

Normas laborales y discriminación de la mujer en el trabajo (un estudio de derecho comparado)

Margarita González Salomón

Sumario: introducción / I. ¿Por qué se estudia el derecho laboral soviético? / II. El sistema jurídico soviético y su ética protectora / III. La protección de la trabajadora soviética/ IV. La nueva era: de la Perestroika a la Comunidad de Estados Independientes / V. El sistema jurídico estadounidense.

Introducción

Este estudio versa sobre algunos aspectos de la regulación jurídica, discriminación y reivindicación del valor del trabajo femenino.

A través de dos sistemas jurídicos diferentes, el soviético que continúa teniendo vigencia como ejemplo destacado de legislación socialista, y el estadounidense como ejemplo de legislación liberal, se subrayan semejanzas y diferencias entre estas dos regulaciones laborales contemporáneas así como las diversas contribuciones que ambos sistemas han hecho a la reivindicación de los derechos de la mujer trabajadora.

I. ¿Por qué se estudia el derecho laboral soviético?

La vigencia del derecho estadounidense justifica por sí sola su estudio pero, ¿y el soviético? La Unión Soviética ha dejado de existir, es cierto, pero el derecho laboral socialista soviético en materia de protección de la mujer trabajadora constituye toda una aportación al derecho universal y conforme pase el tiempo, no cabe la menor duda, será cada vez más estudiado. Es en este sentido en

que se podría afirmar que la Unión Soviética y más específicamente el derecho laboral soviético "es base de subversión universal, un centro de expansión revolucionaria..." Como se verá en el transcurso de este trabajo, la ética que lo inspiró, su alcance generalizado, la celeridad con que se implementó y los profundos cambios que propició en la sociedad soviética lo hacen un derecho único, en el más puro sentido revolucionario, ejemplar. No es necesario ser marxista leninista para darse cuenta de ello. La Organización Internacional del Trabajo, con estadísticas comparativas, comprueba que uno de los objetivos más importantes del derecho del trabajo es: la igual paga por igual trabajo a hombres y mujeres, se ha logrado única y exclusivamente en la Unión Soviética.

A continuación se presenta un cuadro comparativo sobre lo afirmado: Remuneración del trabajo de las mujeres en porcentaje respecto a la remuneración de los hombres:

URSS 100.1, Suecia 90.1, RFA 79.1, Francia 78.1, Inglaterra 68.8, E.U. 66.0, Japón 43 A.²

El derecho a la jubilación lo obtienen las mujeres a la edad de 55 años, mientras los hombres hasta los 60 años.³

* La autora es profesora e investigadora del Departamento de Derecho de la UAM-A.

1. LLERENA AMADEO, Juan Rafael, *Fuerzas y Debilidades del Régimen Soviético*, Prudencia Iuris, diciembre 1984.

2. Datos de la OTI citados por ZOYA PUJOVA, *Por una vida mejor y más generosa*, Editorial APN, 1988, p. 23.

3. Id., p. 25.

...el derecho laboral socialista soviético en materia de protección de la mujer trabajadora constituye toda una aportación al derecho universal y conforme pase el tiempo, no cabe la menor duda, será cada vez más estudiado.

II. El sistema jurídico soviético y su ética protectora

El sistema jurídico soviético tiene como fuente principal al derecho estricto. En él, la legislación prevalece por sobre la costumbre. La mayoría de los autores, haciendo algunas salvedades secundarias, lo ubican dentro de la corriente conocida como civilista.

Muchas son las naciones que han adoptado ese sistema sin que la mujer trabajadora haya sido especialmente beneficiada. El aspecto fundamental de la legislación soviética está en que a través del sistema de derecho escrito, permea una ética socialista eminentemente protectora de la trabajadora. Los principios éticos que constituyen la columna vertebral del sistema jurídico han sido reconocidos por tratadistas del mundo liberal capitalista e identificados como "el carácter casi religioso del derecho soviético".⁴ Esta ética socialista que promueve la educación moral, "no por la palabra sino con el ejemplo"⁵ es la que otorga el sello eminentemente protector de la trabajadora y la madre, propio y característico del derecho socialista soviético. Es, además, la que permanecerá regulando las relaciones sociales cuando el sistema jurídico pierda con el pleno advenimiento del socialismo, su razón de ser.

A partir de estos principios éticos, es que se da la influencia de la Unión Soviética en, el derecho internacional. Es de conocimiento general que esta influencia ha sido enorme en lo relativo al reconocimiento y consagración en tratados, de los derechos sociales y económicos.⁶ Derechos considerados como "secundarios" por las naciones capitalistas liberales para quienes los derechos civiles y políticos

ocupan el lugar principal. Así, la ética aparece como el principio rector de todo lo jurídico y "visto desde esta perspectiva de avanzada, el derecho soviético es una filosofía de la vida cuya tarea básica es la fundamental recreación de la conciencia del pueblo",⁷ y, como consecuencia, el surgimiento del "hombre nuevo". La protección de la mujer como trabajadora y como madre, y la garantía de sus derechos evidentemente requieren no sólo de un sistema jurídico sino de un cambio radical de conciencias.

III. La protección de la trabajadora soviética

III.A) Antecedentes

El movimiento socialista desde su aparición plantea la situación de la mujer y reivindica sus derechos.

Al escribir sobre la situación de la trabajadora soviética viene inmediatamente a la memoria el nombre de Alejandra Kollontai y de su bastísima labor -de palabra y de obra- en favor de los derechos de las trabajadoras soviéticas. El papel destacado que realiza en política, aún comparándolo con el de mujeres de hoy, (Kollontai nace en 1872) es excepcional.⁸ Entregada principalmente a promover la situación de las campesinas y trabajadoras soviéticas, sus luchas continúan siendo fuente de inspiración para las feministas. Esto trae a colación una bella lección de la historia: los estados desaparecen, las ideas luminosas no.

La Kollontai considera como "evidente que cualquiera que sea el tipo de sociedad que se estudie, el estatuto social de las mujeres está determinado en primer lugar por el papel que juega en la producción".⁹ Como mujer de agallas y pensamiento profundo, sin utilizar el término "discriminación" desconocido dentro de la filosofía socialista imperante, continuamente hace alusión a la devaluación del trabajo de la mujer. Kollontai niega incluso algunas tesis de Engels, al afirmar: "Muchos opinan que el estado de servidumbre e inferioridad de la

4. OSAKWE, Christopher, *The Soviet Legal System*, Texas International Law Journal, Vol. 21:1, 1985, p. 21. .

5. *Ética*, Editorial Progreso, URSS, 1986, p. 250.

6. Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas abierto a firma y ratificación en 1966 y con entrada en vigor el 3 de enero de 1976.

7. OSAKWE, Christopher, *op. cit.*, p. 21.

8. Véase, KOLLONTAI, Alejandra, *Sobre la liberación de la mujer*. Editorial Fontamara, México, 1979.

9. HEINEN, Jaqueline, Introducción, KOLLONTAI, Alejandra, *op.cit.*, p. 14.

mujer es paralelo a la introducción de la propiedad privada. ¡Es falso! Es cierto que la propiedad privada implicó la puesta en tutela de la mujer, pero únicamente ahí donde, con motivo de la división del trabajo, había perdido su papel en la producción. Formalmente, eso representó un viraje en un proceso en el transcurso del cual la mujer fue poco a poco apartada del trabajo productivo. Pero esta evolución había empezado a partir del comunismo primitivo".¹⁰ Explica que las mujeres no deben de creer a aquellos que afirman que siempre han estado y estarán sujetas a la autoridad masculina y que su liberación no la encontrarán ni en la ciencia ni en la cultura sino a través de un trabajo útil realizado dentro del sistema económico comunista.¹¹

Las aportaciones de Lenin son cuantiosas. Ya en 1919 Lenin se dirige a la Cuarta Conferencia de las Mujeres Trabajadoras no Partidarias de Moscú, y explica que los estados capitalistas europeos han tratado de cambiar las leyes para lograr la emancipación de la mujer, pero que eso dentro del capitalismo no se ha logrado puesto que los hombres continúan manteniendo sus privilegios.¹² Ante la cuestión de cuál es el mejor sistema para garantizar la democracia, Lenin afirma que el cambio en el estatus de la mujer socialista aporta la prueba contundente. En la sociedad burguesa las mujeres nunca han tenido los mismos derechos que los hombres. La democracia burguesa, en palabras promete igualdad y libertad, pero en la práctica no existe una sola república burguesa, ni siquiera entre las más avanzadas, que haya otorgado a las mujeres (la mitad de la raza humana) y a los hombres completa igualdad ante los ojos de la ley, o liberado a la mujer de la dependencia y la opresión del varón.¹³

El papel esclavizado de la mujer dentro del matrimonio es subrayado por Lenin.¹⁴ Estas mujeres, al ayudar a las necesidades del hogar, son explotadas

El sistema jurídico soviético tiene como fuente principal al derecho estricto. En él, la legislación prevalece por sobre la costumbre.

ahí por un capitalismo que las mata de hambre. Afirma que la esclavitud al igual que el feudalismo y el capitalismo explotan a la mujer y que aunque la forma de la explotación cambia, la explotación permanece.¹⁵

III.B) Generalidades sobre la legislación soviética

La Constitución Soviética, Constitución escrita con un amplio articulado en 1977, dispone que los ciudadanos soviéticos son iguales ante la ley, sin distinción de origen, social o estatus de propietario, raza o nacionalidad, sexo, educación, lengua, actitud frente a la religión, naturaleza de ocupación, domicilio u otro estatus.¹⁶

Con gran precisión el artículo 35 afirma que "Las mujeres y los hombres tienen igualdad de derechos en la Unión Soviética. El ejercicio de estos derechos es asegurado, otorgando a la mujer igual acceso que los hombres a la educación, al entrenamiento vocacional y profesional, igualdad de oportunidades en el empleo, en la remuneración y promoción, y en actividades sociales y políticas y culturales, proveyendo a las madres de las condiciones para que trabajen; al través de la protección legal, del apoyo material y moral para las madres y los niños, incluyendo ausencias pagadas y otros beneficios para las madres en cinta y la gradual reducción de la jornada de trabajo para las madres con hijos pequeños."¹⁷

La protección constitucional de la mujer se proyecta a la legislación secundaria. Las leyes penales soviéticas protegen algunos de los derechos reconocidos en la Constitución en materia laboral, castigando hasta con dos años de prisión y con trabajo "correctivo" de hasta de un año, a la persona que impida a la mujer la participación en actividades públicas o culturales del Estado y que viole con ello la igualdad de la mujer si el impedimento va

10. KOLLONTAI, Alejandra, citada por HEINEN, Jaqueline, Introducción, *op.cit.*, p. 14.

11. En este sentido, KOLLONTAI, Alejandra, *op.cit.*, Seminario de Lenin-grado, P conferencia, pp. 44-45.

12. LENIN, "The Tasks of the Working Women in the Soviet Republic" Pravda, núm. 213, septiembre 25, 1919, en *The Emancipation of Women. Writings of V.I. Lenin*, International Publishers, 1978, p.72.

13. *Id.*, p. 74.

14. LENIN, "Capitalismo y Trabajo Femenino", Pravda, núm. 102, mayo 5 de 1913, en *The Emancipation of Women, op. cit.*, p. 26.

15. *ibidem*.

16. Art. 43 de la Constitución de la URSS.

17. El artículo 35 de la Constitución de la URSS al presentar un catálogo de los derechos de la mujer prueba la importancia destacada que se le otorgan, dado que las constituciones, como documentos generales, sólo establecen "los principios básicos de la legislación...". LASALLE, Ferdinand, *Qué es una Constitución*, SS. XX, Buenos Aires, citado por Angélica MIRANDA, Jaime ESCAMTLA y Ramiro BAUTISTA; *Teoría constitucional I. Antología*, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, primera edición, México, 1985, p.80.

acompañado de coerción o amenaza de coerción.¹⁸ El negar empleo o separar del trabajo a una mujer por el hecho de estar embarazada o alimentando bebé, será castigado con trabajo correctivo por un término de hasta un año o con la separación del empleo.¹⁹

Conforme pasa el tiempo la legislación soviética va enriqueciendo su arsenal normativo en materia laboral. Así en 1970 se pasan nuevas leyes. En materia contractual se prohíbe cualquier limitación indirecta, directa o preferencia alguna basada en el sexo, la raza, la nacionalidad o las creencias religiosas.²⁰ Aunque no exclusivo para la mujer, la legislación laboral permite y en ocasiones favorece (como es el caso de la mujer con hijos pequeños o embarazada) la reducción de la jornada laboral.²¹ Prohíbe que se emplee a mujeres en trabajos pesados, bajo condiciones insalubres o bajo tierra, a excepción de aquellos relacionados con servicios comunales.²² Se restringe el trabajo nocturno de la mujer; se debe transferir a las mujeres embarazadas, mediante certificado médico, a trabajos más fáciles y deberán continuar percibiendo el mismo salario. Trato especial también se otorgará a las mujeres con niños menores de un año.²³ Se garantiza a la madre tiempo libre antes y después del parto. Los tiempos extra de la jornada laboral están prohibidos para mujeres embarazadas, madres en época de crianza, así como mujeres con hijos menores de un año.²⁴ En el caso de mujeres con hijos menores de ocho años éstas podrán rehusar trabajar horas extras en días festivos y hacer viajes de negocios.²⁵ Las mujeres embarazadas, en época de crianza o con bebés menores de un año, no pueden ser despedidas del empleo salvo por el cierre total de la empresa, pero en ese caso se les debe de garantizar inmediatamente el ingreso a otro trabajo.²⁶

En ocasiones, la protección que el Estado Soviético otorga a las mujeres llega al detalle. Aquí se presenta una porción de un documento oficial que contiene una serie de recomendaciones sobre las labores que son más convenientes para ser realiza-

das por mujeres²⁷. La sección primera versa sobre el cultivo de plantas; la segunda sobre la alimentación de ganado; la tercera sobre trabajos de reparación; la cuarta contiene la lista de máquinas y utensilios mecánicos cuyo manejo se recomienda predominantemente para las mujeres. La regulación llega a los más mínimos detalles. Vgr. Con relación a los tractores expresamente se estipula que las mujeres operadoras deben de ser las primeras en recibirlos. En el caso de otras máquinas para trabajos del campo se les debe proveer de las que sean las más fáciles de operar y mantener, cuyos asientos, cabinas y encendedores automáticos tengan los diseños innovados y que sean conforme a los requerimientos uniformes en el diseño de tractores y maquinaria agrícola en seguridad para el trabajo e higiene.²⁸

Las mujeres soviéticas constituyen el 53% de la población y a pesar de la legislación que las protege continúan luchando por ampliar sus derechos. Se reconoce que la mujer cuenta con menos tiempo libre que los hombres. Los problemas primordiales son tratados por los consejos de mujeres trabajadoras. Se discuten cuestiones relacionadas con proveer de mayor tiempo a la mujer para dedicarlo a la familia, promover su participación en deportes y eventos sociales, así como facilitar su trabajo de modo que pueda dedicar más tiempo al descanso.²⁹

Se planea crear en los centros de trabajo y empresas "mesas de pedidos" de comida diaria y venta de alimentos, peluquerías y lavanderías de manera que se le faciliten las labores que generalmente, por cuestión de costumbre y tradición, realiza.

Algunas regiones han respondido a la demanda de las mujeres, asignando ayuda material extra para la familia. Por ejemplo, Bielorusia en 1986 gasta 63 millones de rublos en subsidios de embarazo y vacaciones de un año que se conceden a las madres a fin de que cuiden al niño recién nacido.³⁰

No se olvida la ayuda espiritual y se promueve el "espíritu de buena vecindad y ayuda mutua"; se afirma: "necesitamos calor humano", sin embargo se reconoce que, en general, la mujer recibe salario más bajo que los hombres, dado que "a medida que sube el escalafón va disminuyendo el número de mujeres".³¹

18. Art. 134. Criminal Code of the Russian Soviet Federative Socialist Republic. Aprobado el 27 de octubre de 1960.

19. Art. 139 Criminal Code of the Russian Soviet Federative Socialist Republic.

20. Art. 9. Guarantees of Employment. Labour Contract, *Fundamentáls of Labour Legislation of the USSR and the Union Republics*, ("Fundamentáls"). Aprobado el 15 de julio de 1970.

21. Art. 26 Part Time Work, *Fundamentáls*.

22. Art. 68 *Fundamentáls*.

23. Art. 60 y 70 *Fundamentáls*.

24. Art. 163 *Fundamentáls*.

25. Art. 163 *Fundamentáls*.

26. Art. 170 *Fundamentáls*.

27. Jobs and Mechanisms where predominantly female labour is recommended. Approved by the State Labour and Wages Committee of the URSS Council of Ministers. Diciembre 29 de 1969.

28. *Ibidem*.

29. PUJOVA. Zoya. *op.cit.* p.4

30. *Ibidem*.

31. *Id.*,

A pesar de lo anterior, es evidente el alto grado de participación de la mujer soviética en el poder. A continuación se presenta un cuadro en el que aparecen los porcentajes que del total, representan las mujeres en los diversos órganos de poder soviético:

Organo	Núm. de miembros	Porcentaje del total
Soviet Supremo de la URSS (1984)	492	32.5%
Soviet de la Unión	233	31.1%
Soviet de las Naciones (1985)	259	34.5%
Soviet Supremo de las Repúblicas Federales (1985)	2435	36.2%
Soviet Supremo de las Repúblicas Autónomas (1985)	1395	40.3%
Soviet de Repúblicas Populares de los Territorios, provincias, comarcas, regiones, ciudades, poblados	1'146,329	49.4%

A título de comparación, en la Cámara baja del parlamento francés las mujeres constituyen el 1.8%; en Irlanda el 3.5%; en Italia el 3.8%; en Inglaterra el 4.3%; en RFA el 5.8% y en Bélgica el 6.1%.³²

II/. La Nueva Era:

de la Perestroika a la Comunidad de Estados Independientes

Inicialmente y a pesar de la apertura política que implica se continúa afirmando que el socialismo constituye la opción superior para la Unión Soviética. Afirma Gorbachov, dirigiéndose en 1987 al Congreso Mundial de Mujeres, que se verifica en Moscú: "Todos continuamos estudiando y enseñándonos unos a otros a trabajar en la actual perestroika. Nuestro objetivo consiste en imprimir nuevas cualidades al régimen socialista, en desarrollar el humanitarismo y el respeto a la dignidad del hombre, que implícitos lleva este régimen y elevar aún más el prestigio del ciudadano de la patria socialista."³³ Mas a pesar de que se conserva una terminología socialista, lo cierto es que de 1985 a 1991 paralelamente al colapso del estado soviético se

presenta la paulatina transformación de la legislación soviética.³⁴

De entre las muchas y variadas nuevas leyes que afectan directamente a la mujer como trabajadora destacan las que regulan la propiedad de los medios de producción y que se inician en 1987.

La Ley de Empresas Mixtas, de 1987, abre la puerta a la posibilidad de que las empresas estatales puedan contar con socios extranjeros. El grave problema en este caso es que implica un doble trato en materia laboral. El trabajador soviético continuará estando protegido por la legislación laboral socialista, pero el extranjero tendrá sus derechos fijados por contrato.³⁵ Esta ley es anticonstitucional, dado que cualquier mujer extranjera que obtenga un puesto en una empresa mixta dejará de estar bajo la protección del derecho laboral soviético.

La Ley sobre el trabajo autónomo que entró en vigor en mayo de 1987 impulsó el surgimiento masivo de cooperativas; antes sólo existían las cooperativas estatizadas. Al amparo de la nueva ley se crea el impuesto a los cooperativistas y se recalca el nuevo sentido competencial de la producción: "los artículos y servicios soviéticos tienen que poder competir con los extranjeros"³⁶

De esta manera se inicia el desmoronamiento de la ética socialista, dado que los valores de cooperación, solidaridad y protección al trabajador van dando paso a la lucha por conseguir mercados además de la alteración total del sistema de producción.

Este nuevo tipo de propiedad tuvo de inmediato críticos: "Con la aparición de las cooperativas en nuestro país ha empezado a escasear todo...", dirían algunos. Son muchas las censuras que provocan los nuevos precios. Se afirma que estos son para "millonarios y ladrones" que no tienen en qué gastar su dinero y que "Los precios arbitrarios son fuente de ingresos ilícitos..."³⁷

Siguiendo a las cooperativas se crea la nueva ley de propiedad (marzo, 1990) y con ella la abierta ideología capitalista que rebate el concepto socialista de propiedad. Se explica al ciudadano soviético bajo la antigua perspectiva: "De este modo se formulaba la tesis: los medios de producción y trabajo están socializados, esto es, han adquirido carácter socia-

32. *Id.*, p.21.

33. GORVACHOV, Mijail, Palabras dirigidas a las participantes al Congreso Mundial de Mujeres, 23 de junio de 1987, Editorial APN. 1987, p. 7.

34. Sobre los cambios que en materia legislativa se realizan en la URSS a partir de 1985 a 1991 véase: BECERRA RAMÍREZ, Manuel, *El factor Jurídico en la transformación de la URSS*, UNAM, 1992, p.

35. *Id.*, p. 7.

36. Las Cooperativas: Trabajo y espíritu emprendedor, APN, Moscú, 1989, p. 14.

37. *Ib*

idem.

lista, es decir, se ha alcanzado el propósito que perseguía la Gran Revolución de octubre de 1917".^{37a}

A renglón seguido se plantea como solución la nueva tesis capitalista que permea el nuevo sistema jurídico: No basta proclamar una consigna bella porque... "la vinculación del trabajador con los medios de producción se produce en el proceso mismo de la producción y nunca antes: cuando cada trabajador puede hacer uso de los resultados de su trabajo, cuando participa en la distribución justa del producto suplementario (plusvalía), cuando está consiente de que le conviene velar por sus propios intereses, pues ello responde a los intereses de toda la sociedad... sin las relaciones de propiedad de los medios de producción, el mecanismo económico que rige la sociedad, no llegan a crear estas condiciones de trabajo y su retribución, inevitablemente se produce la enajenación del trabajador de los medios de producción en pérdida de interés en preservar y multiplicar la propiedad. Esto es precisamente lo que ha sucedido en la Unión Soviética".³⁸

El nuevo capitalismo ha dejado de otorgar la importancia que dentro del sistema socialista tenía la mujer trabajadora y la madre soviética. El proyecto de Tratado sobre la Unión de Estados de 1991 deja de hacer referencia, como sí la había en la Constitución Soviética de 1977, a los derechos de la mujer y a la protección de la trabajadora y madre.³⁹ En el artículo tercero del Tratado se reconocen sólo documentos internacionales liberales como la Declaración Universal de los Derechos del Hombre* si bien de gran contenido ético, dista mucho de proteger a la mujer en su totalidad como lo hacía la Constitución Soviética de 1977.

El proyecto de la nueva Constitución Rusa, elaborado por el gobierno de Boris Yeltsin, fue propuesto al Soviet Supremo en marzo de 1992. Este proyecto no constituye todavía un proyecto típicamente liberal, pues aparecen en él considerados aspectos sociales y se inscribe en un marco de constitución social semejante a la que tenemos en vigor en México.

El proyecto constitucional de Yeltsin es sujeto a referéndum el 12 de diciembre de 1993, y pone en sus manos un poder casi absoluto.⁴⁰ Poder a ser ejercido bajo la supervisión del Soviet Supremo de la República Federativa Rusa, todavía conformado

en su mayoría por diputados comunistas que abiertamente se manifestaron en contra de aspectos importantes del mismo.^{40a}

Mientras tanto la población rusa expresa abiertamente su descontento con el actual régimen y el nuevo sistema jurídico. En la primera página de la revista "Nueva Rusia" aparece a manera de editorial un artículo denominado "A precio de qué". Este artículo critica duramente a la llamada nueva revolución, es decir, los cambios que han hecho caer al socialismo y que no sólo no dan solución a la gran problemática rusa sino que empeoran la ya difícil situación. "En su Leviatán, Hobbes escribe que cualquier nueva formación política si hace bien a la mayoría de la población el cambio tiene éxito. Nuestra revolución fue ideada con esos fines pero en siete años ha tomado el rumbo opuesto y lo comprendemos ya casi todos. La "libertad" de varios miles de políticos se torno en la inmoralidad, temor o miseria para millones de personas."⁴¹ Y válidamente puede agregarse: en una considerable disminución a los derechos de la trabajadora soviética y a la defensa que una ética fundamentalmente protectora, como la socialista, otorgo a la madre trabajadora.

A continuación se presenta la manera como el sistema jurídico estadounidense promueve la reivindicación de los derechos de la mujer trabajadora.

V. El sistema jurídico estadounidense

V. A) El sistema jurídico estadounidense y su ética competitiva

La protección del ser humano y la garantía de sus derechos, las más de las veces, aparecen en los primeros artículos de los documentos políticos fundamentales o constituciones. No es ese el caso de la Constitución estadounidense. La cuestión de los derechos humanos será incorporada en enmiendas conforme estas ideas maduran en la experiencia nacional.

El objetivo principal de la Constitución reproduce el motivo por el que fueron convocadas al congreso constituyente las trece colonias: promover el comercio y regularlo.⁴² Sin embargo, derivado de la

37a. ZHARIKOV, Yuri y KONDRATIEV, Moroslav, *Diversidad de formas propiedad en la URSS*, APN, Moscú, 1990, p. 4.

38. *Ibidem*.

39. BECERRA RAMÍREZ, Manuel, "Observaciones sobre el proyecto de nueva Constitución Rusa". *Suplemento México Internacional*, Año 3, núm. 5, julio, 1992.

40. ERICKSON, John, "Une doctrine militaire equivoque en Russie", *Le Monde Diplomatique*, Janvier, 1994, p. 7.

40A. BECERRA RAMÍREZ, Manuel, "Observaciones sobre el proyecto de nueva Constitución Rusa", *loc.cit*.

41. *Revista Nueva Rusia*, núm. 3 (493), 1992, p.].

42. En este sentido, GUNTHER, Gerald, *Constitutional Law*, The Foundation Press, Nueva York. 1980, p. 113.

interpretación judicial a enmiendas constitucionales (principalmente la 14 que se comentará más adelante) nace el derecho laboral "igualitario" estadounidense, el cual está regido por el principio fundamental que permea todo el sistema jurídico de esa nación: garantizar la competencia. Claro está, una competencia "justa" desde la perspectiva del liberalismo. Así, se afirma que "...la justicia puede definirse como el trato honrado, equitativo e imparcial otorgado a intereses y deseos en competencia (competing interests and desires) de individuos y grupos con la debida consideración al bien común."⁴³

En el marco de una ética patriarcal capitalista que favorece la abierta y en ocasiones descarnada competencia, la mujer trabajadora tiene pocas posibilidades de que se le reconozcan y protejan sus derechos. Por ello las reivindicaciones de los derechos de la mujer estadounidense son muy recientes. Todavía en la década de los años setenta las legislaturas estatales y el Congreso aprueban leyes que realizan clasificaciones en base al sexo.⁴⁴

En el derecho estadounidense conocido como "common law" o derecho consuetudinario, hace una generación se sostenía una doctrina en materia de empleo que, favoreciendo la competencia y el capital, era conocida como doctrina del empleo "a voluntad" ("at will"). Esta voluntad es la del patrón, naturalmente. Como consecuencia patrones y sindicatos podían discriminar a la mujer en materias tales como "la contratación, colocación, promoción, salarios, despidos, antigüedad, seguros, y beneficios de retiro".⁴⁵

La ética que permea el sistema jurídico estadounidense considerada aquí en sus manifestaciones en



materia laboral, se separa de la ética internacional y soviética, la cual se manifiesta como eminentemente protectora de la mujer. En materia de derechos humanos, en cuyo ámbito han ocupado un papel principal y casi pionero los derechos del trabajador, se habla de "protección" o "defensa". Y a pesar de las contribuciones de la experiencia jurídica norteamericana a la defensa de los derechos humanos, la importancia que en la ética estadounidense se otorga a los derechos del capital ha impedido a esta nación ser parte a los tratados de la Organización Internacional del Trabajo, institución a la que la mujer trabajadora debe internacionalmente su protección.

V, B) La protección jurídica de la trabajadora estadounidense

A diferencia del derecho soviético cuya protección de la mujer trabajadora se hace al amparo de una robusta ideología, el rasgo fundamental del derecho estadounidense es que, después de establecer algunos principios generales, deja a la mujer que obtenga de la Suprema Corte de Justicia y de los tribunales inferiores el reconocimiento de sus derechos y reivindicaciones.

43. En este sentido MANN y ROBERTS citados por Lean YOUNG SMITH et al., *Business Law*, West's Publishing Co., Estados Unidos, 1988, p. 7.

44. SHERMAN THOMAS, Claire, *Séx Discrimination*, West Publishing Co., St Paul Mn., 1991, p. 1.

45. Id., p. 194.

En el marco de una ética patriarcal capitalista que favorece la abierta y en ocasiones descarnada competencia, la mujer trabajadora tiene pocas posibilidades de que se le reconozcan y protejan sus derechos.

La Constitución norteamericana, documento con exclusivamente siete artículos y veinticinco enmiendas, constituye un documento demasiado breve como para que en su articulado se estipulen -como ocurre en la Constitución Soviética- los derechos propios de la mujer. Sin embargo, la práctica en la reivindicación de sus derechos ha llevado a las mujeres americanas a utilizar la enmienda constitucional 14, que a la letra dice: "Ningún estado podrá... negar a persona alguna dentro de su jurisdicción la igual protección de las leyes".⁴⁶ A partir de este precepto tan general, se ha construido toda una jurisprudencia en la cual el concepto "discriminación" es fundamental. La enmienda número 14 tiene su origen en las reivindicaciones de los negros; más tarde probará ser útil a las mujeres. Como ha sucedido en otras partes del mundo, en los Estados Unidos primero se hizo obvia la discriminación que sufrían los negros, los extranjeros, las minorías, para muchas décadas después, descubrirse que las mujeres también eran víctimas de discriminación.

"Técnicamente la Cláusula de Protección Igualitaria prohíbe la discriminación porque los tribunales han interpretado la frase "ningún estado podrá negar a ninguna persona la igual protección de las leyes" como "ningún estado podrá negar a persona alguna la protección de leyes iguales". En otras palabras las legislaturas estatales no pueden tratar a sus ciudadanos de manera diferente".⁴⁷

De esta manera, la Suprema Corte de los Estados Unidos creó un instrumento jurídico que ha probado ser formidable en la defensa de la mujer. Pero el sistema estadounidense tiene la particularidad, como corresponde a un sistema de derecho consuetudinario, que la protección de los derechos de ne-

gros, minorías, mujeres, no se opere por efecto de un acto del legislador sino que se ha ido conformando a través de un lento proceso de decisiones judiciales. En éste, tanto los tribunales de los estados como la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a petición de parte agraviada, han elaborado un conjunto de decisiones fundamentales que constituyen la columna vertebral en la defensa de los derechos de la mujer. El avance aquí se hace paso a pasito a través de un proceso de demandas por discriminación, mismas que una vez resueltas favorablemente crearán precedentes que beneficiarán a todas las mujeres.

Hay que subrayar,, sin embargo, que el derecho creado a través de la jurisprudencia ha sido completado por derecho escrito; fuente que dentro de un sistema consuetudinario ocupa el segundo lugar. Sin embargo, en el sistema jurídico estadounidense las leyes, estatutos, códigos y demás formas de manifestación escrita del derecho han ido tomando fuerza conforme pasa el tiempo y se siente la necesidad de contar con un arsenal jurídico más amplio y preciso, tanto federal como estatal.

A continuación, y tratando de sintetizarlos al máximo, se presentan tres casos en los que las mujeres han defendido sus derechos, probando que las prácticas en materia laboral les son discriminatorias y, por lo tanto, requieren de la reivindicación de sus derechos como trabajadoras.

V. C) Decisiones jurisprudenciales

V. Cl. Trabajos propios para el hombre y para la mujer.

(Rosenfeld v. Southern Pacific Co.)

El caso Rosenfeld, que ha sido un parte aguas en definir las ocasiones verdaderamente excepcionales en que es posible que el patrón contrate exclusivamente a hombres o a mujeres para un determinado trabajo es Rosenfeld contra Southern Pacific Co.⁴⁸

Basando su demanda en la Ley de los Derechos Civiles⁴⁹ Leah Rosenfeld demandó a la Southern Pacific Company ("La Compañía"). La demandante alega haber sido discriminada al solicitar el puesto

46. Enmienda 14 a la Constitución de los Estados Unidos de América, 1868.

47. DELLER ROSS, Susan y BARCHER, Ann, *The Rights of Women*, Ban-tam Books, USA, 1983, p. 4.

48. Rosenfeld v. Southern Pacific Co. 444 F.2d 12 19 (9th Cir. 1971.) 24 Sección 706. (f)

49. Title VII of the Civil Rights Act of 1964.

de telegrafista ("agent telegrapher") y al no contratársele exclusivamente por ser mujer.

La Compañía se defendió mostrando sus políticas contractuales. Afirma que restringe el puesto de telegrafista sólo a hombres dado que: "1) la dura naturaleza de las actividades relacionadas con el puesto hace que las mujeres sean físicamente incompatibles para el trabajo (en ocasiones tienen que levantar bultos pesados, cerrar y abrir compuertas, etc.); 2) designar a una mujer para ese puesto resultaría en violación de las leyes y regulaciones californianas en materia de trabajo mismas que limitan las horas de trabajo a las mujeres y restringen el peso que les está permitido levantar. Los puestos como el de agente de telégrafos en Thermal caen en el ámbito de esta política".⁵⁰ En razón de ello, la Compañía considera que su política de contratación está justificada por la excepción que hace el Título VII del Acta de Derechos Civiles que consiste en que hay ciertas situaciones de excepción en las que el sexo de la persona constituye una clasificación de "buena fe", es decir, no discriminatoria.

La decisión de Hamley, el juez de Circuito que conoció del asunto es de gran interés. Afirma que al negarle la plaza a Leah Rosenfeld, la Compañía utiliza una caracterización generalizada sobre las mujeres que las hace aparecer como el "sexo débil". Esta caracterización general no constituye una clasificación que pueda aceptarse como de "buena fe" en el caso del trabajo de telegrafista. La compañía no prueba que el sexo de la persona es crucial para el desempeño del trabajo como lo sería, por ejemplo, el caso de que se solicitara a una nodriza. Las categorizaciones generales están prohibidas por la ley. A ninguna persona se le puede excluir sin antes haberle dado la oportunidad de probar su capacidad para el trabajo.⁵¹ El Congreso desea eliminar aquellas concepciones basadas en estereotipos en el caso de la capacidad física de las mujeres para realizar ciertos trabajos.⁵²

V. C2) Trabajo no idéntico sino

sustancialmente igual. (Shultz v. Wheaton)

Tanto el derecho internacional como varios derechos nacionales sustentan la tesis de que a trabajo **igual** corresponde salario igual.⁵³ Es decir, en materia salarial, jurídicamente sólo es posible pagar salarios desiguales a trabajos desiguales. Identificar trabajos diferentes es fácil. Sin embargo, definir cuándo un trabajo que no es idéntico es sustancialmente igual puede ser muy difícil. De ahí la importancia que en la historia de las reivindicaciones de las mujeres estadounidenses tiene el caso Shultz v. Wheaton Glass Co.⁵⁴

...el rasgo fundamental del derecho estadounidense es que, después de establecer algunos principios generales, deja a la mujer que obtenga de la Suprema Corte de Justicia y de los tribunales inferiores el reconocimiento de sus derechos y reivindicaciones.

La Ley sobre Pago Igual⁵⁵ prohíbe la discriminación por razones de sexo en materia laboral, impidiendo un pago menor cuando el trabajo que se realiza requiere igual habilidad, esfuerzo y responsabilidad y se lleva a cabo bajo condiciones de trabajo similares.

El Secretario del Trabajo demanda a Wheaton Glass Co. (La Compañía) por discriminar a las mujeres del departamento de selección y empaques, pagándoles 10% menos que a los hombres del mismo departamento. La decisión del Juez de Distrito fue en el sentido de que el demandante no probó en su demanda las bases de la discriminación.

La sentencia es apelada.

50. Rosenfeld v. Southern Pacific Co.

51. El juez cita un precedente: Bowie v. Colgate Palmolive Co. 416 F.2d. 711-717 7th Circuit, 1969.

52. El juez hace referencia a otro precedente Weeks v. Southern Bell Tel. 408 F.2d.228, 235, 236. (5th Cir. 1969).

53. Convenio Internacional del Trabajo núm. 100 relativo a la igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Entró, en vigor el 23 de agosto de 1953.

54. Shultz v. Wheaton Glass Co. 421 F.2d. 259. (3rd. Cir.) cert denied 398; US 905, (1970).

55. Equal Pay Act de 1963 enmienda a Fair Labor Standard Act de 1938.

La Compañía es una de las más grandes fabricantes de contenedores de vidrio en los Estados Unidos. En una fase de su proceso de producción se requiere del manejo manual e inspección visual del producto. Antes de 1956, en el Departamento de Inspección de Botellas, en el que los trabajadores revisan y empaacan el producto y, en ocasiones, levantan y colocan las cajas en una cinta que las lleva al Departamento de Calidad, se empleaba sólo a varones. Este tipo de trabajo se conoce como "selectores-empacadores".

A partir de 1956 se contratan mujeres, creándose por esa razón un subtipo de selectores-empacadores. Las mujeres no cargarían bultos de más de 35 libras. En razón del ingreso de mujeres, en el departamento de Inspección de Botellas se realizan tres diferentes tipos de trabajo: el de las mujeres se-lectoras-empacadoras con un sueldo de \$2.14 hora; el de los hombres selectores-empacadores con \$2.355 la hora y los cargadores con \$2.16 la hora.

A primera vista, parece incongruente que los hombres selectores-empacadores, por el hecho de realizar esporádicamente el trabajo de cargadores (\$2.16 hora), justifiquen una ganancia 10% más alta que la de las mujeres selectoras-empacadoras.

Se hace evidente que en el trabajo de los hombres selectores-empacadores existe un elemento de flexibilidad. A estos se les requiere realizar esporádicamente un trabajo que realizan los cargadores. Este elemento de flexibilidad constituye el fundamento de la decisión del Juez de Distrito que conoció en primera instancia. Se considera que esta flexibilidad favorece los intereses de la Compañía y justifica el mayor salario a los hombres selectores-empacadores.

El tribunal de apelación, sin embargo decide:

- a) Que no se comprobó que todos los hombres selectores-empacadores realicen trabajos de carga mientras todos resultan favorecidos con un salario superior al de las mujeres selectoras-empacadoras.
- b) Que la disposición de los selectores-empacadores para realizar esporádicamente un trabajo con salario de \$2.16 la hora no justifica una diferencia de un 10% de más por sobre el salario de las mujeres.
- c) Que la compañía no hizo extensiva la flexibilidad mostrada con los hombres a las mujeres y, por lo tanto, no se les hizo la prueba para saber si deseaban y estaban en condiciones para cargar bultos. Puede haber algunas que estén en posibilidad física y quieran hacer ese trabajo. Puede darse el caso de hombres selectores-empacadores que no estén en posibilidad física o no quieran realizar esa labor.

"El motivo, por lo tanto, claramente parece ser el de mantener a las mujeres en un rol subordinado en ambos casos. Tanto por el 10% de diferencia entre hombres y mujeres selectores-empacadores, como por los dos centavos de diferencia entre cargadores y mujeres selectoras-empacadoras".⁵⁶

"...el congreso al prescribir "igual" trabajo no requería que los trabajos fueran idénticos sino sólo que deben de ser sustancialmente iguales. Cualquier otra interpretación destruiría los propósitos correctivos de la Ley".⁵⁷

V. C3) El hostigamiento sexual

En este caso, en lugar de presentar sólo una decisión judicial, en razón del poco conocimiento que en México se tiene al respecto, se presentan las generalidades acerca del hostigamiento sexual como una forma de discriminación laboral.

Una de las aportaciones estadounidenses a la protección de los derechos de la mujer es la definición del hostigamiento sexual. Hecho en México tipificado como delito.⁵⁸ En este estudio se trata brevemente lo relacionado con la configuración del acoso sexual, la prueba y las consecuencias del mismo en el medio laboral.

"Hostigamiento sexual es cualquier acercamiento repetido o no deseado, verbal o físico, de carácter sexual, afirmaciones despectivas sexualmente explícitas u observaciones sexualmente discriminatorias, vertidas en el trabajo y que son ofensivas u objetables para el que las recibe o que le ocasionan disgusto o humillación o que interfieren con el desempeño laboral del que lo recibe".⁵⁹

La prueba del hostigamiento sexual no es sencilla y, por lo tanto, requiere en algunas ocasiones de gran cuidado por los detalles. La primera regla a seguir es rechazar el hostigamiento desde la primera manifestación. Debe de explicarse que no se está dispuesto a tolerarlo, y si se trata de presiones para otorgar favores sexuales el rechazo debe de ser lo más explícito y rápido posible. En muchas ocasiones con el comportamiento señalado es suficiente para detener el acoso; de no ser así es importante dar aviso a las autoridades empresariales por escrito y mantener un récord de las pláticas y entrevistas

56. Shultzv. Wheaton.

57. Se hace referencia a la Equal Pay Act, véanse notas 54 y 55.

58. Art. 259. bis del Código Penal para el Distrito y Territorios Federales.

59. Definición de acoso y hostigamiento sexual elaborada por la Organización Nacional de Mujeres Trabajadoras de los Estados Unidos, citado por DELLER ROSS, Susan, *op. cit.*, p. 44.

que se realicen, de manera de contar con pruebas llegado el caso de que las autoridades negaran conocer los hechos.⁶⁰

Seguir los dictados de la Comisión para Igualdad de Oportunidades es muy útil. Dicha comisión señala cuáles son los actos que, si probados, comprueban de manera irrefutable la existencia del hostigamiento sexual. Primeramente, que la persona acosada lo sea con el fin de mantener o conseguir el empleo o que en razón de haberlo rechazado haya perdido el empleo, haya sido transferida o no promovida. También se prueba el acoso cuando éste interfiere con el trabajo o crea un ambiente hostil u ofensivo.⁶¹

Mucho se ha avanzado en materia de hostigamiento sexual. La Suprema Corte de Justicia ha respondido favorablemente a demandas de mujeres trabajadoras que temen por su seguridad y por su vida al ser hostigadas. Incluso se ha considerado culpar al patrón directamente por el hostigamiento sexual que realicen sus subordinados bajo la teoría de la "representación".⁶² Y aunque no existe una general aceptación acerca de esta nueva perspectiva, ella demuestra la riqueza interpretativa de los tribunales estadounidenses.

Finalmente hay que subrayar que, a pesar de la variedad y riqueza de las reivindicaciones logradas por las feministas estadounidenses en el área laboral, todo parece indicar que éstas no han podido ir más allá de promover una igualdad competitiva entre hombres y mujeres de modo de hacer más rendidor el trabajo de la mujer y así aumentar los beneficios del patrón. Los derechos que de manera exclusiva beneficiarían a la trabajadora son las más de las veces desconocidos: tal es el caso de guarderías gratuitas. Pero el ejemplo más destacado de la poca consideración que se le tiene a la mujer como trabajadora es la falta de reconocimiento al derecho a la licencia temporal por maternidad. Estudios recientes indican que mientras Bélgica concede 14 semanas, Francia 16, Alemania 14 e Italia 20; la legislación laboral estadounidense no concede ni un solo día de licencia.⁶³ Además se percibe un alto

grado de manipulación de las mujeres con fines políticos. La campaña presidencial republicana en la que Bush se presentara como abanderado de los "valores familiares" no impidieron que seis semanas después de que estos valores fueran enarbola-dos en la convención republicana, el mismo Presidente vetara la propuesta del Congreso para conceder a las mujeres trabajadoras 12 semanas NO pagadas como licencia de maternidad.⁶⁴

Quedando mucho todavía en el tintero, es necesario dar por terminado este trabajo en el que se considera se han presentado, de manera general, las grandes diferencias que existen entre los dos sistemas mencionados y las aportaciones que las mujeres de ambas naciones han hecho a la lucha feminista dentro del sistema económico y jurídico que les ha tocado vivir.

Conclusiones

Dados los comentarios que sobre ambos sistemas se han hecho al través de este estudio, las conclusiones serán breves:

1. El sistema jurídico soviético, sistema de derecho escrito, favoreció la rápida creación de un derecho laboral altamente protector de la trabajadora y este derecho permitió la pronta igualación en salarios entre los hombres y las mujeres soviéticos.

El sistema jurídico estadounidense, sistema basado en la costumbre y en el cual las decisiones judiciales constituyen la fuente primaria del derecho, ha ido lentamente proveyendo a la mujer de una jurisprudencia que le va reconociendo algunos derechos.

2. La ética socialista que permea el sistema soviético es una ética que promueve la transformación de la sociedad y la actitud moral solidaria en las relaciones laborales. Esta ética ha probado ser un poderoso motor del reconocimiento y protección de la mujer trabajadora soviética.

La ética de la competencia, propia del sistema jurídico estadounidense, ha retrasado considerablemente el reconocimiento de los derechos de la mujer trabajadora, dado que el ejercicio de éstos, sobre todo cuando la trabajadora es madre, implican un costo considerable para las empresas, disminuyendo así su capacidad de competencia.

3. El sistema soviético y concretamente sus constituciones, producto de un estado de trabajadores y campesinos, tienen como objetivo fundamental la

60. *Ibidem*.

61. DELLER ROSS, Susan, *op. cit.*, p. 45.

62. Véase en general: PHILLIPS, Michael, *Employer Sexual Harrasment, Liability Under Agency Principies: A Second Look at Meritor Sa-vings Bank, FSB v. Vinson*, Vanderbilt Law Review, Vol. 44, núm. 6, noviembre, 1991.

63. Art. "Where Children Come First" Time, Nov. 9, 1992 p.38. Amplia y variada es la legislación protectora e igualitaria de la mujer estadounidense que labora fuera del hogar, más no existe protección para la mujer que va a ser o es madre. Véase HERMA HILL KAY, *Sex Based Discrimination*, Chapter III, Women and Employment, West Publishing Co., St. Paul Minn., 1988, Rs. 485-812.

64. Art. "Where Children Come First", *op. cit.*, p. 38.

protección de la trabajadora socialista. La Revolución de Octubre y sus grandes ideólogos plasman en sus leyes verdaderos catálogos de lo que debe hacerse y no hacerse para evitar la explotación de la mujer trabajadora. Un movimiento tan poderoso como la Revolución de Octubre se adueña de todas las reivindicaciones sociales.

El sistema jurídico estadounidense parte de la premisa de ser un derecho propio de un estado liberal, y aunque los fundamentos de este sistema se plasman en la Constitución estadounidense, esta no contiene, en el momento de su redacción, ninguna garantía, ni individual ni social, la voluntad y libertad del individuo esta por encima de cualquier forma de protección que quiera dársele. Posteriormente, a través de enmiendas, se incorporan principios generales de los cuales las decisiones judiciales extraen jugosas interpretaciones en materia de derechos humanos.

Dentro de este muy amplio marco constitucional, las trabajadoras estadounidenses han demandado a la Suprema Corte de Justicia y a tribunales locales formas de interpretación constitucional que favorezcan sus intereses.

4. La Constitución Soviética (1977) en varios de sus artículos protege expresamente la igualdad de hombres y mujeres. Además, enumera los derechos de la mujer trabajadora y de la madre que trabaja. Las leyes secundarias, al través de los años, hacen efectivos los principios constitucionales con interpretaciones normativas detalladas que cumplen los objetivos sociales de la Revolución de Octubre.

La Constitución estadounidense sólo fuera de su articulado original, en la enmienda 14 y por virtud de una interpretación luminosa de la Suprema Corte de Justicia es que considera que la mujer y el hombre deben ser regidos por leyes iguales y por lo mismo tener los mismos derechos ante la ley.

5. Aunque en ambos derechos, el soviético y el estadounidense, existen algunos rasgos semejantes, es posible destacar ciertas características como predominantes en uno y en otro. El sistema protector soviético pretende acabar con las diversas formas de explotación de la mujer. El Estado soviético se constituye en el reivindicador por excelencia de los derechos femeninos. El sistema estadounidense pretende que la mujer actúe, reaccione ante las más diversas formas de discriminación; es más, que las descubra y reivindique sus derechos.

6. El derecho laboral soviético es fundamentalmente protector. Responde a la tendencia internacional generalizada que no sólo otorga a la mujer medios para reivindicar sus derechos sino que crea el deber jurídico de que éstos le sean protegidos.

A pesar de la gran creatividad que entraña el sistema estadounidense, en el cual la mujer obtiene a través de decisiones judiciales la reivindicación de sus derechos, es evidente que tiene la debilidad de que si ella no los reivindica, no le serán reconocidos. Este sistema, típico de una educación liberal, deja a las porciones débiles de la sociedad las más de las veces desprotegidas.

7. Actualmente los derechos de la mujer trabajadora soviética están sufriendo transformaciones graduales pero importantes que se inician con la perestroika. Paralelamente a una serie de leyes en las que se realiza el cambio de la propiedad socialista a la capitalista, los derechos de la mujer trabajadora han ido decreciendo paulatinamente.

La mujer trabajadora estadounidense lucha actualmente porque se le reconozcan ciertos derechos como madre; entre los más importantes se encuentra el otorgamiento de licencias no pagadas por razones de maternidad. Proyecto de ley vetado por el Presidente Bush.

8. La nueva Constitución Rusa propuesta por Boris Yeltsin adopta documentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, instrumento general con un alto contenido jurídico-moral.

La influencia estadounidense en el mundo, así como la creciente tendencia hacia la adopción de un sistema de capitalismo liberal en Rusia, permite prever la equiparación de los derechos de la trabajadora rusa con la estadounidense, dado que la prioridad que se otorga ya a la competencia impedirá el desarrollo de un derecho protector del trabajador en el naciente estado.

Sin embargo no hay nada definitivo. El pueblo ruso está desilusionado con las reformas y las mujeres estadounidenses luchan por obtener reconocimiento a mínimos derechos sociales. Al fin y al cabo son las mujeres rusas y las estadounidenses con su trabajo y entrega a la lucha feminista las que tienen la última palabra.