961.

<sup>83</sup> BOE de 16 de febrero de 1962.

justas para la mujer y, sobre todo, garantizar el debido respeto a su personalidad de trabajadora, sin perjudicar con ello su futura colocación con un proteccionismo exagerado e injusto, facultando su posible preferencia por permanecer en el hogar después del matrimonio que, en suma, cuando las circunstancias de la familia lo permitan, es la versión más noble y trascendente del trabajo femenino.

Lo cierto es que resulta difícil, si no imposible, dilucidar cuáles son los «*privilegios y defensas relevantes*» de los que habla el Decreto 258/1962 y de los que han disfrutado las mujeres. Pero, lo que sí queda bastante claro es cuál debe ser el lugar de la mujer casada.

En cuanto a la normativa específica en materia de seguridad y salud en el trabajo, en 1971 se aprobó la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo<sup>84</sup> (en adelante, OGSHT); norma que ha ido derogándose a partir de la aprobación de la LPRL y en función de la adopción de diversas normas reglamentarias de desarrollo de la anterior que regulan diversas materias, tales como lugares de trabajo, señalización, equipos de trabajo, etc.

Si nos centramos en el tema que nos ocupa, dos son las cuestiones que de esta Ordenanza podemos destacar. La primera es la que tiene que ver con las obligaciones que la OGSHT establece para el empresario. Entre estas obligaciones nos encontramos con la obligación de «*Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos prohibidos a mujeres y menores...*» (art. 7.6) en clara referencia al Decreto de 1957. Para asegurarse de que las prohibiciones relativas al trabajo de las mujeres se cumplen, también recoge otra obligación, esta vez para el personal directivo, técnico y mandos intermedios, según la cual, éstos están obligados a «*Impedir que mujeres y menores se ocupen de trabajos prohibidos a los mismos...*» (art. 10.4).

La segunda cuestión a destacar de esta norma es la relativa a las prohibiciones que contiene al regular los trabajos con radiaciones. Así, por un lado, se prohíben los trabajos con radiaciones ultravioletas a las mujeres menores de veintiún años y a los varones menores de dieciocho años» (art. 140. 2 e) y, por otro lado, «*Se prohíbe a los varones menores de dieciocho años, a las mujeres menores de veintiún años, a las casadas en edad de procrear, y a las solteras tres meses antes de contraer matrimonio, realizar trabajos expuestos a radiaciones, en dosis superiores a 1.5 Rems. al año*» (se está refiriendo a radiaciones ionizantes, art. 140. 3 a)). Con este tipo de medidas, que afectan a un amplísimo número de mujeres<sup>85</sup>, y

<sup>84</sup> Por Orden de 9 de marzo (BOE de 17 de marzo de 1971). La OGSHT derogó el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Orden de 31 de enero de 1940) cuya regulación no distinguía entre hombres y mujeres en cuanto a la adopción de medidas de seguridad, salvo en las cuestiones relativas a los servicios de higiene (separados por sexo).

<sup>85</sup> E ignoran al colectivo de solteras que perfectamente pueden ser madres (aunque no era lo «políticamente correcto»).

que parecen tener por finalidad la protección de la maternidad, lo que se está consiguiendo, una vez más, es impedir el acceso de las mujeres a determinados trabajos; en particular, aquéllos en los que hay exposición a radiaciones ionizantes. Pero, además, se están ignorando las repercusiones negativas que para la seguridad y salud de los trabajadores varones puede tener la exposición a radiaciones ionizantes y, con ello, se hace recaer sobre las mujeres, exclusivamente, toda la responsabilidad de la maternidad y de las posibles consecuencias para la descendencia<sup>86</sup>.

Hoy día, ninguna de estas normas está en vigor y, como se verá posteriormente, las únicas normas específicas existentes para las mujeres son las que están relacionadas con la situación de embarazo y lactancia.

### 3.2.2. *El trabajo nocturno de las mujeres en el ordenamiento jurídico español*

La regulación de la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en el ordenamiento jurídico español se produjo tempranamente (si tenemos en cuenta que la primera norma de carácter laboral data de 1873<sup>87</sup>), como consecuencia de la adopción del Convenio de Berna de 1906 (Soto, 1989, p. 697). Así, la Ley de 11 de julio de 1912<sup>88</sup> prohibió «... el trabajo industrial nocturno de las mujeres en talleres y fábricas» (art. 1). Por otro lado, señalaba que el «descanso de noche» al que se refería el art. 1 debía tener una duración mínima de once horas consecutivas e incluir necesariamente el intervalo de nueve de la noche a cinco de la madrugada (art. 2).

Años más tarde, la Ley de 1912 fue derogada por el Real Decreto-Ley de 15 de agosto de 1927<sup>89</sup>, relativo al descanso nocturno de la mujer obrera (artículo adicional 2.º)<sup>90</sup>. El art. 2 de esta norma establece «un descanso mínimo y continuo de

<sup>86</sup> En la regulación actual, el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes (BOE de 26 de julio), las únicas limitaciones de exposición dirigidas de forma específica a las mujeres son las relativas a la situación de embarazo y lactancia (por ejemplo el art. 10 sobre protección especial durante el embarazo y la lactancia durante la práctica, o el art. 12. b) 1.º que no autoriza la participación de mujeres embarazadas y en período de lactancia en exposiciones especialmente autorizadas).

<sup>87</sup> De hecho, la Ley de 24 de julio de 1873 sobre trabajo de menores, al regular la prohibición del trabajo nocturno de los menores en determinadas actividades, establece, ya, diferente límite de edad, según se trate de chicos o chicas (art. 4): 15 años si se trata de chicos y 17 años si se trata de chicas. Con posterioridad, la Ley de 13 de marzo de 1900, en su art. 4, prohíbe el trabajo nocturno a los niños de ambos sexos menores de catorce años y en algunas industrias a los menores de dieciocho años.

<sup>88</sup> Gaceta de Madrid núm. 194, de 12 de julio de 1912.

<sup>89</sup> Gaceta de Madrid núm. 231, de 19 de agosto de 1927.

<sup>90</sup> En la Exposición del Real Decreto-Ley de 1927 se reconocía los problemas de aplicación práctica que había tenido la Ley de 1912, como consecuencia de la implantación de la jornada de ocho horas y la consiguiente organización del trabajo en dos «equipos diurnos» de trabajo y la implantación con carácter general del descanso de doce horas entre dos jornadas consecutivas. Pero

*doce horas para todas las mujeres, sin distinción de edad, empleadas en fábricas, talleres y demás explotaciones y establecimientos industriales y mercantiles*». Al igual que en la norma precedente, la noche o período nocturno comprendía «*el intervalo de las nueve de la noche a las cinco de la mañana de la madrugada siguiente*» (art. 1).

El hecho de que el Real Decreto-Ley de 1927 emplee un «tono más suave» o «más amable» al referirse al «*descanso nocturno*» de la mujer no debe llevarnos a equívocos. En efecto, lo que realmente está haciendo es regular una prohibición para las mujeres, tal y como queda reflejado en el artículo 1 del Real Decreto de 6 de septiembre de 1927, por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación del decreto-ley del 15 de Agosto, sobre descanso nocturno de la mujer obrera<sup>91</sup>, cuando se refiere a la determinación de las horas «*durante las cuales quedará prohibido en absoluto el trabajo de aquéllas...*» (de las mujeres).

Además, el Real Decreto-Ley de 1927 establecía algunas excepciones a la prohibición general. Creemos oportuno dedicar unas líneas a estas excepciones por dos razones. Por un lado, resulta interesante ver cuáles son las situaciones en las que se permitía el trabajo de las mujeres. Y por otro, porque ello nos permitirá comprobar que la tan «querida» «protección» de las mujeres cedía ante cualquier otro interés. Veamos cuáles son esas excepciones:

- Quedaban excluidas de la prohibición «*las mujeres dedicadas al servicio doméstico, las que trabajan a domicilio y las que trabajan en talleres de familia*» (art. 2, párrafo 2.º). Es decir, las mujeres que se dedicaban a trabajos directamente relacionados con el rol de ama de casa que la sociedad les había asignado podían trabajar de noche. A las mujeres que trabajaban a domicilio también se les permitía el trabajo nocturno, ¿será porque estando en casa podían seguir haciendo «sus labores»? Igual ocurría a las que trabajaban en talleres familiares, porque, probablemente, podían compaginar ambos trabajos al no estar sujetas a una disciplina, por ejemplo horaria.
- Se podía emplear durante la noche a las obreras de la fábrica en la que, por fuerza mayor, se originase una interrupción imposible de prever, como un accidente (art. 5). Lo habitual en caso de accidentes sería intentar reanudar cuanto antes la actividad e intentar, igualmente, recuperar el tiempo perdido. En este caso, se permitía, como «recurso extraordinario», trabajar de noche a las obreras. En la excepción que nos ocupa, los intereses principales que se intentan salvaguardar son los del empleador.

---

también se reconocía los problemas de aplicación que estaba teniendo la Industria textil catalana, incluso se planteaba la posibilidad de no aplicar la prohibición durante un tiempo en determinadas circunstancias y conceder una moratoria a los empleadores para poder ir adaptándose a la nueva regulación.

<sup>91</sup> Gaceta de Madrid núm. 256, de 13 de septiembre de 1927.

Ciertamente, en este caso la supuesta protección de la trabajadora cede a favor de los intereses económicos del empleador.

- Se permitía el empleo de noche de trabajadoras, por el tiempo indispensable, en las industrias agrícolas y en las obras en las que se utilizasen «*materias susceptibles de rápida alteración*», con la finalidad de que no se perdiesen (art. 6, párrafo 1.º). Una vez más, son los intereses del empleador los que están en juego.
- En albergues de carácter benéfico, hospitales, clínicas, sanatorios, manicomios y establecimientos de esta índole, se permitía que la dirección del centro acordase con las mujeres empleadas o bien que el descanso nocturno comprendiese sólo la mitad de las horas de la noche o bien que comprendiese todo el período de la noche solamente en días alternos (art. 7). Estamos hablando ciertamente de empleos en los que se debe prestar un servicio continuo de 24 horas, pero también de empleos que implican el cuidado y la atención de personas; trabajos, sospechamos, realizados fundamentalmente por mujeres, por lo que la aplicación estricta del descanso de noche del artículo 2 imposibilitaría el funcionamiento de esos establecimientos. Por otro parte, no olvidemos que se trata de empleos en los que se perpetúa el rol de cuidadoras de las mujeres.
- También se podía reducir hasta un mínimo de 4 horas la noche en el caso de «*mujeres empleadas en los servicios públicos de comunicación y transporte, en los espectáculos públicos y en los establecimientos comerciales*<sup>92</sup>...» (art. 8). En este caso, prevalece el interés público al supuesto «derecho» de las mujeres de descansar por la noche.
- En las fábricas, talleres y explotaciones en las que se hubiera implantado el sistema de dos equipos de trabajo diurnos en los que estuvieran empleadas mujeres, se podía reducir el período nocturno en una hora<sup>93</sup> para poder dar cabida a los dos turnos (art. 9).

Como se ha podido observar, son numerosas las excepciones que se contemplan a la regla general de prohibición del trabajo nocturno de las mujeres. Esta prohibición, que pretende justificarse a través de dos argumentos clásicos íntimamente relacionados. Por un lado la debilidad de las mujeres y, por otra y en consecuencia, la necesidad de protegerlas. Ahora bien, dicha protección cede en cuanto existe otro interés concurrente. En este sentido, tal y como se puede deducir de la regulación estudiada se considera de mayor importancia a efectos de

<sup>92</sup> Establecimientos comerciales a los que se refiere el art. 3 de la Ley de 4 de julio de 1918 sobre jornada mercantil [Gaceta de Madrid núm. 186, de 5 de julio de 1918], algunos de ellos son: farmacias, servicios fúnebres, cafés, hoteles, fondas, locales de espectáculos públicos, carnicerías, pescaderías, venta de artículos para comer y beber...

<sup>93</sup> De nueve y media de la noche a cuatro y media de la madrugada o de diez de la noche a cinco de la madrugada.

esta regulación tanto los intereses económicos del empleador como la necesidad de prestar un servicio público.

En nuestra opinión, la regulación que se acaba de analizar no pretende más que limitar el acceso de las mujeres a aquellos empleos, de carácter industrial, en los que pueden convertirse fácilmente en competencia para los trabajadores varones, permitiendo la flexibilización de la prohibición en aquellos empleos en los que la presencia femenina puede ser mayoritaria (empleos que suponen el traslado al ámbito laboral de ciertos roles que se dan en el ámbito familiar), perpetuando de esta forma la feminización de determinados sectores de actividad.

La prohibición del trabajo nocturno de las mujeres se mantiene durante la época franquista, tal y como lo prevé el Fuero del Trabajo (aprobado por Decreto de 9 de marzo de 1938<sup>94</sup>), en su Declaración II, apartado primero, in fine: «*En especial (el Estado) prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica*»<sup>95</sup>.

Finalmente, hay que señalar que el Real Decreto-Ley de 15 de agosto de 1927, así como su reglamento de desarrollo, aprobado por el Real Decreto de 6 de septiembre de 1927, fueron derogados expresamente por el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de jornadas de trabajo, jornadas especiales y descansos<sup>96</sup>.

Hoy día, el ordenamiento jurídico español contiene una regulación indiferenciada del trabajo nocturno, es decir, se trata de una regulación aplicable tanto a trabajadores como a trabajadoras como no podía ser de otra manera<sup>97</sup>. Sin embargo, como se sabe, mantiene una regulación específica relacionada con la maternidad contenida en el artículo 26. 1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En dicho precepto se establece la obligación del empresario de adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo cuando los resultados de la evaluación de riesgos revelasen un riesgo para la seguridad y salud

<sup>94</sup> BOE de 10 de marzo de 1938.

<sup>95</sup> De hecho, el artículo 11 de la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944 (Decreto por el que se aprueba el Texto Refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo [BOE de 24 de febrero de 1944]) al regular qué sujetos son los que podrán concretar la prestación de sus servicios, en su apartado d) se refiere a «*la mujer casada, con autorización de su marido...*» y en su artículo 58 considera válido el pago del salario a la mujer si no se opone el marido. Como claramente se puede apreciar, el acceso de la mujer casada a un trabajo por cuenta ajena o la permanencia en el mismo no es libre, depende de lo que decida el marido y lo mismo ocurre en cuanto al cobro del salario, ya que la norma permite al marido decidir sobre si la mujer lo va a cobrar o no. Todo ello está limitando considerablemente la libertad de la mujer. Sobre esta cuestión en concreto y su evolución normativa, léase Espuny (2007 y 2008).

<sup>96</sup> BOE del 29 de julio de 1983. Como se puede apreciar, ya estaba en vigor la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>97</sup> Art. 36 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto de reciente. Tal y como señala en mismo artículo, «*dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o a turnos*»<sup>98</sup>.

### 3.3. La normativa comunitaria: el cambio

#### 3.3.1. *Introducción*

En nuestra opinión, el punto de inflexión que determinó el inicio de importantes cambios normativos que afectaron directamente al trabajo de las mujeres lo constituyó la normativa comunitaria sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres y, cómo no, la interpretación realizada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE). Sin embargo, teniendo en cuenta que la incorporación de España a la Comunidad fue algo tardía, no podemos ignorar la importante incidencia de la Constitución Española en los cambios sufridos por el ordenamiento jurídico español.

Lo cierto es que el modelo capitalista que imperaba requería de más mano de obra, lo que dio lugar a la incorporación de las mujeres al mercado laboral; si bien en la mayoría de los casos en peores condiciones que los hombres. De ahí que la Comunidad Económica Europea, en su programa de acción social, aprobado por Resolución del Consejo de 21 de enero de 1974<sup>99</sup>, previese la adopción de medidas o acciones dirigidas a «*asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo y a la formación y promoción profesionales, así como a las condiciones de trabajo, incluidas las retribuciones*» como una de las acciones prioritarias (la cuarta, entre las que se prevén para la realización del pleno y mejor empleo en la Comunidad).

#### 3.3.2. *Las Directivas comunitarias sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres*

Como consecuencia directa del programa de acción social comunitario de 1974 se adoptó, entre otros instrumentos<sup>100</sup>, la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igual-

<sup>98</sup> Medida ésta que deriva de la transposición al ordenamiento español del art. 7.1 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

<sup>99</sup> DOC 12 de febrero de 1974, núm. 13.

<sup>100</sup> Previamente se había adoptado la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DOL 19 de febrero de 1975, núm. 45).

dad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo<sup>101</sup>.

No es nuestra intención realizar un análisis exhaustivo de la Directiva que se acaba de mencionar, ni de las que le han seguido en el tiempo. Nuestra única pretensión es poner de manifiesto los aspectos más destacados de estas normas, que han servido para que, a través de la aplicación e interpretación de los preceptos que las contienen, el TJUE haya sentado jurisprudencia y los Estados miembros hayan ido derogando o modificando, en su caso, las normas nacionales «proteccionistas» que, por ser contrarias a los preceptos comunitarios sobre igualdad de trato, eran discriminatorias para las mujeres.

Así, la Directiva 76/207/CEE señala que la igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo (art. 2.1) y añade que para la consecución de dicha igualdad en cuanto al acceso al empleo, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para suprimir las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato. Por otro lado la Directiva establece como objetivo la revisión de «*aquellas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato, cuando el deseo de protección que las inspiró en un principio no tenga ya razón de ser;...*». Este desiderátum se contiene en el art. 3.2.c) de la Directiva, de modo y manera que esta disposición insiste en la necesidad de que los Estados miembros revisen las normas dictadas con el pretexto de proteger a las mujeres y que, en gran medida, han resultado ser discriminatorias para éstas<sup>102</sup>. Idénticas medidas son las que se prevén en el art. 5.2 letras a) y c) en relación a la consecución de la igualdad relativa a las condiciones de trabajo<sup>103</sup>.

Como se sabe, la Directiva 76/207/CEE fue modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002<sup>104</sup>. Esta última Directiva introduce cambios de gran importancia, introduciendo sin ir más lejos nociones relativas a qué ha de entenderse por discriminación directa, indirecta, acoso y acoso sexual<sup>105</sup>. Asimismo, suprime varios artículos (art. 4 y art. 5); da nueva redacción a otros (art. 3, art. 6, art. 7) y finalmente incorpora otros (art. 8 bis, ter, quater, quinto, sexto). Sin embargo, se mantiene la obligación de los Estados miembros de adoptar las medidas necesarias para

<sup>101</sup> DO L 39 de 14.2.1976.

<sup>102</sup> Se permiten las normas protectoras de la mujer en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad (art. 2.3 de la Directiva).

<sup>103</sup> Sin embargo, en cuanto a la revisión de las legislaciones nacionales «proteccionistas», se preveía un plazo de cuatro años desde la notificación de la Directiva para proceder a la revisión (art. 9. 1 párrafo segundo).

<sup>104</sup> DO L 269 de 5.10.2002.

<sup>105</sup> Nueva redacción del art. 2.2.

derogar cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa contraria al principio de igualdad (nueva redacción del art. 3.2 a).

Con posterioridad, se aprueba la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que vino a derogar la Directiva 76/207/CEE (con efecto a partir del 15 de agosto de 2009)<sup>106</sup>. Las medidas relativas a la igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional, a la promoción y a las condiciones de trabajo están reguladas en el Capítulo 3 (arts. 14, 15 y 16) de la nueva Directiva<sup>107</sup>.

Dos son las cuestiones que queremos destacar de las Directivas 76/207/CEE y 2006/54/CE. La primera de ellas es que resulta legítimo proteger la condición biológica de la mujer durante el embarazo y la maternidad (art. 28.1)<sup>108</sup> y la segunda, que se otorga a los Estados miembros la posibilidad de «*disponer, por lo que respecta al acceso al empleo, incluida la formación pertinente, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo no constituirá discriminación cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando su objetivo sea legítimo y el requisito proporcional*» (art. 14.2)<sup>109</sup>.

Es precisamente de la segunda de las cuestiones mencionadas de la que cabe deducir mayores problemas, esto es, de la posibilidad de que el Estado pueda disponer que una diferencia basada en una característica relacionada con el sexo no sea discriminatoria si es un requisito profesional esencial y determinante. En efecto, se trata de una previsión que a nuestro parecer puede ser muy arriesgada, aunque también es cierto que debe ser interpretada de manera muy restrictiva. Y ello sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 31.3 de la Directiva, que prevé la obligación de los Estados miembros de revisar «*las actividades indicadas en el artículo 14, apartado 2, con el fin de comprobar, teniendo en cuenta la evolución social, si está justificado mantener las exclusiones de que se trata*» y de comunicar a la Comisión los resultados de dicha revisión periódicamente, y como mínimo cada ocho años<sup>110</sup>.

<sup>106</sup> Art. 34 de la Directiva 2006/54/CE.

<sup>107</sup> Se mantiene el precepto que obliga a los Estados miembros a derogar cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa contraria al principio de igualdad de trato (art. 23 a)).

<sup>108</sup> También en el Considerando 24 y art. 28.1 de la Directiva 2006/54/CE y art. 2.7 de la Directiva 76/207/CEE (tras la modificación).

<sup>109</sup> Art. 14.2 de la Directiva 2006/54/CE y art. 2.6 de la Directiva 76/207/CEE (tras la modificación); artículo incorporado a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 5, párrafo 2.º).

<sup>110</sup> El TJUE se ha pronunciado en distintas ocasiones sobre la excepcionalidad en la aplicación de este precepto (incorporado a nuestro derecho interno mediante el art. 5 LOI). La excepcionalidad es casi absoluta si nos atenemos a la evolución jurisprudencial del TJUE en esta materia. En efecto, en la

### 3.3.3. *El trabajo nocturno en la normativa comunitaria*

Al igual que hiciera la OIT, La Unión Europea también se ha ocupado de la regulación del trabajo nocturno, pero lo ha hecho en el marco de Directivas sobre tiempo de trabajo<sup>111</sup>. Es decir, ninguna de estas regulaciones contiene una

---

STJCE de 26 de octubre de 1999 (TJCE\1999\250) se le plantean al Tribunal una serie de cuestiones, suscitadas en el marco de un litigio entre la Sra. Sirdar y The Army Board y Secretary of State for Defense sobre la negativa a contratar a la Sra. Sirdar como cocinera en los Royal Marines, porque su presencia es incompatible con la exigencia de «interoperabilidad». En este caso, y tras señalar que *«las decisiones adoptadas por los Estados miembros en materia de acceso al empleo, de formación profesional y de condiciones de trabajo en las Fuerzas Armadas con objeto de garantizar la eficacia en combate no están, por regla general, excluidas del ámbito de aplicación del Derecho comunitario»* (punto 20) va a subrayar que el artículo 2, apartado 2 de la Directiva 76/207/CEE debe ser interpretado restrictivamente (punto 23). Asimismo, va a señalar que en la aplicación de dicha restricción hay que estar al principio de proporcionalidad, que exige —en este caso— *«exige conciliar, en la medida de lo posible, el principio de igualdad de trato con las exigencias de seguridad pública determinantes de las condiciones de ejercicio de la actividad de que se trate»* (punto 26). En consecuencia, y teniendo en cuenta que ha quedado acreditado que los Royal Marines es una fuerza de efectivos reducidos, a lo que se les exige intervenir como soldados de primera línea, aunque sean cocineros (punto 30), el TJCE dice que en tales circunstancias *«las autoridades competentes podían considerar, sin violar el principio de proporcionalidad, que las circunstancias específicas de intervención de las unidades de asalto que constituyen los Royal Marines y, en particular, la norma de “interoperabilidad” a la que están sometidos, justifican que su composición siga siendo exclusivamente masculina»* y que *«la exclusión de las mujeres del servicio en unidades de combate como los Royal Marines puede estar justificada en virtud del artículo 2, apartado 2, por razón de la naturaleza y de las circunstancias del ejercicio de las actividades de que se trata»* (puntos 31-32). Como curiosidad, se recomienda la lectura del artículo titulado «La primera “boina verde” de Gran Bretaña no podrá estar en el frente de batalla», disponible en [http://www.belt.es/noticias/2002/02\\_junio/03\\_07/07\\_Boinas\\_verdes.htm](http://www.belt.es/noticias/2002/02_junio/03_07/07_Boinas_verdes.htm).

En la sentencia de Sentencia de 11 de enero de 2000 (C 285/98.) el TJCE se pronunció sobre la negativa que recibió la Sra. Kreil al pretender alistarse en el Ejército Federal Alemán para ocupar un empleo en el servicio de mantenimiento (electromecánica de armas) bajo el argumento de que la Ley de Personal Militar y el Reglamento de carrera militar únicamente permitían el alistamiento voluntario de mujeres en unidades sanitarias y en formaciones de música militar. En este pronunciamiento, el TJCE dice que el Derecho alemán regula la exclusión total de las mujeres de los empleos militares que impliquen el uso de armas y que sólo permiten su acceso a las unidades sanitarias y a las formaciones de música militar y *«que tal exclusión, que se aplica casi a la totalidad de los empleos militares de la Bundeswehr, no puede considerarse como una excepción justificada por la naturaleza específica de los empleos de que se trata o por las condiciones especiales de su ejercicio. Pues bien, las disposiciones previstas en el artículo 2, apartado 2, de la Directiva sólo pueden referirse a actividades específicas»* (puntos 26-27). El TJCE añade que el hecho de que las personas que sirven en las fuerzas armadas *«puedan tener que utilizar armas no justifica por sí solo que las mujeres queden excluidas del acceso a los empleos militares»* (punto 28). *«De ello se desprende que la exclusión total de las mujeres de cualquier empleo militar que implique el uso de armas no está comprendida entre las diferencias de trato permitidas por el artículo 2, apartado 3, de la Directiva en aras de la protección de la mujer»* (punto 31). Como es visible, el TJCE va a ir atemperando a lo largo del tiempo su postura en relación a la interpretación que haya de hacerse del precepto contenido en la Directiva comunitaria; ya que se parte de un lejano pronunciamiento del año 1991 a otro del 2000, donde el factor de excepcionalidad en su aplicación cobra especial relevancia.

<sup>111</sup> Primero fue la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DOUE n.º L 307, 13.12.1993) la que reguló algunas cuestiones relacionadas con el trabajo a turnos (arts. 1, 2, 8-12). Esta directiva fue modificada por la Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000, por la que se modifica la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, re-

regulación diferenciada del trabajo nocturno de las mujeres con respecto al de los hombres; tal y como hacían los convenios de la OIT mencionados en epígrafes anteriores.

De hecho, la única referencia sobre el trabajo nocturno que está exclusivamente dirigida a las mujeres la podemos encontrar en el artículo 7.1 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)<sup>112</sup>, según el cual «*Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 no se vean obligadas a realizar un trabajo nocturno durante el embarazo o durante un período consecutivo al parto, que será determinado por la autoridad nacional competente en materia de seguridad y salud, a reserva de la presentación, según las modalidades fijadas por los Estados miembros, de un certificado médico que dé fe de la necesidad para la seguridad o la salud de la trabajadora afectada*»<sup>113</sup>.

Tal y como se puede ver, se trata de una medida de carácter específico dirigida a proporcionar protección a las mujeres que se encuentren en alguno de los estados mencionados (embarazo, puerperio o lactancia) y no de una medida destinada a todas las mujeres en general. Estaríamos ante la configuración de trabajo nocturno como una situación de riesgo a efectos de protección (López, 2001, p. 71).

Los conflictos entorno a las medidas protectoras de carácter estatal dirigidas a las mujeres, y muy particularmente en relación con el trabajo nocturno de las mujeres, que se han planteado ante el Tribunal de Luxemburgo han traído causa en una eventual incompatibilidad entre aquéllas y la normativa comunitaria.

Atendiendo a la posibilidad que tienen los Estados miembros de regular medidas protectoras de la mujer en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad<sup>114</sup> y teniendo en cuenta que hombres y mujeres deben gozar de las mismas condiciones de trabajo, las disposiciones estatales que establezcan la prohibición absolu-

---

lativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, para incluir los sectores y actividades excluidos de dicha directiva (DOUE n.º L 195, 1.8.2000). La Directiva 93/104/CE ha sido derogada por la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DOUE n.º L 299, 18.11.2003).

<sup>112</sup> DO L 348 de 28.11.1992.

<sup>113</sup> Medida cuya transposición podemos encontrar en el art. 26.1 in fine de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

<sup>114</sup> Según el art. 28 de la Directiva 2006/54/CE: «1. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular referida al embarazo y la maternidad. 2. La presente Directiva no afectará a los dispuesto en la Directiva 96/34/CE y en la Directiva 92/85/CEE».

ta del trabajo nocturno a las mujeres son contrarias a las Directivas comunitarias sobre igualdad de trato. Así lo declaró el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (en adelante TJCE) en su sentencia de 25 de julio de 1991<sup>115</sup>.

#### 4. La neutralidad de la normativa española en materia de prevención de riesgos laborales

La actual normativa española en materia de prevención de riesgos laborales gira en torno a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) y sus reglamentos de desarrollo.

Tanto la redacción de la propia LPRL como las medidas que en ella se contemplan tienen un carácter neutro, es decir, no hacen distinción en cuanto al sexo de los sujetos a los que van dirigidas sus previsiones. Como ya se ha dejado entrever con anterioridad, las únicas medidas dirigidas de forma especial a la protección de la mujer, lo son en virtud de las situaciones relacionadas con la maternidad (embarazo, puerperio y lactancia). De esta forma, el artículo 26 LPRL<sup>116</sup>, titulado «Protección de la maternidad», prevé una serie de medidas a adoptar por

---

<sup>115</sup> STJCE (Pleno) de 25 de julio de 1991, Asunto C-345/89 (caso Stoeckel). Esta cuestión se suscitó en un proceso penal seguido contra el Sr. Stoeckel porque había empleado a 77 trabajadoras para un trabajo nocturno cuando la legislación francesa en vigor en ese momento lo prohibía (punto 2). El Sr. Stoeckel sostenía que la norma francesa vulneraba el art. 5 de la Directiva 76/207/CE. El TJCE dice en sentencia que, a la luz de los principios que consagra la Directiva 76/207/CE, las diferencias de trato deben estar debidamente justificadas y que en el caso del trabajo nocturno y los inconvenientes que el mismo acarrea, *«no parece que, salvo en caso de embarazo o de maternidad, los riesgos a los que se exponen las mujeres en ese tipo de trabajo sean, de modo general, diferentes de aquellos a los que se exponen también los hombres»* (punto 15). Además añade que *«el deseo de protección que inspiró en un principio la prohibición del trabajo nocturno femenino no tiene razón de ser, y el mantenimiento de esta prohibición, en razón de riesgos que no son exclusivos de las mujeres o de intereses ajenos al objeto de la Directiva 76/207, no puede ampararse en las disposiciones del apartado 3 del artículo 2 de esta Directiva»*. Concluye, pues, el TJCE declarando que *«El artículo 5 de la Directiva 76/207/CEE, del Consejo, [...] es lo bastante preciso como para imponer a los Estados miembros la obligación de no consagrar el principio de la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres, aunque esta obligación permita excepciones, cuando no exista una prohibición del trabajo nocturno para los hombres»*.

Otra cuestión que también se le planteó al TJCE era si una legislación nacional que regulaba la prohibición del trabajo nocturno tanto a hombres como a mujeres, podía regular un régimen de excepciones a la prohibición general diferente para hombres y para mujeres. El TJCE declaró que el art. 5.1 de la Directiva 76/207/CEE *«se opone a que un Estado miembro, que prohíbe el trabajo nocturno tanto de los hombres como de las mujeres, mantenga regímenes de excepciones distintos, que se diferencian fundamentalmente por el procedimiento de adopción de las mismas y por la duración del trabajo nocturno autorizado, puesto que tal diferencia no está justificada por la necesidad de garantizar la protección de la mujer, en particular, en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad»* (STJCE [Sala Sexta] de 3 de febrero de 1994. Caso Office Nationale de l'Emploi [ONEM] contra Madeleine Minne [TJCE\1994\14]).

<sup>116</sup> Artículo con el que se intentó transponer al ordenamiento jurídico español la Directiva 92/85/CEE. Sobre los avatares de la transposición de la Directiva comunitaria léase Garrigues (2009).

parte del empresario cuando del resultado de la evaluación de riesgos realizada se constata la existencia de un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras<sup>117</sup>.

Lo cierto es que tras la experiencia de un pasado no muy lejano, repleto de normas que, bajo la excusa de proporcionar una especial protección a las mujeres, derivaron en una clara discriminación para el acceso y la permanencia de las mismas en el mercado laboral; parece lógico que el legislador trate de regular los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales manteniendo una neutralidad que no dé lugar a discriminación alguna y limitándose a proporcionar una especial protección para aquellas situaciones relacionadas con la maternidad y con otros colectivos merecedores, igualmente, de especial protección<sup>118</sup>.

Pero, ¿es la prevención de riesgos laborales realmente algo neutro? Para poder responder a esta pregunta, deberíamos antes contestar a otras, como por ejemplo: ¿Cuál es el criterio que se utiliza cuando se diseña un puesto de trabajo o un equipo de trabajo o una herramienta o un equipo de protección individual? Igualmente, ¿cuál es el referente a la hora de establecer los valores límite ambientales o los valores límite biológicos para sustancias químicas? ¿Se tiene en cuenta la diferente incidencia que los riesgos laborales pueden tener sobre los hombres y sobre las mujeres? ¿Reflejan las estadísticas la realidad de la seguridad y salud de las mujeres?

Lo cierto es que el referente para el establecimiento de cualquier límite o para la adopción de la mayoría de las medidas preventivas, ha sido el trabajador-hombre. Esto es, los estudios y las investigaciones sobre la incidencia de los riesgos en la salud se han hecho tomando como referente al trabajador-varón<sup>119</sup>, por lo que se han ignorado sistemáticamente las consecuencias de los riesgos en sectores de actividad feminizados. ¿Es posible que ello se haya producido así porque en esos sectores no se producían muertes y, en general, accidentes de trabajo graves? ¿O será porque las mujeres sufren (sufrían) en silencio las consecuencias de las enfermedades derivadas del trabajo? ¿Cuál es la razón para que mediante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se haya tenido que introducir un nuevo apartado, el cuatro<sup>120</sup>, en el artículo 5 LPRL obligando a las Administraciones a promover «la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, conside-

<sup>117</sup> No nos detendremos en el análisis de las medidas contempladas por el artículo 26, ya que son objeto de estudio en otros artículos publicados en este mismo número de la Revista *Lan Harremanak*.

<sup>118</sup> Trabajadores especialmente sensibles (art. 25 LPRL), menores (art. 27 LPRL) y trabajadores con relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y contratados por empresas de trabajo temporal (art. 28 LPRL).

<sup>119</sup> Claro que si de estudios epidemiológicos se trata, teniendo en cuenta la mayor presencia de los hombres en algunos sectores de actividad, por no decir la prevalencia absoluta, es lógico que se centren el trabajador-hombre (ya que no había mujeres).

<sup>120</sup> Apartado cuarto añadido por la disposición adicional 12.ª Uno de la LO 3/2007.

*rando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores»?*

## 5. Conclusiones

A partir de las normas que se han mencionado y analizado en este trabajo se puede llegar a una conclusión relativamente clara: los argumentos que se han esgrimido en la mayoría de las ocasiones para aprobar normas que daban un trato diferenciado al trabajo de las mujeres respecto del de los hombres han sido criterios basados en la supuesta debilidad de las mujeres y, por tanto, en la necesidad de éstas de gozar de una protección especial. En general, puede decirse que esos argumentos han sido un mero pretexto para mantener —en muchas ocasiones— a las mujeres fuera del mercado laboral o en determinados sectores de actividad que se consideraban adecuados a su condición femenina.

La progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo en unas condiciones precarias de acceso y de permanencia en el trabajo remunerado dio lugar a diferentes actuaciones normativas, entre las que cabe destacar la protagonizada por la Unión Europea, con la aprobación de diversas normas cuyo objetivo era y es garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de acceso, formación, promoción y condiciones laborales. Por su parte, la intervención interpretativa del TJUE ha dado lugar a que los Estados miembros hayan tenido que ir derogando aquellos preceptos que eran contrarios al derecho a la igualdad de trato en el ámbito que nos ocupa y adoptando normas con la finalidad de garantizar el ejercicio efectivo de dicho derecho. Finalmente, y sin perjuicio de lo anterior, no podemos olvidar ni dejar de destacar el papel que ha jugado la Constitución Española de 1978, con la consagración del principio de igualdad y no discriminación y la interpretación que el Tribunal Constitucional ha realizado sobre el mismo.

A pesar de que la normativa española en materia de prevención de riesgos no mantiene ningún tipo de regulación especial para las mujeres, salvo la prevista para los estados relacionados con la maternidad; lo cierto es que las medidas preventivas y de protección que deban adoptarse en la práctica, no tienen por qué ser las mismas para los hombres y para las mujeres, debido a la diferente incidencia que pueden tener los riesgos en unos y otras y a la necesidad de garantizar una protección eficaz tanto a unos como a otras, ya que todos, trabajadores y trabajadoras, tienen derecho por igual según lo previsto en el art. 14.1 LPRL<sup>121</sup>.

---

<sup>121</sup> Para un estudio más profundo sobre esta cuestión léase Martín (2010).

## 6. Bibliografía

- ARBAIZA, M. (2000): «La cuestión social como cuestión de género. Feminidad y trabajo en España (1860-1930), *Historia Contemporánea*, n.º 21, pp. 395-458.
- ARBAIZA, M. (2002): «La construcción social del empleo femenino en España (1850-1935), *Arenal*, vol. 9, n.º 2, pp. 215-239.
- ARBAIZA, M. (2003): «Orígenes culturales de la división sexual del trabajo en España (1800-1935), en Gálvez, L. y Sarasua, C. (dir. lit.), *¿Privilegios o eficiencia?: mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Alicante. Universidad de Alicante, pp. 189-216.
- BIZCARRONDO, M. (1994): «El feminismo socialista en España», en Rodero, M., *Sindicalismo y Movimientos Sociales*, Madrid, UGT-Centro de Estudios Históricos, pp. 127-146.
- CAIRÓS BARRETO, D.M (2010): «Seguridad y salud de la trabajadora embarazada, de parto reciente o en período de lactancia», *Lan Harremanak*, n.º 23.
- CASAS, M.E. (1998): «Transformaciones del trabajo, trabajo de las mujeres y futuro del Derecho del Trabajo», *Relaciones Laborales*, n.º 11, pp. 90-102.
- ESPUNY TOMÁS, M.J. (2007): «Aproximación histórica al principio de igualdad de género (III): las Reglamentaciones de Trabajo, observatorios de la desigualdad», *IUSLabor*, n.º 2, pp. 1-7.
- ESPUNY TOMÁS, M.J. (2008): «Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (IV): De la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 a las últimas disposiciones franquistas», *IUSLabor*, n.º 1, pp.1-21.
- GARRIGUES GIMÉNEZ, A. (2009): «Evaluación de riesgos laborales y maternidad: el RD 298/2009, de 6 de marzo, o el peligroso hábito normativo de la transposición por entregas», *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 143, pp.627-649.
- ISSL-INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (Región de Murcia) (2009): «Ficha divulgativa «Efectos del trabajo a turnos y nocturno» (FD-07/2009), Murcia, pp. 1-2.
- KNAUTH, P. (1998): «Horas de trabajo», *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo (OIT)* vol. 1, Madrid, MTAS, pp. 43.1-43.16.
- KOGI, K. (1998): «Privación del sueño», *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo (OIT)* vol. 1, Madrid, MTAS, pp. 29.56-29.60.
- LÓPEZ, E. (2000): «Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo: nueva redacción del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales», *Tribuna Social*, n.º 115, pp. 29-39.
- LÓPEZ, J. (2001): «Salud laboral y protección por maternidad», en López, J. (coord.) (2001): *Nuevos escenarios para el Derecho del Trabajo: familia, inmigración y noción de trabajador*. Madrid. Marcial Pons.
- LOUSADA, J.F. (1998): «La protección de la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia», *Actualidad Laboral*, n.º 38, pp. 703-726.
- MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L.: (2010): «La igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo: la obligada atención al sexo en la garantía de una protección eficaz de las mujeres trabajadoras», *Lan Harremanak*, n.º 23.
- NIELFA, G. (2003): «Trabajo, legislación y género en le España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral», en Gálvez, L. y Sarasua, C. (dir. lit.), *¿Privilegios o eficiencia?: mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Alicante. Universidad de Alicante, pp. 39-56.
- NOGAREDA, C. y NOGAREDA, S. (1993): «NTP 310: Trabajo nocturno y trabajo a turnos: alimentación», Barcelona, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, pp. 1-5.
- NOGAREDA, C. (1997): «NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos», Barcelona, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, pp. 1-10.

- POLITAKIS, G.P. (2001): «Trabajo nocturno de las mujeres. El doble anhelo protección-igualdad», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 120 (4), pp. 469-495.
- SCOTT, J.W. (1993): «La mujer trabajadora en el siglo XIX», en DUBY, G. y PERROT, M. (dir), *Historia de las mujeres en Occidente*, vol. 4, (El siglo XIX / Fraisse, G. y Perrot, M. (dir)). Madrid. Taurus Ediciones, pp. 405-436.
- SEMPERE, A.V. (1987): «Discriminación y trabajo femenino en la minería», *Relaciones Laborales*, n.º 3, pp. 108-127.
- SOTO, A. (1989): *El Trabajo Industrial en le España Contemporánea, 1874-1936*, Barcelona. Anthropos.
- VOGEL, L. (2006): *La salud de la mujer trabajadora en Europa. Desigualdades no reconocidas*, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).