

*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898476*

RFC: AT1120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: VI

Número: Edición Especial

Artículo no.:26

Período: Julio, 2019.

TÍTULO: Cuantificación de la resolución de conflictos laborales.

AUTORES:

1. Dr. Alexander Rymanov.
2. Dra. Irina Bocharova.

RESUMEN: El artículo examina las contradicciones en el campo de las relaciones laborales y las formas modernas de resolverlas en Rusia. Se presta especial atención a la resolución preventiva como la menos controvertida. El estudio muestra que para aumentar la eficiencia de la inspección del trabajo en la Federación de Rusia en el contexto de las limitadas fuentes presupuestarias de financiamiento, es necesario ampliar el alcance de las actividades de la Oficina del Trabajo. También es recomendable ajustar las actividades prioritarias de las inspecciones de trabajo, principalmente en la dirección de la implementación de actividades preventivas. El artículo resume la experiencia internacional, las mejores prácticas en las actividades preventivas de las inspecciones de trabajo en diferentes países del mundo.

PALABRAS CLAVES: labor; mediación; inspección laboral conciliación; resolución.

TITLE: Quantifying resolution of labor disputes.

AUTHORS:

1. Ph.D. Alexander Rymanov.
2. Ph.D. Irina Bocharova.

ABSTRACT: The article examines the contradictions in the field of labor relations and the modern ways of solving them in Russia. Special attention is given to preventive resolution as the least controversial. The study shows that to increase the efficiency of labor inspection in the Russian Federation in the context of limited budgetary sources of financing, it is necessary to expand the scope of activities of the Labor Office. It is also advisable to adjust the priority activities of labor inspections, mainly in the direction of the implementation of preventive activities. The article summarizes the international experience, the best practices in the preventive activities of labor inspections in different countries of the world.

KEY WORDS: labor, mediation, labor inspection, conciliation, resolution.

INTRODUCCIÓN.

Los principios fundamentales para la gestión de las contradicciones laborales están contenidos en las normas internacionales del trabajo: el Convenio de 1981 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Recomendación sobre la negociación colectiva (C154, 1981; R163, 1981). El documento básico es la Recomendación de Conciliación Voluntaria y Arbitraje de la OIT (R092, 1951). Este documento prevé la realización de procedimientos para la reconciliación voluntaria entre las partes a iniciativa de una de las partes o del organismo estatal que regula las relaciones laborales. La OIT está colaborando en el desarrollo de un mecanismo de negociación voluntaria, consistente en consultas, programas de cooperación técnica, investigación e intercambio de conocimientos, cursos de educación y capacitación.

La OIT identifica los principios básicos de la resolución de conflictos laborales:

- a) Prevenir el surgimiento de conflictos laborales.
- b) En el caso de la inevitabilidad de un conflicto laboral - orientación a su resolución interna.
- c) En caso de necesidad - la participación de un tercero (Heron & Vandenabeele, 1999; ILO, 2013; Bocharova, 2007).

La resolución de conflictos laborales colectivos se realiza mediante un procedimiento de conciliación extrajudicial (Labor Code, 2001). La resolución extrajudicial de las contradicciones tiene varias ventajas, ya que es menos controvertida y permite mantener un ambiente y relaciones favorables entre los empleados y los empleadores. Las deficiencias de la resolución extrajudicial de las contradicciones incluyen la falta de transparencia, la influencia de los elementos legales (World Bank, 2003).

Dadas las características del desarrollo del mercado laboral ruso, es aconsejable utilizar el enfoque de "investigación", en lugar de "confrontación" en la resolución de conflictos laborales (Clarke, 2005). Consiste en la participación activa de los órganos administrativos de justicia y otros intermediarios en la investigación y audiencia de los casos. El objetivo del estudio es estimar cuantitativamente la resolución de conflictos laborales en Rusia. Específicamente, para estimar la dependencia del número de reclamaciones presentadas sobre el número de trabajadores y empleados despedidos por dos razones diferentes: despido voluntario y debido a la reducción de personal.

DESARROLLO.

Resolución de conflictos laborales en los tribunales.

Estime el número de reclamaciones presentadas.

Considere el cambio en el número de demandas laborales presentadas en los tribunales para su reincorporación en los años 2007-2016. Considerese también el número de trabajadores despedidos

en 2007-2016. Las principales razones para el despido de empleados y empleados es el despido por cuenta propia. En general, durante el período que se examina, hubo una disminución en el número total de trabajadores despedidos sobre esta base; sin embargo, en 2010-2013 hubo un ligero aumento en este indicador.

El número de despidos debido a las reducciones de personal es significativamente menor. En 2009 hubo un aumento significativo en este indicador. En los años siguientes, el valor de este indicador disminuyó (Figura 1, eje vertical izquierdo). El eje vertical derecho (ver Figura 1) muestra el número de reclamaciones laborales presentadas ante los tribunales. Como puede ver, el valor más alto de las reclamaciones presentadas se observó en 2009, el más bajo, en 2014.

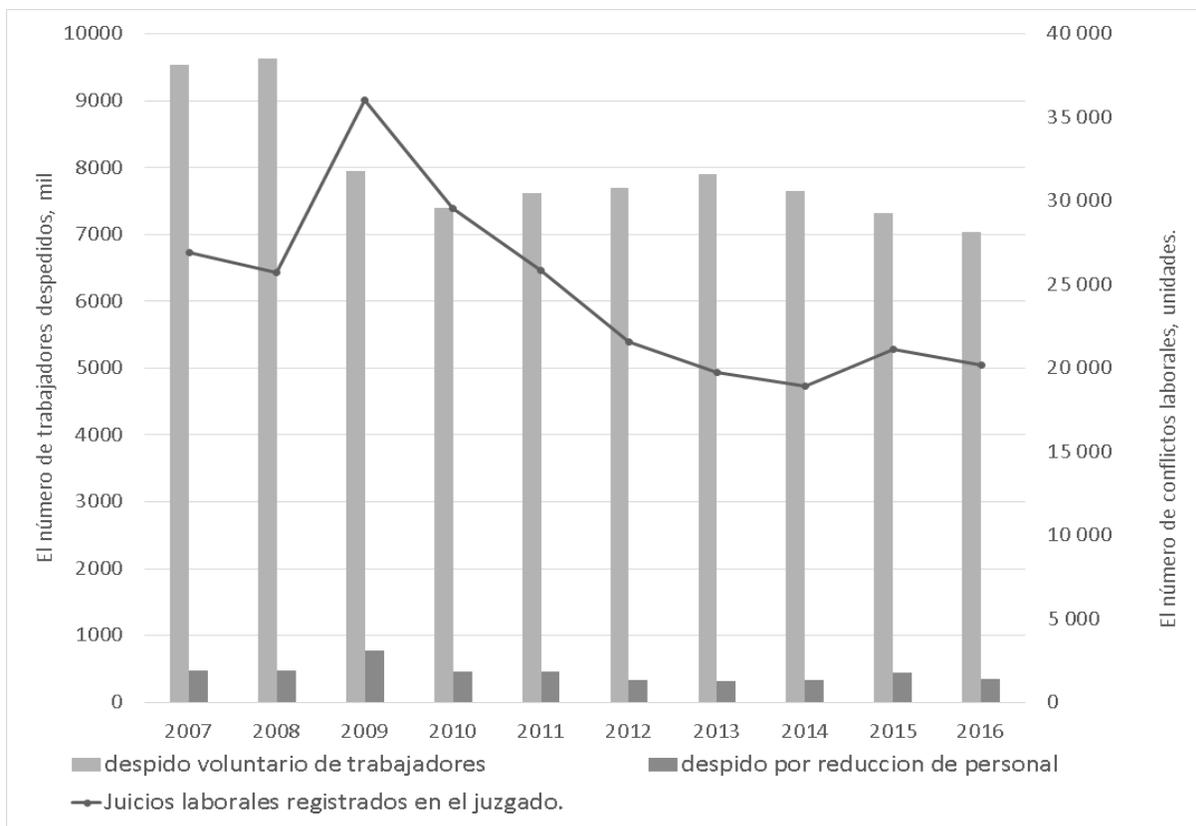


Figura 1. Disputas laborales sobre reincorporación, despidos y empleados, Rusia.

Evaluación de hipótesis sobre la dependencia del número de reclamaciones presentadas sobre el número de trabajadores despedidos.

Evaluamos dos hipótesis (H1, H2) sobre la dependencia del número de reclamaciones presentadas (variable dependiente) del número de trabajadores y empleados despedidos por dos razones diferentes: despido voluntario y debido a la reducción de personal (dos variables independientes).

Esta relación se estimó en base a la regresión lineal.

No se confirmó la hipótesis H1 sobre la dependencia del número de reclamaciones presentadas sobre el número de trabajadores y empleados despedidos (despido voluntario) (valor de $F = 0.21$, valor de $p = 0.663$). Se confirmó la hipótesis H2 sobre la dependencia del número de reclamaciones presentadas sobre el número de trabajadores y empleados despedidos en relación con la reducción de personal (despido debido a la reducción de personal) (valor $F = 47.72$, valor de $p = 0.0001$). El número de reclamaciones presentadas se puede describir mediante regresión lineal:

$$\text{Pleitos} = 8262.43 + 0.037 \times \text{despido por reducción de personal}$$

Std. Dev.	2158.89	R-Squared	0.8564
Mean	24567.70	Adj. R-Squared	0.8385
C.V. %	8.79	Pred. R-Squared	0.7545
PRESS	63750000	Adeq. Precision	17.802

Mediación en tribunales de jurisdicción general.

Al considerar las disputas, el tribunal de jurisdicción general toma medidas para reconciliar a las partes, las ayuda a resolver la disputa (cláusula 5 de la primera parte del artículo 150, artículo 172 del Código de Procedimiento Civil de la Federación de Rusia (Código de Procedimiento Civil, 2002).

El procedimiento de mediación es un método para resolver disputas con la asistencia de un mediador sobre la base del consentimiento voluntario de las partes para llegar a una solución mutuamente aceptable (cláusula 3 del artículo 2 de la Ley "Sobre el procedimiento alternativo de resolución de disputas con el Intermediario" (Procedimiento de mediación) (Ley federal N 193 – FZ, 2010).

El procedimiento de mediación se lleva a cabo con la voluntad mutua de las partes sobre la base de los principios de voluntariedad, confidencialidad, cooperación e igualdad de las partes, imparcialidad e independencia del mediador (artículo 3 de la Ley sobre el procedimiento alternativo de solución de controversias. con el intermediario (Procedimiento de mediación). Este procedimiento puede aplicarse a las controversias derivadas de las relaciones laborales, partes 2, 3 del artículo 1 de la Ley "Sobre un procedimiento alternativo para la solución de controversias que involucre a un intermediario (procedimiento de mediación)" (Ley Federal N 193 – FZ, 2010).

Las acciones de los mediadores en 2014-2015 no fueron impugnadas en los tribunales de jurisdicción general. No hay casos de ir a la corte con reclamos a mediadores. Los casos de impugnación judicial a los acuerdos de mediación son raros (Reference, 2016). Considere los datos sobre el número de conflictos laborales resueltos por mediación (Figura 2). Los primeros datos sobre la mediación de conflictos laborales en los tribunales aparecieron en 2014. El mayor número de conflictos resueltos a través de la mediación en 2014-2017 son los conflictos sobre salarios laborales. A esto le siguen disputas sobre la reincorporación. Un número relativamente pequeño de disputas resueltas constituyeron disputas por daños causados durante el desempeño de las tareas laborales.

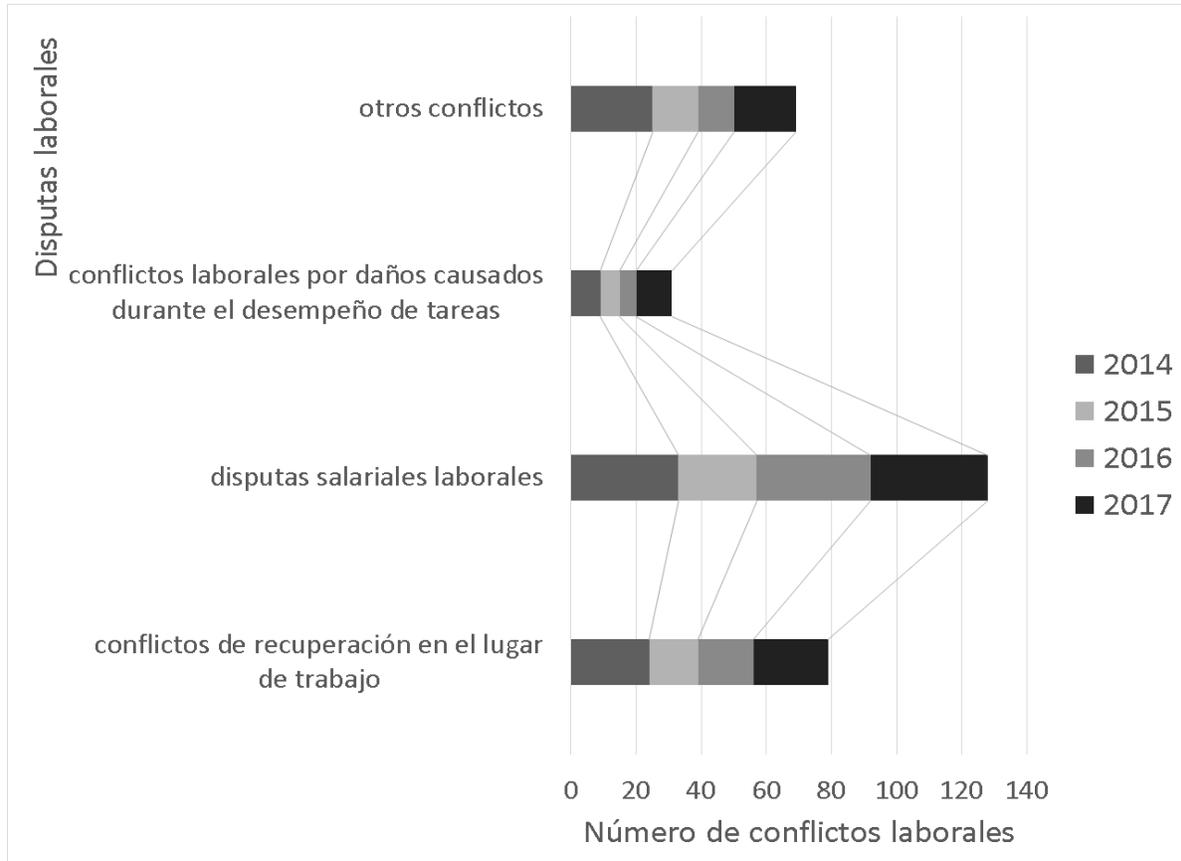


Figura 2. Disputas laborales resueltas mediante mediación.

El número de conflictos resueltos a través de la mediación es todavía una pequeña proporción del número total de conflictos laborales terminados (Tabla 1). Los datos se presentan como un porcentaje del número de casos judiciales terminados. Como vemos, en los primeros años de aplicación de la legislación sobre mediación, el número de conflictos resueltos a través de la mediación fue insignificante. La proporción de disputas resueltas en el número total de casos judiciales terminados varió de 0.2 a 0.5%.

Tabla 1. Disputas laborales resueltas mediante mediación (como porcentaje del número de casos judiciales terminados)

Disputas laborales	2014	2015	2016	2017
Conflictos de recuperación en el lugar de trabajo.	0.8	0.5	0.6	1.0
Disputas salariales laborales	0.1	0.1	0.2	0.4
Conflictos laborales por daños causados durante el desempeño de tareas	0.8	0.6	0.5	1.0
Otros conflictos	0.3	0.2	0.2	0.4
Total	0.2	0.1	0.2	0.5

Abuso de mediación.

Hay casos en que las partes utilizan procedimientos de conciliación para abusar de los derechos procesales y retrasar los procedimientos judiciales. (Reference, 2016). A este respecto, al considerar las solicitudes de aplazamiento de un caso o juicio por el uso de procedimientos de conciliación, incluida la mediación, el Tribunal Supremo de la RF recomienda que los tribunales tengan en cuenta la posibilidad de un resultado positivo de la mediación, las circunstancias del caso (el la naturaleza y complejidad de la disputa, su composición objeto, los intereses de las partes y otras personas cuyos derechos pueden verse afectados).

El momento del procedimiento de mediación está determinado por el acuerdo sobre el procedimiento de mediación. Al mismo tiempo, el mediador y las partes deben tomar todas las medidas posibles para garantizar que la mediación finalice dentro de los sesenta días (Parte 1 del Artículo 13 de la Ley "Sobre el procedimiento alternativo de solución de controversias con el intermediario" (Procedimiento de mediación)).

CONCLUSIONES.

Estimamos las hipótesis sobre la dependencia del número de reclamaciones presentadas (variable dependiente) del número de trabajadores y empleados despedidos por dos razones diferentes: despido voluntario y debido a la reducción de personal (dos variables independientes).

La hipótesis H1 sobre la dependencia del número de reclamaciones presentadas sobre el número de trabajadores despedidos y empleados por su cuenta (despido voluntario) no fue confirmada.

Se confirmó la hipótesis H2 sobre la dependencia del número de reclamaciones presentadas sobre el número de trabajadores y empleados despedidos en relación con la reducción de personal (despido debido a la reducción de personal). También se estimaron los datos sobre el número de conflictos laborales resueltos por mediación.

El mayor número de disputas resueltas a través de la mediación en 2014-2017 son las disputas sobre salarios laborales. A esto le siguen disputas sobre la reincorporación. Un número relativamente pequeño de disputas resueltas constituyeron disputas por daños causados durante el desempeño de las tareas laborales; sin embargo, el número de conflictos resueltos a través de la mediación es todavía una pequeña proporción del número total de conflictos laborales terminados. La proporción de disputas resueltas en el número total de casos judiciales terminados varía de 0.2 a 0.5%.

Conflicto de intereses. No tenemos conflicto de intereses que declarar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Bocharova I. (2007). Economic interests in a firm. Moscow: MAX Press.
2. C154 (1981). Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154), Convention concerning the Promotion of Collective Bargaining (Entry into force: 11 Aug 1983). Geneva, International Labor Office.
3. Civil Procedure Code (2002). Civil Procedure Code of the Russian Federation dated 11/14/2002 N 138–FZ (as amended on 12/27/2018).
4. Clarke S. (2005). Post-socialist trade unions: China and Russia, *Industrial Relations Journal*, vol.36 N°1: 2–18. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2005.00342.x>
5. Federal law N 193–FZ (2010), Federal law of July 27, 2010 N 193–FZ “On the Alternative Dispute Resolution Procedure with the Intermediary (Mediation Procedure)”, *Rossiyskaya Gazeta*, July 30, 2010 N 168.
6. Heron R. & Vandenabeele C. (1999). Labor Dispute Resolution: An Introductory Guide: ILO Regional Office for Asia and the Pacific, ILO East Asia Multidisciplinary Advisory Team. Bangkok: International Labor Office.
7. ILO (2013). Labour dispute systems: guidelines for improved performance. Turin, Italy, International Training Centre of the ILO.
8. Labor code (2001). The Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197–FZ.
9. R092 (1951). Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92), Recommendation concerning Voluntary Conciliation and Arbitration. Geneva: International Labor Office.

10. R163 (1981). Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163), Recommendation concerning the Promotion of Collective Bargaining. Geneva: International Labor Office.
11. Reference (2016). Reference on the practice of application by the courts of the Federal Law of July 27, 2010 No. 193–FZ “On the alternative dispute resolution procedure involving a mediator (mediation procedure) for 2015”.
12. World Bank (2003). The Russian Labor Market: Moving from Crisis to Recovery. Moscow: Ves Mir, World Bank.

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Irina Bocharova.** Dr. Sc, Prof., Universidad Agraria del Estado de Parakhin Orel, Orel, Rusia, Correo electrónico: i-bocharova@yandex.ru
2. **Alexander Rymanov.** Dr.Sc, Prof., Universidad Estatal de Economía y Gestión de Novosibirsk, Novosibirsk, Rusia, rymanov@yandex.ru

RECIBIDO: 4 de junio del 2019.

APROBADO: 17 de junio del 2019.