

SECCIÓN MONOGRÁFICA I:

¿NUEVAS PERSPECTIVAS DE RELACIONES LABORALES?

- 321 Nuevas perspectivas en el ámbito de las relaciones laborales transnacionales
Urs LUTERBACHER, Andrew PROSSER y Konstantinos PAPADAKIS
- Las federaciones sindicales internacionales y las empresas multinacionales están concluyendo acuerdos marco internacionales para proteger sus intereses en el entorno económico de la globalización. Los autores modelizan las negociaciones al respecto y muestran que puede esperarse la conclusión de estos acuerdos cuando ambas partes son reacias al riesgo, pero el acuerdo favorecerá a la que menos lo sea. Como la globalización ha afectado más a los sindicatos que a las empresas, los acuerdos marco hasta ahora firmados ofrecen mínimas ventajas a los trabajadores; ello debería cambiar gracias a las capacidades sindicales transnacionales reforzadas y a la posibilidad de atacar la imagen de las EMN, lo cual igualará las actitudes frente al riesgo.
- PALABRAS CLAVE: RELACIONES INTERNACIONALES, ACUERDO INTERNACIONAL, GLOBALIZACIÓN, EMPRESA MULTINACIONAL, FEDERACIÓN SINDICAL.
- 357 ¿Pacto de clase positivo en la producción globalizada? El Protocolo de Libertad Sindical de la industria indonesia de prendas deportivas
Karin Astrid SIEGMANN, Jeroen MERK y Peter KNORRINGA
- Los autores investigan las posibilidades de «mejora social impulsada por los trabajadores» a través de iniciativas de RSE en cadenas mundiales de valor (CMV). Aplican la teoría de Wright sobre el pacto de clase positivo al análisis del Protocolo de Libertad Sindical concluido en el sector de prendas deportivas de Indonesia, ampliándola para adaptarla a la complejidad de las CMV. A partir de entrevistas, fuentes académicas

micas y periodísticas y observación participante, concluyen que, para que dichas iniciativas impulsen el trabajo decente, se requiere la participación de organizaciones de trabajadores fuertes y, como catalizador, una necesidad de cooperar con ellas por parte de los compradores o los productores.

PALABRAS CLAVE: LIBERTAD SINDICAL, GLOBALIZACIÓN, REGLAMENTACIÓN, CADENAS DE VALOR, INDUSTRIA DE ARTÍCULOS DEPORTIVOS, INDONESIA.

- 379 ¿Es viable la gestión participativa como vía de acción sindical en la India? Evidencia de los servicios públicos **Vidu BADIGANAVAR**

Tras las reformas económicas iniciadas en 1991, los sindicatos indios fueron quedando excluidos del proceso político y marginados en la negociación colectiva. A partir de encuestas y entrevistas realizadas a dos sindicatos de Maharashtra afiliados a dos federaciones sindicales nacionales, se examina si la gestión participativa en las empresas es un medio factible para los sindicatos indios de ganar influencia y proteger los intereses de los trabajadores. A pesar de que la legislación de Maharashtra favorece las relaciones laborales cooperativas, la realidad laboral, la indiferencia estatal y los fallos judiciales adversos merman las posibilidades de verdadera participación de los trabajadores en sus empresas.

PALABRAS CLAVE: NEGOCIACIÓN COLECTIVA, DIÁLOGO SOCIAL, PAPEL DE LOS SINDICATOS, SERVICIOS PÚBLICOS, INDIA.

- 411 Normativa de empleo, teoría de juegos y representación laboral insuficiente en las economías liberales **Tony DOBBINS, Tony DUNDON, Niall CULLINANE, Eugene HICKLAND y Jimmy DONAGHEY**

Se analiza el impacto de la normativa europea de información y consulta en los niveles de representación de los trabajadores en dos economías liberales (Irlanda y Reino Unido) a partir de tres postulados teóricos y del dilema del prisionero de la teoría de juegos. Sobre la base de datos cualitativos de 16 empresas recabados mediante entrevistas, los autores evalúan los postulados y explican por qué las normas nacionales de transposición son ineficaces para promover la cooperación en beneficio mutuo en economías liberales, aportando así un modelo teórico a las investigaciones previas sobre el tema, fundamentalmente empíricas.

PALABRAS CLAVE: RELACIONES LABORALES, REGLAMENTACIÓN, PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES, ECONOMÍA DE MERCADO, ESTUDIO DE CASO, IRLANDA, REINO UNIDO.

SECCIÓN MONOGRÁFICA II:

DESEMPLEO DE LOS JÓVENES Y DE LOS TRABAJADORES DE EDAD

- 443 Relación entre el empleo juvenil y el de los trabajadores de edad en 20 países de la OCDE **Eun Jeong JI**

Numerosos países de la OCDE, inspirados por la falacia de la «cantidad fija de trabajo», han promovido políticas de jubilación anticipada en respuesta al aumento del desempleo desde los años setenta. En realidad, se ha observado una correlación positiva entre empleo juvenil y empleo de personas de edad en el conjunto de la OCDE sobre la base de estimaciones promedio. Dada la falta de estudios que exploren la heterogeneidad que dichos promedios podrían esconder, el autor investiga las diferencias en cuanto a dicha relación entre 20 países de la OCDE mediante análisis de conglomerados y escalamiento multidimensional.

PALABRAS CLAVE: EMPLEO JUVENIL, TRABAJADOR DE EDAD, JUBILACIÓN, DESEMPLEO, PAÍSES DE LA OCDE.

- 461 ¿Pueden explicarse las diferencias en cuanto a desempleo juvenil según el régimen laboral y de bienestar imperante? **Dennis TAMESBERGER**

Ninguna institución puede reducir por sí sola el desempleo juvenil, dado que funcionan sinérgicamente constituyendo regímenes laborales y de bienestar. A partir de

una revisión bibliográfica y un análisis de conglomerados, el autor establece cinco diferentes regímenes en la EU-27 y estima sus efectos en la proporción de desempleo juvenil y en la tasa de desempleo juvenil de larga duración. La mejor estrategia para favorecer los resultados laborales de los jóvenes resulta ser un sistema de aprendizaje dual integrado en un régimen laboral de mercado con altos niveles de seguridad social, buenas PAMT y un gasto elevado en educación y guarderías.

PALABRAS CLAVE: EMPLEO JUVENIL, ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO, ECONOMÍA DEL BIENESTAR, RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA, APRENDIZAJE, PAÍSES DE LA UE.

- 483 Cicatrices de juventud. Efectos del desempleo temprano en el desempleo posterior

Achim SCHMILLEN y Matthias UMKEHRER

Para discernir si el desempleo temprano genera desempleo posterior, los autores toman datos administrativos de 700 000 individuos emparejados con su empleador y los siguen durante veinticuatro años. Tomando como instrumento del desempleo temprano las perturbaciones de la demanda de trabajo a escala empresarial, encuentran un efecto de cicatriz significativo y persistente: en la media, cada día de desempleo durante los primeros ocho años de vida activa incrementa el desempleo en plena edad de trabajar en medio día. Con regresiones cuantílicas observan que el efecto aumenta cuanto más se prolongue el desempleo temprano.

PALABRAS CLAVE: DESEMPLEO JUVENIL, DESEMPLEO FRICCIONAL, DEMANDA DE TRABAJO, INSEGURIDAD LABORAL, ALEMANIA.

- 513 Formación y retención de los trabajadores de más edad en la empresa. Evidencia de Alemania

Peter B. BERG, Mary K. HAMMAN, Matthew M. PISZCZEK y Christopher J. RUHM

La retención en las empresas de los trabajadores de más edad podría paliar carencias de capital humano derivadas del rápido envejecimiento de la población activa. Con datos de emparejamientos empresa-asalariado de Alemania, de 2002-2008, los autores investigan la relación entre formación en la empresa, salarios y decisiones de jubilación de los trabajadores de 50-65 años y encuentran que, cuando la formación está adaptada a estos trabajadores, las mujeres, sobre todo de bajos ingresos, son menos proclives a jubilarse, posiblemente por un crecimiento salarial concomitante. Este tipo de formación podría pues contribuir a retener y promover a las mujeres de edad y de bajos ingresos.

PALABRAS CLAVE: TRABAJADOR DE EDAD, RELACIÓN FORMACIÓN-EMPLEO, SALARIOS, JUBILACIÓN, ALEMANIA.

- 543 Infracapacitación, recuperación, pérdida del empleo y jubilación de trabajadores de edad en entornos de oficina. Estudio de cohorte prospectivo

Fleur G. GOMMANS, Nicole W.H. JANSEN, Dave STYNEN, Ijmert KANT y Andries de GRIP

Con una muestra de trabajadores de edad tomada del Maastricht Cohort Study, los autores investigan empíricamente la prevalencia y la evolución de la infracapacitación autopercibida y sus efectos en la necesidad de recuperación de los trabajadores, su riesgo de pérdida del empleo y sus intenciones de jubilación de 2012 a 2014. Encuentran la infracapacitación asociada a los dos primeros indicadores, pero no al tercero. Concluyen que es importante distinguir entre infracapacitación global o en determinadas competencias y que, en aras del empleo sostenible, conviene hacer un seguimiento del problema a lo largo de la vida profesional para intervenir a tiempo y evitar sus consecuencias.

PALABRAS CLAVE: TRABAJADOR DE EDAD, ANÁLISIS DE COMPETENCIAS, CALIFICACIÓN PROFESIONAL, INSEGURIDAD LABORAL, JUBILACIÓN, PAÍSES BAJOS.