

ESTUDIO

**INSTITUCIONALIDAD LABORAL Y
DESEMPEÑO ECONÓMICO:**

Evidencia internacional y aplicaciones al
caso de la reforma laboral en Chile*

Felipe Larraín B. ^{**}
Rodrigo Vergara M. ^{***}

En el siguiente estudio los autores advierten que la evidencia internacional muestra una estrecha relación entre desempeño económico e institucionalidad laboral, específicamente en lo que se refiere a estructuras de negociación colectiva. Así, los países en los que dicha negociación es muy descentralizada (es decir, donde se realiza principalmente a nivel de empresa) o bien muy centralizada, presentarían un desempeño económico superior al de aquellos con estructuras de negociación colectiva semi-centralizadas.

*La versión final de este artículo fue entregada el día 2 de noviembre de 1990. En ese momento sólo se conocía el proyecto original de reformas laborales del gobierno. Los autores agradecen los valiosos comentarios de Fernando Coloma, Verónica Chacra, Jorge Desormeaux y Joseph Ramos. Las opiniones aquí expresadas, sin embargo, son propias de los autores y no reflejan necesariamente las de las instituciones en que trabajan.

**PhD. Universidad de Harvard. Profesor del Instituto de Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

***PhD. Universidad de Harvard. Investigador económico del Banco Central de Chile.

En Chile la negociación colectiva es altamente descentralizada, por lo que la instauración de negociaciones colectivas por área de actividad implicaría moverse hacia la región intermedia que es, precisamente, donde se observan los desempeños menos exitosos. De acuerdo a los autores, intentar desplazarse hacia el otro extremo, es decir, hacia una estructura muy centralizada sería sumamente riesgoso porque (i) no hay ninguna seguridad de poder lograrlo, (ii) en el camino se debe pasar por una estructura de negociación intermedia, (iii) los sistemas corporativistas en Latinoamérica han sido claramente ineficientes, y (iv) el pobre desempeño de las economías corporativistas europeas en este último tiempo ha sembrado dudas respecto de la eficacia de este sistema. En consecuencia, concluyen los autores, si la estructura de negociación colectiva a nivel de empresa ha probado ser exitosa, no parece aconsejable correr los riesgos que conlleva su modificación.

1. Introducción

Los proyectos de ley de reformas laborales han suscitado una aguda controversia entre distintos sectores del quehacer nacional. Entre los que apoyan los proyectos se argumenta que éstos pretenden establecer un mayor equilibrio entre las partes involucradas en los procesos de negociación laboral. De acuerdo a éstos, al dárseles mayor poder a los sindicatos se estaría corrigiendo una inequidad en la legislación vigente. El propio Presidente de la República, en el mensaje del proyecto de ley sobre negociación colectiva, señala que este proyecto: "...apunta a establecer una institucionalidad laboral adecuada a los propósitos de impulsar una mayor equidad en las relaciones del trabajo, así como de contribuir a un desarrollo económico sostenido y con justicia social".

Aquellos que se oponen al proyecto —o a parte de éste— argumentan que las rigideces que se introducirán al mercado laboral frenarán el proceso de desarrollo del país, perjudicando a la larga a los propios trabajadores (especialmente a aquellos no sindicalizados).

Uno de los puntos más controvertidos de las reformas laborales propuestas es el que tiene que ver con la posibilidad de negociar por área de actividad, o tal como lo dice el proyecto de ley, a niveles "interempresa" y "supraempresa". Nuevamente, el raciocinio a favor de esta propuesta tiene

que ver con el hecho de que permitirá a los trabajadores formar organizaciones más numerosas para negociar y, por tanto, con más poder, equiparando así su poder de negociación con el de los empleadores. El argumento en contra es que un mercado laboral más centralizado es menos eficiente, pues se inhibe el natural accionar del mercado (a través de prácticas monopólicas, y otras causales).

El propósito de este artículo es investigar la evidencia empírica internacional respecto de la relación entre desempeño económico e institucionalidad laboral. Analizaremos cómo ha sido el desempeño económico relativo en los últimos años de países con distintas estructuras laborales y veremos cómo esta evidencia puede ser aplicable al caso chileno. En particular, nos referiremos sólo a un aspecto de la institucionalidad laboral: la centralización de las negociaciones entre trabajadores y empleadores, aspecto que se discute hoy en el Congreso.

Aunque este tema no ha sido estudiado en detalle para los países en vías de desarrollo, existe importante evidencia al respecto para economías industrializadas. Diversos estudios empíricos sobre países desarrollados indican que hay una relación en forma de U entre desempeño económico y centralización en los mercados laborales, tal como se muestra en el Gráfico N°1 más adelante. Los países con mejor desempeño económico han sido aquellos en los extremos, es decir, aquéllos con mercados laborales altamente descentralizados (por ejemplo, Estados Unidos, Japón, Canadá) y aquéllos con mercados laborales altamente centralizados (por ejemplo, Suecia, Austria, Noruega). En cambio, los países con estructuras laborales intermedias o medianamente centralizadas (Bélgica, Holanda) han tenido peor desempeño económico.

Chile es, en la actualidad, un país con un mercado laboral estructurado en forma atomizada (negociación a nivel de empresa). Esto significa que está ubicado en una de las regiones de la distribución donde se observan los mejores desempeños económicos. Moverse a cualquiera de las otras partes de la distribución es altamente riesgoso. Establecer negociaciones por áreas de actividad significa desplazarse hacia la región intermedia de la U, que es precisamente la región donde se observa un peor desempeño económico. Intentar tener una estructura económica como la de los países nórdicos (altamente centralizada) no parece una alternativa razonable, no sólo porque no hay ninguna seguridad de poder lograrlo, sino además porque en el proceso se tendrá que pasar por una estructura laboral medianamente centralizada (que es la de peor desempeño económico) y porque es altamente dudoso que ésta sea una alternativa aplicable al caso chileno.

La sección 2 contiene algunos elementos conceptuales respecto de la relación entre centralización en los mercados laborales y desempeño económico. La evidencia empírica respecto de esta relación se presenta en la sección 3. Finalmente, en la sección 4, se discuten las lecciones que esta evidencia nos entrega respecto de las consecuencias de la modificación a la legislación sobre negociación colectiva.

2. Institucionalidad laboral y desempeño económico. Algunos elementos conceptuales

En un influyente libro publicado en 1982, el economista Mancur Olson¹ postula que la proliferación de grupos organizados de interés retarda el crecimiento económico, pues cada grupo en forma individual no considera los efectos negativos que sobre la economía en su conjunto tienen sus acciones. En este sentido, argumenta, economías más atomizadas son más eficientes y tienden a producir mejores resultados económicos debido a que los grupos muy pequeños que la conforman no alcanzan a constituir coaliciones monopólicas y, por lo tanto, tienen que regirse por las normas del mercado. Sin embargo, agrega Olson, cuando las coaliciones que se forman son suficientemente grandes, éstas son eventualmente capaces de internalizar los efectos de sus acciones sobre la economía. Si es así, no tendrían efectos negativos sobre el desempeño económico. El peor de los casos es, entonces, cuando el tamaño de las coaliciones es intermedio. En estas situaciones dichas coaliciones son capaces de ejercer cierto poder, pero son incapaces de internalizar el efecto de sus acciones.

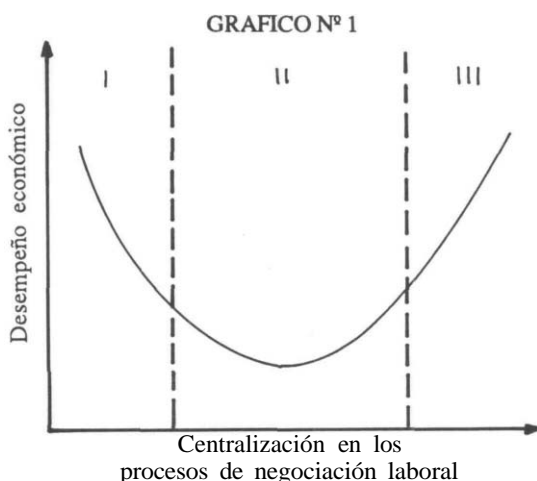
La idea de Olson es retomada en dos artículos publicados en la revista *Economic Policy* el año 1988, uno por Lars Calmfors y John Driffill y otro por Richard Freeman. Estos autores aplican e intentan verificar empíricamente la idea global de Olson en el área específica del mercado laboral. Bajo este prisma, las economías con mejor desempeño económico serían aquellas que presentan un alto grado de descentralización en sus mercados laborales, así como aquéllas economías que, a la inversa, son bastante centralizadas.² Aquellas con estructuras laborales intermedias

¹Mancur Olson, *The Rise and Decline of Nations* (1982).

²Aquellas economías con procesos laborales más centralizados se describen habitualmente en la literatura económica como economías corporativistas. Corporativismo definido como "un modo de organización social en que

serían las menos eficientes. La lógica de esta idea es clara. En aquellas economías con estructuras atomizadas, es decir, en donde los sindicatos actúan a nivel de empresas, éstos no tienen poder para elevar sus salarios reales más allá de los niveles de mercado. En consecuencia, no podrán ejercer una influencia negativa sobre el nivel de empleo ni sobre la tasa de inflación. En el otro extremo, en economías con sindicatos fuertes, cohesionados y a nivel global, éstos son capaces de darse cuenta del poder de mercado que ejercen y, por lo tanto, internalizan que un aumento de salarios más allá del incremento en productividad se traducirá en mayor desempleo e inflación. Finalmente, en países con sindicatos de tamaño intermedio, éstos ejercen cierto poder monopólico, pero no son lo suficientemente globales como para internalizar los efectos de sus acciones en la economía.

El Gráfico N° 1 describe el comportamiento recién señalado. En el eje vertical se muestra un índice de desempeño económico (generalmente, estos índices incluyen desempleo, inflación, cuenta corriente, etcétera), mientras que el eje horizontal muestra un índice de centralización. Como es claro en el gráfico, los extremos funcionan mejor.



- I : Economías descentralizadas
- II : Economías intermedias
- III : Economías centralizadas

son los grupos funcionales, más que los individuos por sí solos, quienes detentan el poder y realizan las negociaciones (Bruno y Sachs, 1985 [texto traducido por los autores de este artículo]). Para una revisión de la literatura sobre corporativismo y desempeño económico, véanse, además de lo ya mencionado, Bruno y Sachs (1985), Blyth (1979), Schmitter (1981), Cameron (1984), Bean, Layard y Nickell (1986), Summers, Gruber y Vergara (1990).

3. Evidencia empírica para economías industrializadas

Para verificar la validez de la teoría presentada en la sección anterior se requiere construir un índice de centralización y un indicador de desempeño económico.

índice de centralización

En la literatura económica (y también política) ha habido una serie de intentos por ordenar distintos países de acuerdo al grado de centralización que exhiben los procesos de negociación laboral. Por un problema de disponibilidad de datos, estos esfuerzos han estado dirigidos primordialmente a los países industrializados. El índice desarrollado por Calmfors y Driffill constituye el último (y mejorado) esfuerzo en la materia. Estos autores ordenan 17 países industrializados de mayor a menor grado de centralización. Ellos definen centralización como el grado de cooperación entre distintos sindicatos en los procesos de negociación laboral. En la definición también se considera el grado de cooperación entre las distintas entidades de empleadores. Una economía con sindicatos fuertemente cohesionados (agrupados, por ejemplo, en una gran confederación) es aquí una economía centralizada, mientras que una donde la negociación es principalmente a nivel empresa y no hay mayor cooperación inter-sindicatos, se la define como economía descentralizada.

Bajo esta definición, las 17 economías son susceptibles de dividirse gruesamente en tres grupos: a) economías centralizadas (Austria, Noruega, Suecia, Dinamarca, Finlandia), b) economías intermedias (Alemania Federal, Holanda, Bélgica, Nueva Zelanda y Australia), y c) economías descentralizadas (Francia, Inglaterra, Italia, Japón, Suiza, Estados Unidos y Canadá).

Hay que destacar que el índice particular construido por Calmfors y Driffill no tiene mayor influencia sobre las conclusiones globales de este tipo de estudios. El uso de índices alternativos (ejemplo, índices de Schmitter, Cameron, Blyth y Bruno y Sachs) da resultados muy similares. Esto es producto de que los índices son muy parecidos entre sí. En efecto, el menor coeficiente de correlación entre cualquier par de índices es de 0,73.

índice de desempeño económico

Ciertamente, cualquier intento por definir un índice que mida desempeño económico tiene algunos elementos subjetivos. Preguntas tales como: ¿Qué variables corresponde incluir en este índice? ¿Cuál es la ponderación relativa de cada una de estas variables? ¿Es posible agregar distintas variables?, no tienen una respuesta única y clara. Una alternativa para resolver este problema es utilizar distintos índices y ver si todos apuntan en la misma dirección. Mientras más coincidentes sean las distintas alternativas, más robustas serán las conclusiones del estudio.

Debido a que nos estamos refiriendo a la estructura de los mercados laborales, un candidato natural de desempeño económico es la tasa de desempleo.³ Sin embargo, podría argumentarse que mediante determinadas políticas gubernamentales, es posible mantener durante un cierto período el desempleo a niveles bajos, a costa de una mayor inflación o de una deteriorada posición en las cuentas externas. Es por esto que otros índices también incluyen la tasa de inflación o el déficit en cuenta corriente.

La evidencia empírica

La evidencia empírica confirma la predicción dada por la teoría: las economías de mejor desempeño han sido aquellas con estructuras laborales altamente descentralizadas y aquellas con estructuras laborales altamente centralizadas. Las economías con estructuras laborales intermedias son las de peor desempeño.

Para verificar esta hipótesis los distintos estudios usan tanto niveles como cambios en los índices de desempeño económico. Calmfors y Driffill emplean como nivel el promedio de distintos indicadores en los años 1974-1985 y como cambio la variación en puntos porcentuales entre este período y el valor promedio de los años 1963-1973.⁴ Prácticamente todos los índices corroboran la hipótesis mencionada.⁵ Así, por ejemplo, mientras la

³ Alternativamente algunos autores utilizan la tasa de empleo. Esta se define como la proporción de la población entre 15 y 64 años que trabaja.

⁴ Otros autores usan distintos períodos. Freeman, por ejemplo, coloca 1984 como año base para medir el nivel del índice y la variación entre 1973 y 1984 para medir la variación.

⁵ La única excepción es el índice de Okun (desempleo más inflación) medido en niveles.

tasa de desempleo subió en 4,8% en las economías medianamente centralizadas, sólo lo hizo en 2,3 y 2,9% en las economías centralizadas y descentralizadas respectivamente. El índice de Okun, también conocido como el "índice de miseria", que suma desempleo más inflación, empeoró en 8,7 puntos en las economías intermedias contra 6,1 y 7,7 puntos respectivamente en las otras economías. Un índice alternativo, que consiste en sumar la tasa de desempleo y el déficit en cuenta corriente como porcentaje de PGB, muestra un deterioro de 3,1% en las economías descentralizadas, 3,6% en las centralizadas y de un 6,5% en las intermedias. El Cuadro N° 1 muestra el valor de los índices para los 17 países estudiados y el promedio para cada uno de los grupos. Los indicadores de desempeño usados son la tasa de desempleo, la tasa de empleo, el índice de Okun y un índice alternativo,⁶ tanto en niveles como en cambios.

Índices de centralización contruidos por distintos autores arrojan conclusiones similares. Lo mismo sucede, como lo hemos visto, cuando se utilizan distintos índices de desempeño económico. En suma, la evidencia empírica parece proporcionar una conclusión robusta en cuanto a la relación en forma de U entre centralización y desempeño económico.

Antes de analizar el caso chileno, creemos importante clarificar algunos puntos respecto de los estudios a los que nos hemos referido. En primer lugar, desempeño económico se mide en un período específico. En general, se mide a partir de los años 70, lo cual coincide con la primera crisis del petróleo. En cierto sentido, entonces, se estaría evaluando cuáles estructuras laborales han sido más eficientes y flexibles para adaptarse a *shocks* externos. En segundo lugar, se está considerando un promedio de las economías clasificadas en las distintas categorías. Por lo mismo, es posible encontrar ejemplos individuales de economías en el área intermedia que han tenido *mejor performance* que ciertas economías en alguna de las otras dos áreas. Alemania, por ejemplo, que es una economía clasificada como intermedia, ha tenido, en general, un mejor desempeño que Dinamarca, que es una economía centralizada, o que Inglaterra y Francia, que son descentralizadas.

⁶Definido éste como la tasa de desempleo más el déficit en cuenta corriente como porcentaje del PGB.

CUADRO N°1
Centralización e Indicadores de Desempeño Económico

	Tasa Nivel	de Variación	desempleo Variación	Empleo Nivel	(1) Índice Variación	de Nivel	Okun	(2) Índice Variación	alternativo Nivel	(3) Variación
Economías Centralizadas										
Austria	2,5	0,8		66,3	-1,6		8,2	2,9	3,6	2,3
Noruega	2,2	0,6		72,6	8,7		11,2	4,3	5,0	1,8
Suecia	2,4	0,4		78,2	5,8		12,2	5,3	4,1	2,3
Dinamarca	7,9	6,9		73,1	-0,3		17,6	10,4	11,3	8,4
Finlandia	5,0	3,8		72,2	0,7		16,0	7,6	7,0	3,3
Promedio	4,0	2,3		72,5	2,7		13,0	6,1	6,2	3,6
Economías Intermedias										
Alemania	4,8	4,0		63,2	-5,9		9,2	4,8	4,3	4,2
Holanda	8,0	6,8		53,4	-5,6		13,9	7,0	6,4	5,4
Bélgica	9,3	7,1		58,5	-2,5		17,0	10,7	11,0	10,0
Nueva Zelanda	2,2	2,0		63,9	-0,1		15,6	10,1	7,5	6,9
Australia	6,3	4,4		65,6	-1,9		16,7	10,8	9,3	5,7
Promedio	6,1	4,8		60,9	-3,2		14,5	8,7	7,7	6,5
Economías Descentralizadas										
Francia	6,4	4,3		63,2	-2,8		16,9	10,8	7,5	5,4
Inglaterra	8,1	5,4		68,4	-2,6		20,5	12,3	8,2	5,2
Italia	7,9	2,8		55,3	-2,1		23,5	15,5	8,6	5,1
Japón	2,2	1,0		70,1	-1,4		9,1	1,7	1,6	1,2
Suiza	0,5	0,3		73,3	-5,0		4,6	0,1	-3,1	-2,7
Estados Unidos	7,3	2,8		66,1	2,5		15,0	6,9	7,6	3,4
Canadá	8,5	3,7		64,6	3,4		17,1	8,6	9,9	4,4
Promedio	5,8	2,9		65,8	-1,1		15,2	7,7	5,8	3,1

(1) Como porcentaje de la población entre 15 y 64 años. (2) Tasa de desempleo más tasa de inflación. (3) Tasa de desempleo más déficit en cuenta corriente como porcentaje del PGB. *Fuente:* Lars Calmfors y John Driffill (1988), p. 20.

4. Reformas laborales en Chile

A partir de la evidencia presentada en la sección anterior, podemos extraer algunas conclusiones relevantes para Chile en relación con la propuesta de reformas laborales que se discute en estos momentos en el país. Tal como se mencionó en la introducción, nos centraremos en aquella normativa que llevaría la negociación colectiva a nivel sectorial.

Antes de proseguir, es necesario destacar que estamos conscientes de que aplicar conclusiones que son ciertas para otras regiones del mundo no siempre es un ejercicio válido para nuestro país. Sin embargo, creemos que, en este caso es un ejercicio de gran utilidad que puede contribuir a entender mejor algunas de las consecuencias de la legislación propuesta.

En Chile, actualmente, la negociación colectiva es a nivel empresa individual. Por tanto, la estructura de los mercados laborales, de acuerdo a nuestro análisis, es altamente descentralizada. Según el Gráfico Nº 1, Chile se encuentra en el primer tramo (a la izquierda) de la distribución, que es una de las áreas donde se han observado mejores rendimientos en términos de desempeño económico. Cabe destacar que al interior de cada grupo hay, obviamente, cierto grado de heterogeneidad. Dentro de los países descentralizados, por ejemplo, hay algunos (Canadá, Estados Unidos, Suiza y Japón) más descentralizados que otros (Francia, Inglaterra, Italia). La atomicidad del proceso de negociación colectiva en Chile pondría a nuestro país más cercano al primer subgrupo de países. Tal como se aprecia en el Cuadro Nº 1, este subgrupo destaca, dentro del grupo de países descentralizados, por su mejor desempeño económico.

El instaurar negociaciones colectivas a nivel de área de actividad implica moverse hacia la región intermedia que es, precisamente, donde se han observado desempeños económicos menos exitosos. Un país en donde los sindicatos no son tan globales como para internalizar sus acciones, ni tampoco son tan pequeños como para no ejercer ningún poder monopólico, constituye la peor alternativa en cuanto a estructura de los mercados laborales. Basados en esta evidencia, una propuesta de legislación laboral que lleve la negociación colectiva a nivel de área de actividad no parece ser una reforma que vaya a promover el objetivo de un mayor desarrollo económico. Una estructura de negociación colectiva como la presente parece ser más adecuada para conseguir este objetivo.

Adicionalmente debe considerarse que los países industrializados (para los cuales se ha realizado el estudio) presentan desigualdades en la distribución del ingreso bastante menores que las que existen en Chile. Resulta entonces muy plausible que los sindicatos utilicen el mayor poder

negociador de una centralización más alta para mejorar la distribución del ingreso a través de mayores salarios. Así, los efectos de una negociación por área pueden ser bastante más negativos en el caso de Chile que en el de los países industrializados, donde la presión por alterar la distribución del ingreso es bastante menor. Por cierto, lograr una distribución más equitativa del ingreso nacional es un objetivo que suscribimos ampliamente. Pero está bastante documentado que el camino de las presiones salariales no es la forma adecuada de hacerlo (véase, por ejemplo, Larraín 1991).

Por último, se ha señalado que las estructuras laborales más atomizadas, como la chilena, exhiben no sólo un mejor desempeño técnico en "niveles" de empleo, desempleo e índice de Okun. Ellas muestran también una capacidad de respuesta mejor ante *shocks* externos. Esta característica es particularmente importante para Chile hoy, luego de haber sufrido los embates de la crisis reciente del petróleo.

¿Por qué no irse al otro extremo?

Si una institucionalidad laboral medianamente centralizada no parece ser el camino adecuado para promover el desarrollo del país, entonces la pregunta que inmediatamente surge es: ¿Por qué no promover una estructura laboral altamente centralizada, como la de los países nórdicos? Después de todo, conforme a la evidencia, estas economías han tenido un resultado similar al de aquéllas descentralizadas. A continuación entregamos una serie de razones por las cuales consideramos que esta alternativa es inadecuada para Chile:

- a) La primera es una razón muy simple y de sentido común. Si la estructura de negociación colectiva a nivel de empresa ha probado ser positiva para un buen desempeño económico, ¿para qué arriesgarnos a cambiarla?
- b) Si partimos de la primera zona de la distribución (mercados laborales descentralizados) y queremos llegar a la tercera (mercados laborales centralizados), es necesario pasar en el camino por la región intermedia. Sería ingenuo pensar que se puede pasar de un extremo a otro instantáneamente. La región intermedia ha probado no ser exitosa, por lo que implicaría pagar un costo en el camino que puede llegar a ser extremadamente alto.

Pero aun si no existiera el paso transitorio por la región intermedia, igualmente habría costos de ajuste que pueden llegar a ser importantes.

- c) No hay ninguna seguridad de que el tener procesos de negociación altamente centralizados en los mercados laborales, como Suecia o Noruega, sea una alternativa viable para Chile. ¿Qué nos garantiza, si nos embarcamos en esa aventura, el llegar a buen término? Tal como lo dicen Calmfors y Driffill: "...países con procesos de negociación muy descentralizados harían mejor de quedarse donde están, debido a que una centralización completa puede de ninguna manera ser una alternativa factible" (pág. 47, traducción propia).
- d) Relacionado con el punto anterior, hay un hecho claro: Chile no es Suecia. Hay factores culturales y educacionales que han permitido que estructuras laborales altamente centralizadas funcionen en esos países. La gran homogeneidad de sus poblaciones, por ejemplo, puede ser un factor importante. De hecho, países latinoamericanos que se han movido hacia estructuras más corporativistas, con sindicatos fuertes, han tenido resultados desastrosos. El caso más impactante es Argentina a partir de los años 40. Perón se dedicó a construir un movimiento sindical fuerte y a incrementar la participación estatal en la economía. Muchos autores sitúan el inicio de la declinación Argentina en esta época. Se argumenta, además, que debido a que las estructuras permanecieron, los efectos negativos continúan manifestándose hasta el día de hoy.⁷
- e) Finalmente, cabe destacar que en este último tiempo han surgido una serie de dudas respecto de la eficacia de las economías altamente centralizadas o corporativistas. Según algunos autores, los gobiernos de tamaño excesivamente grande (altos gastos e impuestos) y los mercados laborales donde se da poco espacio a la competencia, han comenzado a estrangular estas economías.⁸ Aunque es prematuro sacar conclusiones al respecto por el poco tiempo transcurrido, no parece juicioso arriesgarse a un sistema que puede estar empezando a mostrar síntomas de agotamiento.

⁷Véanse Mallon y Sorrouille (1975) y Sachs (1989).

⁸Véase, por ejemplo, "A Change of Course: A Survey of Sweden's Economy", en *The Economist*, 3-9 de marzo de 1990.

Referencias bibliográficas

- Bean, C. R., Layard, P. R. G., y Nickell S. J. "The Rise in Unemployment: A Multicountry Study", *Económica* 53, (1986) S1-S22.
- Blyth, Conrad. "The Interaction Between Collective Bargaining and Government Policies in Selected Member Countries", *Collective Bargaining and Government Policies*, 59-105. París: OECD, 1979.
- Bruno, Michael, y Sachs Jeffrey. *The Economics of Worldwide Stagflation*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1985.
- Calmfors, John, y Driffill Lars. "Centralization of Wage Bargaining", *Economic Policy* 6, (1988) pp. 13-61.
- Cameron, D. R. "Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society", en J. H. Goldthorpe, editor, *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*. Clarendon, Oxford, 1984.
- Freeman, Richard. "Labour Markets", *Economic Policy* 6 (1988) pp. 63-80.
- Larraín, Felipe. "The Economic Challenges of Democratic Development", en Paul Drake e Ivan Jaksic, editores, *The Struggle for Democracy in Chile: 1982-1990*. University of Nebraska Press, (por aparecer).
- Mallon, Richard y Sourrouille Juan. *Economic Policymaking in a Conflict Society: The Argentine Case*. Cambridge, USA: Harvard University Press, 1975.
- Olson, Mancur. *The Rise and Decline of Nations*. New Haven, Connecticut: Yale University Press, 1982.
- Sachs, Jeffrey. "Social Conflict and Populist Policies in Latin America", (1989) NBER, documento de trabajo N° 2897.
- Schmitter, Philip C. "Interest Intermediation and Regime Governability in Contemporary Western Europe and North America", en S. D. Berger, editor, *Organizing Interests in Western Europe*. Inglaterra: Cambridge University Press, 1981.

Summers, Lawrence; Gruber, John y Vergara, Rodrigo. "Taxation and The Structure of Labor Markets: The Case of Corporatism", manuscrito. Harvard University, 1990.

The Economist, 3-9 de marzo de 1990. ☐