

Perfil de Derecho Laboral nacional: Federación de Rusia

Texto de [Vladislav Egorov](#) y Gerung von Hoff. Última actualización, mayo 2001.

Marco jurídico constitucional

La constitución actual de la Federación de Rusia (en adelante "CFR") entró en vigor el 12 de diciembre de 1993, tras ser aprobada por referéndum a nivel nacional. Entre otras cosas, afirma que la Federación de Rusia es una república democrática, federativa y multiétnica, dentro de un estado de derecho (artículo 1). Los poderes legislativo, ejecutivo y judicial conforman el poder estatal y son independientes entre sí (artículo 10).

Según el artículo 65 de la CFR, la Federación de Rusia es un Estado federal constituido por 21 repúblicas autónomas, y 68 territorios y regiones autónomas, con dos ciudades federales, Moscú y San Petersburgo (89 constituyentes).

Para elegir a su Presidente, que es a la vez cabeza de Estado y Comandante en Jefe de las Fuerzas Armadas y cuyo mandato es de cuatro años, los ciudadanos de la Federación de Rusia emiten un voto general, equitativo y directo, mediante votación secreta. El Presidente sólo puede ser reelegido por dos legislaturas consecutivas (artículo 81 de la CFR).

El poder legislativo supremo recae sobre las dos cámaras de la Asamblea Federal: el Consejo de la Federación y la Duma (artículo 95 de la CFR). El Consejo de la Federación (178 escaños) está formado por los representantes elegidos por cada uno de los 89 constituyentes federales, y cada legislatura tiene una duración de cuatro años. La Duma consta de 450 diputados y se elige por un período de cuatro años. La mitad de los escaños de la Duma se adjudican por representación proporcional a partir de las listas de partidos que obtienen por lo menos el 5% del voto. La otra mitad es elegida mediante voto popular en circunscripciones de miembro único, y las legislaturas tienen una duración de cuatro años.

Para que una ley pueda entrar en vigor, debe ser aprobada por la Duma, y luego sometida al Consejo de la Federación. Si éste rechaza el proyecto de ley, se crea una comisión conciliadora para subsanar las contradicciones existentes. También el Presidente puede rechazar el proyecto de ley. Sin embargo, su veto puede ser revocado por una mayoría formada por dos tercios del total de los miembros del Consejo de la Federación y diputados de la Duma (artículo 107 de la CFR).

La CFR define de manera explícita los poderes exclusivos del gobierno federal (artículo 71). Y detalla, asimismo, las cuestiones que forman parte de la jurisdicción conjunta del Gobierno Federal y de los constituyentes de la Federación (artículo 72). Dicha jurisdicción incluye también la legislación laboral (artículo 72(j)).

El Presidente del Gobierno de la Federación de Rusia es elegido por el Presidente del Estado con el consentimiento de la Duma. Si la Duma rechaza tres veces a los candidatos propuestos por el Presidente, éste puede designar un Presidente del Gobierno, disolver la Duma y convocar nuevas elecciones (artículo 111 de la CFR).

El Tribunal Supremo de la Federación de Rusia es el máximo órgano judicial para asuntos civiles, criminales, administrativos y para examinar otras cuestiones (artículo 126 de la CFR). El Tribunal Arbitral Supremo es el máximo órgano judicial para solucionar conflictos económicos y otros casos examinados por los tribunales arbitrales inferiores (artículo 127 de la CFR). El Consejo de la Federación designa a los magistrados de los Tribunales Supremos a propuesta del Presidente.

Derechos laborales en la Constitución

Según el artículo 7 de la CFR, la Federación de Rusia es un estado social, cuyas políticas deben orientarse a crear las condiciones necesarias para garantizar una vida digna y el libre desarrollo de sus habitantes. El Estado debe velar por el trabajo y la salud de los ciudadanos, garantizar un sueldo mínimo, prever ayudas estatales para la familia, la maternidad, la paternidad y la infancia, así como para las personas con discapacidades y los ancianos. Asimismo, debe desarrollar un sistema de servicios sociales y otorgar pensiones, beneficios y otras prestaciones sociales.

El artículo 37 de la CFR enumera los derechos laborales fundamentales, entre los que se incluyen la libre elección del tipo de actividad y profesión, la prohibición del trabajo forzoso, el derecho a unas condiciones laborales que cumplan determinados requisitos de seguridad e higiene, la remuneración sin ningún tipo de discriminación, el salario mínimo que establece la ley federal, la protección contra el desempleo, el derecho a resolver conflictos laborales individuales y colectivos, el derecho a la huelga, la garantía de la duración estatutaria del período laboral, los días de asueto y vacaciones, así como un período anual de vacaciones remuneradas. El artículo 30 de la CFR prevé que todo individuo tiene derecho a disfrutar de la libertad de asociación, que incluye el derecho a crear sindicatos para proteger sus intereses.

Enlaces a la Constitución:

en inglés: <http://www.departments.bucknell.edu/russian/const/ch1.html> o bien http://www.uni-wuerzburg.de/law/rs_indx.html

en ruso: <http://www.gov.ru/main/page4.html>

Legislación laboral

Desde el punto de vista estructural, el sistema legislativo laboral de la Federación de Rusia podría describirse como “codificado plus”. Además del Código Laboral, que reúne de manera sistemática un número significativo de disposiciones legales referidas tanto a las relaciones laborales individuales como a las relaciones laborales a nivel industrial, existen otros elementos legislativos que complementan y amplían las disposiciones del Código Laboral.

Código Laboral

A diferencia de los códigos laborales de 1918 y 1922, el Código Laboral de la Federación de Rusia del 9 de diciembre de 1971 (en adelante, “CLFR”), que sigue vigente, no se elaboró partiendo de cero, sino basándose en los Principios

Fundamentales de Legislación Laboral de la URRS, de fecha 15 de julio de 1970, orientados a crear un marco legislativo común para toda la Unión Soviética.

El CLFR consta de 255 artículos que abarcan los siguientes asuntos de Derecho Laboral: derechos laborales fundamentales; legislación laboral; convenios colectivos; contratos de trabajo; empleo; horas de trabajo; tiempo de descanso, incluidos permisos y licencias; remuneración; unidades de tiempo y de obra; garantías y compensación; disciplina laboral; salud y seguridad; ayudas a la maternidad; empleo juvenil; ventajas para empleados que combinen el trabajo con los estudios; conflictos laborales; participación de sindicatos y trabajadores; colectivo laboral; Seguridad Social estatal; supervisión y control de la observancia de la legislación laboral, así como peculiaridades de regulación laboral de categorías concretas de trabajadores.

El 25 de septiembre de 1992 se realizaron diversas enmiendas al CLFR, la última de las cuales entró en vigor el 18 de enero de 2001.

Actualmente en la Federación de Rusia se lleva a cabo una revisión exhaustiva del CLFR con el fin de adaptar la legislación laboral a los recientes cambios de tipo socioeconómico y de favorecer la transición hacia una sociedad más democrática y con una economía basada en el mercado. Han llegado a la Duma diversos proyectos para su estudio, entre los cuales se encuentra el texto provisional elaborado por el Gobierno del país. Este último se publicó en el semanario nacional *Economica i zhizn* del día 9 de marzo de 2001 (nº. 9) para exponerlo a debate público (véase también *Labour Law News*).

Otras promulgaciones de Derecho Laboral

Las disposiciones del CLFR referentes a las relaciones laborales colectivas se han complementado y ampliado mediante diversos elementos legislativos independientes tales como:

La Ley de Convenios y Acuerdos Colectivos, 1992 (última enmienda, 1 mayo 1999);
La Ley de Solución de Conflictos Laborales Colectivos, 1995;
La Ley de Sindicatos, 1996;
La Ley de la Comisión Tripartita Rusa para la Regulación de Relaciones Sociolaborales, 1999.

Entre otras promulgaciones importantes de Derecho Laboral, debe mencionarse asimismo (en orden cronológico):

La Ley del Salario Mínimo, 2000;
La Ley de Salud y Seguridad, 1999;
La Ley de Seguridad Social Obligatoria para la Prevención de Accidentes y Enfermedades Ocupacionales, 1998 (última enmienda, 2 enero 2000);
La Ley del Servicio Municipal, 1998 (última enmienda, 13 abril 1999);
La Ley de Insolvencia, 1997;
La Ley de Apoyo Estatal a la Pequeña Empresa, 1995;
La Ley del Servicio Público, 1995 (última enmienda, 7 noviembre 2000);

La Ley de Empleo de la Población, 1991 (última enmienda, 17 julio 1999).

Otras fuentes de Derecho Laboral

Según el artículo 90 de la CFR, el Presidente de la Federación de Rusia emite decretos y órdenes ejecutivas que afectan a todo el territorio de la Federación de Rusia y que no pueden contradecir la CFR ni de las leyes federales. En la actualidad, dichas órdenes y decretos constituyen una importante fuente de Derecho Laboral en el país. En la Federación de Rusia el poder ejecutivo está en manos del Gobierno de la Federación de Rusia (artículo 110 de la CFR). Otra fuente destacada de Derecho Laboral que afecta a toda la Federación de Rusia son los decretos y órdenes que emite el Gobierno de la Federación basándose en la CFR y de conformidad con la misma, así como las leyes federales y los decretos normativos del Presidente de la Federación de Rusia. Si dichos decretos y órdenes contradicen la CFR, las leyes federales y los decretos promulgados por el Presidente de la Federación, este último puede revocarlos (artículo 115 de la CFR).

Constituyen, asimismo, otra fuente de Derecho Laboral los documentos normativos emitidos por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social con el fin de hacer cumplir la legislación laboral vigente en la Federación de Rusia. Existe también un determinado número de órganos ejecutivos federales con poderes para emitir leyes en virtud de los poderes que les concede la legislación federal, los decretos y las órdenes del Presidente o del Gobierno de la Federación de Rusia.

Puesto que, según el artículo 72 (j) de la Constitución, la legislación laboral se encuentra en la jurisdicción conjunta de la Federación de Rusia y sus constituyentes, la regulación jurídica laboral a nivel de constituyentes se revela asimismo una fuente de gran importancia.

También los acuerdos bipartitos o tripartitos que regulan las relaciones sociolaborales a nivel nacional, industrial, regional o territorial, y los convenios colectivos a nivel de empresa desempeñan un papel importante en la regulación laboral. El 15 de noviembre de 1991, el Decreto Presidencial de Asociación Social y Solución de Conflictos introdujo los “acuerdos generales” a nivel nacional como nueva herramienta de política laboral. Éstos deben ser concertados sobre una base anual tripartita entre las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores con el fin de definir los deberes de los responsables de asuntos como el empleo, bienestar social, salarios, etc. Estos acuerdos guardan cierta similitud con el paquete de medidas sociales que suelen pactar en los países de la Europa occidental los tres “socios”. En el año 2000 se firmaron en la Federación de Rusia, junto con un convenio nacional general, 61 acuerdos a nivel de industria federal, 77 a nivel regional y 2.293 a nivel de industria regional, además de 161.700 convenios colectivos a nivel empresarial (véase también el semanario nacional *Economica i zhizn*, marzo 2001 (nº. 9)).

Tradicionalmente, en la Federación de Rusia la jurisprudencia ha tenido su importancia en la regulación laboral. Las revisiones constitucionales llevadas a cabo por el Tribunal Constitucional de la Federación de Rusia y la interpretación de las disposiciones del Derecho Laboral realizadas por los órganos judiciales superiores no son únicamente vinculantes para todos los órganos judiciales inferiores del país, sino que además desempeñan un papel importante en el proceso de revisión de la

legislación laboral. Dichas revisiones e interpretaciones ayudan a los órganos legislativos a comprender mejor dónde y cómo debe reorganizarse el sistema de regulación laboral existente para que se ajuste mejor al nuevo panorama económico y social, y para, de este modo, hacerlo más fácilmente aplicable.

Las leyes internacionales son también una fuente de Derecho Laboral en la Federación de Rusia. Según el artículo 15(4) de la CFR, los principios y normas del derecho internacional y de los tratados internacionales reconocidos a nivel general son parte de su sistema jurídico. Si un tratado internacional de la Federación de Rusia estipula reglas distintas a las previstas por la ley, prevalecen las reglas del tratado internacional.

Enlaces al Derecho Laboral:

En ruso:

<http://www.mintrud.ru/>
<http://www.consultant.ru/>
<http://www.supcourt.ru/>
<http://www.systema.ru/>

En ruso e inglés:

<http://www.gov.ru/>
<http://garant.park.ru/>
<http://www2.kodeks.net/>
<http://ks.rfnet.ru/>

El contrato de trabajo

Duración y forma del contrato de trabajo

Pueden elaborarse contratos de trabajo sin limitación temporal o por un período de tiempo determinado (en adelante, “contratos temporales”). Estos últimos están permitidos cuando no pueden establecerse relaciones laborales de duración indefinida debido a las características del trabajo (p. ej. trabajo de temporada), a las condiciones del trabajo o a los intereses del trabajador, así como en los casos previstos directamente por la ley (artículo 17 del CLFR). Es obligatorio que todos los contratos de trabajo se realicen por escrito (artículo 18 del CLFR).

Período de prueba

Al redactar un contrato de trabajo las partes pueden acordar un período de prueba con el fin de verificar que el trabajador cumpla correctamente con el trabajo que se le encomienda. Esta condición debe redactarse por escrito a la hora de formalizar el contrato. La legislación laboral se extiende en su totalidad a los trabajadores en período de prueba. Está prohibido el período de prueba al contratar a los trabajadores que no hayan cumplido los dieciocho años de edad, a los trabajadores jóvenes graduados procedentes de instituciones especializadas o técnicas, así como a los veteranos de la Segunda Guerra Mundial que presenten discapacidades (artículo 21 del CLFR).

El período de prueba no puede exceder los tres meses de duración, a menos que la legislación establezca lo contrario; en casos especiales y si se llega a un acuerdo con el organismo sindical correspondiente, los seis meses (artículo 22 del CLFR).

Si, una vez finalizado el período de prueba, el trabajador sigue trabajando, se supone que lo ha superado de manera satisfactoria y se permite la rescisión de su contrato de trabajo de acuerdo con las reglas generales de rescisión de contratos previstas en el CLFR. Si el período de prueba no culmina de manera satisfactoria, no deben aplicarse las reglas generales mencionadas anteriormente una vez que el trabajador deja el puesto de trabajo (por ejemplo, no es necesario pagarle una indemnización por despido). No obstante, en este caso el trabajador tiene derecho a presentar un recurso (artículo 23 del CLFR).

Según el artículo 23 de la Ley del Servicio Público (1995), el período de prueba dentro del servicio público puede tener una duración de seis meses.

Interrupción del contrato de trabajo

Un contrato de trabajo puede interrumpirse por los siguientes motivos:

acuerdo mutuo entre las partes;
expiración de un contrato temporal, excepto en los casos en los que la relación de empleo continúe de facto y ninguna de las partes haya solicitado su rescisión;
llamada del trabajador a filas;
rescisión del contrato de trabajo;
por deseo del trabajador;
por iniciativa del empleador, o bien
a ciertos niveles, a petición de un organismo sindical (no inferior a nivel de distrito) y conciernen a personal ejecutivo de una empresa (véase más adelante el artículo 37 del CLFR);
traslado del trabajador, con o sin su consentimiento, a otra empresa, institución u organización o a un puesto elector;
negativa por parte del trabajador de trasladarse con la empresa a otra localidad;
negativa por parte del trabajador de seguir trabajando cuando se modifican las condiciones esenciales del puesto de trabajo;
sentencia judicial que condene al trabajador a prisión o a otro tipo de privación de libertad que excluya la posibilidad de seguir trabajando (artículo 29 del CLFR).

Según el artículo 37 del CLFR, el empleador está obligado a interrumpir un contrato de trabajo de un miembro del personal ejecutivo de una empresa o de retirarlo de su puesto de trabajo a petición del organismo sindical correspondiente, si esta persona:

viola las disposiciones de la legislación laboral;
no observa las condiciones de un convenio colectivo;
muestra tendencias burocráticas o de papeleo administrativo.

Rescisión del contrato por iniciativa del trabajador. Un trabajador puede rescindir un contrato de trabajo de duración indefinida en cualquier momento, siempre que lo notifique con dos semanas de antelación (si las dos partes afectadas llegan a un acuerdo, el contrato puede darse por anulado antes de que expire dicho plazo)

(artículo 31 del CLFR). El trabajador puede rescindir un contrato temporal antes de tiempo en caso de enfermedad o lesión que le impidan realizar el trabajo tal como se establece en el contrato, o bien si el empleador infringe las disposiciones previstas por la ley o por un acuerdo laboral colectivo, o por cualquier otra causa justificada (artículo 32 del CLFR).

Rescisión del contrato por iniciativa del empleador. El principio general que garantiza protección legal contra el despido improcedente se detalla en el artículo 40(1) del CLFR. Asimismo, ciertas categorías de despido se consideran automáticamente injustificadas. Entre ellas se incluye el despido por razones de sexo, raza, nacionalidad, idioma, origen social, cantidad de propiedades, lugar de residencia, creencias religiosas, afiliación a asociaciones sociales y otras circunstancias que no guarden relación con las cualidades profesionales del trabajador. Las distinciones, excepciones, preferencias y limitaciones que se realicen en el caso de trabajos que exijan ciertos requisitos relativos a un tipo de trabajo concreto o condicionado por circunstancias que el Estado considera especiales para ciertas categorías de trabajadores que requieran una mayor protección social y legal no deben considerarse como discriminatorias (artículo 16 del CLFR). Por consiguiente, el despido de mujeres embarazadas o mujeres con niños menores de tres años es ilegal, excepto en el caso de cierre total de la empresa (artículo 170 del CLFR). También lo es el despido, por razones disciplinarias, de funcionarios sindicales elegidos si no existe el consentimiento del sindicato correspondiente (artículo 235 del CLFR). Asimismo, los funcionarios sindicales no pueden ser despedidos en los dos años posteriores a la expiración de su período electivo, excepto en el caso de cierre de la empresa (artículo 235 del CLFR).

Por lo general, el derecho del empleador a rescindir cualquier tipo de contrato de trabajo (a saber, tanto los de duración indefinida como los temporales) se limita a los siguientes puntos, que figuran en el artículo 33 del CLFR:

disolución de la empresa o reducción de plantilla;

conocimientos insuficientes o estado de salud precario, que impidan al trabajador seguir con el trabajo en cuestión;

reincidencia sistemática en el incumplimiento de las tareas asignadas al trabajador después de haberle sido aplicadas sanciones disciplinarias y sociales en virtud del artículo 135 del CLFR;

improductividad (incluidas las ausencias de más de tres horas durante la jornada laboral) sin una razón justificada;

ausencia del trabajo superior a los cuatro meses consecutivos a causa de una incapacidad temporal por problemas de salud (excepto la licencia de maternidad), a menos que la ley prevea un período más largo para una enfermedad concreta. Los trabajadores que han perdido su capacidad de trabajo debido a un accidente o enfermedad laboral tienen derecho a conservar su puesto de trabajo (hasta que se recuperen);

reintegración de la persona que realizaba el trabajo con anterioridad (por ejemplo, en el caso del regreso del servicio militar de un recluta);

presentación en el trabajo en un estado de intoxicación alcohólica, narcótica o de cualquier otro tipo;

robo en el lugar de trabajo con la condena de un organismo judicial o administrativo competente.

La rescisión por los motivos especificados en (1), (2) y (6) está permitida si resulta imposible trasladar al trabajador, con o sin su consentimiento, a otro puesto de trabajo.

Según lo previsto en el artículo 35 del CLFR, la rescisión por las razones especificadas en los puntos (1), excepto en los casos de disolución de una empresa, (2) y (5) está permitida únicamente con el consentimiento previo del organismo sindical correspondiente.

El artículo 254 del CLFR expone las siguientes razones adicionales para rescindir un contrato por iniciativa del empleador, aplicables a determinadas categorías de trabajadores:

una única violación grave de sus deberes por parte del director de una empresa o por parte de sus suplentes;

comportamiento de un trabajador con responsabilidad directa sobre objetos de valor (monetarios o de otro tipo) que ofrezca razones para una pérdida de confianza;

faltas morales cometidas por un trabajador que lleva a cabo tareas educativas, que son incompatibles con la continuación de dicho trabajo;

otras razones que se especifiquen en el contrato de trabajo del director de una empresa.

Indemnización por despido. En el caso de rescisión de un contrato de trabajo en las condiciones contempladas en el artículo 29(6) y/o de rescisión según se contempla en el artículo 33(2), (6); o bien en el caso de rescisión de un contrato temporal por parte del trabajador como consecuencia de una violación del contrato o de un convenio colectivo por parte del empleador, se pagará al trabajador una indemnización por despido no inferior a la remuneración media de dos semanas de trabajo (artículo 36 del CLFR).

Despidos. Si deben despedirse trabajadores de una empresa debido a la disolución de ésta o a una reducción de plantilla, se les deben notificar personalmente con acuso de recibo los despidos que van a tener lugar con no menos de dos meses de antelación. Asimismo, el empleador debe informar al respecto al organismo sindical correspondiente no menos de tres meses antes de que se realicen dichos despidos (artículo 40-2 del CLFR). Según el artículo 40-3 del CLFR, los trabajadores despedidos:

recibirán una indemnización por despido equivalente a su remuneración media mensual;

podrán mantener su remuneración media durante el tiempo que dediquen a buscar un nuevo empleo, siempre que no exceda los dos meses desde la fecha de rescisión del contrato, además de la indemnización por despido;

podrán mantener su remuneración media durante el tiempo que dediquen a buscar un nuevo empleo también durante el tercer mes después de la fecha de rescisión del contrato, siempre que durante las dos semanas posteriores al despido el trabajador se haya dirigido a tiempo a una oficina de empleo pero no haya encontrado ningún trabajo.

Horas de trabajo

Según el artículo 42 del CLFR, la duración del horario laboral normal no debe ser superior a las 40 horas semanales. Para los trabajadores que no hayan cumplido los dieciocho años de edad, el artículo 43 del CLFR establece un horario de trabajo

reducido: de los 16 a los 18 años, no más de 36 horas semanales; de los 14 a los 16, un máximo de 24 horas semanales. Los trabajadores que trabajen en un entorno peligroso o que constituya un riesgo para su salud trabajarán 36 horas semanales (artículo 44 del CLFR).

Excepto en los casos de empresas en las que, debido a la naturaleza de la producción y a las condiciones de trabajo, se requiera una semana de seis días laborables, el artículo 48 del CLFR prevé una semana de cinco días laborables.

En los casos de nocturnidad, el horario establecido debe reducirse en una hora (artículo 48 del CLFR).

Por regla general, no está permitido exceder el número de horas de trabajo previstas. El artículo 54 del CLFR prevé que el empleador únicamente puede exigir la realización de horas extraordinarias en los casos excepcionales que recoge el artículo 55 del CLFR, con el consentimiento del organismo sindical correspondiente. Este trabajo extraordinario no puede sobrepasar las cuatro horas por trabajador durante dos días consecutivos seguidos y las 120 horas anuales (artículo 56 del CLFR).

Vacaciones pagadas

Todos los trabajadores tienen derecho a no menos de 24 días laborables de vacaciones pagadas. En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años de edad, la duración de las vacaciones pagadas es de un mes natural (artículo 67 del CLFR). También se conceden vacaciones pagadas con sueldo anual a las categorías de trabajadores recogidas en el artículo 68 del CLFR. Se conceden dichos días de vacaciones durante el primer año de servicio, una vez transcurridos once meses de trabajo ininterrumpido en una misma empresa (artículo 71 del CLFR).

Protección por maternidad y licencia de maternidad

Según el artículo 170 del CLFR, está prohibido rechazar la contratación laboral de mujeres y reducir su remuneración por razones relacionadas con el embarazo o la existencia de descendencia. Dicho rechazo puede llevarse a los tribunales. No se permite el despido de mujeres embarazadas ni de mujeres con hijos de hasta tres años de edad (o de madres solteras con un hijo de hasta catorce años o un hijo discapacitado de hasta dieciséis años) por iniciativa del empleador, excepto en el caso de cierre de la empresa o cuando el empleado tenga que encontrar otro puesto de trabajo. En el caso de mujeres embarazadas o mujeres con hijos de hasta tres años de edad está prohibido el horario nocturno, las horas extraordinarias, el trabajo en días festivos y los viajes de negocios (artículo 162 del CLFR). En el caso de mujeres con descendencia de entre tres y catorce años de edad (o hijos discapacitados de hasta dieciséis años) será necesario su consentimiento para solicitarles que realicen horas extraordinarias o viajes de negocios (artículo 163 del CLFR).

Si así lo prescribe el facultativo, una trabajadora embarazada debe ser trasladada a otro puesto de trabajo para evitar que se vea afectada negativamente por las condiciones laborales, pero tiene derecho a conservar la remuneración media que percibía por su anterior trabajo (artículo 164 del CLFR).

Se permite a las mujeres con hijos de hasta un año y medio de edad realizar pausas adicionales para alimentarlos. Estas pausas están previstas cada tres horas y no deben ser inferiores a media hora (artículo 169 del CLFR).

Según el artículo 165 del CLFR se prevé para la mujer un permiso prenatal de setenta días naturales y setenta (o en el caso de parto complicado, ochenta y seis, y en el caso de parto múltiple, cien) días naturales de permiso tras el parto. Durante la licencia de maternidad, la trabajadora tiene derecho a percibir unos ingresos equivalentes a su remuneración completa procedente de los fondos de la Seguridad Social del Estado (artículo 240 del CLFR). A petición de la trabajadora, se garantiza un permiso con sueldo a fin de poder tener cuidado de un hijo hasta que éste cumpla un año y medio, período que se cubre con una asignación procedente de la Seguridad Social estatal. Asimismo, si la trabajadora así lo solicita, se le garantiza un permiso adicional sin retención de ingresos para el cuidado del niño hasta que éste cumpla los tres años de edad. El pago durante este período se determina de acuerdo con la legislación vigente (Decreto Presidencial del 23 de febrero de 1995). Dicho permiso con sueldo parcial y el permiso adicional sin retención de ingresos para cuidado de descendencia también puede ser solicitado por el padre del niño, la abuela, el abuelo o cualquier otro familiar responsable de hecho del cuidado del niño. Si así lo desea la trabajadora, mientras cuida del niño, puede trabajar (durante un período inferior a una semana entera) en casa. Durante la licencia por maternidad, la trabajadora tiene derecho a conservar su puesto de trabajo (artículo 167 del CLFR).

Otros motivos de licencia

La Seguridad Social del Estado prevé una asignación económica en los casos de incapacidad laboral de tipo temporal debidos a enfermedad o lesión ocurrida en el trabajo o de otro tipo. Si dicha incapacidad es consecuencia de una lesión sufrida en el puesto de trabajo o se trata de una enfermedad laboral, se asigna la remuneración completa; en otros casos, entre el 60 y el 100% de la remuneración completa, según el tiempo durante el cual se haya prestado servicio ininterrumpidamente, el número de hijos menores que dependen del trabajador y otras circunstancias. La cantidad mínima percibida por incapacidad laboral temporal es del 90% del salario mínimo (artículo 239 del CLFR).

Por circunstancias familiares y otras razones justificadas, un trabajador puede conseguir –si así lo solicita y obtiene la autorización del empleador– permisos por períodos breves (por lo general de no más de doce días laborables) sin dejar de percibir su salario (artículo 76 del CLFR).

Edad mínima y protección de trabajadores jóvenes

Está prohibido emplear a personal menor de quince años de edad excepto en casos especiales y con el consentimiento del sindicato electivo. En aquellos casos en los que no exista ningún riesgo para la salud y no interfieran en el proceso educativo, se permite a los jóvenes que hayan cumplido los catorce años de edad realizar tareas sencillas durante los períodos en los que no haya escuela (artículo 173 del CLFR).

Se prohíbe que los jóvenes menores de dieciocho años de edad realicen trabajos que entrañen riesgo o trabajar en condiciones perniciosas o peligrosas (por ejemplo, bajo

tierra). Está prohibido, asimismo, que los menores transporten y trasladen objetos pesados que excedan los límites previstos por la normativa (16,4 kg. para los chicos y 10,25 kg. para las chicas) (artículo 175 del CLFR).

Igualdad

La CFR prevé (artículo 19) el principio de trato igualitario como un derecho fundamental. Por ello, “el Estado garantiza la igualdad de derechos y libertades sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, idioma, origen, cantidad de propiedades o cargo, lugar de residencia, actitud hacia la religión, creencias, pertenencia a asociaciones públicas, u otras circunstancias”. Este derecho fundamental a la igualdad también se recoge en el artículo 16 del CLFR. De ahí que sea ilegal un trato desigual injustificado.

Cuestiones relativas a la paga

Según el artículo 78 del CLFR, cualquier trabajador que haya trabajado el tiempo previsto en un trabajo mensual y que haya finalizado sus tareas laborales tiene derecho a percibir una remuneración no inferior al mínimo fijado por la ley. El tipo y sistema de remuneración, las tarifas, salarios, bonos y otros incentivos se determinan de manera autónoma a nivel de empresa y se fijan en convenios colectivos y otras leyes locales (artículo 80 del CLFR). El artículo 81-1 del CLFR recoge una indexación de remuneraciones de acuerdo con los procedimientos establecidos por la Ley de Indexación de Ingresos y Ahorro Monetario, 1992 (artículo 96 del CLFR). Los salarios deben pagarse de manera periódica, pero como mínimo esa periodicidad debe ser cada quince días (artículo 96 del CLFR).

Reglamentación de los sindicatos

El CLFR garantiza la libertad de asociación, en virtud de la cual “todo individuo tiene derecho a asociarse, lo cual incluye el derecho a formar sindicatos que garanticen sus derechos” (artículo 30(1)).

Las actividades de los sindicatos están reguladas por la Ley de Sindicatos, 1996 (en adelante, “LS”) y por el CLFR. Todos los trabajadores (que hayan cumplido los catorce años de edad) tienen derecho a establecer sindicatos que protejan sus derechos libre e independientemente, así como de afiliarse a sindicatos, involucrarse en actividades sindicales y salir de un sindicato sin necesidad de una autorización previa. Los sindicatos tienen derecho a formar sus propias asociaciones a nivel industrial, territorial y a otros niveles. Tienen también el derecho a cooperar con sindicatos de otros países, a federarse en sindicatos y otras asociaciones y organizaciones internacionales, así como a firmar tratados y acuerdos con los mismos (artículo 2 de la LS).

En lo que respecta a sus actividades, los sindicatos son independientes de los órganos del poder ejecutivo, los organismos del (auto)gobierno local, empleadores y sus sociedades (uniones, asociaciones), partidos políticos y otras entidades públicas, y no tienen que rendirles cuentas sobre sus actividades ni someterse a su control. Se prohíbe cualquier interferencia por parte de los órganos de poder estatal, de los organismos del (auto)gobierno local y de sus funcionarios en las actividades de los

sindicatos que suponga una restricción de los derechos de los sindicatos o que obstaculice el legítimo ejercicio de sus actividades legítimas(artículo 5 de la LS).

Según el artículo 8 de la LS, el registro de un sindicato es opcional. Solamente puede exigirse cuando un sindicato desee adquirir personalidad jurídica, en cuyo caso debe registrarse en el Ministerio de Justicia de la Federación de Rusia o en sus agencias territoriales, según la ubicación del sindicato en cuestión. Negarse a dicho registro o evitarlo puede recurrirse en un tribunal de justicia.

Participación de los trabajadores

Según el artículo 227 de la LS, los trabajadores de una empresa ejercitan su derecho a participar a través de las juntas generales del colectivo laboral, el consejo del colectivo laboral, los sindicatos y otros organismos facultados por el colectivo laboral para realizar propuestas relacionadas con la mejora del trabajo de una empresa y con cuestiones de servicios de bienestar socioculturales. Todos los empleados asalariados de la empresa, entre ellos el personal ejecutivo, son miembros del colectivo laboral.¹

En lo que a la competencia del colectivo laboral se refiere, deben mencionarse los siguientes derechos fundamentales:

adopción de las normas de trabajo de una empresa (artículo 130 del CLFR);
elección de una comisión de Solución de conflictos individual (artículo 203 del CLFR);
decisión de si debe o no firmarse un convenio colectivo en una empresa (artículo 10 de la Ley de Convenios y Acuerdos Colectivos, 1992 (en adelante, "LCAC"));
establecimiento de organismos de autogobierno para elaborar las negociaciones colectivas (artículo 2 de la LCAC);
aprobación del texto del convenio colectivo (artículo 12 de la LCAC);
decisión sobre si debe convocarse una huelga (artículo 15 de la Ley de Solución de Conflictos Laborales Colectivos (en adelante, "LRCLC")).

Negociación y convenios colectivos

El artículo 7 del CLFR define un convenio colectivo como una norma que regula las relaciones laborales, socioeconómicas y ocupacionales entre el empleador y los trabajadores de una empresa. En la Federación de Rusia, la LCAC establece el marco legislativo de las negociaciones colectivas. En la LCAC por "convenios colectivos" se entienden los acuerdos colectivos bipartitos a nivel de empresa, mientras que el término "acuerdos" se refiere a los acuerdos (bipartitos o tripartitos) a los que se llega a nivel federal, industrial, territorial u ocupacional (artículos 2 y 18 de la LCAC) por un período mínimo de un año y máximo de tres (artículos 14 y 22 de la LCAC).

Del derecho a participar en las negociaciones colectivas gozan, por un lado, los sindicatos o los órganos de autogobierno establecidos en la junta general de trabajadores de una empresa y, por otro, por los empleadores individuales o los organismos que los representan. Cualquiera de las partes puede iniciar la negociación colectiva. Cuando una de las partes recibe la invitación a participar en la negociación colectiva, la otra parte debe responder a la misma dentro de los siguientes siete días. En caso de representación múltiple, cada representante tiene el derecho de negociar en

¹ Véase, *Komentarii k Kodeksu Zakonov o Trude*. Moskva, Prospekt, 1997, pp. 470-471.

nombre de los trabajadores a los que representa (artículo 6 de la LCAC). El artículo 12 de la LCAC prevé que los representantes mencionados puedan formar un órgano negociador conjunto y firmar un convenio colectivo de manera conjunta en un plazo de cinco días. Si no se desea proceder de este modo, los trabajadores de una empresa pueden elegir, en la junta general, el borrador de convenio colectivo más adecuado y facultar a su representante para que presente dicho borrador en la negociación, y para que firme el convenio colectivo una vez haya sido aprobado por la junta general de trabajadores de la empresa. Si no se ha establecido un órgano conjunto, cada representante laboral puede negociar y firmar un convenio colectivo independientemente o bien adjuntar al convenio colectivo aprobado por la junta general de trabajadores de una empresa un protocolo que estipule las disposiciones referentes al grupo o grupos ocupacional/es específico/s de los trabajadores que representan. En un plazo de siete días, el empleador debe enviar el convenio o convenios colectivo/s firmado/s al organismo administrativo correspondiente para notificación.

El contenido de los convenios y acuerdos colectivos está sujeto a la consideración y negociación de sus partes. Los artículos 13 y 21 de la LCAC recogen listas no exhaustivas de las cuestiones susceptibles de figurar en los convenios o acuerdos colectivos.

Los convenios o acuerdos colectivos entran en vigor bien inmediatamente tras su firma bien en cualquier otra fecha fijada por las partes. Una vez expiran, queda vigente un convenio o acuerdo colectivo hasta que las partes implicadas lo modifiquen o firmen un nuevo convenio o acuerdo (artículos 14 y 22 de la LCAC).

Solución de conflictos laborales

El Derecho Laboral de la Federación de Rusia prevé diversos procedimientos de Solución según se trate de conflictos individuales o colectivos. En el caso de conflictos individuales existen distinciones de procedimiento según el conflicto resulte de aplicar la normativa sobre condiciones laborales ya existente (el denominado “conflicto de derechos”), de aplicar nuevas condiciones laborales o bien de modificar las condiciones existentes (el denominado “conflicto de intereses”).

Solución de conflictos individuales

Conflicto de derechos. Según el artículo 201 del CLFR, las comisiones de conflictos laborales (en adelante “CCL”) y los tribunales de jurisdicción general son los encargados de estudiar los conflictos laborales que surjan entre un trabajador y un empleador derivados de aplicar la legislación laboral y otras leyes normativas, convenios colectivos y demás acuerdos laborales, así como las condiciones del contrato de trabajo.²

La CCL, el primer organismo al que se debe recurrir para considerar los conflictos de derechos individuales, se elige en la junta general del colectivo laboral de una empresa y debe constar de un mínimo de quince miembros. Se convertirán en miembros de la CCL aquellos que hayan obtenido una mayoría simple de votos en la

² No hay tribunales laborales en la Federación de Rusia.

junta general del colectivo laboral. La CCL debe considerar el conflicto en los diez días siguientes a la recepción de la solicitud del trabajador. Dicha consideración se permite en ausencia del trabajador solamente en los casos en los que éste dé su consentimiento por escrito. Para tomar una decisión, la CCL precisa una mayoría simple de no menos de la mitad de sus miembros. Si la CCL no ha considerado el conflicto en diez días, el trabajador tiene derecho a retirar el recurso y llevar el caso a los tribunales. En el caso de que la CCL haya considerado el conflicto pero el trabajador esté en desacuerdo con la decisión, puede someter el caso a decisión judicial en un plazo de diez días (artículos 203-208 del CLFR).

En algunos casos un conflicto de derechos individual puede presentarse directamente (es decir, sin que lo considere la CCL) a los tribunales. Estos casos incluyen, entre otros, las siguientes circunstancias:

inexistencia de una CCL en la empresa donde surge el conflicto;
recursos de restitución al puesto de trabajo y reclasificación del motivo o motivos para rescindir el contrato y pagar la indemnización por despido;
solicitud del empleador de compensación por daños materiales causados por el empleado (artículo 210 del CLFR).

Por regla general, una disputa de derechos individual puede presentarse en los tribunales en un plazo de tres meses. En caso de despido, el plazo es de un mes y en caso de compensación por daños materiales, de un año (artículo 211 del CLFR).

Si se trata de un conflicto por despido, además de ser restituido a su puesto, el trabajador debe percibir una remuneración media por el período de ausencia forzosa del trabajo o bien la diferencia económica por el período en que haya tenido que desempeñar un trabajo de menor remuneración, pero no debe sobrepasar nunca un año (artículo 213 del CLFR).

Conflicto de intereses. Los conflictos derivados de establecer nuevas condiciones laborales o modificar las condiciones laborales de un trabajador deben resolverlos el empleador y el organismo sindical correspondiente (artículo 219 del CLFR).

Solución de conflictos colectivos

El artículo 220 del CLFR define los conflictos laborales colectivos como diferencias no resueltas entre trabajadores y empleadores relacionadas con el establecimiento de nuevas condiciones laborales o con la modificación de las condiciones existentes (incluidas las pagas), la firma, modificación y puesta en funcionamiento de los convenios y acuerdos colectivos, que se resuelven en virtud de la Ley de Solución de Conflictos Laborales Colectivos, 1995 (en adelante “LRCLC”). Por consiguiente, la LRCLC prevé el mismo procedimiento en lo referido a conflictos colectivos, sean tanto de intereses como de derechos.

El conflicto se origina en el momento en el que las partes no logran resolver diferencias entre sí mediante el diálogo directo de acuerdo con el procedimiento previsto en los artículos 3 y 4 de la LRCLC (artículo 2 de la LRCLC). A dicho procedimiento deben seguir los siguientes pasos:

conciliación,
mediación y
arbitraje laboral.

Conciliación. Se trata de un paso obligatorio, para el cual debe establecerse una comisión de conciliación con un número igual de representantes de cada una de las partes litigantes en un plazo de tres días laborables a partir del momento en que comienza el conflicto (si las partes fueran incapaces de llegar a un acuerdo en la fase de conciliación, someterían el conflicto a un mediador o al arbitraje laboral). El empleador no tiene derecho a negarse a crear una comisión de conciliación ni a no participar en su actividad. La comisión de conciliación tiene un plazo de cinco días laborables para considerar el conflicto. La decisión que tome es vinculante para ambas partes (artículos 5 y 6 de la LRCLC).

Mediación. Procedimiento que puede seguirse de fracasar la conciliación. En este caso, las partes pueden invitar a un mediador para que les asesore en la Solución del conflicto, previo acuerdo mutuo o por recomendación del Servicio de Solución de Conflictos Laborales Colectivos (en adelante “SRCLC”), que es una agencia estatal. Si, transcurridos tres días laborables, las partes no han llegado a ningún acuerdo acerca del mediador recomendado por el SRCLC, este último designa un mediador a su propia discreción. El procedimiento de mediación debe verificarse en un período de siete días hábiles y finaliza con la adopción de una Solución conjunta por escrito o la redacción de un protocolo de diferencias (artículo 7 de la LRCLC).

Arbitraje laboral. Es un procedimiento obligatorio, al cual debe recurrirse en los tres días laborales siguientes a una conciliación o mediación sin éxito. Llevan a cabo el procedimiento de arbitraje laboral tres jueces árbitros designados bien por acuerdo entre las partes bien por recomendación del SRCLC. No puede designarse como jueces árbitros del conflicto a ningún representante de las partes. Dichos jueces deben considerar el conflicto con la participación de las partes en un plazo de cinco días laborables, y su recomendación es vinculante si así lo han acordado las partes al tomar la decisión de recurrir al arbitraje laboral (artículo 8 de la LRCLC).

Huelga y cierre patronal

El derecho a la huelga es un derecho constitucional en la Federación de Rusia (artículo 37 de la CFR).

Según el artículo 10 de la LRCLC, los trabajadores pueden recurrir a la huelga en caso de que el empleador se niegue a resolver un conflicto mediante el arbitraje laboral o a cumplir las recomendaciones de los jueces árbitros, si las partes han acordado que dichas recomendaciones sean vinculantes. La LRCLC define la huelga como la negativa temporal y voluntaria de los trabajadores a desempeñar las tareas laborales que tienen asignadas (de manera parcial o total) con el objetivo de resolver un conflicto laboral colectivo (artículo 2 de la LRCLC).

La participación en una huelga es voluntaria; nadie debe ser coaccionado a participar o a negarse a participar en ella. Toman la decisión de declarar una huelga o bien la junta general (conferencia) de trabajadores de una empresa o bien un sindicato o una

asociación sindical, y se considera convocada si no menos de la mitad de los reunidos (conferencia) votan a favor.

A los cinco días de finalizar el trabajo de la comisión de conciliación, los trabajadores pueden dar un preaviso de huelga. El empleador debe ser informado por escrito sobre la convocatoria de huelga con una antelación de no menos de diez días naturales, y éste debe comunicarlo al SRCLC (artículo 14 de la LRCLC).

El artículo 16 de la LRCLC exige que durante una huelga se presten unos servicios mínimos. De no cumplirse esta exigencia, la huelga puede declararse ilegal.

Una huelga se considera asimismo ilegal (i) si supone una amenaza real a los fundamentos del orden constitucional y a la salud de otras personas (artículo 55 de la CFR) o, (ii) en el caso de las Fuerzas Armadas, organismos encargados de aplicar las leyes y órganos de la seguridad federal, si supone una amenaza para la defensa del país o la seguridad del Estado. El derecho a huelga puede restringirse de acuerdo con la ley a causa de una emergencia de Estado. A nivel de constituyentes federales, los órganos judiciales pueden tomar la decisión de declarar ilegal una huelga si así lo solicita el empleador o el procurador del Estado (artículo 17 de la LRCLC).

La participación en una huelga no se considerará violación de la disciplina laboral, excepto si la convocatoria es de carácter ilegal. Los trabajadores que participen en ella conservarán sus puestos de trabajo. El empleador tiene derecho a no pagar su salario a los trabajadores durante su participación en la huelga. Los trabajadores que no participen en la huelga pero no puedan realizar su trabajo con normalidad a causa de la misma, percibirán su salario a pesar de su improductividad temporal. El empleador tiene derecho a trasladar a dichos trabajadores a otros puestos durante el tiempo que dure la huelga (artículo 18 de la LRCLC).

El artículo 19 de la LRCLC prohíbe los cierres patronales.

Enlaces

Ministerio Federal Ruso de Trabajo y Desarrollo Social

Movimiento sindicalista ruso

Confederación Nacional de Trabajo de Rusia

OIT

Lista de ratificaciones de convenios internacionales del trabajo

Documentos disponible en ILOLEX por Suiza

NATLEX Banco de datos bibliográficos de leyes nacionales

Boletín Oficial

Rossiyskaia Gazeta, Moscú, 1990-

Sobranie Zakonodatel'stva Rossijskoj Federatsii, Moscú, 1993-

Bibliografía de referencia

Aslund A.: How Russia became a market economy. Washington, Brookings Institution, 1995.

Baglai M. V.: Creation of a new system of labor relations in Russia: Theses. Problems of Economic Transition (Armonk) 35 (5), SEP 1992.

Blasi J. ; Panina D.: Emerging industrial relations system in Russia's privatized enterprises. Labor Law Journal (Chicago) 45 (8), AUG 1994.

Bliss Amy J.: Proletariat to Perestroika: A Comparison of Labour Law in the Soviet Union and the Russian Federation. *Comparative Labour Law Journal*; Volume 18, Number 2, Winter '97.

Boycko M., Schleifer A., Vishny R. W.: *Privatizing Russia*. Cambridge, MIT Press, 1995.

Braguinsky S. and Yavlinsky G.: *Incentives and institutions : the transition to a market economy in Russia*. Princeton, N.J. Princeton University Press, 2000.

Clarke S.: *The formation of a labour market in Russia*. Cheltenham, UK; Northampton, MA: Edward Elgar, 1999.

Cook, Linda J.: *Labor and liberalization : trade unions in the new Russia*. New York: Twentieth Century Fund Press, 1997.

Christensen Paul T.: *Russia's workers in transition : labor, management, and the state under Gorbachev and Yeltsin*. Dekalb: Northern Illinois University Press, 1999.

Danilenko G. M. and Smith B. L.: *Law and democracy in the new Russia*. Washington, 1993.

Egorov V.: Settlement of labour disputes in the USSR. Documento presentado al the Seminario nacional sobre solución de conflictos laborales para China (Beijing, 3-8 de octubre de 1988). Ginebra, OIT, 1989.

Egorov V.: The reform of Soviet labour legislation: Problems and prospects. *Columbia Journal of Transitional Law*, Vol. 28, No. 1, 1990.

Egorov V.: Recognition and the role of employers' and workers' organizations in collective bargaining. Documento presentado a la Conferencia Europea sobre Tripartismo (Bratislava, 19-22 de septiembre de 1994). Bratislava, 1994.

Egorov V.: Privatization and labour relations in the countries of Central and Eastern Europe. *Industrial Relation Journal* (Blackwell Publishers). Vol. 27, No. 1, MARCH 1996.

Feldbrugge F. J. M.: *Russian Law: The end of the Soviet System and the role of Law*. Dordrecht/Boston/London, 1993.

Gusov K. N.: *Kommentariy k Kodeksu Zakonov o Trude*. Smolensk, Izdatelstvo PROSPEKT, 1997.

Hahn J. W. (ed.): *Democratization in Russia: The development of legislative institutions*. Armonk, New York, M.E. Sharpe, 1996.

Hoffer F.: Traditional trade unions during transition and economic reform in the Russian Federation. Programa de actividades sobre privatización, restructuración y democracia económica; Departamento de Desarrollo de Empresas y Cooperativas, Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, OIT, 1997. Texto íntegro (en inglés)
<http://www.ilo.org/public/english/employment/ent/papers/ippred8.htm>

Human rights and legal reform in the Russian Federation. New York, 1993.

Ivanov S. A.: *Rossiiskoe trudovoe pravo : istoriia i sovremennost'*. Gosudartsvo i Pravo. Moskva : Nauka. No. 5 (mayo de 1999).

Kurennoi A. M.: *Proizvodstvennaia demokratiia i trudovoe pravo*. Moskva : MGU, 1989.

Livshitz R. Z.: *Trudovoe zakonodatelstvo: Hactoiashche i budushee*. Moskvyy, Nauka, 1989.

Ravallion M. and Lokshin M.: Who wants to redistribute?: Russia's tunnel effect in the 1990s. Washington DC, Banco Mundial, Development Research Group, Poverty and Human Resources, 1999. Texto íntegro disponible en línea.

Ryan M.: *Social trends in contemporary Russia: A statistical source book*. New York, St. Martin's Press, 1993.

Sachs Jeffrey D. and Pistor K. (ed.): *The rule of law and economic reform in Russia*. Boulder, Colo.: WestviewPress, 1997.

Social priorities and mechanisms of economic transformation in Russia. Problems of economic transition: a journal of translations from Russian. Armonk, N.Y. M.E. Sharpe. Vol. 41, no. 5 (Sept. 1998).

Thirkell J. E. M., Petkov K. and Vickerstaff S. A.: *The transformation of labour relations: Restructuring and privatization in Eastern Europe and Russia*. Oxford, New York. Oxford University Press, 1998.

Vickerstaff SA. ; Thirkell J. ; Scase R.:Transformation of labour relations in Eastern Europe and Russia: a comparative assessment. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Deventer), 10 (4), WINTER 1994.

Trudovoe pravo I pravo socialnogo obespecheniya: Aktualnie problemi. Moskovskaia Gosudarstvennaia Juridicheskaia Akademia. Moskva, 2000.

Yergin D., Gustafson T.: *Russia 2010*. 2d ed., New York, Vintage Books, 1995.