



Revista Latinoamericana de Derecho
Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de
México
México

SEREBRIAKOVA, Elena

LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA MUJER EN RUSIA

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 4, enero-junio, 2007, pp. 251-257

Universidad Nacional Autónoma de México

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640259016>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA MUJER EN RUSIA

Elena SEREBRIAKOVA*

I. INTRODUCCIÓN

En este estudio nos dedicaremos a los derechos que el derecho del trabajo ruso otorga a la mujer. Queremos remarcar, de todas maneras, que en Rusia están prohibidas todas las formas de discriminación. Así lo declara la Constitución de la Federación Rusa (artículo 19).

El Código del Trabajo de la Federación Rusa (CT) contiene las normas en las que encontramos la prohibición de discriminación en todos sus modos, incluso la discriminación por causa de género.

Las diferencias entre las normas de trabajo del hombre y la mujer no pueden interpretarse como discriminación, así como tampoco la tendencia a proteger el trabajo de la mujer.

En la ley también hay normas sobre el trabajo de personas que tienen hijos. Más adelante haremos referencia a estas normas.

Es importante recalcar que las reglas del Código son los estándares mínimos para los trabajadores. Un contrato colectivo, como un contrato individual, puede establecer las condiciones de trabajo, pero éstas no pueden ser inferiores a las establecidas en el Código. Eso se refiere a todos los trabajadores, incluso las mujeres¹ (artículos 9o. y 41 del CT). En el Código encontramos las siguientes condiciones de trabajo de la mujer.

* Profesora de la Universidad Técnica de Moscú.

¹ Por ejemplo, el contrato colectivo puede establecer vacaciones suplementarias anuales, sin remuneración, a los trabajadores que tienen dos o más niños menores de 14 años; al trabajador que tiene un niño inválido menor de 18 años y a uno de los padres que cuida al niño me-



II. REGLAS COMUNES

El trabajo de la mujer en condiciones duras, peligrosas y/o insalubres, como el trabajo subterráneo, excluido el trabajo no físico y en servicios, está limitado. Está prohibido el trabajo de la mujer cuando debe subir las cargas que pesan más de lo permitido por las normas máximas (artículo 253, CT).²

III. REGLAS PARA LA MUJER EMBARAZADA Y PARA LA MUJER CON NIÑOS

1. *La conclusión del contrato de trabajo*

Está prohibido no aceptar la renuncia al contrato de trabajo de la mujer por causa de embarazo o niños menores (artículo 64 del CT).

Para la mujer embarazada y las que tienen niños menores de un año y medio no se puede establecer la *probation* (artículo 70 del CT).

2. *Las garantías para las mujeres que están trabajando*

De acuerdo con los estándares y normas del trabajo para la mujer embarazada, en consonancia con el certificado médico y a pedido de ella, pueden establecerse menos horas de trabajo, o un cambio de lugar de trabajo a otro sin condiciones insalubres. En el último caso, la empresa sigue pagando a la trabajadora la misma remuneración. Mientras se produce el cambio, el empleador está obligado a eximirla de trabajar, pero debe pagarle la remuneración.

nor de 14 años en ausencia de su cónyuge. El tiempo de la licencia o de las vacaciones suplementarias lo elige el trabajador. Estas últimas pueden unirse con las vacaciones anuales que son pagas, u otorgarse por separado (completo o por partes). Estas licencias o vacaciones no pueden diferirse para el siguiente año, ya que la ley lo prohíbe (artículo 263 del CT).

Para las mujeres que trabajan en las regiones del Norte extremo o en iguales condiciones, el contrato individual o colectivo establece la semana de trabajo reducida (36 horas), siempre que el límite inferior de la duración no se contemple en la ley federal. La remuneración a las trabajadoras es igual al de la semana de trabajo normal (artículo 320 del CT).

² Las listas de las industrias, trabajos, profesiones y puestos en condiciones peligrosas y/o insalubres donde se limita la labor de las mujeres, y las normas máximas de elevación o movimiento de las cargas, se sancionan en el orden establecido por el gobierno, tomando en cuenta la opinión de la Comisión de Relaciones Sociales y Laborales.

La remuneración se sigue pagando en los periodos de ausencia de la mujer por la causa pedida por el certificado médico.

Las mujeres que tienen niños menores de un año y medio y no pueden seguir trabajando en su sitio habitual de trabajo pueden ser trasladadas a otro sitio de trabajo pero manteniéndoles la misma remuneración hasta que el niño tenga más de 1.5 años (artículo 254 del CT).

La empresa debe establecer el día laboral reducido o la semana laboral reducida a la mujer embarazada, lo mismo que a uno de los padres que tienen hijos menores de 14 años (o inválidos menores de 18 años)³ (artículo 93 del CT).

A las trabajadoras que tienen niños menores de un año y medio la empresa les otorga un descanso complementario para alimentar al niño. Los descansos se otorgan cada 3 horas de trabajo y son de no menos de 30 minutos cada uno. Si la mujer tiene dos niños o más menores de 1.5 años, la duración del descanso debe ser de una hora como mínimo. A pedido de la mujer, estos descansos se pueden unir con el descanso para comer, o bien tomarlos al inicio o finalización de la jornada de trabajo. Estos descansos se incluyen dentro de la jornada de trabajo, y la empresa debe pagar la misma remuneración.

Está prohibido enviar a la mujer embarazada a viajes de negocios. Las mujeres que tienen niños menores de 3 años pueden, siempre y cuando presten consentimiento por escrito, realizar viajes de negocios. Además, la empresa debe avisar a la mujer en esas condiciones, por escrito, que debe realizar un viaje, y ellas tienen derecho a negarse (artículo 259 del CT).

Las mujeres embarazadas y las que tienen niños menores de tres años no pueden ser contratadas en jornadas de trabajo rotativos o por turnos⁴ (artículo 298 del CT).

Está prohibido contratar a mujeres embarazadas en jornada nocturna.⁵ La empresa puede contratar en turnos nocturnos a mujeres con niños menores de 3 años, a trabajadores que tienen niños inválidos, padres que educan a niños menores de cinco años sin esposo o esposa, con acuerdo del trabajador, y siempre que el trabajo no le esté contraindicado por prescripción médica. El

³ La remuneración del trabajo en jornadas reducidas depende del tiempo de trabajo y del trabajo realizado. El trabajo en estas condiciones no tiene consecuencias respecto a los derechos del trabajador en cuanto a sus vacaciones u otros derechos laborales.

⁴ El trabajo en turnos rotativos se considera trabajo en el lugar de residencia del trabajador siempre que no exista la posibilidad de garantizarle el regreso diario a su residencia.

⁵ La jornada nocturna es la que va de las 22:00 a las 6:00 horas.

trabajador debe expresar su conformidad por escrito. Del mismo modo, la empresa debe avisar a los trabajadores en forma escrita que ellos tienen derecho a negarse a trabajar durante la noche (artículos 96 y 259 del CT).

A la trabajadora embarazada no puede exigírsele que labore tiempo extraordinario.⁶ Las mujeres que tienen niños menores de 3 años pueden realizar trabajo extraordinario, previo acuerdo por escrito, siempre y cuando el médico no se lo haya contraindicado. La empresa debe avisar por escrito a la mujer en esas condiciones que goza del derecho de negarse a realizar trabajo extraordinario (artículos 99 y 259 del CT).

3. El tiempo de descanso

Está prohibido hacer trabajar a la mujer embarazada en días festivos (artículo 259 del CT). Las mujeres que tienen niños menores de 3 años pueden trabajar en días festivos previo acuerdo por escrito, siempre y cuando no esté contraindicado por el médico. La empresa siempre debe avisarles por escrito que tienen el derecho de negarse a trabajar en días festivos (artículos 113 y 259 del CT).

Las vacaciones anuales pedidas por la mujer deben otorgársele antes de la licencia por embarazo o parto, o inmediatamente después de finalizada ésta (artículo 260 del CT). El trabajador adquiere el derecho a gozar de vacaciones anuales después de seis meses de trabajo ininterrumpido o luego de cumplir seis meses de antigüedad. A pedido de la mujer, la empresa debe otorgar las vacaciones antes de los seis meses de trabajo, en el caso de embarazo o parto (artículo 122 del CT).

Está prohibido pedir el reintegro de la trabajadora embarazada que está gozando⁷ de sus vacaciones. También está prohibido que la mujer embarazada compense las vacaciones no gozadas por dinero⁸ (artículos 125 y 126 del CT).

A pedido de la mujer y recomendación del médico se otorgan licencias de embarazo y parto por el plazo de 70 días antes del parto y 70 días después del

⁶ El trabajador puede realizar horas extras por pedido del empleador; se considera hora extra la realizada una vez cumplida la jornada de trabajo diaria de ley.

⁷ La norma común es que el empleador puede hacer regresar de sus vacaciones al trabajador siempre y cuando cuente con su acuerdo.

⁸ La norma explícita que cuando las vacaciones anuales superen los 28 días, el trabajador puede pedir la compensación económica de las mismas, cobrarlas e ir a laborar. Debe hacerlo por escrito.

mismo; para el caso de embarazo múltiple, el plazo se extiende a 84 días antes del parto y 110 días después. En caso de parto complejo, el plazo es de 86 días posteriores al parto. En el tiempo de licencia, la mujer gana el subsidio del seguro social del Estado. La licencia de embarazo y parto se otorga en su totalidad, sin importar los días de licencia previos al parto que pudo haber gozado (artículo 255 del CT).

La licencia para el cuidado del niño hasta que éste cumpla 3 años puede otorgarse a pedido de la mujer. Puede ser usada también por el padre del niño, su abuelo u otro pariente que cuide del niño. Durante la licencia, el trabajador puede trabajar desde su casa o en la empresa, pero con jornada reducida. En estos casos, ellos mantienen el derecho de subsidio del seguro social del Estado.

Durante la licencia, el trabajador no pierde su puesto de trabajo. Las licencias para cuidar de niños incluyen años de trabajo común y años de trabajo en la especialidad (excepto en los casos de asignación de pensión privilegiada) (artículo 256 del CT).

4. Disolución del contrato de trabajo

La empresa no puede disolver el contrato de trabajo con mujeres embarazadas, excepto en los casos de liquidación de la empresa. Si el contrato temporal de trabajo de una mujer termina cuando ésta está embarazada, la empresa debe, a pedido de la trabajadora, prolongar el tiempo del contrato hasta que el embarazo termine. En este caso, la mujer está obligada, a pedido de la empresa, a presentar un certificado médico para confirmar el embarazo. Si la mujer sigue trabajando, finalizado el embarazo, la empresa puede disolver el contrato temporal de trabajo con ella debido al vencimiento del plazo de duración del contrato. La empresa puede disolver el contrato temporal dentro de la semana siguiente en la que toma conocimiento sobre la finalización del embarazo.

Está permitido disolver el contrato de una mujer embarazada cuando ha terminado el plazo del contrato de trabajo y fue contratada en reemplazo de un trabajador ausente. En este caso, la disolución del contrato está permitida si no hay posibilidad de cambiar de lugar de trabajo a la mujer embarazada con su consentimiento. El nuevo sitio puede ser de la misma categoría o no, pero debe tratarse de un lugar saludable para su estado de embarazo.

Está prohibido disolver el contrato de mujeres que tienen niños menores de 3 años, menores de 14 años bajo su cuidado (incluso el niño inválido menor de 18 años)⁹ (artículo 261 del CT).

IV. GARANTÍAS PARA OTRAS CATEGORÍAS DE TRABAJADORES CON NIÑOS

Se otorgan licencias especiales a los trabajadores que han adoptado a un niño, durante los primeros 70 días desde el día de nacimiento del niño. Esta licencia se extiende a 110 días para el caso de que se hayan adoptado a dos o más niños.

Los trabajadores que han adoptado a un niño podrán solicitar licencias para su cuidado hasta que el niño cumpla 3 años. La licencia se otorga sólo a uno de los padres. Ellos deben optar cuál de los dos gozará del beneficio (artículo 257 del CT).

Uno de los padres de niños inválidos menores de 18 años podrá solicitar a la empresa cuatro días de licencia suplementaria por mes. Estos días pueden utilizarlos tanto el padre como la madre, o dividirlos entre ellos, debiendo la empresa pagar los días mencionados (artículo 262 del CT).

Todas las garantías y privilegios del trabajo de la mujer en relación con la maternidad y el cuidado de niños menores e inválidos se extienden a los hom-

⁹ Excepciones: la disolución del contrato: 1) en el caso de liquidación de la empresa o terminación de la actividad del empleador; 2) si el trabajador que ya tiene sanción laboral no realiza las tareas laborales sin causa justificada; 3) en el caso de infracción laboral que por su gravedad impida la continuación de la relación laboral: *a)* ausencia en el lugar de trabajo todo el día laboral o por más de 4 horas ininterrumpidas sin causa justificada; *b)* presentación en el lugar de trabajo en estado de ebriedad, o bajo los efectos de narcóticos u otras sustancias; *c)* propagación del secreto que está protegido por ley (secreto del Estado, secreto comercial, secreto de servicio u otros) del que tuvo conocimiento el trabajador por la realización de sus tareas; *d)* por robo, derroche, destrucción o lesión intencionada de la propiedad ajena; *e)* en el caso de infracción de las reglas de seguridad e higiene, siempre que conlleven consecuencias graves (accidente industrial, avería, catástrofe); 4) si el trabajador que maneja la caja de dinero realizara una acción culpable que originara la desconfianza en el trabajador; 5) si el trabajador que efectúa tareas educativas realiza una acción inmoral; 6) en el caso de una sola infracción grave de las obligaciones laborales cometida por personal jerárquico de la empresa (incluso el titular de la filial de la empresa o de la representación); 7) si el trabajador emite documentos e información falsa a la empresa, y 8) si el trabajador que realiza tareas educativas emplea la violencia en los métodos de educación.

bres en los casos de ausencia de la madre, como así también a los tutores de los niños.

V. CONCLUSIÓN

Como hemos mencionado, la discriminación por causa de género está prohibida, aunque la ley establece diferencias en cuanto a las condiciones de trabajo, según se trate de hombres o mujeres. Estas diferencias se originan por una cuestión fisiológica.

Sin embargo, estas diferencias podrían interpretarse como un modo de discriminación. La ausencia de un criterio único para marcar la discriminación puede provocar esta interpretación. Sin duda, el valor de las diferencias puede considerarse subjetivo. No obstante, podemos evitar valorarlo negativamente, teniendo en cuenta la opinión predominante que existe dentro de la sociedad de un Estado concreto. 