

Negociación colectiva multinivel, desigualdad y relaciones laborales: evidencia para 28 países

Negociación colectiva multinivel, desigualdad y relaciones laborales: evidencia para 28 países

Pablo Pérez-Ahumada¹

Resumen

En este artículo, se estudia la relación entre el nivel de centralización de la negociación colectiva y una serie de indicadores de poder sindical, desigualdad de ingresos y calidad percibida del trabajo. A partir de un análisis de 28 países, se muestra que en los países donde la negociación colectiva es más centralizada, el poder de los sindicatos es mayor, la desigualdad de ingresos es menor y, en algunos casos, los/as trabajadores/as tienen percepciones más positivas sobre la calidad de su trabajo (por ejemplo, sobre su estabilidad y autonomía laboral). Al final del artículo, se discute cómo el poder sindical es el mecanismo fundamental que permite explicar la relación entre negociación colectiva centralizada y mayor igualdad de ingreso y mejor calidad percibida del trabajo. Para concluir, se reflexiona sobre las posibles consecuencias que podría tener en Chile el establecimiento de un sistema centralizado (multinivel) de negociación colectiva.

Palabras clave

Negociación colectiva – poder sindical – desigualdad – calidad percibida del trabajo – relaciones laborales

1. Introducción

Las instituciones que regulan la negociación colectiva son fundamentales para el desarrollo sostenible de las relaciones laborales. En relación con esto, la investigación internacional ha demostrado que el nivel predominante en el que se realiza la negociación colectiva (por ejemplo, nivel sectorial o de empresa) juega un papel central. En los países donde predomina la negociación colectiva centralizada, los sindicatos tienen más poder negociador, la distribución del ingreso es más equitativa y los y las trabajadoras tienen percepciones más positivas sobre su trabajo que en los países donde la negociación es descentralizada (Esser & Olsen, 2012; Hipp & Givan, 2015; Kenworthy, 2003; Pérez Ahumada, 2024; Visser, 2019b).

En este artículo, analizo una muestra de 28 países con el fin de estudiar la relación que existe entre el nivel de centralización de la negociación colectiva y una serie de indicadores de poder sindical, desigualdad de ingreso y calidad de las relaciones laborales. A partir de dicho análisis, al final de este artículo reflexiono sobre el sistema de relaciones laborales chileno y sobre las posibles consecuencias que podría tener una reforma orientada a establecer un sistema centralizado (multinivel) de negociación colectiva.

Es importante señalar que cuando se habla de negociación colectiva centralizada, no se quiere decir que la negociación colectiva ocurra exclusivamente por sobre el nivel de la empresa. Tal como se detalla más abajo, en la práctica los países con sistemas centralizados combinan diferentes niveles de negociación colectiva (por ejemplo, negociación por rama de actividad económica y negociación dentro de la empresa individual). Lo clave, en este caso, es atender al nivel predominante de la negociación colectiva. En este sentido, cuando hable de “grado” de centralización de la negociación colectiva, estaré haciendo referencia a esquemas de negociación colectiva multinivel en donde, dependiendo del grado de centralización, existe alguna forma de negociación supraempresa. Según datos de la OCDE (2019, p. 56), alrededor del 80% de sus países miembros siguen de alguna manera este modelo. Esto es precisamente lo que no pasa en Chile, donde la negociación colectiva ocurre, en la práctica, exclusivamente dentro de la empresa.

¹ Doctor en Sociología, Profesor Asistente del Departamento de Sociología de la Universidad de Chile y subdirector del Observatorio de Huelgas Laborales (OHL). Mail: pabloperez@uchile.cl

2. Nivel de la negociación colectiva y sus efectos en la desigualdad y las relaciones laborales

La manera en cómo se articula la negociación colectiva tiene consecuencias fundamentales para los sindicatos y para las relaciones laborales en su conjunto. Cuando el nivel de centralización de la negociación colectiva es mayor, los sindicatos tienden a ser más poderosos y centralizados (concentrados) que cuando la negociación colectiva es fragmentada y se desarrolla a nivel de empresa (Visser, 2019b). Esto ocurre porque los esquemas de negociación centralizada han coexistido, desde inicios/mediados del siglo XX, junto a instituciones de diálogo social y de coordinación salarial centralizada, en donde los sindicatos cumplen un rol central, junto a las asociaciones empresariales (Wright, 2024). Éste es el caso, por ejemplo, de países europeos continentales y Nórdicos y, en América Latina, de países como Uruguay. Diferencias de lado, en todos estos países los sindicatos están involucrados activamente en el diálogo social tripartito y la formulación de políticas, por lo que tienen un papel político más prominente como representantes de los intereses de la clase trabajadora (Etchemendy, 2021; Jahn, 2016; Kenworthy, 2003; Traxler et al., 2001).

Como resultado de ello, cuando predomina la negociación centralizada, la capacidad de los sindicatos para mejorar salarios y condiciones laborales es sustancialmente mayor que cuando la negociación colectiva es descentralizada. Por eso, la centralización de la negociación se asocia positivamente a mayor cobertura de la negociación colectiva, así como a menores niveles de desigualdad ingresos y de pobreza (OECD, 2019; Pineda-Hernández et al., 2022; Visser, 2016). Asimismo, al producir la concentración de los sindicatos (y, por tanto, a la reducción de la competencia entre sindicatos), los esquemas de negociación colectiva centralizada son menos propensos a la ocurrencia de huelgas y paralizaciones que los sistemas descentralizados (Brandl & Traxler, 2010; Jansen, 2014; Pérez Ahumada, 2023b; Pérez Ahumada & Ocampo, 2023). Por último, gracias a que fortalecen el poder negociador de los sindicatos para mejorar las condiciones de trabajo, en los países donde predomina la negociación colectiva centralizada, los y las trabajadoras tienden a percibir de mejor manera la calidad de su trabajo y de las relaciones laborales. En estos países, los y las trabajadoras perciben mayores niveles de autonomía y estabilidad laboral (Edlund & Grönlund, 2010; Esser & Olsen, 2012) y, probablemente como resultado de ello, tienden a estar más comprometidos/as y más satisfechos/as con su trabajo, así como a percibir las relaciones laborales como menos conflictivas (Hipp & Givan, 2015; Pérez Ahumada, 2023b, 2024; Ringqvist, 2021).

A partir de esta evidencia, en este artículo analizo información disponible para 28 países (ver abajo), con el objetivo de mostrar cómo la centralización de la negociación colectiva se asocia a 1) mayor poder sindical, 2) menor desigualdad de ingresos, y 3) mejores percepciones de la calidad de las relaciones laborales (las cuales son medidas a partir del grado de seguridad laboral percibido, el nivel autonomía/control laboral percibido, el grado de compromiso organizacional y el nivel de satisfacción laboral).

Una motivación central de este capítulo es analizar el caso chileno desde una perspectiva comparada. Como se sabe, Chile se caracteriza por tener un sistema de relaciones altamente descentralizado, con negociación colectiva de nivel de empresa, con sindicatos débiles y con baja cobertura de la negociación colectiva (Durán & Gamonal, 2019; Narbona, 2014; Pérez Ahumada, 2023a). Por ello, la hipótesis central es que, en comparación con los países donde predomina la negociación centralizada, Chile no sólo destaca por su baja centralización de la negociación colectiva, sino que también por sus bajos niveles de poder sindical, su alta desigualdad de ingresos y su baja calidad percibida de las relaciones laborales.

3. Datos y métodos

Para responder a los objetivos recién señalados, se construyó una base de datos con información agregada para 28 países. Debido a la disponibilidad de datos—particularmente, la relativa a las percepciones de las relaciones laborales (ver Anexo metodológico)—, la información presentada corresponde al año 2015.

Las variables analizadas para cada país fueron las siguientes:

1. Grado de centralización de la negociación colectiva, medido a partir de un Índice de Centralización de la Negociación Colectiva (ICNC). A partir de información obtenida de la base OECD/AIAS ICTWSS (Visser, 2019a), este índice muestra, entre otras cosas, el nivel predominante de los acuerdos salariales (empresa, sectorial, nacional o una combinación entre más de un nivel) y el grado de coordinación de dichos acuerdos (por ejemplo, si los acuerdos se toman a nivel de empresa y no existe ningún mecanismo de coordinación o si, por el contrario, la coordinación salarial se define desde instancias superiores a la empresa a través de negociaciones centralizadas). Este índice varía de 0 a 100; mayor puntaje, mayor grado de centralización.
2. Grado de poder sindical, medido a partir de un índice que incluye a) la tasa de afiliación sindical, y b) la tasa de cobertura de la negociación colectiva. Este índice varía de 0 a 100 (mayor puntaje, mayor poder sindical). Si bien el concepto de poder sindical incluye una serie de aspectos no considerados en este índice, la poca disponibilidad de datos no me permitió incluir tales aspectos en este análisis (ver más en (Metten, 2021)). Dicho eso, decidí enfocarme en la tasa de afiliación sindical y de cobertura de la negociación colectiva porque ambos son indicadores esenciales del grado organización e influencia de los sindicatos (ILO-IILS, 2008).
3. Desigualdad de ingresos, medida a partir del coeficiente de Gini. Este coeficiente varía de 0 a 100: mayor puntaje, mayor desigualdad.
4. Seguridad/estabilidad laboral percibida, medida a partir de una escala de 0 a 100 (mayor puntaje, mayor estabilidad/seguridad). La escala fue construida a partir de preguntas de la encuesta del International Social Survey Programme (ISSP) 2015, que miden si los/as encuestados/as piensan que su trabajo es seguro (estable) y si están preocupados/as por perder su trabajo.
5. Autonomía/control laboral, medida a través de una escala de 0 a 100 (mayor puntaje, mayor autonomía/control percibido). Esta escala fue construida a partir de preguntas de la ISSP 2015 que miden, entre otras cosas, en qué medida las personas encuestadas piensan que pueden decidir cómo se organiza su jornada de trabajo o los horarios de inicio y término de ella.
6. Compromiso organizacional, medido a partir de una escala de 0 a 100 (mayor puntaje, mayor compromiso). Esta escala fue construida a partir de preguntas de la ISSP 2015 que miden, por ejemplo, el grado en que las personas encuestadas declaran estar orgullosas de trabajar en su empresa o el grado en que estarían dispuestas a trabajar más para ayudar a su empresa.
7. Satisfacción laboral, medida a través de una pregunta de ISSP 2015 orientada a ver el grado de satisfacción general de los/as encuestados/as con su trabajo. Las respuestas fueron transformadas a un puntaje de 0 a 100; mayor puntaje, mayor satisfacción.

Detalles sobre la base de datos utilizada, la construcción de las variables y sus fuentes pueden ser encontradas en el Anexo metodológico asociado a este artículo.

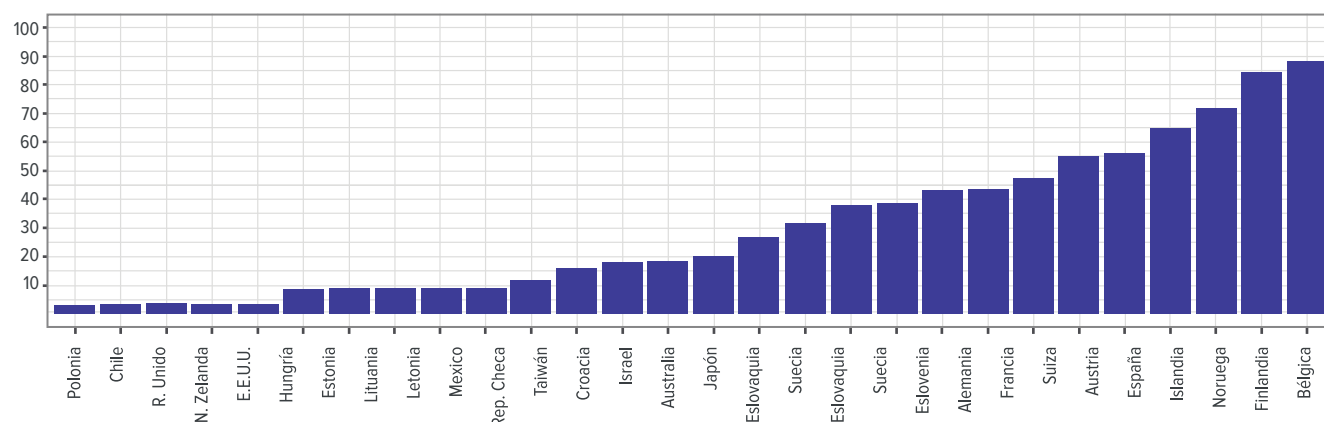
Para analizar el grado de asociación entre el nivel de centralización de la negociación colectiva (variable independiente) y las variables dependientes (poder sindical, desigualdad de ingresos y percepciones de las relaciones laborales), se utilizó el estadístico de correlación bivariada conocido como R de Pearson.

4. Resultados

La figura 1 muestra el puntaje del ICNC para los 28 países estudiados. Como se observa, el grado de centralización de la negociación colectiva varía sustancialmente entre los países. En un extremo se encuentran países con altos niveles de centralización, como Noruega, Finlandia y Bélgica, mientras que en el otro se encuentran países como Polonia, Reino Unido y, por supuesto, Chile, donde la negociación colectiva es exclusivamente descentralizada (a nivel de empresa).

Es importante señalar que las variaciones observadas entre los países son consistentes con la idea de que centralización/descentralización de la negociación colectiva no es una cuestión binaria, sino que más bien “de grados”. Esto es así porque, en la práctica, muchos países combinan de distintos niveles de negociación. En este sentido es que vale la pena hablar de negociación “multinivel”. Así, por ejemplo, los países a la derecha de la figura (Bélgica, Finlandia, etc.) tienen modelos de negociación multinivel en donde predomina el nivel centralizado, mientras que los países del centro de la figura (Alemania, Eslovenia, Suecia, Eslovaquia, etc.) son países donde la combinación de niveles entrega más espacio a los acuerdos de nivel de empresa, pero sin desestimar la existencia de negociaciones supraempresa (particularmente de tipo sectorial). En ambos casos, se habla de esquemas “multinivel” porque la negociación colectiva se sostiene, en mayor o menor medida, sobre la base de una combinación entre distintos niveles. Esto es lo que no ocurre en los países de la izquierda de la figura (Polonia, Chile, etc.), los cuales destacan por ser casos extremos de descentralización; esto es, casos en donde, en la práctica, sólo existe la negociación a nivel de empresa.

Figura 1. Grado de centralización de la negociación colectiva



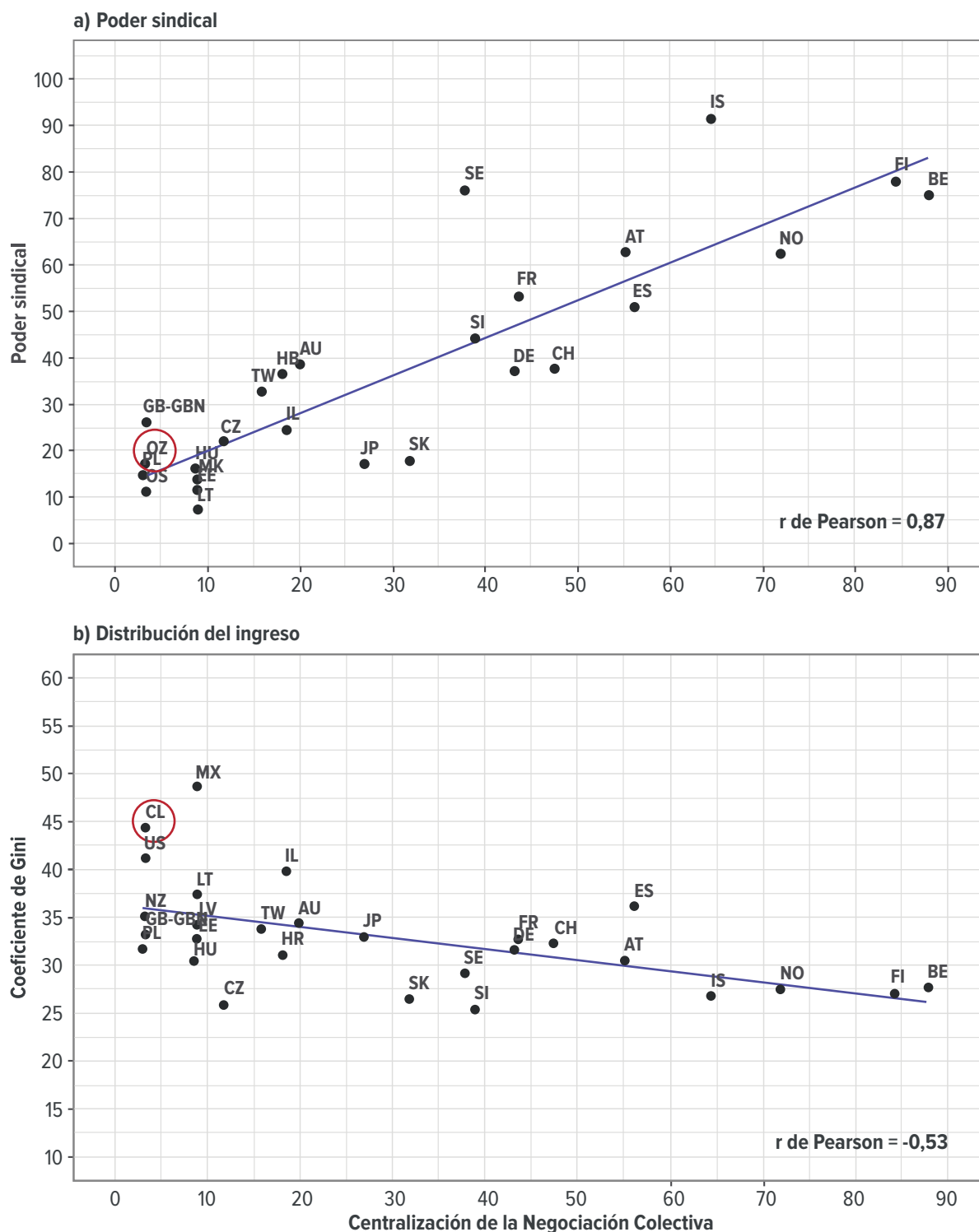
Nota: los datos corresponden a 2015 (ver texto principal para más detalles)

La figura 2 muestra la relación entre el ICNC y el grado de poder sindical (panel a) y entre el ICNC y el nivel de desigualdad de ingresos (panel b).

El panel a) indica, de manera no sorpresiva, que existe una correlación positiva y muy fuerte entre el ICNC y el grado de poder sindical (r de Pearson = 0,87). Esto significa que, en los países donde la negociación colectiva está más centralizada, el grado de poder e influencia de los sindicatos es sustancialmente mayor. Por el contrario, el panel b) sugiere la existencia de una relación negativa entre el ICNC y el nivel de desigualdad de ingresos (r de Pearson = - 0,53). Así, en países donde la negociación colectiva está más centralizada, la desigualdad de ingresos es menor (es decir, la distribución del ingreso es más igualitaria).

En ambos paneles de la figura 2, la posición de Chile (CL) está marcada con un círculo. Según se observa, Chile tiene un sistema de relaciones altamente descentralizado, con bajos niveles de poder sindical y con altos niveles de desigualdad social.

Figura 2. Correlación entre el grado de centralización de la negociación colectiva, el grado de poder sindical (panel a) y el nivel de desigualdad de ingreso (panel b)



Nota: los datos corresponden a 2015 (ver texto principal para más detalles)

Finalmente, la Figura 3 muestra la relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y los cuatro indicadores de la calidad percibida de las relaciones laborales.

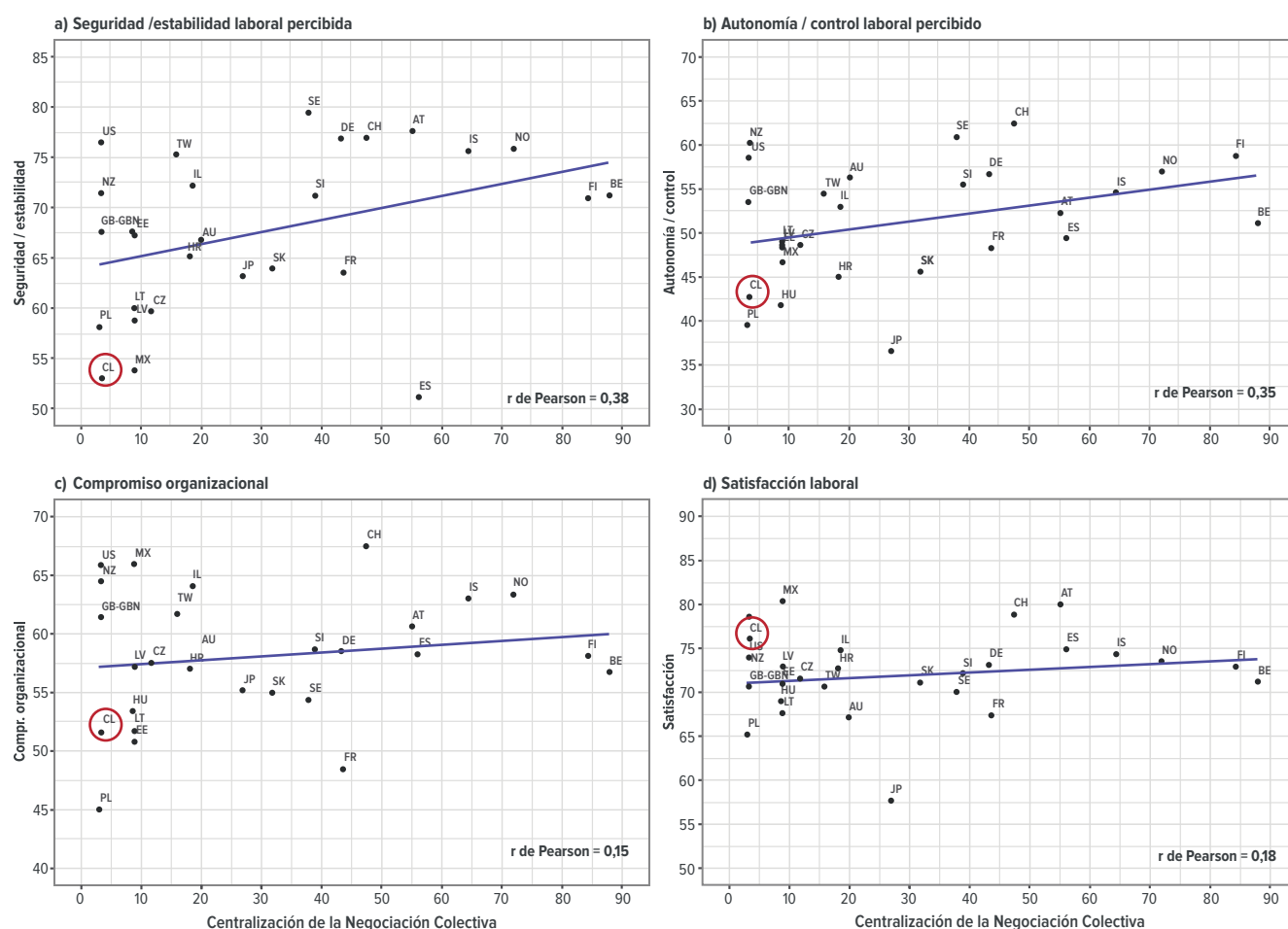
El panel a) indica que existe una correlación positiva moderada (r de Pearson = 0,38) entre el ICNC y la seguridad/estabilidad laboral percibida. En otras palabras, en los países donde la negociación colectiva está más centralizada, los y las trabajadoras tienden a percibir mayor seguridad y estabilidad laboral, en comparación a los países con sistemas de relaciones laborales descentralizados. De manera similar, el panel b) sugiere que, en los países con sistemas de negociación colectiva más centralizados, el grado de autonomía y control laboral percibido por los y las trabajadoras es mayor (r de Pearson = 0,35).

Algo similar, aunque con una correlación más débil, puede observarse en los paneles c) y d). El panel c) indica que cuando la negociación colectiva está más centralizada, los y las trabajadoras tienden a estar más comprometidos con la organización en la que trabajan (r de Pearson = 0,15). Por su parte, el panel d) sugiere que, en los países con negociación colectiva centralizada, los y las trabajadoras tienden a estar relativamente más satisfechas con su trabajo, en comparación a los países donde predomina la negociación de nivel de empresa (r de Pearson = 0,18).

Al comparar Chile con los otros países de la figura 3, se puede observar que en este país las percepciones sobre las relaciones laborales tienden a ser negativas. Tal como ocurre en países como Polonia—y, en algunos casos, México, Hungría, Estonia o Letonia—, en Chile la negociación colectiva descentralizada coexiste con bajos niveles de seguridad/estabilidad laboral percibida (panel a), así como con percepciones débiles de autonomía/control laboral (panel b) y con un bajo nivel de compromiso organizacional (panel c). La relativa excepción a esta tendencia ocurre con la satisfacción laboral. Según se observa en el panel d) de la figura 3, Chile se encuentra en una posición similar a la de países como Estados Unidos y Nueva Zelanda, es decir, países con negociación colectiva descentralizada y con niveles intermedios-altos de satisfacción laboral.

Se debe notar que en los paneles c) y d) de la Figura 3 las correlaciones son más débiles que las presentadas en otros gráficos (especialmente los de la Figura 2). Esto sugiere que las variaciones en la satisfacción con el trabajo y el compromiso organizacional se explican por causas que van más allá del nivel de centralización de la negociación colectiva —probablemente, por atributos individuales como la clase social o por variables asociadas a las condiciones de trabajo (ver, por ejemplo, Pérez Ahumada 2024).

Figura 3. Correlación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y percepciones de las relaciones laborales



Nota: los datos corresponden a 2015 (ver texto principal para más detalles)

5. Discusión. ¿Cómo el grado de centralización de la negociación colectiva impacta en la distribución del ingreso y en la calidad de las relaciones laborales?

Consistente con la literatura internacional, la evidencia presentada en la sección anterior muestra que el nivel de centralización de la negociación colectiva es para explicar, al menos en parte, diferencias nacionales en el grado de poder sindical, en el nivel de desigualdad de ingresos y en la calidad percibida de las relaciones laborales. El análisis correlacional no permite establecer estadísticamente que la centralización de la negociación colectiva sea la causa de estos resultados. Sin embargo, la literatura internacional demuestra que el grado de poder sindical, derivado directamente del nivel de centralización de la negociación colectiva, es el mecanismo fundamental que explica cómo la negociación colectiva centralizada produce efectos positivos en materia de igualdad y de relaciones laborales.

Como se señaló anteriormente, el desarrollo de la negociación colectiva centralizada está íntimamente ligado a la formación de organizaciones sindicales fuertes, coordinadas y centralizadas (concentradas)—es decir, organizaciones sindicales que cuentan con recursos de poder institucional e infraestructura para participar en espacios institucionalizados de formulación de políticas públicas, así como con recursos e infraestructura para organizarse por sobre el nivel de la empresa (Kenworthy, 2003; Pérez Ahumada, 2023a; Wright, 2024).

Esto permite, a su vez, que en los modelos centralizados de negociación colectiva los sindicatos cumplan un rol clave en la reducción de la desigualdad de ingresos y en el establecimiento de condiciones de trabajo más favorables para los y las trabajadoras. En los países con sistemas de relaciones laborales descentralizados, como Chile, dicho rol es mucho más limitado.

En lo relativo al rol de los sindicatos en la reducción de la desigualdad de ingresos, esto ocurre a través de dos mecanismos. Por un lado, al tener mayor poder negociador, los sindicatos tienen mayor capacidad para demandar mejoras salariales a los empleadores (Kerrissey, 2015; Pontusson, 2013). Por otro lado, al ser organizaciones influyentes políticamente, los sindicatos tienen más poder para presionar por políticas estatales redistributivas (Kenworthy, 2003; Korpi, 2008; Wright, 2024). En ambos casos, el resultado es que el mayor poder sindical derivado de los modelos de negociación colectiva centralizada se traduce en mayores niveles de igualdad salarial (Kerrissey, 2015; Wright, 2024). Siguiendo este mismo argumento, investigaciones recientes han demostrado que el poder sindical derivado de la negociación centralizada contribuye significativamente, también, a la reducción de los niveles de pobreza de los países (Pineda-Hernández et al., 2022).

El mayor poder negociador de los sindicatos también podría ser importante para explicar por qué las relaciones laborales son percibidas de mejor manera en países con modelos centralizados de negociación colectiva. Las correlaciones entre el ICNC y percepciones como la satisfacción con el trabajo y el compromiso organizacional son ciertamente más débiles que, por ejemplo, la correlación entre el ICNC y el grado de poder sindical. Ello es esperable si se considera que dichas percepciones también dependen de atributos individuales de los y las trabajadoras (por ejemplo, su posición en la estructura ocupacional y de clase) y de las condiciones en las que ellos/as trabajan. Dicho eso, la literatura internacional ha sugerido que, en los países con esquemas multinivel donde predomina la negociación centralizada, los sindicatos tienen no sólo más oportunidades para incidir en la toma de decisiones dentro de las empresas, sino que también tienen más capacidad para establecer ambientes laborales más protectores de los derechos de los y las trabajadoras (OECD, 2019; Ringqvist, 2021). Como consecuencia de ello, en estos países los y las empleadas trabajan en condiciones de mayor estabilidad y autonomía laboral, y a la vez tienden a estar más comprometidos/as y satisfechos/as con su trabajo (Edlund & Grönlund, 2010; Esser & Olsen, 2012; Hipp & Givan, 2015; Pérez Ahumada, 2024).

6. Conclusión

Desde una perspectiva comparada, la evidencia presentada permite entender de mejor manera los desafíos que enfrenta el sistema de relaciones laborales chileno. Chile es un país donde predomina la negociación colectiva descentralizada y, como consecuencia de ello, los sindicatos son débiles. La debilidad de los sindicatos chilenos explica por qué la desigualdad de ingresos en el país es alta y por qué la calidad percibida de las relaciones laborales tiende a ser baja. De modo más concreto, la debilidad de los sindicatos puede explicar, al menos en parte, por qué en comparación a los y las trabajadoras de los otros países estudiados, los y las trabajadoras chilenas están poco comprometidas con la organización en la que trabajan, y por qué perciben su trabajo como inseguro/inestable y con pocos espacios de autonomía laboral.

Según mostré, la satisfacción laboral es el único indicador que, analizado comparativamente, presenta niveles más o menos positivos en Chile. La evidencia internacional sugiere que esto puede ocurrir porque la pregunta utilizada para evaluar la satisfacción laboral es amplia y no distingue bien los distintos aspectos involucrados en la calidad del empleo. En un estudio similar, Hipp y Givan (2015) sugieren que los resultados pueden variar de manera importante (esto es, pueden ser más negativos) si se evalúa la satisfacción laboral no en su aspecto general (como se hizo acá), sino que en relación a aspectos específicos del trabajo, como el ingreso o las oportunidades de desarrollo laboral. Futuras investigaciones deberían estudiar si eso es efectivamente así en Chile.

Debido a la disponibilidad de datos, en este artículo analicé información para 2015. Si bien el año de la medición puede representar una limitación de este artículo, un análisis con información más reciente de la base de datos OECD/AIAS ICTWSS usada para construir el ICNC (Visser, 2019a) sugiere que prácticamente todos los países estudiados presentan, en años recientes, los mismos niveles de centralización de la negociación colectiva y de poder sindical reportados acá.

Para concluir, es importante reflexionar sobre las implicancias que estos hallazgos tienen para la política pública. Hace unos meses, el gobierno del Presidente Gabriel Boric ha anunciado el envío al Congreso de un proyecto de ley destinado a fortalecer la negociación colectiva multinivel en el país. Estos anuncios no son nuevos, si se considera que, desde 1990 en adelante, prácticamente todos los gobiernos de centroizquierda han discutido tal tipo de reformas (Pérez Ahumada, 2023). La ausencia de novedad no le quita, sin embargo, importancia al anuncio. A partir de lo mostrado en este artículo, es posible afirmar que un cambio legislativo de este tipo podría ser clave para fortalecer el poder negociador de los sindicatos y, consecuentemente, para construir un país con más igualdad y con relaciones laborales de mejor calidad.

Contrario a lo que sostienen algunos, la evidencia reciente indica que, junto con mejorar las relaciones laborales, el establecimiento de un sistema de negociación colectiva multinivel podría tener efectos positivos, también, en la productividad de las empresas (Brandl & Braakmann, 2021; Wright, 2024). Estos efectos positivos pueden explicar por qué países con tradición de negociación colectiva descentralizada, como Australia, Nueva Zelanda o el Reino Unido, estén discutiendo reformas o ya hayan implementado reformas para avanzar hacia un sistema multinivel (Sisson, 2024; Wright, 2024).

En Chile, el resultado del debate sobre la necesidad de reformar el sistema de relaciones laborales dependerá esencialmente de cuestiones políticas (particularmente, del balance de fuerzas entre los actores involucrados en el debate). Sin embargo, a la luz de lo presentado en estas páginas, dicho debate político no debiera desestimar la evidencia empírica sobre el tema.

7. Referencias

- 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), 218–236. <https://doi.org/10.1111/irj.12325>
- Brandl, B., & Traxler, F. (2010). Labour Conflicts: A Cross-national Analysis of Economic and Institutional Determinants, 1971–2002. *European Sociological Review*, 26(5), 519–540. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp036>
- Durán, G., & Gamonal, S. (2019). La opacidad de las cifras: La cobertura de negociación colectiva en Chile. *Derecho y Crítica Social*, 5(1–2), 1–38.
- Edlund, J., & Grönlund, A. (2010). Class and Work Autonomy in 21 Countries: A Question of Production Regime or Power Resources? *Acta Sociologica*, 53(3), 213–228. <https://doi.org/10.1177/0001699310374489>
- Esser, I., & Olsen, K. M. (2012). Perceived Job Quality: Autonomy and Job Security within a Multi-Level Framework. *European Sociological Review*, 28(4), 443–454. <https://doi.org/10.1093/esr/jcr009>
- Etchemendy, S. (2021). Uruguay and Contemporary Theories of Wage Coordination: Origins and Stabilization of Segmented Neocorporatism, 2005–2019. *Latin American Politics and Society*, 63(2), 51–77. <https://doi.org/10.1017/lap.2021.5>
- Hipp, L., & Givan, R. (2015). What Do Unions Do? A Cross-National Reexamination of the Relationship between Unionization and Job Satisfaction. *Social Forces*, 94(1), 349–377. <https://doi.org/10.1093/sf/sov051>

- ILO-IILS (Ed.). (2008). *World of work report. Income inequalities in the age of financial globalization*. ILO.
- Jahn, D. (2016). Changing of the guard: Trends in corporatist arrangements in 42 highly industrialized societies from 1960 to 2010. *Socio-Economic Review*, 14(1), 47–71. <https://doi.org/10.1093/ser/mwu028>
- Jansen, G. (2014). Effects of union organization on strike incidence in EU companies. *International Labour Review*, 67(1), 60–85.
- Kenworthy, L. (2003). Quantitative Indicators of Corporatism. *International Journal of Sociology*, 33(3), 10–44. JSTOR.
- Kerrissey, J. (2015). Collective Labor Rights and Income Inequality. *American Sociological Review*, 80(3), 626–653. <https://doi.org/10.1177/0003122415583649>
- Korpi, W. (2008). *Origins of Welfare States: Changing Class Structures, Social Democracy, and Christian Democracy*. Annual meeting of the RC-19, the Research Committee on Poverty, Social Welfare, and Social Policy of the International Sociological Association.
- Metten, A. (2021). Rethinking trade union density: A new index for measuring union strength. *Industrial Relations Journal*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1111/irj.12347>
- Narbona, K. (2014). *Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno*. Observatorio Social del Proyecto, Plataformas Territoriales por los Derechos Económicos y Sociales.
- OECD. (2019). *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>
- Pérez Ahumada, P. (2023a). *Building Power to Shape Labor Policy: Unions, Employer Associations, and Reform in Neoliberal Chile*. The University of Pittsburgh Press.
- Pérez Ahumada, P. (2023b). Class politics, collective labor rights, and worker-management conflict in comparative perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 29(3), 197–219. <https://doi.org/10.1177/09596801221133453>
- Pérez Ahumada, P. (2024). Class, union membership, and organizational commitment: A multilevel analysis of 28 countries. *Economic and Industrial Democracy*, 45(1), 219–245. <https://doi.org/10.1177/0143831X221148235>
- Pérez Ahumada, P., & Ocampo, G. (2023). Conflictividad laboral en contextos de fragmentación y pluralismo sindical. Análisis empírico del caso de Chile. *Revista Internacional Del Trabajo*, 142(3), 499–521. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12256>
- Pineda-Hernández, K., Rycx, F., & Volral, M. (2022). How collective bargaining shapes poverty: New evidence for developed countries. *British Journal of Industrial Relations*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1111/bjir.12693>
- Pontusson, J. (2013). Unionization, Inequality and Redistribution. *British Journal of Industrial Relations*, 51(4), 797–825. <https://doi.org/10.1111/bjir.12045>
- Ringqvist, J. (2021). How do union membership, union density and institutionalization affect perceptions of conflict between management and workers? *European Journal of Industrial Relations*, 27(2), 131–148. <https://doi.org/10.1177/0959680120963546>

Sisson, K. (2024). Introducing sectoral bargaining in the United Kingdom: Why it makes sense and how it might be done. *Industrial Relations Journal*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1111/irj.12444>

Traxler, F., Blaschke, S., & Kittel, B. (2001). National labour relations in internationalized markets: *A comparative study of institutions, change, and performance*. Oxford University Press.

Visser, J. (2016). What happened to collective bargaining during the great recession? *IZA Journal of Labor Policy*, 5(1), 1–35.

Visser, J. (2019a). *ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 55 countries between 1960 and 2018* (Data base Version 6.1). Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, AIAS.

Visser, J. (2019b). *Trade Unions in the Balance* [Working paper].
http://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_722482/lang--en/index.htm

Wright, C. F. (2024). *Reforma a la negociación colectiva hacia sistemas coordinados multinivel: Lecciones de las economías de mercado liberales (OIT)*. OIT.
<https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/Reforma-a-la-negociaci%C3%B3n-colectiva-hacia/995379093002676>