

*Karen Sigmond Ballesteros**
*Luis Luis Antonio Cernas Díaz ***
*Carlos Bambrila Paz****

Estudio comparado sobre igualdad de género en materia laboral: los casos de Alemania, Kazajstán y México.

Comparative study on gender equality in labor law: the cases of Germany, Kazakhstan and Mexico

Fecha de Recepción: 23 de noviembre de 2011

Fecha de aprobación: 27 de marzo de 2012

RESUMEN

El propósito de esta investigación es proveer al lector una visión comparativa del progreso en materia de igualdad de género plasmado en el contenido de las leyes laborales, a través del espíritu normativo de las Constituciones y las principales normas de la República Federal de Alemania, la República de Kazajstán y México.

Palabras Claves: IG (Igualdad de Género), EQ (Equidad de Género), OIT (organización Internacional del Trabajo), Derecho Laboral, Materia Laboral, Condiciones Laborales.

ABSTRACT

The purpose of this research is to provide a comparative view of the progress on gender equality in the contents of labour law, through the normative spirit of the Constitutions and basic law of the Federal Republic of Germany, the Republic of Kazakhstan and Mexico.

Key words: GE (Gender Equality), ILO (International Labour Organization), Labour Law, Labour Subject, Working conditions.

*Doctora y Magister en Derecho en Tulane University School of Law, EUA; Juris Doctor en University of San Diego School of Law, EUA; Licenciatura de UC San Diego. Catedrática en el área de Derecho y Directora de los programas de Maestría en Derecho Internacional y en Derecho Doméstico en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Ciudad de México. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. México. Correo electrónico: karensigmon@itesm.mx

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo ofrecer al lector una visión comparada sobre la manera en que en materia laboral se reconoce el principio de igualdad de género a través de su reconocimiento en el texto de las Cartas Fundamentales y en las leyes de la República Federal de Alemania y de la República de Kazajstán en relación con lo consagrado en la Constitución Federal de México. Esta investigación es importante en términos teóricos porque permitirá al lector interesado en ésta temática, tener una perspectiva considerable sobre los avances y retrocesos que los textos fundamentales y legales en materia del trabajo presenta México en relación con la igualdad de género frente a dos países del mundo.

Del mismo modo, esta investigación resulta importante en términos de políticas públicas porque incentiva al lector a reflexionar sobre la evolución que enfrenta el marco jurídico mexicano en relación con el reconocimiento expreso de normas protectoras del derecho a la igualdad entre la mujer y el hombre en el ámbito laboral. En este sentido, no sólo se busca promover la reflexión del lector en la temática, sino en la medida de sus posibilidades de despertar su interés y participar en la formulación de propuestas legislativas para lograr que se sensibilice la protección laboral en la materia y que se adecúe a las necesidades y deficiencias que presentan los marcos jurídicos.

Esta investigación va dirigida principalmente a estudiantes y profesionales de las áreas de humanidades, ciencias políticas y sociales y del derecho que tengan un particular interés en conocer un panorama mundial de la protección normativa que México reconoce a la igualdad de género en materia laboral. De manera que, es un estudio que puede resultarles interesante puesto que aporta conocimiento sobre la materia, resultado de largas horas de estudio y análisis profundos, detallados y concretos sobre el

**Licenciado en Derecho, Universidad de Colima (México); Estudiante de la Maestría en Derecho Internacional en la Escuela de Graduados en Administración Pública y Política Pública de Monterrey (México). Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México. Correo electrónico: a01332100@itesm.mx

***Doctorado de la Universidad de Chicago, Director de Investigación en la Escuela de Graduados en Administración Pública y Política Pública de Monterrey (México). Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México. Correo electrónico: carlos.bambila@itesm.mx

reconocimiento de la igualdad de género en la legislación laboral de México, también frente a las leyes en la materia que pertenecen a las Repúblicas de Alemania y de Kazajstán.

El presente estudio comparativo se llevó a cabo a través de la investigación de los marcos constitucionales y legales de la República Federal de Alemania y la República de Kazajstán que contemplan y norman las relaciones de trabajo en esos países, de manera respectiva. Posteriormente, se estudió detalladamente el conjunto de disposiciones normativas que regulan las relaciones entre los patrones y sus trabajadores así como los estudios de los “Perfiles nacionales de derecho del trabajo” publicados en la página electrónica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para enriquecer esta investigación y ofrecerle al lector la visión comparada del reconocimiento de igualdad de género entre las naciones escogidas junto con México, lo que comprende el objetivo principal de la investigación.

Los países elegidos para llevar a cabo la presente investigación fueron: la República Federal de Alemania y la República de Kazajstán; el primero de los nombrados pertenece al continente europeo, mientras que el segundo al continente asiático. Más adelante se analizará con mayor detalle que los anteriores países fueron seleccionados debido a que muestran un panorama contrastante en materia de igualdad de género en relación con el contenido normativo de las leyes mexicanas que rigen las relaciones de trabajo.

Con el propósito que el contenido del presente estudio fuera lo más didáctico y preciso posible se estructuró en dos partes. La primera parte denominada “General”, se desarrollan los siguientes puntos: 1) breve preámbulo sobre las nociones fundamentales del principio de Igualdad de Género; 2) bosquejo general sobre los antecedentes constitucionales de la República Federal de Alemania, la República de Kazajstán y los Estados Unidos Mexicanos; 3) estudio profundo sobre el reconocimiento de la Igualdad de Género en los marcos constitucionales, esto es a través de sus Cartas y Constituciones Fundamentales; 4) análisis sobre el ámbito de validez espacial de sus legislaciones laborales, para conocer el territorio y autoridades competentes en la aplicación de estas leyes y 5) un segundo

análisis sobre las fuentes del Derecho Laboral de esos países, esto es, el conjunto de normas laborales vigentes y de aquellas que suplen sus deficiencias por posibles lagunas legislativas.

La segunda parte denominada “Especial” comprende el estudio profundo de las leyes laborales vigentes en la República Federal de Alemania, la República de Kazajstán y los Estados Unidos Mexicanos. Esto se llevó a cabo a través del análisis de las disposiciones normativas sobre concesión de derechos, deberes y condiciones laborales entre mujeres y hombres para identificar si existía un reconocimiento legal sobre la Igualdad de Género en los siguientes puntos: 1) edad legal permitida para laborar en esos países; 2) establecimiento de horarios de trabajo diario en empresas y establecimientos; 3) previsión de normas de protección a la maternidad; 4) trato que deban dar los patrones a sus trabajadoras y trabajadores y, 5) demás normas laborales que protegen, respaldan y auxilian a mujeres y hombres que se encuentran en circunstancias físicas o psicológicas especiales.

1. NOCIONES BÁSICAS SOBRE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO

La palabra “género” proviene del latín *genus, genēris* que, entre sus múltiples significados etimológicos se encuentra el relativo a describir al “conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes”¹. En el mundo, a través del género, cada sociedad define lo que es femenino y masculino. En México, el artículo 4º, segundo párrafo de la Carta Magna² ha definido al género cuando consagra el principio de igualdad entre: “el varón y la mujer”. Del mismo modo, en el contenido de varias leyes mexicanas, del orden federal, estatal y municipal, es muy común apreciar los conceptos de “género” y “sexo” empleados de manera indistinta³ pero

¹Género. (12, agosto 2010). Diccionario de la Lengua Española. [En línea] Disponible en: http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=género (12.10.2010).

²Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos publicada el 5 de febrero de 1917 en el Diario Oficial de la Federación.

³El término de “hombre y mujer” empleado para hacer referencia a los principios de igualdad jurídica quedó plasmado en el artículo 4º, segundo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a

persiguiendo el mismo fin, que es definir la importancia y el alcance normativo del hombre y la mujer en sus relaciones particulares y las relativas frente al Estado.

Por último, el vocablo “género” ha sido definido por el legislador federal mexicano como “los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres”⁴ producto de la construcción cultural de la sociedad mexicana a través de la historia. Sin embargo, el legislador mexicano se concretó a proporcionar una definición legal sobre el término de “equidad de género” y no sobre la “igualdad de género” en los siguientes términos:

“EQUIDAD DE GÉNERO: concepto que refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquéllos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar”⁵.

A pesar de lo anterior, si bien existe una definición sobre “Equidad de Género” (EG) en el contenido de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, la Carta Magna y algunas leyes secundarias consagran el principio de “Igualdad de Género” (IG) en sus cuerpos normativos al referirse a la protección que debe hacer el Estado a través de sus instituciones y autoridades ante graves problemas sociales como son la discriminación y desigualdad de derechos, deberes y oportunidades para su crecimiento en sus relaciones con los sectores público y privado. La “IGUALDAD DE GÉNERO” (IG) concebida como un principio fundamental para el desarrollo y trascendencia de cualquier sociedad, ha

partir de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de Diciembre de 1974, al referirse a la igualdad entre “el varón y la mujer” que debe prevalecer en la sociedad mexicana y, sobre todo en lo relativo a la organización y el desarrollo de la estructura familiar, como núcleo básico social.

⁴ H. Congreso de la Unión. (12, enero 2001). Artículo 5º de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. [En línea]. Disponible: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/88.doc> (12.08. 2010).

⁵Ibíd.

sido estudiado por ilustres juristas mexicanos desde dos perspectivas: a) igualdad en la aplicación de la ley y b) igualdad ante la ley.

El primero consiste en el mandato de trato igual referido a las autoridades encargadas de aplicar la ley, es decir, este mandato se dirige de manera fundamental a los poderes Ejecutivo y Judicial. Por su parte, el principio de igualdad ante la ley es un mandato dirigido al legislador para que no establezca en los textos legales diferencias no razonables o no justificadas para personas que se encuentran en la misma situación, o para que no regule de la misma manera y de forma injustificada a personas que se encuentran en circunstancias desiguales⁶.

Hasta este momento, el lector puede comenzar a cuestionar la aplicación de estos principios por parte del Estado en la realidad mexicana; sin embargo, recordando el objetivo de esta investigación se indica que si bien la inserción de valores y principios en un texto fundamental o en leyes secundarias no garantiza su cumplimiento por parte de la autoridad estatal o de la obediencia del ciudadano, ésta sí constituye un verdadero esfuerzo en pro del Estado de Derecho debido a que ante su ausencia le resultaría difícil a una sociedad hacer exigible su cumplimiento y en caso contrario demandar la desobediencia de la autoridad frente a la norma. Los principios y valores de la sociedad mexicana han ido evolucionando y, sin duda alguna, la igualdad de género como otros principios y valores consagrados en la norma fundamental se irán transformando para atender las nuevas demandas y exigencias de la sociedad mexicana.

Dicho lo anterior, en esta investigación se busca identificar si la intención del legislador fue sensibilizar y adecuar las normas mexicanas a las necesidades actuales sobre igualdad de género desde el ámbito laboral. Este ámbito fue elegido ya que representa un área con mayor riesgo de vulnerabilidad en materia de desigualdad y discriminación para la fuerza de trabajo, esto es, para los trabajadores hombres y principalmente mujeres. Por lo tanto, el estudio comparativo realizado comenzará con un recuento general sobre los antecedentes constitucionales de la República

⁶Carbonell, Miguel. *Los Derechos Fundamentales en México*, México, Porrúa, 2009, pp. 179 y 180.

Federal de Alemania, la República de Kazajstán y los Estados Unidos Mexicanos; para posteriormente comenzar a analizar si se encuentra consagrada la igualdad de género en el contenido de las Constituciones, Leyes laborales y demás normas vigentes en esas naciones respecto de lo plasmado en nuestro marco jurídico.

Por último, no pasa desapercibido subrayar que el hecho de pretender abordar la eficacia de la aplicación de leyes laborales respecto a la Igualdad de Género no forma parte de los objetivos de esta investigación, debido a que sería altamente inconcebible simplemente determinar que por el establecimiento de principios, valores y normas de conducta en los textos normativos, se lograría la eficacia absoluta en su debido y cabal cumplimiento por parte de la sociedad. Esto conlleva a otro tema de estudio más allá del alcance de este documento.

2. PARTE GENERAL: IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MARCO JURÍDICO

2.1. Bosquejo general sobre sus antecedentes constitucionales

Las Constituciones de los países frecuentemente denominadas “normas fundamentales” por estudiosos del derecho y juristas debido a que éstas consagran las máximas dogmáticas y orgánicas de sus sociedades y Estados, generalmente su estructuración formal se realiza en dos partes, la parte dogmática que consagra y plasma los derechos fundamentales, las libertades y los deberes que definen a su sociedad y, la parte orgánica que establece la forma de organización político-administrativa del Estado y su territorio así como de las atribuciones y facultades constitucionales que tienen las autoridades pertenecientes a los Poderes Federales y Estatales, según la forma de gobierno de cada una de las naciones.

La República Federal de Alemania es un país que se encuentra en el continente europeo, es miembro de la Unión Europea y la Constitución

conocida como la “Ley Básica” fue publicada el 23 mayo de 1949, la que posteriormente se convirtió en la Constitución de la Alemania Unificada el 3 de octubre de 1990⁷. Por su parte, la República de Kazajstán que está localizada en Asia Central, al noroeste de China, en una pequeña porción oeste del Río Ural (Zhayyq), adoptó su primera Constitución el 28 de enero de 1993, posteriormente mediante referéndum nacional adoptó su nueva Constitución el 30 de agosto de 1995⁸. Por último, los Estados Unidos Mexicanos se encuentran en Norteamérica y la denominación oficial de su Carta Fundamental es “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, adoptada y publicada el 5 de febrero de 1917⁹.

Como se puede apreciar, la constitución mexicana diverge de las otras dos en virtud de que cuenta con la mayor antigüedad en la fecha de su publicación y vigencia; seguida por la Constitución de la República Federal de Alemania y por último, le sigue la Constitución de la República de Kazajstán. Además, es importante destacar que las tres constituciones analizadas, hasta este momento, comparten ciertas similitudes en sus disposiciones dogmáticas y orgánicas; de esta manera, se partió de conocer los antecedentes de sus cartas fundamentales para identificar los documentos que consagran los principios y valores fundamentales de esas naciones, con la finalidad de identificar si existe o no la igualdad de género como principio constitucional y cómo se refleja en el contenido de sus normas laborales.

2.2. Los principios laborales plasmados en las Constituciones

En este apartado se evalúan los principios cuya observancia se promueve en las distintas legislaciones laborales. Primero, se advierte que en la “Ley Básica” alemana se consagran los principios de “libertad de asociación

⁷CIA, The World Fact Book: Germany. [En línea] 2010, Disponible en: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/gm.html> (23.11.2010).

⁸CIA, The World Fact Book: Kazakhstan. [En línea] 2010, Disponible en: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/kz.html> (23.11.2010).

⁹Carbonell, Miguel. Artículo 40 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Porrúa, 2009, p. 50.

(artículo 9º, párrafo 3), la libre elección de profesión, la prohibición del trabajo forzado (artículo 12º) y el principio de “igualdad de trato” que de manera interesante, establece expresamente la obligación¹⁰ impuesta al Estado consistente en apoyar a la aplicación efectiva de la igualdad de sexo (artículo 3º)¹¹. Por su parte, la Constitución de la República de Kazajstán establece los principios de “libertad de asociación (artículo 5º, párrafos 2 y 3)¹², la libre elección de ocupación y profesión (artículo 24, párrafo 1)¹³ y el principio de “igualdad de condiciones” (artículo 24, párrafo 2)¹⁴ y de “igualdad de todos ante la ley” (artículo 13).

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra los principios de “libertad de asociación” (artículo 9º), la libre elección de profesión, ocupación o comercio” (artículo 5º) y la “igualdad de trato entre mujeres y hombres trabajadores” (artículo 123). En conclusión, si comparamos los marcos constitucionales en mérito, se aprecia que la “Ley Básica” resalta por su connotación imperativa sobre el respeto a la “igualdad de géneros” ante la ley, obligando al Estado alemán a tomar medidas para eliminar las desventajas existentes y promoviendo la eliminación de estos obstáculos o favoritismos, principalmente, por razón del sexo. En este sentido, se advierte que estas disposiciones con carácter “imperativo”, como tales, no se aprecian en la Constitución Mexicana¹⁵, ni en el contenido de la Constitución de la República de Kazajstán.

¹⁰Artículo 3 [Igualdad ante la Ley] (1) Todas las personas serán iguales ante la ley. (2) Hombres y Mujeres tendrán iguales derechos. El Estado promoverá la implementación actual de la igualdad de derechos para mujeres y hombres y tomará los pasos para eliminar las desventajas que ahora existen. (3) Ninguna persona será favorecida o desfavorecida por razón de sexo, descendencia, raza, lengua, tierra natal y origen, fe u opiniones religiosas o políticas. Ninguna persona será desfavorecida por razón de discapacidad.

¹¹ Organización Internacional del Trabajo (2010) Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo: Perfil del Derecho del Trabajo Nacional: República Federal de Alemania. [En línea] Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm> (23.11.2010).

¹²Legislation on line (2010) Constitution of the Republic of Kazakhstan (English version) Retrieved, from: <http://www.legislationline.org/download/action/download/id/1614/file/5e3433aadd3a9d28d35c4ca1d98a.htm/preview> (23.11.2010).

¹³ *Ibíd.*

¹⁴ *Ibíd.*

¹⁵En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se consagra el principio de igualdad entre la mujer y el hombre ante la ley, empero, lo hace particularmente respecto a la protección que debe prevalecer en la organización y el desarrollo de la familia de conformidad con lo establecido por el artículo 4, segundo párrafo y, en materia laboral, encontramos disposiciones ad hoc, aunque no exactas a la de la “Ley Básica” alemana, en el artículo 123, que a la letra dispone: “Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; [...] VII. Para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.

2.3. El ámbito de validez espacial de la materia laboral

El ámbito de validez espacial de cualquier norma determina el territorio sobre el cual tendrán aplicación. Esto, a su vez, le otorga “competencia” a la autoridad judicial para hacerlas cumplir y pronunciarse en los procedimientos judiciales o alternativos, sometidos a su “jurisdicción”. Las leyes y el territorio tienen una relación muy estrecha porque las naciones a través de su forma de gobierno delimitan niveles, como el federal, el estatal y el municipal o provincial. En cada uno de esos niveles gobiernan autoridades con facultades para crear y hacer cumplir sus propias leyes, esto lo llevan a cabo sin que otras de un nivel diferente puedan intervenir y conocer de futuras controversias entre sus habitantes. En este sentido, resulta importante identificar qué carácter o nivel adoptan las normas laborales en relación con la forma de gobierno de las naciones en estudio con la finalidad de que pueda conocerse cuántas leyes existen y cuántas autoridades conocen de conflictos en materia laboral.

Así las cosas, se analizó que en la República Federal de Alemania, la legislación laboral figura bajo la potestad legislativa y judicial de las autoridades competentes federales y de los Estados¹⁶; mientras que en la República de Kazajstán, la materia laboral adopta carácter federal con la expedición de la “ley laboral” que data del año 1999 cuya entrada en vigor fue a partir del 1º de enero de 2000 y reemplazó al enmendado código laboral de 1972. En cambio, en los Estados Unidos Mexicanos, la materia laboral se escinde en normas que regulan las relaciones entre el trabajador y su patrón de conformidad con el artículo 123, apartado A de la Constitución Política de los Estados Mexicanos¹⁷ y, las relaciones entre el trabajador y el Estado, en su carácter de patrón reguladas por el artículo 123, apartado B de la Carta Magna.

En México, la materia laboral que rige las primeras relaciones apuntadas reviste de carácter federal, de modo que es la Federación a través de los miembros del Congreso de la Unión que expide la “Ley Federal del

¹⁶Organización Internacional del Trabajo (2010), op. cit.

¹⁷Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo”.

Trabajo¹⁸ (LFT) y las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje que hacen que se cumplan ante una controversia; mientras que el derecho laboral que norma la segunda relación en cita, se rigen por las disposiciones jurídicas de la “Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional”¹⁹ (LFTSE) publicada el 28 de diciembre de 1963 e inclusive reviste carácter federal y resulta aplicable también para las relaciones que surjan entre trabajadores y sus patrones, autoridades del Distrito Federal²⁰.

En el caso de las entidades federativas, éstas gozan de la aclamada libertad soberana y autonomía política que ven reflejada en la creación de sus propias normas a través de los representantes distritales que llegan a los curules de las legislaturas locales. La materia laboral a nivel de entidad federativa se norma por sus propias “Leyes de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos descentralizados” y los Estados tienen sus propias “Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje” como sucede para el caso del Distrito Federal, encomendadas a hacer cumplir las normas que rigen las relaciones obrero - patrón. En este orden de ideas, a pesar de que mucho se diga que las leyes laborales mexicanas protegen más al trabajador que al patrón en sus relaciones, la práctica cotidiana suele ir en desacuerdo con esta premisa debido a las distintas realidades que se viven en el país.

¹⁸La Ley Federal del Trabajo fue publicada el 1º de abril de 1970, lo que nos permite advertir que actualmente tiene cuarenta años en vigencia, no obstante ha sufrido modificaciones sustanciales en el contenido de su cuerpo normativo que más adelante se estudiarán para evaluar sus avances.

¹⁹Deviene importante indicar que en lo relativo a las relaciones que surgen entre los trabajadores y el “Estado”, las entidades federativas que gozan de soberanía y autonomía política, por tanto sus legislaturas locales crean sus propias “Leyes de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos descentralizados del Estado”. Fundamento Constitucional: “Artículo 123 [...] B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores [...]”.

²⁰“Artículo 13.- Las relaciones de trabajo entre el gobierno del Distrito Federal, y sus trabajadores, se regirán por lo dispuesto en el Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la ley que el Congreso de la Unión emita sobre la materia” y “Artículo 14.- La justicia laboral en el ámbito local será impartida por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, de acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo”. Los preceptos anteriores se encuentran establecidos en el Estatuto del Gobierno del Distrito Federal. Fuente: Asamblea Legislativa del Distrito Federal (2010) Marco Jurídico: Estatuto del Gobierno del Distrito Federal [En línea] Disponible en: <http://www.aldf.gob.mx/archivo-13200837e24e1610cfb09c006136bc02.pdf> (22.11.2010).

2.4. Las Fuentes del Derecho Laboral

El conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales son las “fuentes del derecho” denominadas así por la doctrina. En materia laboral, las fuentes del derecho de la República Federal de Alemania son: 1) el Código Civil, adoptado el 18 de agosto de 1896 y modificado por última vez el 2 de noviembre de 2000, que define las relaciones laborales; 2) la Ley de Constitución de la Empresa, adoptada el 23 de diciembre de 1988 y modificada por última vez el 22 de junio de 2001, reguladora del derecho de los trabajadores a participar en la adopción de decisiones a nivel de establecimiento por conducto de los comités de empresa y 3) la Ley de Convenios Colectivos, adoptada el 25 de agosto de 1969 y modificada por última vez el 29 de octubre de 1974, regula los convenios colectivos²¹. Además, se incorporan a las fuentes del derecho laboral alemán; 4) la Ley Federal de Vacaciones Pagadas; 5) la Ley de Promoción del Empleo; 6) la Ley de Protección del Empleo; 7) la Ley por la que se rige el pago de sueldos y salarios en días feriados y en caso de enfermedad; 8) la Ley de Protección contra el Despido; 9) la Ley sobre el Traslado Comercial de Empleados²². Del mismo modo, en la República Federal de Alemania, para la materia de formación de profesionales rige 10) la Ley de Formación Profesional y 11) la Ley sobre Tiempo Parcial y Plazo Fijo. En materia de condiciones laborales rigen 12) la Ley de Protección de la Maternidad; 13) la Ordenanza sobre la Protección de la Maternidad en el Lugar de Trabajo; 14) la Ley de Protección de los Trabajadores Jóvenes; 15) la Ley sobre Horas de Trabajo; 16) la Ley sobre pago de subsidios y concesión de licencias para cuidado infantil; 17) la Ordenanza sobre Insolvencia y, en tratándose de la solución de conflictos individuales rigen: 18) la Ley de Tribunales Laborales y 19) el Código de Procedimiento Civil²³. Cabe mencionar que son los magistrados de los tribunales del trabajo quienes interpretan la legislación laboral y por último, en algunos asuntos, particularmente aquellos que versan sobre la reglamentación de huelgas, se recurre parcial o incluso totalmente a la jurisprudencia.

²¹ Organización Internacional del Trabajo (2010) Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo: Perfil del Derecho del Trabajo Nacional: República Federal de Alemania, op. cit.

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*

Por último, resulta importante señalar que existen «normas individualizadas» en materia laboral alemana, las que se logran apreciar a través de aquellos convenios colectivos (*Tarifverträge*) celebrados entre los trabajadores y los patrones y se revisten carácter jurídicamente vinculatorio entre estas partes, siempre y cuando ambas estén de acuerdo con las normas reglamentarias mínimas en la materia. En estos convenios suelen incluirse, entre otras circunstancias, a los sujetos que intervienen tanto en la relaciones individuales, como en las colectivas de trabajo, comprendidos los gremios, sindicatos y las asociaciones de patrones.

En el caso de la República de Kazajstán, las fuentes del derecho laboral son: 1) la “Ley Laboral” publicada en 1999 así como diversas leyes que regulan otros actos legales relativos al trabajo y relaciones industriales no contemplados por la “Ley Laboral”, tales como la 2) la “Ley sobre conflictos laborales colectivo y huelgas” publicada el 8 de julio de 1996; 3) la “Ley sobre Acuerdos Colectivos” de 4 de julio de 1992; 4) el “Edicto sobre la aprobación de una posición de calificación de clases del trabajadores estatales” de 12 de julio de 1996; 5) la “Ley sobre Empleo de Población” de 23 de enero de 2001, 6) la “Ley sobre el Servicio al Estado” de 23 de julio de 1999 y 7) los tratados y convenios internacionales²⁴ de los que sea parte el Estado de Kazajstán²⁵.

En los Estados Unidos Mexicanos, las normas que son fuente de las relaciones laborales establecidas en el artículo 123, apartado A de la Carta Magna son la 1) Constitución Federal propiamente, 2) la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970; 3) los convenios y tratados internacionales en materia laboral, aprobados por el Senado; 4) los principios generales del derecho, 5) los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, 6) la jurisprudencia, 7) la costumbre y 8) la equidad²⁶.

²⁴Artículo 4. [...] 3. Los Tratados Internacionales ratificados por la República no tendrán prioridad por encima de sus leyes y serán directamente implementados excepto en los casos que la aplicación del tratado internacional requiera la promulgación de la ley. Fuente: Legislation on line (2010) Article 2, section 2 of the Constitution of the Republic of Kazakhstan. Retrieved November 23, 2011, from http://www.nrel.gov/learning/re_biofuels.html <http://www.legislationline.org><http://www.legislationline.org/download/action/download/id/1614/file/5e3433aadd3a9d28d35c4ca1d98a.htm/preview> (23.11.2010).

²⁵International Labour Organization (2011). Industrial and Employment Relations Department: National Labour Law Profile: Kazakhstan. Retrieved November 23, 2011, from <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/kazakh.htm> (23.11.2010).

Por su parte, las normas que son fuente de las relaciones laborales del trabajo previstas en el artículo 123, apartado B de la Constitución Federal son: 1) la LFTSE publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963; supletoriamente 2) la LFT previamente analizada; 3) el Código Federal de Procedimientos Civiles publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 1943; 4) las leyes del orden común, 5) la costumbre, 6) el uso, 7) los principios generales de derecho y 8) la equidad²⁷.

En conclusión se puede advertir que la materia laboral reviste carácter federal en la República de Kazajstán; mientras que en la República Federal de Alemania y en los Estados Unidos Mexicanos tienen carácter tanto federal como local, es decir, que son las autoridades federales y estatales, en sus respectivas competencias, quienes las producen y las hacen cumplir. Asimismo, se aprecia que mientras las Repúblicas de Kazajstán y la Federal de Alemania tienen una diversidad de ordenamientos en materia laboral que regulan los derechos, deberes y condiciones del trabajo para mujeres y hombres; la República Federal de Alemania destaca por su significativa creación legislativa en materia de protección a la maternidad, sobre condiciones del lugar del trabajo para las mujeres que se encuentran en los periodos de gestación y lactancia y en lo relativo al pago de subsidios y concesión de licencias para el cuidado infantil.

En el caso de los Estados Unidos Mexicanos, se advierte que al igual que los ordenamientos laborales de la República Federal de Alemania, se regulan los derechos, obligaciones y condiciones laborales para las mujeres con las particularidades que quedaron asentadas en párrafos precedentes; por tanto, se advierte que mientras la legislación laboral de los Estados Unidos Mexicanos contempla las condiciones del trabajo de mujeres y hombres, las relaciones colectivas del trabajo y los procedimientos judiciales en la misma LFT cuyas disposiciones también son de aplicación supletoria para la LFTSE, en la República Federal de Alemania se cuenta con una gran

²⁶H. Congreso de la Unión. (2010). Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo. [En línea]. Disponible: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc> (23.11.2010).

²⁷H. Congreso de la Unión. (2010). Artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional. [En línea]. Disponible: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/111.doc> (23.11.2010).

diversidad de ordenamientos jurídicos especiales para cada condición laboral.

3. PARTE ESPECIAL: IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS CONDICIONES LABORALES

3.1. La igualdad de género en las condiciones laborales

En el presente apartado se analizaron las condiciones que por disposición legal deben laborar las mujeres y los hombres en la República Federal de Alemania, en la República de Kazajstán y en los Estados Unidos Mexicanos; concretamente se estudió la determinación de la edad legal considerada por las legislaciones para poder trabajar; los horarios de labores legalmente establecidos; las normas de protección y licencias sobre la maternidad; el trato que debe darse a las trabajadoras y trabajadores por sus patrones y las demás normas protectoras del trabajo contempladas en sus legislaciones y retomadas por los estudios de los “Perfiles nacionales de derecho del trabajo” publicados en la página electrónica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

3.2. La edad legal permitida para trabajar

Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Perfil Nacional del Trabajo en la República Federal de Alemania, la edad legal permitida para trabajar en ese país es a partir de los dieciocho años tanto para mujeres como para hombres. En el caso del trabajo de menores, se encuentra prohibido que las niñas y niños menores de quince años trabajen y también quienes tienen más de quince y menos de dieciocho años de conformidad con la “Ley de Protección de los Trabajadores Jóvenes”²⁸. Por su parte, la Inspección Laboral de cada Estado (*Bundesland*) supervisa todo tipo de trabajo de menores y en el caso de

²⁸Organización Internacional del Trabajo (2010) Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo: Perfil del Derecho del Trabajo Nacional: República Federal de Alemania, op., cit.

menores de dieciocho años, la ley en cita prevé que pueden realizar su aprendizaje o formación en las áreas laborales, pero las horas de trabajo diarias no deben exceder de ocho horas, prohibiéndoles desarrollar todo tipo de trabajo entre las ocho de la tarde y las seis de la mañana²⁹.

Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Perfil Nacional del Trabajo en la República de Kazajstán³⁰, la edad legal mínima permitida para que mujeres y hombres puedan trabajar es de dieciséis años; en el caso de niños y niñas que hayan cumplido los quince años y se encuentre cursando estudios de secundaria básica pueden ser autorizados para trabajar, previo el consentimiento de sus padres, tutores o representantes legales. Inclusive, esta ley prevé que los estudiantes de catorce años, previo consentimiento de sus padres, tutores o representantes desarrollen actividades ligeras de trabajo, pero que no sean dañinas para su salud o que interfieran con su tiempo de aprendizaje. La “Ley Laboral” (Artículo 11) prohíbe el desarrollo del trabajo en condiciones peligrosas y dañinas para los empleados menores de dieciocho años de edad, sin distinguir en género.

Por último, en el caso de los Estados Unidos Mexicanos, la LFT prohíbe la utilización para el trabajo de menores de catorce años de edad y los mayores de edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente y que a su juicio exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo y medie consentimiento de sus padres, tutores o a falta de ellos la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política de conformidad con los artículos 22 y 23 de la normatividad en mérito. Por tanto, las mujeres y hombres mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en el artículo 23 de la LFT.

Asimismo, la LFTSE, no prevé expresamente una edad permitida para que mujeres y hombres puedan trabajar para el Estado o el Distrito Federal; sin embargo, establece que los menores que tengan más de dieciséis años

²⁹Ibíd.

³⁰International Labour Organization (2010). Industrial and Employment Relations Department: National Labour Law Profile: Kazakhstan, quoted in Iyer, op. cit.

pueden tener capacidad legal para prestar servicios, percibir sueldo correspondiente y ejercitar las acciones que se derivan del artículo 13 y demás relativos de la LFTSE. Ante la falta de disposición expresa, es posible interpretar que las condiciones del trabajo consistentes en la edad legal permitida para laborar serán aquellas consignadas en la LFT aplicables de manera supletoria a este tipo de relaciones del trabajo de conformidad con lo establecido por el artículo 11 de la LFTSE.

3.3. Los horarios de trabajo diario

De acuerdo con el informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Perfil Nacional del Trabajo en la República Federal de Alemania³¹ se prevé que el horario de trabajo, en el caso de madres gestantes o lactantes, no debe sobrepasar las ocho horas diarias de trabajo conforme lo establecido en el artículo 8 de la Ley de Protección por Maternidad y se prohíbe que los jóvenes laboren los sábados (Artículo 16 de la Ley de Protección de los Trabajadores Jóvenes). En todos los demás casos, las horas diarias regulares de trabajo son de ocho horas que pueden ampliarse hasta diez, siempre que la media de las horas de trabajo diarias durante los seis meses siguientes sea de ocho horas. Así, las horas de trabajo semanales reglamentarias son, por tanto, cuarenta y ocho, pero en muchos casos se reducen y pueden situarse entre 38,5 y 35 horas³² en los convenios colectivos.

Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Perfil Nacional del Trabajo en la República de Kazajstán³³, el horario de trabajo no debería exceder normalmente de cuarenta horas por semana conforme lo establecido en el artículo 45 de su Ley Laboral. Se establecen horarios cortos de trabajo, en el caso de empleados de entre catorce y

³¹ Organización Internacional del Trabajo (2010) Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo: Perfil del Derecho del Trabajo Nacional: República Federal de Alemania. op. cit.

³² En estudios de perfil nacional de la República Federal de Alemania de la Organización Internacional del Trabajo se informa que en 1999 la semana laboral media convenida era de 37,4 horas en Alemania Occidental y de 39,2 horas en Alemania Oriental. Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2001) Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo, op. cit.

³³ International Labour Organization (2010) Industrial and Employment Relations Department: National Labour Law Profile: Kazakhstan, quoted in Iyer, op. cit.

dieciséis años de edad que no deben exceder de veinticuatro horas por semana y no más de treinta y seis horas para trabajadores entre las edades de dieciséis y dieciocho años de edad. En el caso de trabajadores que desarrollen actividades pesadas y en condiciones peligrosas no deben exceder las treinta y seis horas de trabajo. A diferencia de la legislación laboral alemana, ésta no prevé un límite o parámetro de horarios para las mujeres en periodos de gestación o lactantes.

En los Estados Unidos Mexicanos conforme a las disposiciones de la LFT la “jornada de trabajo” puede convenirse entre el trabajador y el patrón, sin que pueda exceder de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta de tanto para mujeres como para hombres, conformidad con su artículo 61. Estas mismas condiciones laborales imperan en las relaciones de los trabajadores y el Estado o el Distrito Federal como patrón, de conformidad con lo previsto en la LFTSE.

3.4. La protección y licencias de maternidad

La Organización Internacional del Trabajo informa que en el tema de protección a la mujer trabajadora durante su período de gestación o lactancia, la República Federal de Alemania³⁴ confiere amplias protecciones y licencias a las mujeres en estas fases biológicas conforme a las disposiciones de la “Ley de Protección de la Maternidad”, complementada por la “Ordenanza sobre Protección de la Maternidad en el Lugar de Trabajo”. Estas protecciones y licencias, en esencia establecen que debe favorecerse a las trabajadoras gestantes o lactantes (artículo 2, párrafo 1 de la Ley de Protección de la Maternidad), el patrón debe prohibirle desempeñar actividades físicas pesadas o a destajo, así como el desarrollo de actividades con materiales peligrosos (artículo 4, párrafos 1, 2 y 3, de la Ley de Protección de la Maternidad y el diverso 1 de la “Ordenanza sobre Protección de la Maternidad en el Lugar de Trabajo”).

En el supuesto de que el patrón muestre una conducta indebida con relación a estas prerrogativas y obligaciones, será responsable penalmente

³⁴Organización Internacional del Trabajo (2010) Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo: Perfil del Derecho del Trabajo Nacional: República Federal de Alemania, op. cit.

por cometer una conducta delictiva de conformidad con el artículo 21, párrafos 1 y 4 de la Ley de Protección de la Maternidad. Del mismo modo, el artículo 9 de la Ley de Protección de la Maternidad prevé que durante la gestación y hasta 4 meses después del nacimiento, la trabajadora se encontrará protegida del despido, con o sin aviso y esta ley le proporcionará protección absoluta durante el período de licencia por cuidado infantil de conformidad con la Ley sobre pago de subsidios y concesión de licencia para cuidado infantil.

El período que debe proporcionar el patrón a la trabajadora, previo y posteriormente al parto, comprenderá desde seis semanas antes del nacimiento del niño hasta ocho semanas después, en ese caso, el patrón debe liberar del trabajo a la madre, gestante o lactante. Si el nacimiento llegare a ser prematuro o múltiple, se prohíbe expresamente a la madre que acuda a trabajar durante 12 semanas después del nacimiento. Por último, la legislación en cita prevé que a lo largo de ese período de licencia de maternidad, la trabajadora deberá recibir un importe económico vía subsidio de maternidad proveniente de un fondo de seguro de enfermedad reglamentario y un suplemento pagado por el patrón³⁵.

Por su parte, la legislación laboral de la República de Kazajstán³⁶ prevé que la condición de maternidad beneficia tanto a las mujeres como a los hombres que decidan adoptar niños directamente de casas hogares; de manera que esta legislación le garantiza a los hombres un período de maternidad fijo o la determinación de un período durante el día laboral, desde el día que llevaron a cabo la adopción de los niños hasta el término de cincuenta y seis días o a partir del día de nacimiento del niño adoptado conforme lo establecido por el artículo 86 de la Ley Laboral.

En el caso de México, la LFT le confiere a las mujeres, en período de lactancia, el derecho a tener dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos y, en este caso, el lugar destinado para tal efecto, deberá ser adecuado, higiénico y designado por la empresa conforme lo previsto por el artículo 170, fracción IV de la LFT. Durante los

³⁵Ibíd.

³⁶International Labour Organization (2010) Industrial and Employment Relations Department: National Labour Law Profile: Kazakhstan, quoted in Iyer, op. cit.

períodos de descanso a que se refiere la LFT, las trabajadoras deben percibir su salario íntegro; inclusive, con posterioridad al parto, tienen derecho a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto acorde a lo previsto por el citado precepto legal; del mismo modo, tienen derecho a que les computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales según lo ordenado por el citado precepto jurídico, fracción VI de la LFT.

Las condiciones establecidas por la LFTSE son similares. Algunas de sus diferencias encontradas son el establecimiento de número de semanas previas y posteriores al parto; esto es que, mientras la LFT prevé que la mujer deberá disfrutar obligatoriamente de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto conforme el artículo 170, fracción II de la LFT. La LFTSE prevé esa misma temporalidad, es decir tres meses; sin embargo, este tiempo debe ser distribuido entre un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos meses posteriores al mismo de conformidad con el artículo 28 de la LFTSE.

3.5. El trato que deben dar los patrones a sus trabajadoras y trabajadores

En la República Federal de Alemania se prevé que el principio de igualdad de trato es un derecho fundamental en el artículo 3, párrafos 1, 2 y 3 y, el diverso 9, párrafo 3 de la “Ley Básica”. El principio de igualdad de trato en materia laboral fue adoptado como un principio fundamental, por tanto resulta contrario a la ley que los patrones lleguen a dar un trato desigual a los empleados. También en los artículos 611a y 611b del “Código Civil” quedó prohibida la discriminación³⁷ por razón del sexo y se prohíbe por ley el acoso sexual; el artículo 2, párrafo 1 de la “Ley de Protección a los empleados” obliga al patrón a proteger a sus trabajadores, tanto si son

³⁷En el informe nacional sobre la República Federal de Alemania se puede advertir que “los casos de trabajos de tiempo parcial lo llevan a cabo principalmente las mujeres, el otorgamiento de un trato diferente a empleados con dedicación completa y empleados a tiempo parcial da lugar también frecuentemente a una discriminación indirecta por motivos de sexo. En 1998 el 32,4 % de las empleadas alemanas trabajaban a tiempo parcial, frente a tan sólo el 4,6% en el caso de los hombres (Fuente: OECD Employment Outlook 1999). La discriminación indirecta por motivos de sexo está prohibida en virtud del artículo 3, párrafo 2, de la Ley Básica, así como de los artículos 611a y 612, párrafo 3, del Código Civil. Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2010) Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo, op. cit.

mujeres como si son hombres. En caso de que el patrón no tome las medidas apropiadas, el trabajador puede negarse a trabajar sin perder el derecho a recibir su salario conforme lo establecido por el artículo 2, párrafo 4 de la “Ley de Protección a los empleados”.

En la República de Kazajstán se tiene la Ley Número 223-IV que entró en vigor el 8 de diciembre de 2009 y establece las garantías estatales para igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres, que se encuentran previstos expresamente en el artículo 10. Este ordenamiento jurídico también prevé la creación de igualdad de oportunidades tanto para mujeres como para hombres por sus patrones. Por su parte, este principio se eleva al rango constitucional en el artículo 123, apartado A, fracción VII que a la letra dispone: “Para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad” y, en ese mismo precepto, el apartado B, fracción V en los siguientes términos “A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo”³⁸.

El principio a que se hizo mención en el párrafo anterior también impera en la LFT de México, pero con diferente connotación; debido a que su texto normativo señala que las mujeres deben disfrutar de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres (Artículo 174 de la LFT), por ende sus patrones están legalmente obligados a observar una igualdad en el trato tanto para sus trabajadoras como para sus trabajadores conforme el espíritu del dispositivo legal en cita. Respecto a las relaciones regidas por el artículo 123 Constitucional, apartado B, se advierte que ante la falta de disposición expresa sobre esta condición, se debe atender supletoriamente las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo previamente apuntadas, por tanto resulta igualmente aplicable este principio.

³⁸International Labour Organization (2010) Industrial and Employment Relations Department: National Labour Law Profile: Kazakhstan, quoted in Iyer, op. cit.

3.6. Disposiciones laborales que brindan protección a mujeres y hombres

En último punto sobre el estudio de las condiciones del trabajo relacionadas con el reconocimiento del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, se considera importante destacar que la legislación laboral en la República Federal de Alemania se caracteriza por brindar una protección especial a mujeres y hombres contra el despido en sus dos modalidades, ordinario y extraordinario. Esta protección especial favorece a las personas con grave discapacidad, trabajadoras en período de gestación, empleados o empleadas con licencia parental sin goce de sueldo, miembros de comités de empresas y personas que estén realizando su servicio militar o prestación alternativa.

Para hacerse de este beneficio, las trabajadoras y los trabajadores tienen que incoar un procedimiento, necesariamente es a petición de parte, que consistirá en dar aviso por escrito y consultar previamente al comité de la empresa, de existir éste. Es importante mencionar que un despido sin esta consulta previa no surte efecto y que las objeciones que puedan formular los comités de empresas no impiden que tenga lugar el despido, pero refuerzan la posición legal de los trabajadores. En este supuesto, los trabajadores tienen el deber de ejercitar una acción legal en el tribunal de trabajo para pedir la protección contra el despido. En el supuesto de que la relación laboral compete a la aplicación de la Ley de Protección contra el Despido, esa acción deberá ejercitarse en las tres semanas siguientes a la entrega del aviso. Sin embargo, se tienen antecedentes de que la mayoría de los conflictos de esta naturaleza llegan a solucionarse por la vía conciliatoria, es decir, en los mejores términos para ambas partes.

En el caso de la República de Kazajstán, el capítulo 8 de su “Ley Laboral” regula disposiciones especiales en relación con otras garantías y compensaciones generales de las trabajadoras y los trabajadores. Esta normatividad establece garantías a sus trabajadores mujeres y hombres que desarrollen actividades públicas, servicios médicos, beneficios sociales en caso de incapacidad temporal, entre otras prestaciones y, en el supuesto de que los trabajadores desarrollen actividades públicas o

sociales, esta ley les confiere el derecho a ausentarse temporalmente de su empleo con la salvedad de conservar la posición en la empresa.

Por último, en el caso de México el texto de la LFT prevé igual disfrute de derechos y obligaciones entre mujeres y hombres³⁹; brinda especial protección a las mujeres, como ha sido estudiado, a través de un capítulo específico para el “Trabajo de las Mujeres” que regula especialmente la protección a la maternidad, durante los periodos de gestación y lactancia respectivos. Inclusive, este cuerpo normativo prevé normas de protección a la mujer sobre servicios de guardería infantil que deben ser prestados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias del artículo 172 de la LFT e igualmente señala que en los establecimientos donde trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras. Estas disposiciones son de aplicación supletoria para las relaciones entre los trabajadores y el Estado o el Distrito Federal conforme al artículo 123, apartado B de la Constitución Federal.

4. CONCLUSIONES

El presente estudio ha permitido ofrecer al lector una visión amplia y detallada sobre la presencia de la igualdad de género en los textos de las Constituciones y leyes laborales de la República Federal de Alemania y de la República de Kazajstán en relación con las pertenecientes a México. Esta investigación contiene un panorama comparativo sobre los avances y retrocesos que en materia de igualdad de género presentan los textos fundamentales y legales laborales de estas naciones en comparación con los de México, por las siguientes razones:

1) La materia laboral en la República Federal de Alemania en comparación con las disposiciones sobre derecho laboral de México muestra un panorama opuesto, avanzado y progresista en los rubros de concesión de protecciones y licencias a la maternidad; los horarios legalmente establecidos para madres trabajadoras; las protecciones brindadas tanto a

³⁹H. Congreso de la Unión. (2010) Artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo. [En línea] Disponible: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc> (23.11.2010).

mujeres como a hombres en caso de despido y el establecimiento proscriptivo de conductas de acoso sexual inferidas por el patrón. Esta legislación muestra un significativo “avance” porque el Estado tipifica y reprime las acciones y omisiones que un patrón pueda manifestar frente a sus trabajadores, mujeres y hombres a través de conductas reprochables, tales como el acoso sexual, la discriminación o la desigualdad en el trato o condiciones del trabajo.

2) La materia laboral en la República de Kazajstán, en comparación con las disposiciones sobre el derecho del trabajo de México muestra un panorama contrastante, en el sentido de que las leyes mexicanas aun carecen de normas que establezcan expresamente mecanismos para hacer cumplir la aplicación de las normas laborales en igualdad entre mujeres y hombres; del mismo modo, éstas establecen la concesión licencias parentales tanto para las madres en periodo de gestación como para los hombres que deseen adoptar hijos y establece la concesión de prestaciones para los trabajadores, aunque ésta no especifica los supuestos legales en que deberán otorgarse esas prestaciones; así como tampoco establece organismos de guardería infantil como en el caso de México y omite señalar la intervención del Estado, como lo hace la República Federal de Alemania, en lo concerniente a sancionar penalmente las posibles conductas de acoso sexual y discriminación de patronos frente a sus trabajadores mujeres y hombres.

3) Por último, se concluye que el presente estudio ha permitido no sólo identificar algunas semejanzas y diferencias entre la República Federal de Alemania, de Kazajstán y los Estados Unidos Mexicanos a través de su conformación política, sus Constituciones, ordenamientos legales, ubicaciones geográficas en el mundo, sino en ofrecer un panorama comparativo sobre los avances y las áreas que México necesita fortalecer para aproximarse a una realidad más cercana al pleno reconocimiento de la igualdad de derechos, obligaciones y condiciones de mujeres y hombres trabajadores en sus textos jurídicos laborales. Es de esperarse que esta investigación no sólo quede en la reflexión del lector, sino que trascienda a la posible formulación de propuestas legislativas que logren sensibilizar la protección laboral en la materia y adecuarla a las necesidades y deficiencias que recientemente presenta el marco jurídico laboral mexicano en igualdad de género.

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Legislativa del Distrito Federal. *Marco Jurídico 2010* [En línea]. Disponible en: <http://www.aldf.gob.mx>
- Carbonell, Miguel. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (160ª Ed). México, Porrúa, 2009.
- Carbonell, Miguel. *Los Derechos Fundamentales en México*. México, Porrúa, 2009.
- CIA. (2010). *The World Fact Book: Germany*. Retrieved November 23, 2011, from <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/gm.html>
- H. Congreso de la Unión. *Leyes Federales 2011* [En línea]. Disponible: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio>
- International Labour Organization (2011) Industrial and Employment Relations Department: *National Labour Law Profile 2006*. Retrieved November 23, 2010, from: <http://www.ilo.org>
- Legislation on line 2010. Retrieved May 6, 2008, from http://www.nrel.gov/learning/re_biofuels.html <http://www.legislationline.org>
- Organización Internacional del Trabajo. *Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo 2001* [En línea]. Disponible en: <http://www.ilo.org>
- Real Academia de la Lengua Española. *Diccionario de la Lengua Española 2010* [En línea]. Disponible en: www.rae.es