



*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. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

**Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.**

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

**Año: VII Número: 1 Artículo no.: 120 Período: 1 de septiembre al 31 de diciembre, 2019.**

**TÍTULO:** Relaciones laborales en Rusia: instituciones de exposición y aplicación de la ley.

**AUTORES:**

1. Dra. Irina Bocharova.

**RESUMEN:** El artículo analiza la práctica de la aplicación de la ley en el campo de las relaciones laborales en Rusia. El análisis de la dinámica de los indicadores de desempeño de las inspecciones estatales para el período 2014-2018 indica que la dinámica del número de inspecciones de los empleadores tiene una tendencia general a aumentar, aunque en el año 2018 hubo una ligera disminución. Se observa una disminución en las violaciones identificadas. En la estructura de las inspecciones con violaciones reveladas, se observa una disminución en las inspecciones no programadas. Para fortalecer el cumplimiento de las leyes laborales, es necesario combinar orgánicamente las medidas preventivas con las sanciones apropiadas.

**PALABRAS CLAVES:** regulación, prevención, inspecciones.

**TITLE:** Labor relations in Russia: exposure institutions and law enforcement.

**AUTHORS:**

1. Ph.D. Irina Bocharova.

**ABSTRACT:** The article discusses the practice of law enforcement in the field of labor relations in Russia. Analysis of the dynamics of performance indicators of state inspections for the period 2014-2018 indicates that the dynamics of the number of inspections of employers has a general tendency to increase, although in 2018 there was a slight decrease. It is observed as a decrease in identified violations. In the structure of inspections with revealed violations, a decrease in unscheduled inspections is observed. To strengthen compliance with labor laws, it is necessary to organically combine preventive measures with appropriate sanctions.

**KEY WORDS:** regulation, prevention, inspections.

## **INTRODUCCIÓN.**

Dada la existencia de normas y reglas efectivas en la legislación laboral, está aumentando la relevancia de su aplicación para regular efectivamente las relaciones sociales y laborales.

La política de aplicación se desarrolla en el contexto del gobierno nacional, refleja la práctica y las costumbres, los procedimientos, las características sociales y culturales, y también cubre los diversos componentes de la aplicación. En la formación de la política de aplicación, se asigna un papel importante a la elección correcta de una estrategia para el cumplimiento de la ley, el desarrollo de procedimientos efectivos para la aplicación de la legislación laboral, la uniformidad de los principios de aplicación a nivel internacional y nacional. niveles.

En teoría y práctica de la aplicación de la ley, existen dos enfoques extremos en las actividades de las instituciones reguladoras: 1. El enfoque centrado en la prioridad de la función de castigo por violaciones de la ley es aplicable, por ejemplo, en Brasil, los Países Bajos y EE.UU. 2. Un enfoque centrado en la prioridad de persuasión, informar, recomendar, aplicar sanciones a los empleadores en situaciones extremas, es aplicable; por ejemplo, en Alemania, Japón.

En condiciones modernas de financiación presupuestaria limitada, se presta mucha atención a las estrategias preventivas para regular las relaciones sociales y laborales. La regulación preventiva de las relaciones sociales y laborales implica el uso de un sistema de mecanismos legislativos, económicos, tecnológicos y psicológicos que contribuyen a la identificación, prevención de contradicciones entre los sujetos de las relaciones laborales (Bocharova, 2014; Bocharova, Rymanov 2019).

Se presta especial atención a la regulación preventiva de las relaciones sociales y laborales en los estudios de la Organización Internacional del Trabajo (Benadon, 1999; ILO, 2006a), documentos reglamentarios (OIT, 1947; OIT, 1969). La estrategia, basada en la prioridad del impacto moral y la creencia en el curso de la actividad de inspección, en comparación con el efecto de sanción, se basa en el modelo de la pirámide de aplicación. Según este modelo, durante las inspecciones, se debe prestar la mayor atención a las creencias, una advertencia por escrito. Además, para reducir la efectividad de la regulación, existen: sanciones administrativas, penales, suspensión de una licencia, revocación de una licencia (Ayres, Braithwaite, 1992).

## **DESARROLLO.**

Según las peculiaridades de combinar medidas preventivas, anticipando violaciones en el campo de las relaciones sociales y laborales y la aplicación de la ley, la aplicación de la ley puede distinguir condicionalmente los siguientes tipos de control y supervisión (Figura 1).

El Tipo I se caracteriza por un bajo grado de aplicación y ejecución en caso de medidas preventivas insuficientes durante la supervisión de las relaciones sociales y laborales, que a menudo conducen a conflictos laborales, disputas individuales y colectivas.

El tipo II está determinado por un alto grado de acción preventiva en las condiciones de un grado insuficiente de aplicación, que es, por un lado, efectivo en las condiciones de funcionamiento de las instituciones, normas, reglas, tradiciones desarrolladas y, por otro mano, debilitando el mecanismo de control y supervisión en el campo del cumplimiento de la legislación laboral en condiciones de efectividad insuficiente de las instituciones de influencia.

El tipo III se distingue por la implementación de supervisión, monitoreando el cumplimiento de la legislación laboral principalmente por medidas administrativas y penales por parte de las instituciones relevantes (principalmente por métodos represivos, sanciones).

El Tipo IV refleja el equilibrio de las relaciones sociales y laborales, la implementación de la supervisión, el control basado en un alto grado de prevención y aplicación, centrado en el autocontrol, la autocomprobación, la autoinspección y la prevención. No existe contradicción entre prevención, prevención y control, sanciones, ya que tienen el mismo enfoque en el vector de armonización de las relaciones sociales y laborales.

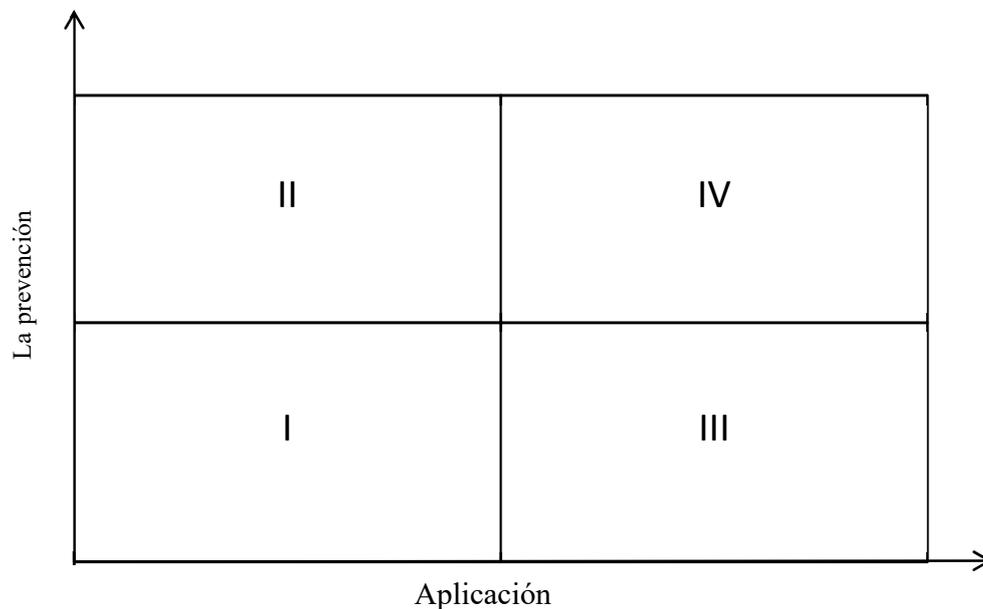


Figura 1. Modelo de combinación de tipos de control y supervisión.

De acuerdo con los enfoques considerados en las actividades de las instituciones, que regulan las relaciones sociales y laborales, se distinguen las siguientes variedades de inspección: 1. Inspección en respuesta: realizada para investigar quejas, accidentes industriales, enfermedades y tiene como objetivo corregir las violaciones en el terreno. 2. Inspección proactiva (preventiva): proporcionada por el plan anual e incluye cuestiones determinadas por la política nacional en el campo de la inspección del trabajo. Esta variedad cubre cheques, redadas destinadas a resolver un problema específico, por ejemplo, empleo ilegal; controles repetidos, medidas oficiales de ejecución para corregir violaciones.

De acuerdo con los objetivos de ahorrar tiempo y recursos financieros, evitando la carga de restricciones procesales inadecuadas, el establecimiento difuso de las tareas señaladas en la guía anotada de la Recomendación núm. 198 de la OIT (OIT, 2006b; ILO 2014), se formó una propuesta para mejorar la eficiencia de las inspecciones de trabajo. Se propusieron las principales direcciones preventivas: centrarse en realizar inspecciones aleatorias de industrias y empresas en las que se observó incumplimiento de las leyes laborales, asegurando la implementación de las disposiciones más violadas de las leyes laborales.

El papel cada vez mayor de las inspecciones de trabajo tiene un factor significativo en la reducción de las violaciones de la legislación laboral. Amplios poderes, en este sentido, se otorgan a muchas inspecciones de trabajo; por ejemplo, en Bélgica están llevando a cabo una investigación oficial sobre violaciones de la legislación laboral. Según la opinión del inspector, el empleador es responsable del pago de salarios, beneficios, enjuiciamiento, responsabilidad administrativa y penal. En Noruega, la inspección del trabajo proporciona información sobre la regulación de las relaciones laborales a todas las partes interesadas, lleva a cabo su investigación. En Portugal, el papel de las inspecciones de

trabajo es activo en el seguimiento de la conclusión y el cumplimiento de las disposiciones de un contrato de trabajo, cuya terminación arbitraria se caracteriza por ser ilegal.

En Francia, de particular importancia en la regulación de las relaciones sociales y laborales y el impacto en el empleador pertenece a la inspección del trabajo, el Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo, a pesar de la existencia de otras instituciones (el ministerio de trabajo, el consejo para determinar las direcciones en el campo de la mejora de las condiciones de trabajo, la agencia nacional para mejorar las condiciones de trabajo). Una amplia gama de poderes y funciones de los inspectores incluye información preventiva, asesoramiento, reconciliación, emisión de órdenes, control (Bychkova, 2010).

En varios países, además de las inspecciones laborales, se asignan preguntas sobre la violación de las leyes laborales a otras instituciones que resuelven tareas más limitadas. Por lo tanto, el Fondo chipriota de trabajadores despedidos para la reducción del personal decide las cuestiones de cumplimiento de la ley tras el despido en relación con una reducción en el número de empleados y el pago de una indemnización. A pesar de la ausencia de inspecciones de trabajo en varios países, sus funciones están asignadas a otras instituciones; por ejemplo, en Suecia, la obligación de hacer cumplir las leyes y acuerdos laborales recae en los sindicatos, la Oficina Estatal del Medio Ambiente Industrial y el Defensor del Pueblo para la Protección contra la Discriminación. En Finlandia, las actividades en esta dirección son llevadas a cabo por la Administración de Salud y Seguridad en el Trabajo, el consejo laboral, compuesto por representantes del gobierno, trabajadores y empleadores (OIT, 2006b; ILO 2014).

En general, cuatro tipos de sistemas de inspección del trabajo se distinguen condicionalmente como una institución de influencia en la regulación de las relaciones sociales y laborales que existen en la práctica (Von Richthofen, 2003):

- Modelo general. Las inspecciones tienen una amplia gama de poderes, que incluyen seguridad, protección laboral, pago de salarios y beneficios, regulación de las relaciones laborales, conciliación, arbitraje. Este modelo se caracteriza por la gestión centralizada, la rendición de cuentas ante los ministerios estatales y el gobierno central (Francia, España, Portugal, Japón, Kenia, etc.).

- El modelo anglosajón. Las inspecciones tienen la autoridad para supervisar el cumplimiento de las leyes de seguridad laboral y regular las condiciones generales de trabajo. Son responsables ante los consejos y comisiones bilaterales y tripartitos, a través de ellos ante los ministerios (Suecia, Islandia, Nueva Zelanda, etc.).

- Modelo federal. Las inspecciones contienen una amplia gama de responsabilidades, que incluyen seguridad, higiene, protección laboral, regulación de las relaciones laborales; Delegar las funciones de las autoridades centrales a las regionales (Austria, Brasil, Canadá, Alemania, Estados Unidos, India, etc.).

- El modelo especial se caracteriza por el hecho de que, además de la inspección laboral principal, hay inspecciones pequeñas y especializadas que tienen una dirección industrial o técnica.

A pesar de la diversidad de estos modelos en el trabajo de las inspecciones en muchos países, recientemente ha habido una tendencia a cambiar el énfasis de responder a medidas preventivas y prevenir violaciones de las leyes laborales (Von Richthofen, 2003). De conformidad con el Programa de la OIT sobre la regulación del trabajo y la inspección del trabajo (ILO, 2011), el sistema de regulación de las relaciones sociales y laborales, las actividades de las inspecciones del trabajo deberían mejorar los métodos de trabajo, ampliar los tipos y la accesibilidad de los servicios, y continuar llevando a cabo minuciosamente controles de inspección. La expansión de los servicios implica tecnologías modernas de red en línea, móviles, que promueven la transparencia de la información y reducen los costos a escala; recopilación y análisis de estadísticas laborales que faciliten la divulgación de información accesible sobre las leyes laborales.

En Rusia, el concepto de regulación preventiva en el campo de las relaciones sociales y laborales no se ha aplicado en la práctica en la legislación durante mucho tiempo. El uso del enfoque preventivo en el trabajo de la inspección estatal se reflejó por primera vez en el "Concepto para mejorar la eficiencia de garantizar el cumplimiento de la legislación laboral" (Concepto) (Gobierno de la Federación de Rusia, 2015) y documentos posteriores (Servicio federal de trabajo y empleo, 2015; Ministerio de Trabajo de Rusia, 2018), sugiriendo una transición inicial de responder a la prevención y prevención de violaciones de las leyes laborales.

Una de las áreas del Concepto proporciona la certeza, la transparencia y la comprensión de los requisitos de la legislación laboral, las consecuencias de su incumplimiento por parte de empleadores y empleados, e incluye: la preparación de una lista pública de requisitos obligatorios de la legislación laboral; materiales metodológicos para empleadores sobre autoexamen de cumplimiento de requisitos obligatorios; acceso a la información de los empleadores al sistema de requisitos obligatorios de la legislación laboral y los métodos de su implementación, los trabajadores al sistema de derechos y obligaciones laborales. Otra dirección tiene como objetivo crear un comportamiento respetuoso de la ley del empleador, eliminar las causas y condiciones de cometer delitos, y promover un sistema de control interno para que los empleadores cumplan con la legislación laboral (Ministerio de Trabajo de Rusia, 2018) o el régimen de "autoinspección", que proporciona para que los empleadores realicen una evaluación preliminar de su cumplimiento de los requisitos de la legislación laboral y tomen medidas preventivas y eliminen las infracciones.

Recientemente, además de las actividades de las inspecciones estatales, el uso de un enfoque preventivo en la regulación de las relaciones sociales y laborales se ha reflejado en la prestación de servicios públicos en el campo de la promoción del empleo para la población, lo que se refleja en la orden del Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Federación de Rusia (Ministerio de Trabajo

de Rusia, 2017) y se refiere principalmente al empleo de ciudadanos que experimentan dificultades para encontrar trabajo (Tabla 1).

Tabla 1. Instrucciones para la implementación de actividades preventivas en el campo de la promoción del empleo.

No.	Dirección.	Actividades para la implementación del enfoque preventivo.
1	Soporte informativo	<p>Inicialmente informando y asesorando a los ciudadanos antes de registrarlos en el servicio de empleo.</p> <p>Consultas grupales de asistencia para encontrar un trabajo adecuado sobre las principales disposiciones de la legislación sobre empleo, reglamentos administrativos para la prestación de servicios públicos en el ámbito de la promoción del empleo, informando sobre las perspectivas de desarrollo de los sectores económicos.</p> <p>El multicanal de informar a los ciudadanos y empleadores sobre los servicios de los organismos de servicios de empleo en el campo de la promoción del empleo.</p>
2.	Actualización de las metas y objetivos del servicio de empleo al proporcionar proyectos de inversión con personal de las calificaciones requeridas	<p>Asistencia en la creación de condiciones para la distribución racional de fuerzas productivas para la implementación de planes de inversión.</p> <p>Asegurar la disponibilidad de información sobre las necesidades de personal de los proyectos de inversión, sobre la creación de nuevos empleos e industrias.</p> <p>Participación en el desarrollo de planes quinquenales para la necesidad de personal de empresas de sectores prioritarios de la economía.</p> <p>Organización de eventos para mejorar el prestigio de las profesiones y especialidades de trabajo.</p> <p>Formación de trabajadores de ciudadanos desempleados en las especialidades de demanda en proyectos de inversión.</p> <p>Asistencia a los empleadores que implementan proyectos de inversión en la selección de personal calificado, incluidos los ciudadanos que están listos para mudarse, los ciudadanos que han completado la formación profesional o la educación profesional adicional en la dirección de las autoridades de servicios de empleo.</p> <p>Apoyo dirigido a los ciudadanos que solicitaron el servicio de empleo para encontrar un trabajo adecuado, organizar su traslado a otro lugar para reemplazar los trabajos creados en el marco de proyectos de inversión.</p>

No.	Dirección.	Actividades para la implementación del enfoque preventivo.
3.	Empleo de ciudadanos con dificultades para encontrar trabajo	<p>Mejorar el seguimiento de la conformidad de la oferta y la demanda en el mercado laboral, teniendo en cuenta el análisis de las cualificaciones profesionales de los ciudadanos que experimentan dificultades para encontrar trabajo y analizar las necesidades del mercado laboral.</p> <p>Orientación vocacional de los ciudadanos (incluidas las personas con discapacidad, graduados de organizaciones educativas, personas en edad de prejubilación).</p> <p>Profiling of the unemployed, optimization of measures to assist in finding employment in relation to each profile group.</p> <p>Organización de pasantías para graduados de organizaciones educativas profesionales.</p> <p>Desarrollo de la institución de tutoría para adquirir a los graduados las habilidades necesarias de trabajo.</p> <p>Organización de ferias de trabajo especializadas en varios niveles y con el fin de proporcionar apoyo específico a los ciudadanos.</p> <p>Apoyando la iniciativa empresarial de los ciudadanos desempleados, promoviendo el desarrollo de pequeñas empresas, organizando la formación en los conceptos básicos del emprendimiento.</p> <p>Contribuyendo a la prevención del desempleo rural.</p> <p>Mejora de la calidad y accesibilidad de los servicios públicos en el ámbito de la promoción del empleo.</p>

Las medidas que se están implementando para implementar el enfoque preventivo en el campo de la promoción del empleo para la población son un componente importante de la regulación de las relaciones sociales y laborales.

El grado de implementación de la regulación preventiva de las relaciones sociales y laborales, incluida la prestación de servicios públicos en el campo de la promoción del empleo, lo llevan a cabo los organismos de control y supervisión laboral, el Servicio Federal de Trabajo y Empleo (*Rostrud*). *Rostrud* es un organismo ejecutivo federal, es administrado por el Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Federación de Rusia y opera a través de organismos territoriales: inspecciones de trabajo estatales en las entidades constitutivas de la Federación de Rusia.

La supervisión estatal del cumplimiento de las leyes laborales es realizada por una unidad estructural de la oficina central de Rostrud, la Oficina de Supervisión Estatal del Trabajo. El análisis de la dinámica de los indicadores de desempeño de las inspecciones estatales para el período 2014-2018 indica que la dinámica del número de inspecciones de los empleadores en general tiende a aumentar en un 1%, aunque en 2018 hubo una ligera disminución (tabla 2) (Servicio federal de trabajo y empleo, 2018a; Servicio federal de trabajo y empleo, 2019).

Tabla 2. Indicadores de desempeño de las inspecciones estatales del trabajo

Indicadores		2014	2015	2016	2017	2018	2018 a 2014	
Numero de inspecciones	total, mil unidades	132.5	138.4	134.5	149.0	137.0	101.0	
	con violaciones identificadas	mil unidades	102.5	107.7	100.8	105.8	91.9	89.6
		%	77.4	77.8	74.9	71.0	67	86.5
	durante las inspecciones programadas,%	25.6	24	18.5	12.6	17.6	68.7	
durante inspecciones no programadas,%	74.4	76	81.5	87.4	72.4	97.3		
El número de inspecciones conjuntas con organismos de control estatales y municipales, mil unidades		4.2	3.4	2.5	2.4	1.2	28.5	
Número de infracciones registradas	total, mil unidades	631.1	582.3	475.8	462.2	323.0	51.1	
	por inspección, unidades	4.7	4.2	3.5	3.1	2.3	48.9	
El número de requisitos para la ejecución emitidos a los empleadores, mil unidades		106.7	108.4	94.1	93.6	76.0	71.2	

Calculado según Rostrud.

Hay una disminución en las violaciones identificadas para el período bajo revisión (89.6%), y una disminución en su participación en el número total de inspecciones (en un 13.5%) debido a un aumento en el número de inspecciones.

En la estructura de las inspecciones con violaciones reveladas, se observa una disminución en las inspecciones no programadas (97.3%), asociada con la activación de los trabajadores en la protección de los derechos laborales, una mayor transparencia de la información sobre las actividades de las

instituciones reguladoras y la aparición de dispositivos electrónicos. servicios en el campo de las relaciones laborales. La disminución en el número de inspecciones conjuntas con los organismos de control estatales y municipales (28.5%) indica la posibilidad insuficiente de realizar el efecto sinérgico de las instituciones reguladoras en el campo de las relaciones sociales y laborales.

La necesidad de una cooperación efectiva de la inspección del trabajo con otros servicios públicos, instituciones públicas y privadas involucradas en la regulación de las relaciones sociales y laborales se aborda en los Convenios de la OIT No. 81 (Artículo 5), No. 129 (Artículo 12) (OIT, 1947; OIT, 1969). En la práctica, dicha cooperación es difícil o ausente; además, es aconsejable que los servicios de inspección interactúen con especialistas calificados, consultores, investigadores de instituciones públicas y privadas y universidades.

A pesar de la disminución en el número de violaciones registradas (51.1%), su nivel es bastante alto y está asociado con la inestable situación financiera y económica de las empresas, la baja productividad laboral, una disminución en los fondos asignados para garantizar medidas de protección laboral, así como implementación inapropiada de institutos interdepartamentales y regionales de impacto regulatorio sobre el cumplimiento de las leyes laborales. La consecuencia de esto es una disminución en el número de órdenes de ejecución emitidas a los empleadores (en un 28,8%).

La efectividad de las inspecciones realizadas en la Federación de Rusia en el año 2017 fue del 71%, con las tasas más altas en el Distrito Federal del Cáucaso del Norte: 84,9% y las más bajas en el Distrito Federal del Sur: 57,9% (Figura 2) (Servicio federal de trabajo y empleo, 2018a).

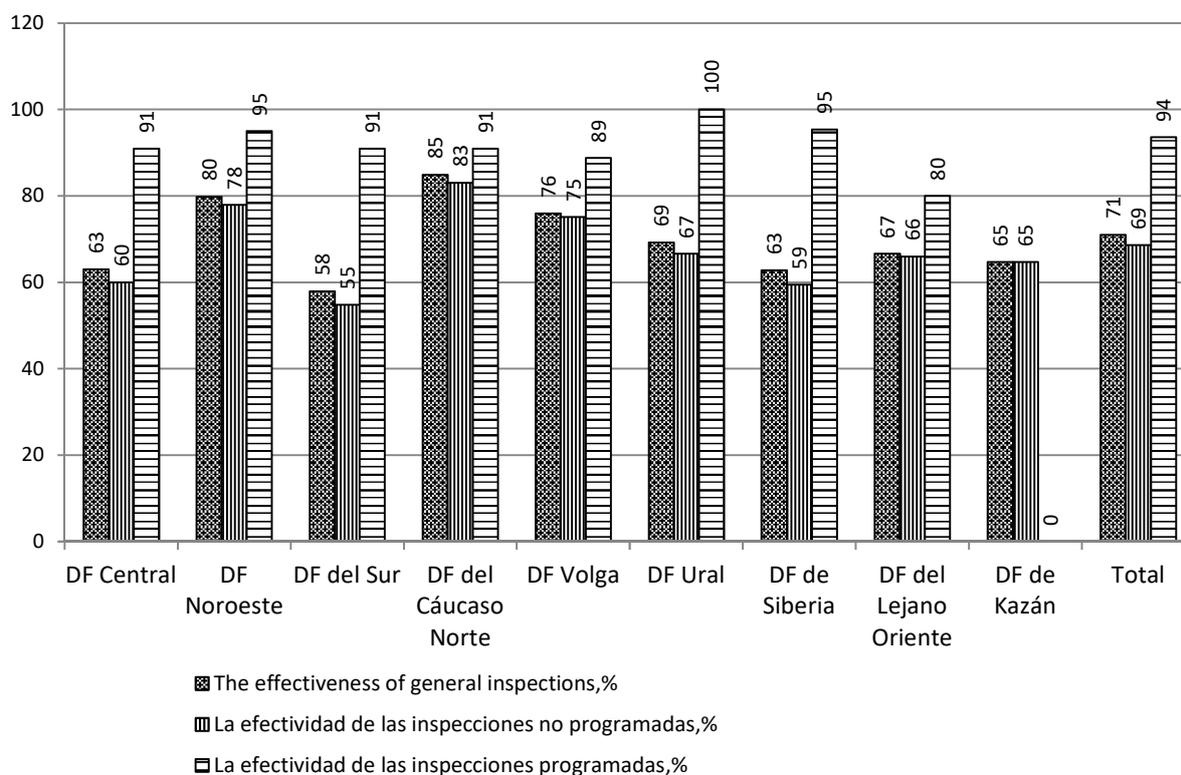


Figura 2. La efectividad de las inspecciones de empleadores en los Distritos Federales (DF) de Rusia, 2017, %.

En la estructura del número total de inspecciones de empleadores realizadas por la inspección del trabajo federal, las inspecciones programadas ocupan una pequeña parte: en 2017, alrededor del 10%. En general, en la Federación de Rusia, la efectividad de las inspecciones programadas es mayor que las inspecciones no programadas: 93,6%, con el valor más alto en el Distrito Federal de los Urales (100%) y no planificado en el Distrito Federal de Crimea.

La efectividad de las inspecciones no programadas en toda la Federación de Rusia fue del 68,6%, variando desde los valores más altos en el Distrito Federal del Cáucaso del Norte: 83% a 54,8% en el Distrito Federal del Sur (Figura 2). Uno de los principales indicadores que caracterizan el funcionamiento ineficaz del mercado laboral es una violación de la legislación laboral. El valor absoluto de los indicadores es bastante alto, a pesar de la dinámica decreciente de la cantidad de

atrasos salariales (en un 45,1%), el número de violaciones reveladas de la legislación sobre salarios (en un 45,5%) y el número de empresas con retrasos salariales (en un 30,5%) (tabla 3) (Servicio federal de trabajo y empleo, 2018a; Servicio federal de trabajo y empleo, 2019).

Tabla 3. Aplicación en el campo de las relaciones sociales y laborales.

Indicadores		2015	2016	2017	2018	2018 a 2015
El número de entidades comerciales en las que se detectaron retrasos salariales en el año en curso, miles de unidades.		20.0	19.8	17.4	13.9	69.5
El número de violaciones de la legislación sobre remuneración	total, mil unidades	124.3	117.3	112.5	80.2	64.5
	por inspección, unidades	1.15	1.16	1.06	0.58	50.4
Cantidad de atrasos salariales eliminados como resultado de las inspecciones	total, mil millones de rublos	20.8	25	20	13.5	64.9
	por inspección, mil rublos	193.1	248.0	189.0	98.5	51.0
Número de sanciones administrativas impuestas a los empleadores.	total, mil unidades	178.4	187.4	193.9	170.9	95.7
	por inspección, unidades de castigo	1.9	2.1	2.1	1.24	65.3
Número de inspecciones, en función de los resultados de los cuales se iniciaron casos de infracciones administrativas, miles de unidades		96.3	89.8	93.4	78.2	81.2

Calculado según Rostrud.

En 2015-2018, hay una disminución en el número de sanciones administrativas para los empleadores en su conjunto (en un 4,3%) y por inspección (en un 43,7%) (tabla 3), que es una característica de los fenómenos multidireccionales: tanto la mejora de la ley práctica de cumplimiento y una disminución de las inspecciones durante las cuales se instituyeron casos de violaciones del derecho administrativo. Para fortalecer la práctica de la aplicación de la ley, la transferencia de los resultados revelados de las inspecciones a las agencias de aplicación de la ley es ampliamente utilizada, aunque en 2015-2017.

la dinámica se reduce ligeramente (97.1%): en 2015 - 7.1 mil unidades, en 2017 - 6.9 mil unidades, para el primer semestre de 2018 - 3.0 mil unidades.

Las principales razones que reducen la efectividad de las actividades de supervisión y la posibilidad de llevar a cabo actividades preventivas, según Rostrud, son: no realizar controles en las quejas entrantes sobre la violación de las leyes laborales; mantenimiento inadecuado del registro de organizaciones con atrasos salariales y medidas inadecuadas para pagarlo; no remitir a los tribunales administrativos a una decisión sobre la descalificación de los empleadores que readmiten los atrasos salariales a los empleados; exención irrazonable de la responsabilidad administrativa de los empleadores en caso de violación de las leyes laborales; incumplimiento de las medidas de control para cumplir con los requisitos (Servicio federal de trabajo y empleo, 2018a)

Mejora de las prácticas de aplicación. Actualmente, la Federación de Rusia está implementando gradualmente una política dirigida a reducir las barreras institucionales y la presión administrativa sobre los empresarios; optimizar las funciones de control y supervisión; sobre la introducción de servicios interactivos que ayudan a anticipar violaciones en el campo de las relaciones sociales y laborales; al realizar inspecciones programadas, el uso de preguntas de control anticipado que afectan los requisitos más importantes de la legislación laboral; asegurar la disponibilidad de información sobre la práctica de la aplicación de la ley, sensibilizando a los empleadores sobre los requisitos obligatorios existentes y cómo cumplirlos y a los empleados sobre sus derechos y obligaciones laborales; cambiando el énfasis de responder a la prevención y prevención de violaciones de la legislación laboral (Gobierno de la Federación de Rusia, 2017a).

Al ejercer el control en 2017-2018, se presta especial atención a la aplicación en el campo de la remuneración oportuna de la mano de obra, en particular, la responsabilidad personal del propietario por los atrasos; otorgar el derecho a los órganos ejecutivos de las entidades constitutivas de la

Federación de Rusia de compensación de los fondos del fondo de deuda de reserva en caso de un largo procedimiento de quiebra; dar órdenes sobre violaciones de la ley relacionadas con la remuneración del trabajo, el estado de un documento ejecutivo y proporcionar la posibilidad de débito forzoso de fondos de la cuenta de liquidación de la empresa deudora; en caso de quiebra de la organización, un aumento en la parte de los fondos asignados para el pago de los atrasos salariales recibidos de la venta del sujeto de prenda durante los procedimientos de quiebra.

La introducción en la práctica de la inspección de nuevos métodos preventivos para regular las relaciones sociales y laborales aumentará la eficiencia de este proceso. Un ejemplo es la adaptación de la dirección de implementación del control interno y el autocontrol propuesto en el Concepto, especificado en la metodología (Ministerio de Trabajo de Rusia, 2018). Proporciona lo siguiente:

1. Monitoreo interno voluntario del cumplimiento de las leyes laborales en la empresa, si la organización emplea a más de 250 personas. La supervisión se lleva a cabo por un servicio de control interno especializado (integrado) o por un controlador designado. La prevención se manifiesta en el desarrollo de este conjunto de planes y programas para la identificación y prevención de violaciones; en el análisis del cumplimiento de la documentación con la legislación laboral, en la identificación de violaciones de la legislación laboral y sus causas. Los resultados se agrupan en una tabla, en la que es necesario incluir recomendaciones para eliminar violaciones e información sobre su implementación.

2. Autoinspección voluntaria, si la organización tiene menos de 250 personas que utilizan el servicio de Inspector electrónico. Mecanismo para la implementación del enfoque preventivo: la persona designada completa las listas de verificación, se genera una nota del sistema sobre la ausencia de violaciones o se proponen medidas y herramientas para eliminarlas. Como resultado de la verificación, el servicio electrónico crea un acto. Los operadores de servicios confirman los resultados

de una autocomprobación, se emite un certificado de cumplimiento del procedimiento de autocomprobación. La información sobre la ausencia de violaciones durante la autoevaluación se transmite a Rostrud.

El desarrollo del concepto de medidas preventivas está previsto de forma innovadora por el proyecto prioritario "Mejora de la eficacia para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral ..." (Gobierno de la Federación de Rusia, 2017b) y tiene como objetivo crear un sistema de prevención y prevenir violaciones en el ámbito social y laboral, que puede reducir los costos de los organismos de control y supervisión.

Las actividades preventivas de Rostrud están diseñadas para tres etapas hasta el año 2025 y prevén una generalización de la práctica policial; aprobación de la Norma para la prevención integral de violaciones y la organización de medidas preventivas para las violaciones más frecuentes en el ámbito social y laboral; realización de eventos de capacitación, incluida la capacitación personal, utilizando tecnología de la información a través de la cuenta personal del organismo supervisado, autodeclaración electrónica; a partir de 2017, en el portal en línea "Inspección en línea.rf" (*Onlajninspekciâ.rf*) uso de servicios interactivos para empleados y empleadores "Inspector electrónico", "Apelación previa al juicio", "Inspector de turno". Se proporciona la organización de "retroalimentación", un mecanismo para evaluar la calidad de la implementación de programas de prevención por parte de las empresas. Las actividades preventivas reducirán el número de verificaciones, lo que ya se refleja en la dinámica de los indicadores. Entonces, en 2018 hay una disminución en las inspecciones en comparación con 2017 en más del 8% (de 149 a 137 mil unidades) (tabla 3), que también se reflejó en una disminución de las violaciones identificadas en 2018 en un 13.2% en comparación con 2017.

Los fundamentos del concepto preventivo también se reflejaron en el Programa aprobado de prevención integral de riesgos (Servicio federal de trabajo y empleo, 2018b), dirigido a prevenir estos riesgos, creando un modelo de comportamiento socialmente responsable de las entidades controladas, aumentando la transparencia del sistema de actividades de control y supervisión.

## **CONCLUSIONES.**

Siguiendo la tendencia mundial, el concepto reconoció la introducción de un nuevo enfoque preventivo en la regulación de las relaciones sociales y laborales en Rusia, pero las medidas que lo implementan deben ampliarse en la práctica, no limitarse a un conjunto de medidas (Cláusulas 1-2 del Concepto). Este enfoque debe impregnar todo el sistema de control y supervisión del cumplimiento de las leyes laborales.

La conveniencia de activar las actividades preventivas de las inspecciones de trabajo está aumentando en comparación con la intervención correctiva de sanciones. Para fortalecer el cumplimiento de las leyes laborales, es necesario combinar orgánicamente medidas preventivas, por ejemplo, evaluación de riesgos, promoción de una cultura de liderazgo en la industria y mejores prácticas, información, servicios de asesoramiento en el ámbito social y laboral, empresas de sensibilización, con sanciones apropiadas.

Las sanciones estrictas, un sistema de aplicación de la ley desarrollado son componentes indispensables de las inspecciones como instituciones de influencia, utilizando una variedad de medios y medidas, incluidas las iniciativas preventivas y los mecanismos de aplicación. A pesar de la limitada financiación presupuestaria, la combinación de medidas preventivas y sanciones durante las inspecciones programadas y no programadas contribuye a lograr el cumplimiento de las leyes laborales y las prácticas de aplicación.

Para aumentar la eficiencia del funcionamiento de las instituciones del mercado laboral, es necesario fortalecer las prácticas de aplicación. La mejora de la regulación de las relaciones sociales y laborales debe basarse en el funcionamiento, el cultivo de instituciones de carácter preventivo, sobre la base de la formación y el cultivo de mejores prácticas para el desarrollo de normas, reglas y tradiciones en el campo de la regulación social. y relaciones laborales.

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

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

1. Ayres, I. & Braithwaite, J. (1992). *Responsive Regulation: Transcending the Deregulation Debate*. Oxford University Press. 216 p.
2. Benadon, M. (1999). *Industrial Relations and Employment as Reflected in the Country Profiles*. In: *New Prevention Strategies for Labour Inspection ILO Government and Labour Law and Administration*, Document No.56. ILO.
3. Bocharova, I. (2014). Rational behavior of employees driven by economic interests. *International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts SGEM2014, SGEM2014 Conference Proceedings, Book 2, Vol. 3, pp. 473-478*.  
<https://doi.org/10.5593/SGEMSOCIAL2014/B23/S7.059>
4. Bocharova, I. & Rymanov, A. (2019). Preventive Resolution of Labor Disputes. *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*, 9(1), 79-93.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3262243>
5. Bychkova, K. (2010). Francia. Base jurídica de supervisión y control en el ámbito de la protección laboral: legislación, organismos, procedimientos, sanciones. *Derecho laboral comparado*, 4.  
[https://www.hse.ru/data/2011/01/21/1208900022/France\\_4\\_2010\\_T2\\_A.pdf](https://www.hse.ru/data/2011/01/21/1208900022/France_4_2010_T2_A.pdf)

6. Gobierno de la Federación de Rusia. (2015). Decreto del Gobierno de la Federación de Rusia de 06.05.2015 No. 1028-r "Sobre la aprobación del Concepto de aumentar la efectividad para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y otros actos legales regulatorios que contienen leyes laborales (2015 - 2020)".
7. Gobierno de la Federación de Rusia. (2017a). Decreto del Gobierno de la Federación de Rusia de 08 de septiembre de 2017 No. 1080 "Enmendar el Reglamento sobre la Supervisión del Estado Federal de Cumplimiento de la legislación laboral y otras leyes legales normativas que contienen normas laborales".
8. Gobierno de la Federación de Rusia. (2017b). Pasaporte del proyecto prioritario "Mejora de la eficiencia de la aplicación de las leyes laborales y otras reglamentaciones que contienen leyes laborales".
9. ILO (2006a). Labour inspection. International Labour Conference. 95th Session, 2006. Report III (Part 1B). International Labour Office Geneva.
10. ILO (2011). Labor Regulation and Labor Inspection Program (LAB / ADMIN): Resolution and Conclusions on Labor Regulation and Labor Inspection. [https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS\\_645260/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_645260/lang--ru/index.htm)
11. ILO (2014). Regulating the employment relationship in Europe and Central Asia: a guide to Recommendation No. 198. International Labour Office, Governance and Tripartism Department. Geneva: ILO, 2014.
12. Ministerio de Trabajo de Rusia. (2017) Orden del Ministerio de Trabajo de Rusia de fecha 12.01.2017 No. 17 "Sobre la aprobación de requisitos uniformes para las actividades de los organismos de servicios de empleo".

13. Ministerio de Trabajo de Rusia. (2018) Carta de Rostrud del 7 de marzo de 2018 No. 837-TZ "Sobre el control interno voluntario (autocontrol) por parte de los empleadores del cumplimiento de la legislación laboral".
14. OIT (1947). C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio (Entrada en vigor: 07 abril 1950).  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312226,es](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312226,es)
15. OIT (1969). C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129). Convenio relativo a la inspección del trabajo en la agricultura (Entrada en vigor: 19 enero 1972).  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C129](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C129)
16. OIT (2006b). R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R198](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R198)
17. Servicio federal de trabajo y empleo. (2015) La orden de Rostrud de 17 de diciembre de 2015 No. 339 "Con la aprobación del Plan de Acción del Servicio Federal de Trabajo y Empleo para la implementación del plan de acción para la implementación del Concepto de aumentar la efectividad de garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y otros actos jurídicos reglamentarios que contienen normas de derecho laboral para 2015-2020".
18. Servicio federal de trabajo y empleo. (2018a). Informe sobre las actividades del Servicio Federal de Trabajo y Empleo para 2017.

19. Servicio federal de trabajo y empleo. (2018b). Orden de Rostrud de 19 de julio de 2018 No. 407 "Sobre la aprobación del Programa para la prevención integral de riesgos de daños a valores legalmente protegidos en el campo de las relaciones laborales para 2018 y el período de planificación hasta 2020".
20. Servicio federal de trabajo y empleo. (2019). Informe sobre las actividades del Servicio Federal de Trabajo y Empleo para 2018. M.: Servicio Federal de Trabajo y Empleo, 2019.
21. Von Richthofen, W. (2003). La inspección de trabajo: guía de la profesión. Ginebra: OIT.  
[https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_344231/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_344231/lang--es/index.htm)

#### **DATOS DE LOS AUTORES.**

1. **Irina Bocharova.** Dra. y profesora, Universidad Estatal Agraria Parakhin Orel, Orel, Rusia.  
Correo electrónico: [i-bocharova@yandex.ru](mailto:i-bocharova@yandex.ru)

**RECIBIDO:** 8 de agosto del 2019.

**APROBADO:** 23 de agosto del 2019