



El impacto macroeconómico de los sistemas de negociación colectiva multinivel. Una revisión de la literatura

El impacto macroeconómico de los sistemas de negociación colectiva multinivel. Una revisión de la literatura

Sebastián Osorio¹
Alejandro González²

Resumen

El artículo ofrece una revisión general de la literatura disponible sobre el impacto de los sistemas de negociación colectiva multinivel en algunos de los principales indicadores macroeconómicos de los países. El análisis se centra en las conclusiones que se desprenden de investigaciones empíricas sobre las estructuras de negociación y su efecto sobre la distribución del ingreso, el desempleo, la productividad y el crecimiento económico, especialmente en países con algún nivel de centralización ramal o nacional. Se concluye que la evidencia de efectos negativos de los sistemas multinivel sobre el ámbito macroeconómico es muy escasa, y contrasta fuertemente con los aspectos positivos que se derivan de su implementación.

Palabras clave

Macroeconomía – distribución del ingreso – desempleo – productividad – negociación colectiva multinivel

1. Introducción

Los sistemas de negociación colectiva son pactos sociales de mediano a largo plazo que buscan articular los equilibrios de poder entre trabajadores y empleadores en cada país, dando lugar a estructuras en las que se puede negociar a nivel de empresa, a nivel de rama de actividad económica o a nivel nacional.

Una de las características principales de la negociación colectiva en Chile es que, en términos estrictamente legales, ésta toma lugar únicamente a nivel de empresa. Esta limitación tiene importantes consecuencias. Además de restringir el principio de Libertad Sindical que promueve el libre acuerdo de las partes en la fijación del nivel en que se negocia (OIT, 2018, pp. 235-250), según el último registro Chile cuenta con una tasa de involucrados en instrumentos colectivos de un 12% del total de personas ocupadas (Dirección del Trabajo, 2024), mientras que el promedio de la OCDE es de 32,1% (OCDE, 2019).

Durante los últimos diez años, las sucesivas propuestas de avanzar hacia un sistema de negociación colectiva ramal o multinivel, han suscitado una nutrida discusión pública sobre sus potenciales efectos, entre los cuales destaca como ámbito argumental más reiterado el impacto que podría tener esta política pública sobre la economía (Osorio et al., 2024). Pero más allá de las opiniones, ¿Cuál es el impacto que tienen los sistemas multinivel sobre los principales indicadores macroeconómicos?

Con el objetivo de contribuir a un mejor entendimiento de la relación entre las estructuras de negociación colectiva y el funcionamiento de las economías, en el presente artículo se propone una revisión de la literatura especializada sobre este tema, identificando los hallazgos más relevantes de la evidencia comparada en los ámbitos de la distribución del ingreso, el desempleo y el crecimiento económico y de la productividad.

¹ Sociólogo y Doctor en Historia. Investigador del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

² Magíster en Economía y Candidato a Doctor en Economía (Universidad de Washington, St. Louis).

2. Marco conceptual: coordinación y centralización de la negociación colectiva

La negociación colectiva es una herramienta fundamental de las organizaciones sindicales. Su objetivo es la suscripción de instrumentos colectivos que establezcan de mutuo acuerdo las condiciones y características del empleo en los lugares de trabajo (Gernigon et al., 2000, p. 9). Adicionalmente, busca equilibrar las asimetrías de poder de los trabajadores frente a los empresarios (Gamonal & Arellano, 2019, p. 38).

A lo largo del siglo XX, en la mayoría de los países se fueron desarrollando estructuras de negociación colectiva según la evolución de sus respectivas relaciones industriales, definiendo ámbitos y unidades de negociación entre los representantes de trabajadores y empleadores (Pérez Ortiz, 2004, p. 142). De acuerdo con la literatura, la comparación de los sistemas existentes puede hacerse en base a la presencia o ausencia de mecanismos de coordinación entre los actores involucrados, lo cual da lugar a distintos niveles de centralización (Cruz Villalón, 2017) y cobertura (Viesser et al., 2016).

La coordinación de la negociación colectiva suele definirse como la capacidad de que las partes involucradas tengan en cuenta y armonicen sus respectivos intereses en los distintos niveles o ámbitos de negociación, logrando coherencia entre los derechos, condiciones y beneficios laborales (Calmfors, 1993; Nunziata, 2005; OCDE, 2019, p. 107). Generalmente se distinguen dos formas de coordinación: horizontal y vertical (Pérez Ortiz, 2004, p. 174).

Cuando se alude a la capacidad de sincronización y construcción de consenso por parte de sindicatos y empresarios en sucesivas rondas de negociación, se está hablando de una coordinación horizontal, la cual puede ser explícitamente buscada mediante la estandarización de contratos colectivos en cada sector, o bien puede ocurrir de manera indirecta cuando algunas organizaciones ejercen un rol de referente o modelo de contrato que el resto busca emular. Por otro lado, la coordinación vertical refiere al nivel en el que se suscriben los instrumentos colectivos, es decir, indica el ámbito en el que se negocia colectivamente, siendo el más centralizado un modelo nacional en el que las partes llegan a un acuerdo y lo imponen en cada unidad económica, mientras que el nivel más descentralizado es cuando se negocia a nivel de firma o establecimiento. Entre ambos niveles, existe una amplia variedad de grados intermedios entre los que destacan las negociaciones ramales o sectoriales (Cruz Villalón, 2019, p. 138 y ss.).

Como la estructura de la negociación colectiva refleja la forma en que se articulan nacionalmente los principales factores productivos, capital y trabajo, es evidente que su grado de coordinación debe tener efectos sobre la economía (Brandl, 2022; Grimshaw et al., 2024). A continuación, se sintetizan las principales conclusiones a las que ha llegado la investigación empírica al respecto en cada ámbito.

3. La distribución del ingreso

La negociación colectiva multinivel se puede definir como un sistema en el que sindicatos y empresarios establecen acuerdos colectivos tanto a nivel de empresas como a nivel sectorial o de ramas de actividad según determinadas reglas de coordinación. Uno de los aspectos más relevantes de este tipo de modelos es que tienden a brindar una mayor cobertura de negociación colectiva a los trabajadores, en la medida que se asocian a mecanismos de extensión que abarcan también a quienes no están afiliados a los sindicatos (OIT, 2022; Schnabel, 2020; van Klaveren & Gregory, 2018; Viesser et al., 2016). En los sistemas descentralizados, en cambio, la cobertura suele coincidir con la tasa de sindicalización (OCDE, 2019).

En este sentido, la literatura empírica es clara: en la medida que más trabajadores están cubiertos por negociaciones colectivas por medio de negociaciones ramales o nacionales, los salarios tienden a ser más altos especialmente en los tramos de menores ingresos, lo cual disminuye la desigualdad por una mejor distribución de la riqueza (Antonczyk et al., 2010; Card et al., 2004; Card & Cardoso, 2022; Darvas et al., 2023; Fichtenbaum, 2011; Garneró, 2021; Gómez et al., 2024; Keune, 2021; Müller et al., 2019; Tippet et al., 2022).

Es precisamente esa constatación sobre la distribución del ingreso la que está en el centro de la polémica sobre los posibles efectos económicos de la negociación multinivel. Para sus detractores, la negociación colectiva con algún grado de centralización es vista con sospecha en la medida que interfiere con la estructura salarial de equilibrio que surge de la competencia perfecta, cuando las empresas tienen la posibilidad de determinar libremente los salarios de sus trabajadores maximizando la eficiencia económica, sin importar los efectos que pueda tener ese equilibrio sobre la desigualdad (Layard et al., 2005).

Algunos de estos supuestos son al menos discutibles, pero incluso si admitiéramos que existe algún efecto negativo, el impacto de la negociación colectiva sobre la distribución del ingreso puede compensar estos costos macroeconómicos. Primero, porque una mejor distribución del ingreso constituye por sí misma un resultado deseable, por la cual es aceptable pagar un costo en términos de eficiencia. Pero también una mejor distribución del ingreso promueve el crecimiento económico, en la medida que los trabajadores de menor salario que se ven beneficiados por la negociación colectiva a nivel ramal o nacional tienen mayor acceso al consumo en general (Lavoie & Stockhammer, 2013) y, en particular, se potencia su posibilidad de acceder a mayores niveles de calificación para ellos y sus familias (Galor & Zeira, 1993). Estos efectos indirectos, que son especialmente relevantes para países en vías de desarrollo como Chile, con mercados de capitales altamente imperfectos, pueden justificar el uso de la negociación colectiva para combatir la desigualdad.

Por último, cabe mencionar que existe evidencia empírica de que la negociación colectiva disminuye las brechas salariales de género. Las comparaciones internacionales muestran que la extensión de la negociación colectiva y la compresión salarial que conlleva, explica una parte importante de las diferencias internacionales en las brechas salariales de género (Blau & Kahn, 2003). Este resultado se ha corroborado con mejores microdatos y métodos de estimación para ciertos países, como Portugal (Card et al., 2016).

4. Impacto sobre el desempleo

La visión crítica sobre los efectos de la negociación multinivel en el empleo sostiene a grandes rasgos que, al crecer los salarios “artificialmente” con un sistema centralizado de negociación, se encarece el factor trabajo al punto que las empresas transfieren sus mayores costos laborales a los productos elevando los precios, u optan por reducirlos despidiendo trabajadores o absteniéndose de contratar (Boeri, 2014; Villanueva & Adamopoulou, 2022). Esto sería especialmente perjudicial entre las empresas rezagadas tecnológicamente.

Esta argumentación se basa principalmente en supuestos teóricos acerca de cuál es el modelo óptimo para asignar eficientemente los salarios. Durante algún tiempo se sostuvo la tesis de la “U invertida”, que aseguraba que los mejores resultados de equilibrio se obtenían en los modelos totalmente centralizados o totalmente descentralizados (Calmfors & Driffill, 1988). Esto se debería a que los sistemas descentralizados permiten una amplia flexibilidad salarial, mientras que los centralizados facilitan la búsqueda de soluciones corporativas de moderación salarial a los problemas del mercado laboral (Schnabel, 2020, p. 25).

Con el paso de los años, la literatura ha tendido a cuestionar esa noción, destacando la gran diversidad de resultados que tienen las estructuras de negociación que combinan diferentes niveles (Aidt & Tzannatos, 2008; Brandl, 2022, p. 12; Nickell & Layard, 1999), en línea con las reformas que han tendido a flexibilizar la centralización al menos en Europa (Müller et al., 2019).

Esto sugiere que el impacto que tiene el sistema de negociación colectiva sobre el desempleo es mucho más modesto de lo que se pensó inicialmente.

En efecto, los sistemas multinivel que admiten negociación sectorial y a nivel de empresa, bien pueden lograr una coordinación de pisos salariales mínimos que se adapten a los ciclos económicos en cada rama de actividad, al mismo tiempo que en las empresas más competitivas los salarios pueden ser más altos. De tal modo, los países con estos sistemas cuentan con herramientas para evitar el crecimiento del desempleo en determinadas coyunturas económicas, que en los sistemas descentralizados se enfrentan directamente con despidos (Card & Cardoso, 2022; Garnero, 2021).

En esta misma dirección apuntan los resultados del informe de la OCDE, en el que los sistemas con algún grado de coordinación exhiben mayores niveles de empleo que aquellos totalmente descentralizados (OCDE, 2019).

5. Impacto sobre la productividad y el crecimiento económico

Al igual que en la discusión sobre el empleo, la perspectiva contraria a la utilización de mecanismos de coordinación en la negociación colectiva se apoya en supuestos y modelos teóricos que se refieren al impacto de los salarios a nivel de firmas. El argumento es similar: la rigidez generada por estructuras de negociaciones centralizadas desacoplaría los salarios de la productividad a nivel de empresas, redundando en ineficiencias que tendrían que resolverse a través de precios más elevados o despidos, especialmente entre las empresas menos competitivas. A su vez, las dificultades para ajustar libremente sus costos laborales operarían como un desincentivo para la inversión, perjudicando el crecimiento económico.

Este razonamiento es polémico de antemano, ya que implícitamente asume como componente central de la productividad los bajos salarios, en lugar de otros aspectos tanto o más relevantes como las buenas relaciones laborales, la utilización de tecnología de vanguardia, la incorporación de mano de obra más calificada o las innovaciones productivas y organizacionales (Hancock, 2012; Peetz, 2015), que tienen una perspectiva de largo plazo y la ventaja de no perjudicar la demanda agregada.

Un componente central del crecimiento económico es la acumulación de capital. Algunos investigadores han argumentado que la negociación colectiva puede afectar la acumulación de capital, ya que las inversiones productivas generan expectativas salariales mayores en las negociaciones colectivas de los sindicatos, lo cual lleva a algunos empleadores a abstenerse de invertir. Si este fenómeno es suficientemente amplio, la caída en la inversión perjudicaría el crecimiento económico. Sin embargo, los resultados empíricos disponibles no han encontrado indicios de este efecto (Card et al., 2014).

Por otro lado, si los incrementos salariales mediados por las negociaciones colectivas redundan en una caída de la ganancia de los empleadores, esto generaría incentivos para que las empresas automaticen ciertas tareas productivas invirtiendo en maquinaria, dado que los beneficios de automatizar un trabajo son más altos cuando la fuerza de trabajo que la desempeña es más cara (Acemoglu & Restrepo, 2019). Si esto es así, al mismo tiempo que un sistema de negociación más centralizado con alta cobertura aumenta los salarios, también dinamiza la productividad basada en inversiones productivas y, con ello, la creación de nuevos empleos mejor pagados (Acemoglu, 2019).

Al margen de estas consideraciones, en la literatura empírica se encuentran investigaciones que reivindican un efecto positivo de los sistemas de negociación coordinados sobre la productividad a nivel macroeconómico (Aidt & Tzannatos, 2008; Braakmann & Brandl, 2016; Brandl & Braakmann, 2021), así como investigaciones que sugieren lo contrario, especialmente cuando la cobertura de instrumentos colectivos es alta (OCDE, 2019).

En varios estudios recientes se ha matizado el impacto del grado de coordinación en la productividad, destacado que los

procesos y estructuras institucionales en los que se inserta la negociación colectiva son más relevantes que su grado de centralización (Braakmann & Brandl, 2021; Brandl, 2022), y relevando que el análisis de los efectos sobre el desempeño de las empresas ha pasado por alto variables como el grado de exposición de los sectores a la competencia internacional, tomando falazmente a las economías nacionales como un todo al momento de imputar el mejor sistema de negociación (Swenson, 1991; Traxler & Brandl, 2012). Lo mismo podría señalarse de las diferencias entre el sector público y el sector privado (Garrett & Way, 1999).

Ahora bien, los matices señalados anteriormente no bastan para descartar que, al establecer pisos salariales mínimos de nivel sectorial, se esté bloqueando la posibilidad de mejorar artificialmente la productividad mediante disminuciones salariales, lo cual redundará en ciertas dificultades para algunas empresas, especialmente entre las pequeñas y medianas empresas (Flores, 2023). Esto implicaría delimitar estándares laborales que los capitales tomarán en cuenta al momento de invertir en un país.

De cualquier manera, no existen estudios que muestren un impacto causal inequívoco entre estas variables, ya que hay numerosos factores adicionales que pueden ejercer un efecto opuesto. Por ejemplo, algunos investigadores han planteado que la existencia de un entorno con condiciones de contratación parejas y previsibles puede resultar atractivo para algunos inversores, mientras que algunas empresas se pueden ver forzadas a implementar mejoras en la productividad basadas en la innovación sin recortar los salarios (Wright, 2024), con su correspondiente efecto virtuoso a nivel de la demanda agregada.

En la misma línea, se ha planteado que las pequeñas y medianas empresas menos competitivas, que suelen ser presentadas como las víctimas de este sistema, se pueden ver beneficiadas de un marco estable para sus proyecciones de inversión (van Klaveren & Gregory, 2018), y que los sistemas de negociación multinivel tienden a aislar a las pequeñas y medianas empresas de la competencia, proporcionándoles un entorno más seguro para su desarrollo (Viesser et al., 2016), además de que las negociaciones más centralizadas reducen los costos de transacción y los conflictos a nivel de empresas desplazándolos a nivel nacional, lo que facilita el surgimiento de mejores relaciones laborales (Benassi & Wright, 2023). En el peor de los casos, siempre está la opción de cláusulas de “descuelgue” o “apertura” para pequeñas o medianas empresas incapaces de cumplir con las obligaciones de contratos colectivos ramales, aunque no está del todo clara su utilidad ni necesidad práctica (Brändle & Dieter, 2013; Keune, 2010)

Por último, es significativo que los estudios que se refieren a las brechas entre los aumentos salariales y los aumentos de productividad (Van Biesebroeck, 2015), no relacionen la divergencia entre ambas variables con las estructuras de negociación de los países. Es decir, cuando los aumentos de productividad no se reflejan en alzas salariales, esto no parece tener relación con el tipo de negociación colectiva de cada país. De hecho, siendo el caso de Chile un sistema totalmente descentralizado, sería esperable una fuerte tendencia de las empresas a traspasar los aumentos de productividad en mayores salarios, pero los pocos estudios que se refieren al país en esta materia plantean que, o bien que ambas variables crecen en el tiempo sin aclarar si existe una brecha (Sossdorf, 2024), o bien que hay una brecha creciente más marcada en ciertos sectores productivos (Gómez et al., 2014).

6. Conclusiones

En este trabajo se ha revisado la literatura disponible sobre los posibles efectos de la negociación colectiva centralizada sobre la distribución del ingreso, el desempleo, la productividad y el crecimiento económico. A grandes rasgos, se puede afirmar que la investigación empírica ha encontrado poca evidencia de efectos negativos: en general los países con estos sistemas cuentan con menor desigualdad, bajos niveles de desempleo y alto crecimiento de la productividad y la inversión.

Lejos de las primeras investigaciones que apuntaban a consecuencias mecánicas entre el modelo de negociación colectiva y los rendimientos macroeconómicos en cada país (Calmfors & Driffill, 1988), actualmente la gran variedad de sistemas y sus resultados en cada realidad nacional obligan a evaluar su impacto atendiendo al modo en que se combinan estos factores, en lugar de tomar cada uno por separado (Aidt & Tzannatos, 2008; Brandl, 2022), dando lugar a configuraciones únicas que difícilmente pueden extrapolarse a otros países. De hecho, cuanto más sofisticadas son las investigaciones empíricas, más difícil resulta detectar una relación entre la centralización de la negociación colectiva y los resultados económicos, sea para bien o para mal (Addison, 2016).

Si los sistemas de negociación colectiva suelen ser objeto de importantes debates, es porque ponen en juego el modo en que se distribuye la riqueza en cada espacio geográfico. En efecto, las estructuras de negociación a nivel ramal o nacional pueden ser un instrumento poderoso para elevar los salarios, mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, y disminuir la desigualdad. Lo que señala la investigación empírica es que todos estos objetivos socialmente deseables pueden lograrse con un impacto muy limitado sobre la inversión, el desempleo y la productividad.

En un mundo de alta movilidad de capitales y paraísos tributarios, donde se ha vuelto cada vez más difícil combatir la desigualdad con impuestos progresivos, a la herencia y al patrimonio (Saez & Zucman, 2019), las negociaciones con algún grado de centralización pueden ser una solución prometedora a uno de los problemas sociales más importantes de la actualidad. Precisamente por esta razón, pese a ciertos procesos de flexibilización de los niveles donde las y los trabajadores negocian colectivamente en países europeos (Marginson et al., 2003; Müller et al., 2019), estos están lejos de renunciar a grandes acuerdos entre empleadores y trabajadores en niveles intermedios como las ramas de actividad o los subsectores productivos, evitando la competencia basada en el pago de remuneraciones más bajas del estándar de vida y estimulando la adquisición de nuevas tecnologías, aun cuando incorporan la posibilidad de acercar los salarios a la productividad alcanzada tomando a las empresas como último nivel (Boeri, 2014).

6. Bibliografía

Acemoglu, D. (2019). *It's Good Jobs, Stupid*. Economists for Inclusive Prosperity.

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), 3-30. <https://doi.org/10.1257/jep.33.2.3>

Addison, J. (2016). Collective bargaining systems and macroeconomic and microeconomic flexibility: The quest for appropriate institutional forms in advanced economies. *IZA Journal of Labor Policy*, 5(19).

Aidt, T., & Tzannatos, Z. (2008). Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: A review. *Industrial Relations Journal*, 39(4), 258-295.

Alvear, F., Díaz, C., & Osorio, S. (2024). *Perspectivas de la negociación colectiva ramal desde la mirada de las y los dirigentes sindicales* (Cuaderno de Investigación). Dirección del Trabajo.

Antonczyk, D., Fitzenberger, B., & Sommerfeld, K. (2010). Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap. *Labour Economics*, 17(5), 835-847.

Benassi, C., & Wright, C. (2023). *Improving pay and productivity with sector collective bargaining* (2; King's Business School Research Impact Papers). King's Business School.

Blau, F., & Kahn, L. (2003). Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. *Journal of Labor Economics*, 21(1), 106-144.

Boeri, T. (2014). *Two-Tier Bargaining* (8358; IZA Discussions Papers). Institute for the Study of Labor (IZA).

Braakmann, N., & Brandl, B. (2016). *The efficacy of hybrid collective bargaining systems: An analysis of the impact of collective bargaining on company performance in Europe* (70025; MPRA Paper). MPRA.

Braakmann, N., & Brandl, B. (2021). The Performance of Collective and Individual Bargaining: A Comprehensive and Granular Analysis of Different Bargaining Systems on Company Productivity. *International Labour Review*, 160(1), 43-64.

Brandl, B. (2022). Everything we do know (and don't know) about collective bargaining: The Zeitgeist in the academic and political debate on the role and effects of collective bargaining. *Economic and Industrial Democracy*, 1-19. <https://doi.org/10.1177/0143831X221086018>

Brandl, B., & Braakmann, N. (2021). The effects of collective bargaining systems on the productivity function of firms: An analysis of bargaining structures and processes and the implications for policy making. *Industrial Relations Journal*, 52(3), 1-19.

Brändle, T., & Dieter, W. (2013). Opening Clauses in Collective Bargaining Agreements: More Flexibility to Save Jobs? *Review of Economics*, 64(2), 159-191.

Calmfors, L. (1993). *Centralization of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: A Survey* (Economic Studies No. 21). OECD.

Calmfors, L., & Driffill, J. (1988). Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance. *Economic Policy*, 3(6), 13-61.

Card, D., & Cardoso, A. (2022). Wage flexibility under sectorial bargaining. *Journal of the European Economic Association*, 20(5), 2013-2061.

Card, D., Cardoso, A., & Kline, P. (2016). Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women. *The Quarterly Journal of Economics*, 131(2), 633-686.

Card, D., Devicienti, F., & Maida, A. (2014). Rent-sharing, holdup, and wages: Evidence from matched panel data. *Review of Economic Studies*, 81(1), 84-111.

Card, D., Lemieux, T., & Riddell, C. (2004). Unions and Wage Inequality. *Journal of Labor Research*, 25, 519-559.

Cruz Villalón, J. (2017). Caracterización de la negociación colectiva en Europa. *Derecho & Sociedad*, 53, 139-170.

Cruz Villalón, J. (2019). La negociación colectiva en Europa. *Una perspectiva transversal*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Darvas, Z., Gotti, G., & Sekut, K. (2023). *Collective bargaining is associated with lower income inequality*. Bruegel. <https://www.bruegel.org/analysis/collective-bargaining-associated-lower-income-inequality>

Dirección del Trabajo. (2024). *Anuario Estadístico 2023* (Anuario Estadístico). Dirección del Trabajo.

Fichtenbaum, R. (2011). Do Unions Affect labor's Share of Income: Evidence Using Panel Data. *The American Journal of Economics and Sociology*, 70(3), 784-810.

Flores, T. (2023). *Negociación colectiva por rama de actividad productiva: El riesgo para las PYMES* (307; Serie Informe Económico). Libertad y Desarrollo.

Galor, O., & Zeira, J. (1993). Income distribution and macroeconomics. *Review of Economic Studies*, 60(1), 35-52.

Gamonal, S., & Arellano, P. (2019). Negociación colectiva ramal y los mecanismos de extensión: Los casos de España y Francia. *Revista de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 53, 37-66.

Garnero, A. (2021). The impact of collective bargaining on employment and wage inequality: Evidence from a new taxonomy of bargaining systems. *European Journal of Industrial Relations*, 27(2), 185-202.

Garrett, G., & Way, C. (1999). Public Sector Unions, Corporatism, and Macroeconomic Performance. *Comparative Political Studies*, 32(4), 411-434.

Gernigon, B., Odero, A., & Guido, H. (2000). *La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*. Organización Internacional del Trabajo.

Gómez, F., Gómez, N., & Tobar, F. (2024). Sistemas de relaciones laborales e indicadores económicos. *Trabajo en Debate*, 1(2), 1-8.

Gómez, F., Mac-Auliffe, R., & Rosselot, S. (2014). Brecha productividad-salario: Un acercamiento por rama. *Estudios Nueva Economía*, 3(1), 44-49.

Grimshaw, D., Bertranou, F., Gontero, S., & Urrutia, A. (2024). *Negociación colectiva coordinada y multinivel: Experiencias internacionales y opciones de políticas para Chile* (42; Informes Técnicos). Organización Internacional del Trabajo.

Hancock, K. (2012). Enterprise bargaining and productivity. *Labour and Industry*, 22(3), 289-301.

Keune, M. (2010). *Derogation clauses on wages in sectoral collective agreements in seven European countries*. Eurofund.

Keune, M. (2021). Inequality between capital and labour and among wage-earners: The role of collective bargaining and trade unions. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(1), 29-46.

Lavoie, M., & Stockhammer, E. (Eds.). (2013). *Wage-Led Growth. An Equitable Strategy for Economic Recovery*. Palgrave Macmillan London.

Layard, R., Nickell, S., & Jackman, R. (2005). *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*. Oxford Academic.

Marginson, P., Sisson, K., & Arrowsmith, J. (2003). Between Decentralization and Europeanization: Sectoral Bargaining in Four Countries and Two Sectors. *European Journal of Industrial Relations*, 9(2), 163-187.

Müller, T., Vandaele, K., & Waddington, J. (2019). *Collective bargaining in Europe: Towards an endgame: Vol. I*. ETUI, European Trade Union Institute.

Nickell, S., & Layard, R. (1999). Labor market institutions and economic performance. En *Handbook of Labor Economics* (Vol. 3, pp. 3029-3084). Elsevier.

Nunziata, L. (2005). Institutions and Wage Determination: A Multi-country Approach. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 67(4), 435-466.

OCDE. (2019). *Negotiating Our Way Up. Collective bargaining in a changing world of work*. OECD Publishing.

OIT. (2018). *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. Organización Internacional del Trabajo.

OIT. (2022). *Informe sobre Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente* [Informe de referencia de la OIT]. Organización Internacional del Trabajo.

Osorio, S., Greene, M., & Salinas, A. (2024). *La discusión pública sobre negociación ramal en Chile, 2014-2022. Actores involucrados, posiciones y argumentos* (45; Aporte al Debate No. 45). Dirección del Trabajo.

Peetz, D. (2015). Labour Productivity and Industrial Relations. Fair Work Commission.

Pérez Ortiz, L. (2004). *La influencia de la negociación colectiva en los resultados macroeconómicos en la Unión Europea* [Tesis Doctoral en Integración y Desarrollo Económico]. Universidad Autónoma de Madrid.

Saez, E., & Zucman, G. (2019). *The Triumph of Injustice: How the Rich Dodge Taxes and How to Make Them Pay*. W. W. Norton & Company.

Schnabel, C. (2020). *Union Membership and Collective Bargaining: Trends and Determinants* (13465; Discussion Paper Series). IZA Institute of Labor Economics.

Sossdorf, F. (2024). La relación a largo plazo entre la productividad y los salarios reales: Evidencia para América Latina en el período 1975-2018. *Estudios Internacionales*, 208, 77-110.

Swenson, P. (1991). Labor and the Limits of the Welfare State. *Comparative Politics*, 23(4), 379-399.

Tippet, B., Onaran, Ö., & Wildauer, R. (2022). The Effect of Labor's Bargaining Power on Wealth Inequality in the UK, USA, And France. *The Review of Income and Wealth*, 70(1), 102-128.

Traxler, F., & Brandl, B. (2012). Collective Bargaining, Inter-Sectorial Heterogeneity and Competitiveness. A Cross-National Comparison of Macroeconomic Performance. *British Journal of Industrial Relations*, 50(1), 73-98.

Van Biesebroeck, J. (2015). *How tight is the link between wages and productivity? A survey of the literature* (54; Conditions of Work and Employment Series). International Labour Office.

Van Klaveren, M., & Gregory, D. (2018). *Restoring multi-employer bargaining in Eruope: Prospects and challenges*. ETUI, European Trade Union Institute.

Viesser, J., Hayler, S., & Gammarano, R. (2016). *Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva: ¿estabilidad, erosión o declive?* (1; Nota Breve). Organización Internacional del Trabajo.

Villanueva, E., & Adamopoulou, E. (2022). *Employment and wage effects of extending collective bargaining agreements* (IZA World of Labor). Institute of Labor Economics (IZA).

Wright, C. (2024). *Reforma a la negociación colectiva hacia sistemas coordinados multinivel. Lecciones de las economías de mercado liberales*. Organización Internacional del Trabajo.