

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE ADMINISTRACIÓN DE LA  
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

# Los Consejos de Salarios en el Uruguay, 1943 – 1950.

Panorama general y los casos de los Grupos 5  
Industria Metalúrgica y 6 Industria Textil

Magdalena Viera c.i.4.154.387-5

Tutor: Ec. Jorge Notaro

29/12/2009

Monografía para la obtención del Título de Licenciado en Economía FCCEE - UDELAR

## Resumen

El objetivo de esta monografía es estudiar los efectos que el cambio en el régimen institucional de regulación del salario tuvo sobre la evolución de los salarios reales luego de la segunda ronda de negociaciones, para las industrias Metalúrgica y Textil.

Las principales conclusiones que se desprenden del mismo son que efectivamente se produjo un aumento de los jornales reales en ambos grupos y a su vez, que el mismo fue mayor para la industria metalúrgica que para la textil. Además, que los incrementos no fueron iguales al interior de cada uno de las industrias según los diferentes sub-grupos, ni tampoco considerando distintos niveles de calificación. Es posible comprobar una tendencia a la nivelación salarial que favorece a las categorías peor remuneradas, puesto que los porcentajes de aumento laudados mantuvieron inversa relación respecto al nivel salarial del que se partía. Por tanto, se confirma una reducción en la dispersión salarial en ambas industrias y una convergencia entre las categorías peor y mejor remuneradas de distinto nivel de calificación. Finalmente, en los casos en que el estado intervino inclinando la balanza, lo hizo siempre a favor de los trabajadores.

1.	INTRODUCCIÓN.....	5
2.	ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO .....	7
3.	LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS .....	15
3.1	Preguntas de investigación .....	15
3.2	Fuentes de información y armado de las bases.....	15
3.2.1	Base de registros en el Diario Oficial relacionados a los Consejos de Salario (BCS).....	16
3.2.2	Formulario de evaluación de laudos y fichas de registros.....	17
3.2.3	Base de categorías y jornales laudados en la industria Textil y Metalúrgica	17
3.3	Hipótesis de investigación y estrategia empírica.....	18
4.	CONTEXTO HISTORICO .....	21
4.1	El contexto internacional .....	21
4.2	El contexto económico nacional.....	21
4.3	Mercado Laboral .....	28
4.4	Los principales actores y su interrelación.....	33
4.4.1	Estado y Gobierno. Alianzas y conflictos con y entre los partidos.....	33
4.4.2	Industriales y agro-exportadores. Cámaras empresariales .....	36
4.4.3	Trabajadores: origen y sindicalización del proletariado.....	38
4.4.4	Relación entre el Estado y los Sindicatos .....	41
5.	MARCO JURÍDICO INSTITUCIONAL.....	43
5.1	Antecedentes de la Ley .....	43
5.2	Los principales artículos de la Ley.....	46
6.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	53
6.1	Información estadística sobre ambos grupos.....	53
6.1.1	Sobre las categorías y jornales laudados .....	53
6.1.2	Sobre el tiempo y la cantidad de resoluciones laudadas por ronda .....	58
6.1.3	Sobre la cantidad de condiciones de trabajo y disposiciones especiales.....	60
6.2	Análisis sobre los aumentos de salario real para ambos grupos.....	61
6.2.1	Análisis según sub-grupos Industria Metalúrgica .....	63
6.2.2	Análisis según sub-grupos Industria Textil .....	65
6.2.3	Categorías según la CIUO-88 para ambas industrias .....	68
6.3	Análisis según el nivel de calificaciones de los obreros para ambos grupos .....	70
6.3.1	Análisis según sub-grupos Industria Metalúrgica .....	73
6.3.2	Análisis según sub-grupos Industria Textil .....	76
6.4	Análisis de los cuartiles de jornales reales y sus incrementos por grupos .....	78

6.4.1 Clasificación en cuartiles de los jornales reales para las categorías administrativas y obreras de ambos grupos .....	80
6.4.2 Clasificación en cuartiles de los jornales reales para las categorías obreras de ambos grupos.....	83
6.4.3 Clasificación en cuartiles según el nivel de calificación de los obreros.....	85
6.5 Análisis de los coeficientes de variación para ambos grupos.....	90
6.6 Análisis de las votaciones por grupo y subgrupo .....	93
6.7 Análisis de las disposiciones laudadas .....	97
6.7.1 Discriminación por sexo .....	97
6.7.2 Salarios Variables .....	98
6.7.3 Condiciones de trabajo, aprendices y trabajadores menores .....	99
7. CONCLUSIONES GENERALES .....	103
8. BIBLIOGRAFÍA .....	106
9. ANEXOS .....	110
8.1 Anexo metodológico sobre el armado de las bases de datos .....	110
8.2 Detalle de los grupos elegidos .....	113
8.3 Formulario de Relevamiento de Información de los Laudos .....	117

## 1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta monografía es estudiar los efectos que el cambio en el régimen institucional de regulación del salario tuvo sobre la estructura las remuneraciones reales, focalizando en la estructura de los salarios por grupos de consejos de salarios, subgrupos y categorías. ¿En qué medida la nueva legislación indujo alteraciones sustanciales en los diferenciales salariales?

En este trabajo se intenta responder un conjunto de interrogantes: a) ¿hubo aumentos de salarios reales entre la primera y la segunda reunión de los Consejos de Salarios? b) Si hubieron ¿fueron distintos según los grupos, los subgrupos o los niveles de calificación de las categorías? c) ¿existe alguna relación entre el contenido de las resoluciones y la forma en que éstas se laudan?

La originalidad del mismo se justifica en tres aspectos, la fuente utilizada, la metodología de relevamiento diseñada y los resultados sobre las variaciones del salario real en los grupos y subgrupos analizados, así como por categorías. Forma parte de la línea de investigación sobre el origen de los Consejos de Salarios definida por Jorge Notaro y al finalizar, otros tres grupos realizan actividades exploratorias con la posibilidad de investigar otros grupos y continuar utilizando esta fuente, desarrollando la metodología para generar resultados originales en otros grupos y subgrupos.<sup>1</sup>

Por último se analizan las posibles incidencias sobre la dispersión salarial por categorías en uno de los grupos. Utilizando como un indicador indirecto de la misma, la desviación estándar de los jornales analizando si cambió la dispersión salarial por categorías de una ronda a la otra y si esta respuesta varía según las ramas estudiadas, los sub-grupos, las funciones y/o el nivel de calificaciones de los obreros..

La delimitación del período de estudio a los años que van desde 1943 a 1952 se debe a el objetivo de incluir dos rondas, teniendo en cuenta que la ley de creación de los Consejos es de 1943.

La elección de las industrias textil y metalúrgica se debió al peso que éstas representan en el total de la industria en términos de empleo, a la antigüedad de sus

---

<sup>1</sup> Chevalier, M., Fernández, C. y Motta, V.; Brutten, N., Di Meo, G. y Orrico, A.; Gastambide, L., Ortiz, M. y Ubilla, F.

sindicatos en el período estudiado y al lugar que cada una de estas ocupaba en la estructura histórica de la actividad industrial. La importancia de la clase asalariada industrial resulta de que el país había apostado a un modelo de crecimiento basado en la industrialización por sustitución de importaciones y la forma en que se expresen las relaciones sociales determinarán en última instancia las posibilidades de permanencia del modelo.

El trabajo se estructura en siete capítulos además de la introducción. Se analizan los antecedentes y se diseña el marco teórico (en 2), se explicitan los lineamientos metodológicos y las hipótesis de investigación (en 3), se analizan el contexto histórico (en 4) y el marco jurídico institucional (en 5). En el capítulo 6 se presentan los resultados del relevamiento realizado, revisando todas las resoluciones de los Consejos de Salarios de los grupos y subgrupos elegidos. El capítulo 7 resume las principales conclusiones. Finalmente se adjuntan la bibliografía utilizada así como los anexos metodológicos y en formato digital las bases, fichas y formularios con la información completa del trabajo de campo.

## 2. ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes corresponde señalar en primer lugar estudios que permitieron conocer el origen de los Consejos de Salario en el marco de la lucha entre el capital y el trabajo sobre el movimiento sindical en Uruguay y las características de los diferentes sistemas de relaciones laborales que se fueron configurando en distintas épocas. En este sentido fueron los trabajos de González Sierra (1993), Lanzaro (1986), Mantero (2003), Porrini (2005) y Supervielle y Gari (1995) los que me ilustraron sobre el tema.

En segundo lugar, los trabajos que se han dedicado a estudiar el régimen de Consejos de Salarios desde el punto de vista jurídico. Si bien la discusión entorno a las definiciones legales de “salario mínimo” y la naturaleza jurídica de los Consejos de Salario escapan a los objetivos de este trabajo, son necesarios para comprender el funcionamiento del régimen y analizar sus resultados. Sobre este tema fueron fundamentales los aportes en primer lugar de la recopilación de Salvador Abdala (1946) así como los trabajos de los principales abogados laboristas De Ferrari (1955), Barbagelata (1973) y sobretodo Plá Rodríguez (1956, 1994 y 2004).

Finalmente los estudios que abordan el contexto económico de los Consejos, principalmente a nivel de la industria manufacturera, de alguna rama o empresa Bértola (1991), Millot, Silva y Silva (1973), Bertino (2007) y Camou (2006).

Estarán presentes durante todo el trabajo, aquellas investigaciones que dan luz sobre las condiciones sociales, políticas y económicas que influyeron para que desde el parlamento se sancionara una ley que convocaba a sentarse en una misma mesa a empleados y empleadores, a discutir sobre el salario y las condiciones laborales. Finch (2006), Frega, Maronna y Trochon (1985a y b y 1986), Notaro (2009a y b).

Los Consejos de Salarios se enmarcan dentro de lo que se conoce como Sistema de Relaciones Laborales (SRLL). Los SRLL se pueden caracterizar por cuatro componentes y sus cambios se pueden explicar por la interacción entre los mismos así como son su contexto<sup>2</sup>. Están asociados al capitalismo ya que suponen que la relación

---

<sup>2</sup> Una versión más detallada en Notaro, J. Marco teórico metodológico para la investigación de los sistemas de relaciones laborales. Un enfoque latinoamericano IECON, Serie Documentos de Trabajo, DT 07/09.

capital – trabajo es la predominante y por lo tanto justifica su consideración como objeto de estudio.

Como componentes del Sistema de Relaciones Laborales se tiene en cuenta el perfil de los actores, los escenarios, los temas que se abordan en las negociaciones y el carácter del sistema<sup>3</sup>. En este marco, los Consejos de Salarios constituyen un "escenario" y procedimientos (o formas) de relación de los actores, que requieren el análisis de las normas legales que los definen en el capítulo 7.

Se ha señalado que “Las interacciones del SRRL con el contexto social, económico y político, pueden abordarse desde dos ángulos complementarios, los impactos del SRRL sobre el contexto que llamamos resultados o los del contexto sobre el SRRL, considerados condicionantes.” (Notaro 2009b) y con este enfoque se justifica el capítulo 6 para identificar las condiciones que contribuyen a explicar la aprobación de la ley así como su vigencia durante 25 años, hasta su suspensión por el decreto de congelación de precios y salarios en 1968.

Es posible hacer una revisión de los principales aportes para la construcción de este marco teórico y analizar las controversias. En las décadas de los años 50 y 60, las obras pioneras de John Dunlop, “Industrial Relations Systems” y el trabajo conjunto de este autor con Kerr, C., Harbison, F., y Myers, C., en “Industrialismo y el hombre industrial” sentaron las bases teóricas de la disciplina de las relaciones Industriales. En el momento en que estos autores escribieron, la industria era el sector clave de la economía, de ahí la que aparezca en varios lugares como “sistema de relaciones industriales” en lugar de “laborales”. A los efectos del presente trabajo, ambos términos serán utilizados como equivalentes.

Dunlop definió los sistemas de relaciones industriales como un conjunto de actores, ciertos contextos, una ideología que hace del sistema un todo y un determinado puñado de reglas que articulan la regulación del comportamiento de estos en el entorno laboral. Reconoce gran influencia de la teoría de sistemas de Talcott Parsons, pero a diferencia de este divide al sistema social global en tres, el sistema político, el económico y el de relaciones industriales. Así sitúa todas las disputas industriales y la

---

<sup>3</sup> Se toman las definiciones de los laboristas uruguayos, como por ejemplo considerando como el enfoque general (Plá Rodríguez 1956), temas o contenidos (Plá Rodríguez 1988, Barbagelata, Rosenbaum y Garmendia 1998), los actores o sujetos (Del Castillo 1988), los criterios de fijación de salarios (Font 1988, Rodríguez Azcúe 1998) y la articulación (Babace 1988)



forma en que se desarrollan, dentro de un sistema cuya dimensión puede variar, desde la de una empresa hasta la del conjunto de un país.

Encuentra que todo sistema de relaciones industriales cumple por lo menos, tres funciones fundamentales:

- 1) Especifica los deberes y responsabilidades correspondientes a los actores (trabajadores, gerentes y Estado) así como las relaciones de poder y autoridad entre ellos.
- 2) Canaliza las reacciones de los trabajadores y los empresarios frente a los vaivenes propios al proceso industrial; y por último
- 3) Establece el marco jurídico, las prácticas y reglamentaciones necesarias para las interacciones en el entorno de trabajo.

Tal concepción significa un cambio de foco respecto al habitual estudio de las relaciones industriales centrado en la negociación colectiva y el manejo de la protesta, hacia la estructuración de la fuerza de trabajo. “Por doquiera se desarrolla una compleja trama reglamentaria que enlaza al trabajador con el proceso industrial, con su trabajo, con su comunidad, con los moldes de conducta. ¿Quién elabora las normas?, ¿Cuál es la naturaleza de éstas?”<sup>4</sup> De esta forma, el modo de relacionamiento entre empresarios, trabajadores e instituciones gubernamentales tiene una especificidad propia.

Según Estivill <sup>5</sup>al tener en cuenta los cambios técnicos, del mercado y la distribución del poder, el nuevo enfoque rompe la frontera del territorio exclusivo de la empresa al incorporar a su modelo las diversas organizaciones que agrupan a los actores como instancias colectivas diferenciadas: sindicatos obreros y cámaras empresariales.

Dunlop utiliza la metáfora de la organización como organismo vivo y en constante ajuste para sobrevivir en un entorno potencialmente amenazador. Dice que las estructuras establecidas no son estrictas normas de comportamiento sino más bien pautas que sufren un continuo proceso de adaptación. Entonces, la ideología y las normas tienen un papel relevante como reguladoras y garantes del orden. Además supone que empresarios y trabajadores disfrutan de la misma situación de partida y

---

<sup>4</sup> Kerr et al. (1963, 18); en López Pino, C. (2003) El enfoque de las opciones estratégicas de los actores en el estudio de las relaciones laborales.

<sup>5</sup> (1978)

aunque reconoce que tienen intereses distintos, cree que la presión que ejercen puede inclinar la balanza a favor de uno u otro. El estado interviene, pero desde afuera.

En estos puntos se centran las principales críticas. Hyman<sup>6</sup> cuestiona la importancia que le adjudica Dunlop a la búsqueda de la forma en que se estabilizan las pautas de relación social en lugar de poner el foco en los efectos que tienen sobre ellas los desafíos de la estructura social imperante. Para este autor, el modelo de RRL permite a los capitalistas (por las características del contrato de trabajo) el control de las actividades de los trabajadores y sus organizaciones y éste es un aspecto central en su conformación.

Estivill<sup>7</sup> a su vez, cuestiona la aplicación de este enfoque en los países en vías de desarrollo, donde la legitimación de los actores sindicales o la regulación e intervención del Estado en las relaciones laborales no han sido paralelas al proceso de industrialización.<sup>8</sup>

Otros autores interpretan las RRL como parte de un modelo económico y social particular. Locke y Cochán son los pioneros en llamar la atención sobre la necesidad de interpretar el sistema de RRL en el marco de la estrategia de crecimiento del país puesto que interpretan las relaciones laborales como parte del modelo de funcionamiento de la economía y la sociedad. Lo que los autores plantean es que en la medida en que la estrategia de crecimiento sostenido en una economía de mercado implica la existencia de factores de competitividad que permitan mejorar el desempeño empresarial, entonces el sistema de RRL deberá estar vinculado a la competitividad y por tanto será uno de los componentes del modelo de desarrollo.

Sugieren que las prácticas y resultados de las relaciones laborales se configuran en las interacciones de las fuerzas ambientales, así como en las decisiones estratégicas y la escala de valores de los empresarios, dirigentes sindicales, trabajadores y autoridades públicas. Deriva la naturaleza de las relaciones laborales de la interacción entre los cambios en las condiciones del entorno empresarial y las estrategias de los empresarios, de los trabajadores y actores gubernamentales. Sus principales

---

<sup>6</sup> Hyman, R. (1981) Relaciones industriales: una introducción marxista.

<sup>7</sup> Estivill (1978); en López Pino, C. (2003, 109)

<sup>8</sup> López Pino, C. (2003, 109)

referentes<sup>9</sup> resaltan la necesidad de realizar una propuesta teórica que por un lado integre acciones institucionales y opciones estratégicas de los actores en un solo almacén predictivos y por otro, que preste mayor atención a los factores históricos que crean puntos de partidas diferentes para generar u obstruir el cambio.<sup>10</sup>

Subrayando las particularidades de los países latinoamericanos se destacan “En primer lugar, la inestabilidad política, los períodos de dictaduras que se alternan con períodos de democracia, y en estos últimos, cambios de partidos de gobierno que se traducen en grandes cambios en la políticas públicas. En segundo lugar, la inestabilidad económica, los períodos de crecimiento se alternan con profundas crisis. En tercer lugar, se procesan importantes cambios en la estructura social, la sustitución de importaciones desarrolló la clase obrera urbana, la migración rural – urbana alimentó un sector informal, la participación del Estado desarrolló la burocracia, las medidas de liberalización y desregulación de la década de los noventa revirtieron partes de estas características y al comienzo del siglo veintiuno se deshace parte de este camino.” (Notaro 2009b). Se concluye que el análisis de los SRLL tendrá que investigar las posibles relaciones entre su evolución y los cambios políticos, económicos y sociales.

A diferencia de la economía neoclásica, para la escuela de las opciones estratégicas el actor no es ahistórico ni atomizado, ni está provisto de una supuesta soberanía absoluta a la hora de elegir personalmente su propio comportamiento; tampoco está “intencionalmente auto determinado”, es decir, no es dueño de sus actos, no decide su destino, no elige su conducta ni selecciona personalmente su comportamiento. Tampoco significa que no cuente con algún voluntarismo; además, su comportamiento racional no implica que actúe en función de sus preferencias, como supone la teoría microeconómica neoclásica.

Vale decir, para entender la acción estratégica tenemos que considerar que el actor interactúa con otros, que tiene intereses diversos, contradictorios y cambiantes, que se pregunta siempre por los mejores medios para obtener unos fines dados, que posee una información limitada, que se desenvuelve en un entorno cambiante y poblado de otros agentes racionales, potencialmente capaces de interferir el curso esperado de la

---

<sup>9</sup> A esta corriente se la conoce como “escuela de las opciones estratégicas de los actores” y sus principalmente referentes son Locke, R. y Kochan, T. de la Massachusetts Institute of Technology (MIT).

<sup>10</sup> Kochan, T., Locke, R. y Piore, M. (1995). *Employment relations in a changing world Economy*.

acción, es decir, que su decisión depende de lo que decidan los demás.<sup>11</sup> Por tanto los intereses que determinan los actos, ni son propios de los individuos ni tampoco siquiera de las posiciones que éstos ocupan: sino más bien de las relaciones sociales que se establecen estructuralmente entre unas posiciones y otras.

La empresa es una unidad en la que se entrelazan relaciones sociales entre empresarios, directivos, mandos medios, trabajadores y dirigentes sindicales, en un marco de relación social de dominación y autoridad que configura relaciones contradictorias entre capital y trabajo, sin excluir momentos de cooperación y de conflicto. Esto lleva al problema de los intereses y de los recursos de poder entre los actores. Históricamente pueden existir intereses comunes y contradictorios, e incluso antagónicos, entre los directivos empresariales y las organizaciones sindicales y los trabajadores, pero también entre trabajadores y organizaciones sindicales.<sup>12</sup>

Este enfoque permite comprender la variedad, el cambio y el conflicto de los intereses y por tanto la dificultad de llevar a cabo acciones estratégicas que no contemplen los intereses o que no cumplan con las expectativas. Los modelos racionales prestan poca atención a los contextos donde se desenvuelve el actor, en cambio el nuevo institucionalismo argumenta que los contextos institucionales (políticos, sociales, económicos, jurídicos) dentro de los que actúan los individuos influyen de manera importante sobre su comportamiento.

Las organizaciones desarrollan características que las diferencian a unas de las otras y que se constituyen en el factor de análisis más importante si se quiere entender su comportamiento. En la medida que las instituciones filtran las opciones estratégicas de los actores se podría establecer un puente entre acciones estratégicas e instituciones. Las diversas formas que pueden tomar las RRL son el resultado de un entramado de relaciones históricamente configuradas, cristalizadas en reglas y solidificadas a su vez en instituciones. Las instituciones están dotadas de una autonomía que se impone a los actores, aunque el cambio de estas por medio de las acciones colectivas es posible, éstas pueden perdurar aún cuando los resultados colectivos que producen sean subóptimos.<sup>13</sup> En las situaciones de interdependencia los actores construyen sus expectativas considerando a los otros y son las instituciones sociales las que proporcionan tanto la información como las sanciones.

---

<sup>11</sup> Gil Calvo, E. (1993). La hipótesis del rol "egoísta". Límites de la teoría de la elección racional.

<sup>12</sup> López Pino, C. (2003, 115)

<sup>13</sup> Krasner, (1988); en López Novo, J.P. (1993). "Neoinstitucionalismo económico y teoría sociológica".

Un logro importante de las instituciones entonces es disminuir la presión directa de los mercados en los ciclos económicos, en los sueldos, los ingresos y en las oportunidades de los obreros y sus familias. Las políticas sociales y laborales fueron institucionalmente protegidas de las presiones al tener que demostrar su contribución al desarrollo económico. Según Ruysseveldt et al., las relaciones industriales poco institucionalizadas son más susceptibles a las presiones y por consiguiente, más volátiles pues dependen del estado de la economía o de quien está en el poder.<sup>14</sup>

Las investigaciones de Kochan y Locke contribuyen a desafiar los modelos neoliberales de economías de mercado y de reestructuración económica que ha dominado el discurso político y la política macroeconómica desde los ochenta. Observan que ni las variaciones ni las desviaciones absolutamente aleatorias han sido determinadas sólo por el mercado. En cambio, observan como las instituciones filtran las presiones externas y como las relaciones laborales se transforman debido a las estrategias de los actores importantes. Además, los países que tienen una historia institucional de relaciones laborales centralizadas y fuertes tienden a seguir un modelo de ajuste más incremental y negociado, que apunta a lograr resultados que equilibren los intereses de los diversos grupos sociales y económicos.<sup>15</sup> Según dichos autores, ese armazón institucional no surge espontáneamente, debe crearse deliberadamente a través de la ley y su funcionamiento debe ser motivado por diversos actores y dirigido por la política pública.

Los cambios en el entorno exterior (mercado de trabajo, producción, tecnología y políticas gubernamentales) inducen a los empresarios a adelantar o a reajustar sus estrategias de tal forma que gran parte de los cambios sucedidos dentro de esta responden, aunque no de manera inmediata, a presiones externas. Esta demora en la reacción es la que explica que muchas veces los sistemas de relaciones laborales presenten largos períodos de estabilidad relativa que se interrumpen sólo y por pequeños lapsos como consecuencia de grandes transformaciones.<sup>16</sup>

Los investigadores del MIT llamaron la atención sobre las estrategias de las empresas exitosas. En el estudio de la época de la gran depresión en EEUU, encontraron que ante un entorno con expectativas de expansión creciente y conflictos laborales, los empresarios asumieron una estrategia de institucionalización del conflicto y con ella de

---

<sup>14</sup> Ruysseveldt *et al.* (1996) "Industrial relations in Europe, traditions and transitions".

<sup>15</sup> Kochan, T., Locke, R. y Piore, M. (1995). *Employment relations in a changing world economy*. MIT Press, Cambridge Massachusetts.

<sup>16</sup> Kochan, T y Useem, M. (1992) *Transforming organizations*.

aceptación de las organizaciones sindicales en la determinación del salario y condiciones de trabajo. De esta forma, los empresarios mantuvieron la iniciativa en las decisiones empresariales. Como resultado, lograron un crecimiento económico estable, aumento de las organizaciones obreras y una atenuación y regulación de los conflictos.

Por último, van incluso un paso más allá planteando “la necesidad de un nuevo modelo de crecimiento que establezca un balance entre las inversiones en capital humano, negociación colectiva, consejos de trabajo y otras instituciones que puedan efectivamente reforzar las inversiones a fin de brindar un camino para el desarrollo que pueda alcanzar un crecimiento económico adecuado y que sea consistente con un mercado laboral democrático”<sup>17</sup>. Si bien esta pretensión excede a mi trabajo, la entiendo como parte de mi motivación, puesto que el mayor conocimiento del modelo de RLL del período estudiado, su proceso y modo de resolución de conflictos son fundamentales para incorporar aprendizajes y evitar repetir errores innecesarios.

---

<sup>17</sup> Kochan, T., Locke, R. y Piore, M. (1995). *Employment relations in a changing world economy*. MIT Press, Cambridge Massachusets.

### 3. LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS

#### 3.1 Preguntas de investigación

El régimen de Consejos de Salarios se puso en marcha en las primeras etapas de la creación del Estado de bienestar Uruguayo, en un contexto donde la idea de la conveniencia de la “justicia social” y la preocupación por la concertación como base fundamental para la prevención de conflictos habían alcanzado mayorías. En este contexto, aumentar el poder adquisitivo de la población y así la demanda interna, era condición necesaria para lograr el desarrollo de una industria crecía al amparo de la protección arancelaria.

Considerado los antecedentes y apoyándome en el marco teórico reseñados, el presente trabajo tiene por objetivo general aportar elementos de juicio suficientes como para fundar una opinión que permita dar respuesta a las siguientes preguntas de investigación: a) ¿ se produjo en el marco de los Consejos de Salarios un aumento generalizado de los jornales reales de los trabajadores alcanzados en cada una de las industrias estudiadas?; b) ¿fue éste aumento igual entre los diferentes grupos, así como al interior de cada uno por sub-grupos, así como según la función que ocupa el trabajador en la empresa y nivel de calificación de las categorías obreras relevadas?. Si así fuera, c) ¿se mejoró o empeoró la dispersión salarial?; y además, d) en los casos en que el Estado intervino en la negociación por la distribución entre el capital y el trabajo ¿lo hizo favoreciendo a algún grupo en particular?

#### 3.2 Fuentes de información y armado de las bases.

El objetivo es investigar los resultados de las primeras rondas de los Consejos de Salarios en los dos grupos seleccionados. Para lograr el objetivo es necesario identificar los salarios por categoría en la primera ronda para cada sub-grupo, para lo cual muchas veces fue necesario reunir información de distintos laudos, repetir el proceso para los salarios por categoría en la segunda ronda, llevar todos los jornales a un mismo momento del tiempo para poder compararlos deflactándolos por el IPC correspondiente y comparar los salarios reales para identificar las variaciones que experimentaron, y cuales de dichas categorías fueron las que registraron mayores variaciones. Asimismo se indagará si la respuesta es la misma para todos los grupos, para todos los subgrupos de un mismo grupo y para los trabajadores de distintas

calificaciones. Para poder afirmar que determinada categoría aumentó o bajó se tuvo que poner especial atención y cuidado en la recopilación de las categorías, de forma tal que pudieran ser identificadas sabiendo que la forma y grado de detalle con que fueron registradas en un período, podría haber sufrido modificaciones en el lapso de 10 años que alcanzó este estudio.

### *3.2.1 Base de registros en el Diario Oficial relacionados a los Consejos de Salario (BCS)*

Como primer paso para ordenar la investigación, armé una base de datos para el estudio de los laudo (BCS) de las primeras dos rondas inmediatas a la aprobación de la Ley 10.449 (y sus decretos reglamentarios) digitalizando el Digesto de la Actuación de los Consejos de Salarios 1943-1952 de la Asesoría en Estadigrafía y Economía del Ministerio de Industria y Trabajo. Esta fuente da cuenta de todos registros en el diario oficial entre los años 1943 y 1952 que tienen relación con los Consejos de Salarios, detallando número de diario oficial, fecha, descripción de la resolución, código de actividad y sub-grupo dentro de cada grupo. Si bien, originalmente esta investigación se centraba en 4 de los 20 grupos definidos a los efectos de la convocatoria de los Consejos de Salarios, la cantidad de resoluciones a analizar superó los requerimientos de esta investigación por lo que se optó por limitarla a la industria textil y metalúrgica. Sin embargo, como ya había comenzado el esfuerzo de digitalización resolví completarlo para la totalidad de los grupos.

Para cada uno de los ellos armé las rondas con los laudos, resoluciones complementarias, aclaratorias, etc., correspondientes, por lo que no necesariamente se tomaron datos de los últimos años. La delimitación temporal de las rondas no fue tarea sencilla puesto que ambos grupos funcionaron principalmente por sub-grupos al principio. Como lo hace notar De Ferrari (1955) , si bien el decreto de abril de 1944, formó 20 grupos y de acuerdo a la ley, para cada grupo debía constituirse un Consejo, en la práctica, sin embargo, se procedió de otra manera, constituyéndose a veces para un mismo grupo, más de un consejo. Además, en varios casos algunos sub-grupos siguieron resolviendo laudos complementarios cuando otros sub-grupos estaban realizando aumentos sobre categorías laudadas en conjunto anteriormente.

La primera ronda de la Industria Metalúrgica cuenta con 17 resoluciones, en un lapso de 18 meses, que va desde el 18/06/45 al 10/12/46, mientras que la segunda se culminó de forma mucho más rápida, contando solamente con 4 resoluciones



publicadas entre el 01/09/47 y el 19/07/48. En cambio, la primera ronda de la industria textil incluye 18 resoluciones entre las fechas 19/05/45 y 09/11/46 y nuevamente un total de 11 laudos para la segunda, que va desde 10/12/46 al 07/12/48. Es evidente que la diferencia de sólo un mes entre la finalización de la primera y el comienzo de la segunda puede presentar un problema.

### *3.2.2 Formulario de evaluación de laudos y fichas de registros*

Una vez identificadas las resoluciones a ser investigadas, se adaptó el formulario utilizado en Sotelo, M. y González, M.J, en “Los cambios recientes en la fijación de los salarios en el Uruguay” (OIT 2006), de forma de hacerlo útil a los efectos de recopilar los principales datos. Así, el formulario cuenta con información sobre fijación del salario mínimo y de los salarios variables, criterios de aumentos, condiciones de trabajo, forma en que se resuelve el mismo, categorías a fijar en laudos posteriores, nombres de los firmantes, etc., además de adjuntar un listado de todas las categorías definidas y el salario (jornal o remuneración a destajo) correspondiente a cada una.

En formato digital se agregan a este trabajo un Excel por cada sub-grupo, donde se registró la información recopilada en los formularios de forma de poder consultarla rápidamente. En estas fichas se encuentran no sólo todas las resoluciones de cada laudo ordenadas según refieran al salario directo, indirecto, alcance, vigencia, criterio de aumentos, salarios variables, condiciones de trabajo, cláusulas especiales, discriminación por sexo, etc., sino que además se detalla el número de diario oficial de donde se extrajo, la ronda a la que pertenece y el listado de jornales nominales, previo a cualquier modificación operativa posteriormente realizada.

### *3.2.3 Base de categorías y jornales laudados en la industria Textil y Metalúrgica*

Finalizado el trabajo de relevamiento en el diario oficial, se procesó la información, adoptando algunas decisiones operativas sobre la forma de registro de las categorías a los efectos de permitir la comparación posterior de las mismas entre rondas, grupos y sub-grupos y dejar un legado inicial para la construcción de series largas y confiables. Finalmente se unieron todos los listados de categorías y jornales nominales, manteniendo la identificación de la fecha en que fuera firmado el laudo y la vigencia (retroactividad la mayoría de las veces) del mismo, en una única base cuyo formato es compatible para el procesamiento de cualquier paquete estadístico.

Por último se calcularon los salarios reales llevando todo a precios de 01/01/48 tomando como actulizador los valores mensuales del IPC publicado por el INE<sup>18</sup>. La formula que utilicé para actualizar los jornales nominales fue:

$$\text{Jornal}_i * \text{IPC}_j / \text{IPC}_i = \text{Jornal real}_j$$

El subíndice *i* representa la fecha en que fue laudado el jornal.

El subíndice *j* no varía y es igual a enero de 1948.

### 3.3 Hipótesis de investigación y estrategia empírica

En esta sección me propongo también explicitar las hipótesis de investigación que orientan mi trabajo y explicitar la forma en que voy a responder a mis preguntas y la estrategia de falsación de cada una de las hipótesis.

Si bien no existen estudios sobre la evolución salarial en todos los sectores de actividad, las investigaciones de historiadores económicos a la fecha resaltan la existencia de un aumento promedial de los salarios a partir de la década del '40 y un proceso de nivelación salarial, caracterizado por la convergencia entre los salarios más bajos y los más altos (Porrini 2005). Sobre esta base, continuaré mi investigación planteándome las siguientes hipótesis:

- a) En el marco de las negociaciones correspondientes a la segunda ronda de Consejos de Salarios, se produjo una redistribución salarial en favor de las categorías menos calificadas por medio de mayores aumentos relativos de jornales reales para las mismas.
- b) Cada vez que el Estado intervino inclinando la balanza, lo hizo a favor de los trabajadores.

Para contestar a las diferentes preguntas planteadas más arriba, estructuraré la estrategia empírica en tres dimensiones de análisis. Una primera dimensión analizará los aumentos de jornales reales que se derivan de la comparación de los jornales

---

<sup>18</sup> En los casos en los que los jornales se determinan según la producción, se tomó el fijo y se lo multiplicó por la productividad promedio. En los casos en los que no se contaba con esa información, se registró la categoría sin jornal.

reales luego de la segunda ronda respecto de los obtenidos luego de la primera. Una segunda dimensión refiere al análisis de las desviaciones estándar de las categorías y una tercera dimensión que comparará los resultados obtenidos en cada grupo. En cada una de estas dimensiones se estudiarán los efectos según los diferentes niveles de desagregación o agrupación de las categorías recopiladas. Comenzando por el análisis a nivel de grupos y continuando por los sub-grupos, según la función de los trabajadores en la empresa y los niveles de calificación de las mismas.

Para contestar la pregunta respecto a si hubo o no aumento de jornales reales en el marco de la segunda convocatoria de los Consejos de Salario, calcularé los incrementos de jornales reales (tanto en promedio como en mediana) entre ambas rondas. Si encuentro un nivel igual o menor de jornales reales en la segunda ronda respecto de la primera para el promedio o mediana de todas las categorías en cada una de las industrias, entonces concluiré que no hubo aumentos de salariales.

En segundo lugar, para contestar si estos aumentos fueron iguales en todas los niveles analizados, se comparará el porcentaje de incremento de los jornales reales para cada uno de los grupos, entre los diferentes sub-grupos dentro de cada industria, el lugar que ocupan los trabajadores en la empresa (grandes grupos de la CIUO-88) y nivel de calificación de las categorías obreras. Para esto, primero dividiré cada grupo según sus sub-grupos, luego dividiré por un lado las diferentes categorías por grandes grupos de la clasificación CIUO-88, separando los gerentes de los empleados administrativos y los operarios de planta (obreros), y por otro, solamente las categorías obreras entre, obreros calificados, semi-calificados y no-calificados.

Así, si el porcentaje de incremento para la mediana de las categorías de cada industria no fuera el mismo, entonces concluiré sobre cual de las dos industrias tuvo los mayores incrementos salariales promedio. En segundo lugar, si el porcentaje de aumento no fuera idéntico entre los diferentes sub-grupos de cada una de éstas y, entonces identificaré aquellos que lideraron los incrementos e intentaré explicar las posibles causas de estas diferencias. Otra dimensión de desagregación que incluye esta investigación es analizar si el porcentaje de incremento salarial fue idéntico según la función que cumplen las categorías tanto en la industria metalúrgica como en la textil. De encontrar que el aumento no fue igual para empleados administrativos y para los trabajadores obreros, concluiré sobre esta situación en cada una de las industrias, resaltando las posibles diferencias entre ellas. Finalmente, si el incremento salarial en ambas industrias y no fuera idéntico para todos los niveles de calificación de los

trabajadores obreros, identificaré cual nivel de calificación tuvo los mayores aumentos y en que industria se dieron.

En tercer lugar, para responder sobre las posibles modificaciones en la dispersión salarial en cada uno de los grupos calcularé los cuartiles de los jornales reales para cada una de las rondas considerando las categorías tanto a nivel de grupo, como según el lugar que ocupan en la empresa (administrativos y obreros) y según el nivel de calificación y analizaré los movimientos inter-cuartiles que se dieron entre ambas rondas.

En cuarto lugar y considerando la intervención Estatal en la forma de resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, se presentará la información de las votaciones de cada una de las rondas por grupo y subgrupo. Si los incrementos de jornales mejoraran la dispersión salarial entonces necesariamente los mayores incrementos se tienen que dar en los primeros cuartiles y los menores en los cuartiles más altos. Cabe aclarar que una escala de aumentos diferencial, que beneficie a las categorías menos remuneradas es necesaria pero no suficiente para mejorar la dispersión salarial, puesto que un aumento porcentual idéntico para todas las categorías, aumenta la dispersión de las mismas.

Por ultimo y complementando el punto anterior, utilizaré como aproximación un indicador indirecto de la dispersión de los jornales, comparando los coeficientes de variación de Pearson<sup>19</sup> de los jornales reales en ambos momentos y analizaré si existe un cambio entre una ronda a la otra, para cada industria. Luego repetiré el procedimiento según los diferentes niveles de agregación de las categorías. Así, si los coeficientes de Pearson disminuyen de una ronda a la otra puedo afirmar que existió una reducción de la dispersión salarial.

---

<sup>19</sup> El coeficiente de variación o de Pearson permite comparar dispersiones a escalas distintas mostrando una mejor interpretación porcentual del grado de variabilidad que la desviación típica o estándar. Se calcula dividiendo la desviación típica entre la media aritmética.

## 4. CONTEXTO HISTORICO

Se consideran varias dimensiones del contexto histórico. La primera de ellas, hará relación al contexto económico internacional. Luego incursionaremos en el correspondiente al plano nacional, remontándonos a las década de los '40 donde surgen y comienzan a funcionar los Consejos de Salarios. Asimismo atenderemos una tercera dimensión que hace a las condiciones del mercado laboral y a las interrelaciones entre los actores determinantes del sistema de relaciones laborales que en este se configura, resaltando el papel del Estado, las organizaciones empresariales y las sindicales.

### 4.1 El contexto internacional

A pesar de que el período que interesa es el comprendido entre 1943 y 1952, resulta necesario hacer un repaso de las principales variables económicas desde principios de siglo, para comprender con mayor profundidad los cambios que se sucedieron con posterioridad.

A fines del siglo XIX la economía internacional se basaba en el intercambio comercial, de capitales y de trabajo entre dos polos: las naciones industrializadas proveedoras de manufacturas y capitales y los países periféricos, cuya función era proveer de materias primas y alimentos a los primeros. Un sistema de cambios fijos entre las diferentes monedas respecto del oro, garantizaba y daba seguridad a éstos intercambios. Cada vez que el país generaba déficit comercial debía exportar oro para saldar esa diferencia, reduciendo la cantidad de reservas y por tanto el circulante en el país. La escasez de circulante provocaba la caída de precios y por tanto la mejora en la competitividad externa, haciendo al país más barato en términos relativos. De esta forma, las mayores exportaciones generaban un saldo favorable en la balanza comercial, volvía a entrar oro al país y así se lograba el ajuste automático del mercado.

Por el contrario, en los países con déficit comerciales sistemáticos, este sistema no funcionaba tan bien. Las urgencias fiscales de los países periféricos obligaban a mantener la liquidez y por tanto la salida de oro no se traducía en una baja de los precios, generando a su vez, desconfianza sobre el circulante y retracción de la actividad económica. Londres, centro financiero del momento, era la válvula que aliviaba la presión, liberando préstamos de corto plazo a los países en apuros. Si bien esto generaba una relación aún más asimétrica entre los países productores de

materias primas y los productores de manufacturas, el sistema así configurado, había logrado niveles de bienestar nunca antes vistos.

En 1929, la crisis financiera internacional que estalla en Wall Street, provoca la descapitalización repentina de las empresas estadounidenses. De esta forma, tras la abrupta caída de los precios de las acciones, los bancos comenzaron a repatriar los préstamos otorgados, alimentando aún más la caída del precio de las acciones en el mercado. De la mano de la debacle financiera, los precios de las mercancías también tendieron sostenidamente a la baja, transmitiendo así la crisis, por la vía del comercio internacional, a los países productores de bienes primarios.

Sin un patrón internacional común y por la fuga de capitales y la exagerada emisión, los valores de las monedas perdieron referencia provocando la quiebra del sistema multilateral de pagos y con éste del comercio mundial, abriendo paso a mecanismos totalmente excepcionales como los sistemas de preferencias imperiales y los convenios bilaterales. A nivel mundial, se formaron según la moneda en que se comercializara, áreas bien definidas. El problema más grave lo tuvieron aquellos países, que como Uruguay, debían triangular; es decir, vender en un área y comprar en otra.<sup>20</sup>

Ante la gravedad de la situación, muchos países aplicaron fórmulas proteccionistas que buscaron en principio mitigar los efectos de la grave crisis y luego recuperar la producción y el consumo nacional. Si bien esta actitud fue generalizada, las medidas tomadas fueron distintas según las diferentes concepciones ideológicas. En particular, en aquellos países en los cuales las estructuras del capitalismo coexistían con un poder autoritario, se reglamentaron estrictamente todas las actividades económicas. En EE.UU., el estado dio un fuerte respaldo a la inversión, facilitando el crédito y realizando obras públicas para estimular la demanda. En América Latina, la búsqueda fue la reducción del déficit de balanza de pagos, por lo que se realizaron grandes esfuerzos para desarrollar industrias propias que permitieran sustituir las importaciones. Bertino, M. et al. (2003)

La “gran depresión” recién se superó como consecuencia de la reconversión bélica que significó la Segunda Guerra Mundial. Los precios internacionales de las materias primas aumentaron a causa de la demanda internacional, al tiempo que las dificultades

---

<sup>20</sup> Uruguay vendía bienes primarios a la zona de la Libra y compraba materias primas, combustibles y maquinarias a países del área del dólar.

para importar bienes finales desde los países en conflicto estimularon el desarrollo de la industria de sustitución de importaciones. La escasez de materias primas y combustibles permitió un importante crecimiento en aquellos sectores menos dependientes de insumos externos y más intensivos en mano de obra.

Significó por tanto un cambio muy importante desde el punto de vista de la correlación de fuerzas internacionales. En Europa, vencedores y vencidos se encontraban en similar situación de emergencia. La producción industrial y agrícola era en 1945 menos de la mitad que al comienzo de la guerra. Las economías de URSS y EEUU en cambio, salieron fortalecidas. El impresionante crecimiento económico mundial posterior a la segunda guerra, fue el resultado de un cambio fundamental en las relaciones de intercambio internacional hacía el comercio intra-industrial. Esto perjudicó a las economías periféricas, incapaces de competir en productividad, provocando un extraordinario crecimiento de la desigualdad entre los pueblos del mundo.

En síntesis, a comienzos de la década de los cuarenta se presentó un escenario económico internacional estimulante para el aumento de la producción, del empleo y de los ingresos en los países periféricos. No obstante, terminada la guerra el carácter de la recuperación en los países centrales derivó en nuevos problemas para las economías periféricas.

#### 4.2 El contexto económico nacional

Al comenzar el siglo XX Uruguay había logrado insertarse de forma relativamente exitosa en el comercio mundial y su economía crecía inducida por la dinámica exportadora. A pesar de los resultados exitosos en el corto plazo, cuando Uruguay termina de insertarse en la economía internacional, los mercados de bienes primarios ya mostraban una baja elasticidad ingreso; además de existir cuotas tanto por precios como por volúmenes, lo que lo transforma en un país tomador de precios, desalentando inversiones en busca de mejoras en la productividad. La tasa de crecimiento global acumulativa del PIB, durante las primeras 3 décadas, fue del 3.4 % anual. (Bertino, M., Tajam, H: 1999)

A mediados de la segunda década el volumen de las exportaciones se estanca, siendo la evolución positiva de los precios de los productos ganaderos en el mercado internacional, la única variable explicativa del incremento del valor de las

exportaciones. Este extraordinario aunque sesgado desempeño exportador, permitió la acumulación de saldos favorables en nuestra balanza comercial generando en el sector ganadero dedicado al comercio exterior y en buena parte del elenco político gobernante, una falsa sensación de riqueza. Por tanto, mientras el desempeño global de la economía era cada vez más recesivo, el desempeño externo, en términos de balanza comercial era ampliamente favorable. De esta forma, mientras la sociedad urbana recibía todo el peso de las restricciones impuestas por la crisis y la primera guerra, la economía y la sociedad ganadera, se beneficiaban del notable incremento del valor de las exportaciones. En este contexto, el gobierno de José Batlle y Ordoñez intentó cambiar la fuente principal de financiamiento, gravando la propiedad inmobiliaria rural y urbana, pero la resistencia de los sectores rurales se lo impidió.

El debilitamiento del modelo agro-exportador se hizo evidente y no pasó mucho tiempo para que en un contexto internacional marcadamente negativo entrara en recesión. El estancamiento de la ganadería fue uno de los factores claves que condujeron al modelo basado en la exportación de productos tradicionales a su fin, pero además estuvo acompañado de una incapacidad de respuesta por parte de la agricultura y la industria. Estos elementos contribuyeron a que el Estado adoptara un rol regulador, y se propusiera fomentar la actividad manufacturera por dos vías: fortaleciendo el mercado interno y fomentando la producción industrial.

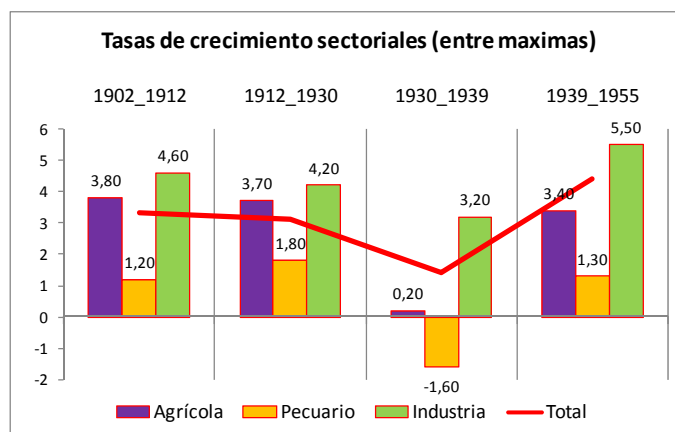
Las políticas de protección establecidas por el Consejo Nacional de Administración (1931) y mantenidas incluso durante el golpe de G.Terra (1933), se apoyaban fundamentalmente en dos tipos de medidas. Por un lado, las de carácter cambiario que por medio de la desvalorización del peso buscaban proteger los precios de los productos ganaderos, dinamizando el mercado interno y por otro, las tendientes a controlar el comercio exterior limitando el ingreso de bienes extranjeros competitivos de la industria de sustitución nacional. Así se fueron dando las condiciones de rentabilidad para que la industria nacional lograra aumentar su participación en el mercado interno, gestándose en nuestro país lo que se dio a llamar modelo de industrialización por sustitución de importaciones (ISI).

A pesar de esto, durante la segunda guerra mundial la economía mostró síntomas de agotamiento. Al desabastecimiento producto de la guerra, se le sumó el estancamiento del agro y la reducida demanda interna consecuencia de los deprimidos salarios, afectando tanto las industrias que dependían de insumos nacionales como las que utilizaban insumos importados. La excepción fue la Industria Textil que



continuó su crecimiento, producto de la exportación de hilados y tejidos de lana y la sustitución de tejidos de algodón.

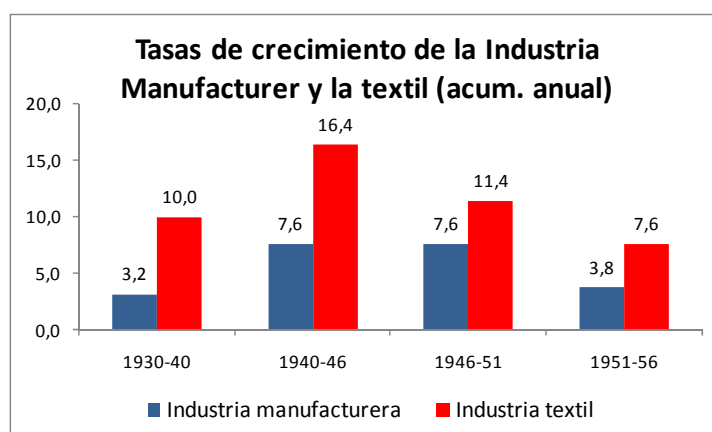
Gráfico 1: Tasas de Crecimiento Sectoriales



Fuente: Elaboración propia en base a Bertino, M., Tajam, H. (1999)

Las industrias dinámicas fueron las más afectadas por la guerra por la imposibilidad de abastecerse de materia prima. La de derivados del petróleo tiene un retroceso superior al 10% acumulativo anual siendo por lejos la más perjudicada. La industria metalúrgica en particular no retrocede aunque se estanca durante casi todo el quinquenio. En las industrias tradicionales sólo la textil continúa su acelerado proceso de crecimiento y diversificación, logrando incrementos del orden del 10,2% acumulativo anual entre 1939 y 1941.

Gráfico 2: Tasas de Crecimiento Industria Manufacturera y Textil



Fuente: Elaboración propia en base a Bertino, M. et al. (2003)

Esta evolución se debe principalmente al aumento de las exportaciones de productos textiles (hilados y tejidos) y la importante sustitución de la importación de hilados de algodón. En 4 años el volumen de algodón importado cambió drásticamente, pasando de ser un 96% los correspondientes a hilados en 1940 a prácticamente el 100% de

algodón en rama. Sin embargo, no hay cambios importantes en la participación de las industrias clasificadas como dinámicas y tradicionales por Millot, Silva y Silva.

Con el fin de la Segunda Guerra Mundial y el triunfo del Partido Colorado se produjeron cambios a nivel nacional que serían determinantes para el desempeño de los años siguientes. El modelo de crecimiento imperante requería de un cambio en la actitud del poder político hacia los trabajadores, puesto que en estos se encontraba la posibilidad de aumento del mercado interno, necesario a su vez para demandar la creciente producción interna. Existe un amplio consenso en considerar que luego de la segunda guerra mundial se materializó un importante empuje industrial. Sin embargo, como alerta L. Bértola, la ausencia de datos confiables y estadísticas de la época, no admite una única interpretación de los orígenes, proceso y características de esta industrialización. Según el historiador Finch “el cuarto de siglo que transcurrió entre la depresión mundial y el comienzo del estancamiento económico [...] estuvo caracterizado por el rápido crecimiento de la industria manufacturera” y advierte que ya en 1930 Uruguay tenía una de las economías más industrializadas de la región, sólo superada por Argentina y México. Bértola, sintetiza las diversas estimaciones de las modalidades de crecimiento industrial entre 1936 y 1955, advirtiendo que los resultados más contradictorios aparecen cuando se consideran los tramos 1936-45 y 1937-40. (Bértola: 1991)

*Cuadro 1: Comparación de las tasas de crecimiento.*

**Comparación de las estimaciones de la tasa anual de crecimiento del VAB de la Industria Manufacturera (precios constantes 1935-1955)**

	Bucheli	CIDE	BROU-BCU	IE 1969	IE - MSS
1936-55	5,8%	4,4%	4,2%	6,5%	5,4%
1936-45		0,5%	0,4%		4,6%
1936-48				4,5%	
1945-55	8,5%				6,1%
1948-55				10,2%	

*Fuente: Elaboración propia en base a Bértola (1991)*

Según las estimaciones del Banco de la República casi no hubo crecimiento (0.4%) hasta el fin de la segunda guerra mundial, mientras que las investigaciones de Millot, Silva y Silva plantean un crecimiento intenso del orden del 4,6% para el mismo período.

El incremento de la demanda internacional y la favorable coyuntura en los términos de intercambio permitió al Uruguay acumular divisas. El control del comercio exterior es un componente decisivo en este proceso. Al sistema de tipos de cambio múltiples que fue manejado de diversa manera en diferentes coyunturas beneficiando a distintos actores, se le fueron sumando sucesivas regulaciones hasta la creación del Contralor de Exportaciones e Importaciones (1940). La industria contó de esta forma, con las divisas necesarias para la importación de insumos y tecnología, aumentando la productividad y generando un fuerte dinamismo interno, apoyado en la redistribución del ingreso que alcanzó a los sectores populares urbanos, elevando su poder adquisitivo y por tanto su nivel de consumo.

Los cambios en la estructura productiva del país y la ampliación del mercado interno, tuvieron un fuerte impacto también en la estética de las ciudades. El número de establecimientos industriales y de asalariados, aumentó de manera significativa.

*Cuadro 2: Indicadores del Crecimiento Industrial*

<b>Indicadores del Crecimiento industrial</b>				
	<b>1930</b>	<b>1936</b>	<b>1948</b>	<b>1951</b>
<b>Número de Establecimientos</b>	7.160	11.470	20.122	26.515
<b>Personal Ocupado</b>	74.192	90.128	150.000	202.000

*Fuente: Elaboración propia en base a Porrini (2005)*

Al interior de la industria, los desempeños fueron muy dispares. Las ramas vinculadas a la exportación crecieron poco, excepto aquellas favorecidas por los altos precios internacionales como la textil lanera (tops), la cual ofreció además una alternativa a la producción ganadera. Las ramas transformadoras de materias primas nacionales, crecieron acorde al promedio de la industria en su conjunto, siendo las producciones dependientes de insumos importados las que más crecieron; sobresaliendo la industria algodonera (tejidos), la del papel, la del caucho y la metalúrgica. El mayor peso de la industria en la estructura productiva del país, se debió al crecimiento y diversificación en las actividades transformadoras de insumos nacionales e importados, de escaso valor agregado, y su destino fue prioritariamente el mercado interno. Salvo la industria de la carne y la textil, ninguna otra actividad industrial fue capaz de generar las divisas necesarias para su funcionamiento. Por tanto, el sector industrial fue muy vulnerable a

la disponibilidad de divisas y a los cambios en el ingreso nacional y su distribución. (Bertino *et al.* 2000)

La dependencia del comercio exterior no había sido modificada. El país seguía dependiendo de los precios internacionales y de su capacidad para implementar mecanismos proteccionistas aunque ahora con una composición social muy diferente, una fortalecida clase obrera, una burguesía industrial con mayor poder y un gran aparato estatal. De ahí que se haya caracterizado a la etapa de mayor éxito en materia de crecimiento económico como la de crecimiento “hacia adentro” y no “desde adentro”.

En suma un escenario marcado por los cambios a nivel internacional, que determinó transformaciones internas en la búsqueda de un modelo alternativo, pero que a la vez dejaba en evidencia los sesgos y las vulnerabilidades que eran común denominador entre los países periféricos.

### 4.3 Mercado Laboral

Como fuera comentado a mediados de los años treinta se inició un período de acelerado crecimiento donde los sectores exportadores perdieron peso a favor de las ramas que se orientaron a la sustitución de importaciones. Dicho crecimiento fue liderado por las industrias que utilizaban materia prima nacional, aunque la sustitución se dio también con fuerza en las industrias textil algodonera, papel y metalúrgicas que procesaban materias primas principalmente importadas.

Este crecimiento estuvo asociado a una redistribución regresiva del ingreso, que permitió restablecer los niveles de rentabilidad anteriores a la crisis, mientras que los salarios reales descendieron. Vale decir que los bajos niveles de inversión del período sugieren que el aumento de la rentabilidad empresarial habría estado dado más por el acceso a mano de obra y materias primas baratas que por un aumento significativo en la productividad. (Bértola, 1991) El importante número de desocupados, sumado a la política antisindical de los años 30 y la fuerte protección de la industria nacional, daba lugar al traslado a precios de los aumentos de los costos de forma tal que la rentabilidad no se veía afectada, a costa de una reducción del salario real.

Diferentes estimaciones (Porrini 2005) sugieren que a comienzos de la década de 1930 había entre 220.000 y 290.000 asalariados urbanos y rurales, lo que

representaría entre un 29% y casi un 38% de la PEA. De acuerdo al Censo Industrial de 1936, el país contaba con 90.128 trabajadores industriales, alrededor de un 11.8% de la PEA. Según las estimaciones de Pereira, J.J., Trajtenberg, R. (1966):

*Cuadro 3: Evolución de la Población Total y de la PEA.*

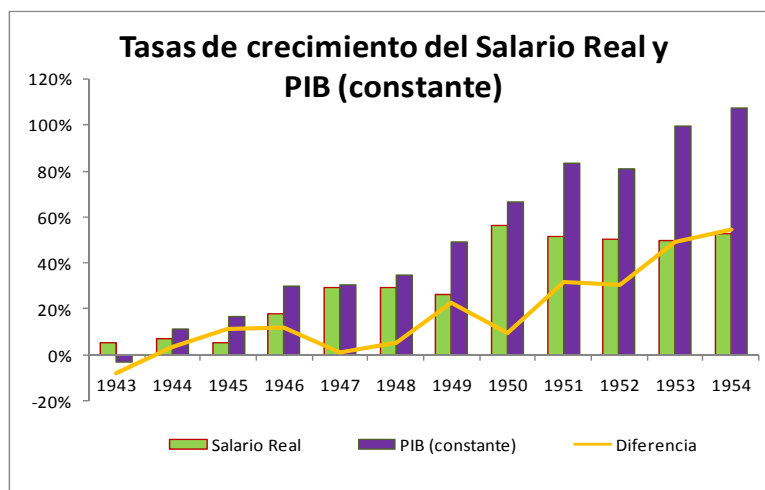
<b>Evolución de la Población Total y de la Población Económicamente Activa.</b>			
	<b>Total</b>	<b>PEA</b>	<b>%PEA/PT</b>
1934	1.828.580	748.698	40,94%
1939	1.943.472	806.264	41,49%
1944	2.054.961	857.130	41,71%
1949	2.187.723	904.525	41,35%
1954	2.359.700	951.641	40,33%

*Fuente: Elaboración propia en base a Pereira, J.J., Trajtenberg, R. (1966)*

Durante todo este período, las condiciones de vida los trabajadores siguieron siendo penosas. No obstante, el mayor dinamismo económico, y el comienzo de la transición democrática, pusieron la cuestión obrera en la agenda política. Hacia 1941 los salarios reales se encontraban por debajo de 1930 impidiendo que se formara una demanda interna capaz de absorber la mayor producción industrial. Esto indica además que el mercado interno, aún habiendo crecido a causa de la contracción del externo, era un mercado muy pequeño. Según Millot, Silva y Silva una vez cubierto el remplazo de las importaciones, la industria nacional no tenía mercado a quién vender su producción, por lo que su gran dinamismo se enlenteció. Además, (Porrini 2005) señala que la emergencia de un nuevo sujeto social, la clase trabajadora urbano-industrial, tendrá su expresión cada vez más clara en un aumento de la conflictividad laboral.

Entre 1930 y 1955 el PBI per cápita crece 1,9% y el salario real 1%. Este resultado según Bertino y Tajam (1999) incluye dos procesos diferentes. Mientras que hasta 1943 el salario real cae continuamente, la evolución del PBI lo hace sólo hasta 1933 para luego entrar en una senda de crecimiento sostenido hasta 1942. Una posible explicación puede ser el fuerte proceso de acumulación industrial destinada al mercado interno por la producción de bienes que sustituyen el consumo importado, a la vez, que la represión sindical de la dictadura de G.Terra no permite el aumento de los salarios.

*Gráfico 3: Tasas de crecimiento del salario real y el producto*



Fuente: Elaboración propia en base a Bertino, M., Tajam, H. (1999)

Millot, Silva y Silva elaboran varios indicadores sobre la distribución de los asalariados ocupados en dos grandes ramas de la industria manufacturera (tradicional y dinámicas) y sus componentes, entre 1930 y 1947.

Cuadro 4: Distribución de los asalariados ocupados.

#### Distribución de los asalariados ocupados (Industrias Tradicionales y Dinámicas)

	Tradicionales	Dinámicas	Totales
1930	37.589	16.569	54.158
1937	44.685	21.295	65.977
1941	52.715	30.004	82.720
1945	60.291	35.944	96.235
1947	62.927	44.507	107.434

Fuente: Millot, Silva y Silva (1973)

Como puede observarse en el gráfico Cuadro 4, la fuerza de trabajo industrial aumentó un 100% en menos de 20 años. Este importante ritmo de incorporación de nuevos asalariados, fue posible gracias a la migración interna, a la incorporación de las mujeres en ciertas ramas industriales y también de jóvenes. Así se produjo una disminución porcentual de la población rural y un crecimiento de la población capitalina y de otros centros urbanos. Millot, Silva y Silva atribuyeron el crecimiento de la ocupación industrial al régimen de propiedad y la forma de explotación extensiva del medio rural y a la corriente migratoria continental que existió hasta la década de 1930. En esos años, los extranjeros constituían el 20% de la ocupación industrial. A su vez,

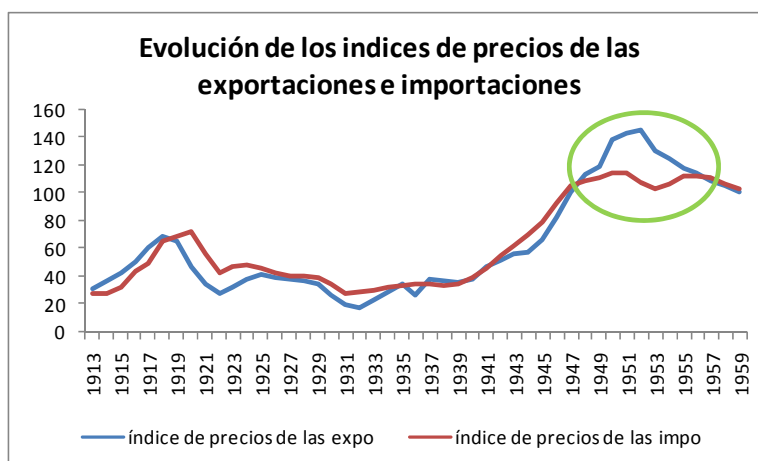
el plazo tan breve en que se produjo, puede haber incidido como dice R. Porrini en dificultar la “decantación” de una conciencia de “clase obrera”.

A mediados de los años cuarenta la industria crecía más que el PIB siendo las producciones dependientes de insumos importados las que más crecieron; sobresaliendo la industria algodonera (tejidos), la del papel, la del caucho y la metalúrgica. La ocupación industrial que en la década del 30 se estima en 15 años habría alcanzado los 100.000 trabajadores<sup>21</sup> y el salario real industrial aumentó un 50% desde 1943/1945 hasta 1950.

Según Luis Bértola (1991) el período que va desde 1943 a 1950 puede ser considerado en perspectiva histórica, como la edad de oro de los salarios reales en el Uruguay. Sin embargo, no le atribuye todo el mérito al cambio en el entorno institucional sino que considera que es fundamental para explicar dicho aumento, considerar tanto las variaciones de los términos de intercambio, como el significativo abaratamiento del costo de los bienes de capital que la política cambiaria propiciaba.

La fuerte suba de los precios internacionales de nuestras exportaciones, aumenta la brecha entre los costos domésticos de producción y los precios internacionales. Por medio de la utilización de cuotas de importación y tipos de cambio diferenciados según el tipo de bien, se logró generar una fuerte protección a la industria.

Gráfico 4: Evolución de los índices de precios de las Exportaciones e Importaciones



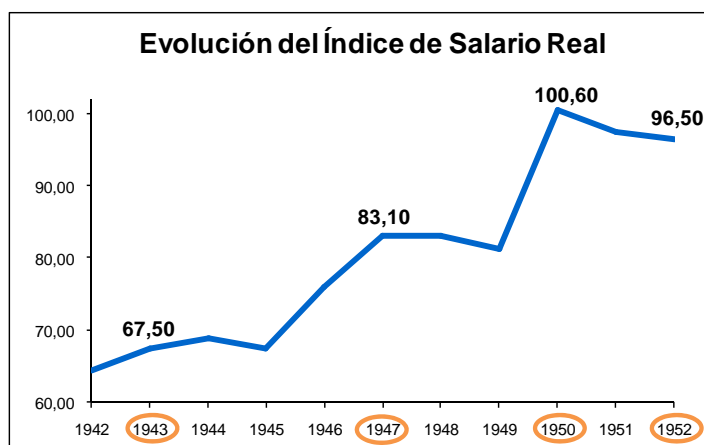
Fuente: Elaboración propia en base a Bértola (1991)

<sup>21</sup>En el Censo de 1963 se señala que un 73.7% de la población activa eran asalariados.

Asimismo, el diferencial cambiario provocó el aumento de la inversión industrial y la incorporación de tecnologías (aunque no siempre acertadas) tuvieron como resultado un fuerte aumento de la productividad de los trabajadores, lo que le permitió a las industrias enfrentar los crecientes costos laborales sin que sus ganancias desaparecieran. Los datos presentados por la Dirección de Asuntos Económicos del MIT en 1946, parecen confirmar esta idea (Porrini, 2005). En el primer número de su Revista<sup>22</sup>, presentan un cuadro de situación industrial comparativo de los establecimientos más representativos en 1936 y 1945. Allí, no sólo se afirma que el salario promedio de la industria manufacturera entre esos años aumentó un 56% sino que además la proporción entre el valor de la producción y lo pagado a los obreros se mantuvo relativamente estable en los mismos años.

La Asesoría de Estadística y Economía (AEE) del MIT estimó que en 1947 un trabajador percibía un salario 56% superior al de 1943 en términos nominales. A su vez, calculaba que el costo de vida había aumentado en esos años un 61%, por lo que el poder adquisitivo del salario del trabajador estaba un 3,2% por debajo que en 1943. Luego repite las comparaciones para 1950 y 1952, constatando un aumento del poder de compra de 1943 del 18,04% y 25,7% respectivamente.

*Gráfico 5: Evolución del Índice de Salario Real*



*Fuente: Elaboración propia en base a Bértola (1991)*

Estas cifras son bastante distintas a las series calculadas por Millot, Silva y Silva (1973) y posteriormente Bértola, L. (1991). Vale decir que los primeros calculan un aumento del salario real entre 1943 y 1947 de 23,11%, a la vez que el segundo obtiene una cifra un poco superior, 29,23%. Como es evidente, la diferencia no sólo

<sup>22</sup> MIT, Revista de la Dirección General de Asuntos Económicos N°1, p.20.



refiere al valor sino también al signo, significando para los dos trabajos de investigación un aumento del poder adquisitivo y no una pérdida. La causa fundamental es que mientras los últimos calculan la evolución del salario real para la industria manufacturera, la AEE del MIT lo hace para todas las ramas de actividad, tanto públicas (Compañía de Aguas Corrientes, Usinas Eléctricas del Estado) como privadas (alrededor de 20), algunas de ellas como la construcción, el transporte y los empleos públicos muy importantes por su peso relativo respecto de la cantidad de trabajadores. Lo mismo sucede con el informe de la comisión investigadora sobre condiciones de vida, salario y trabajo de la clase obrera, que además incluye la totalidad del país.

Camou (2000) por otro lado, calcula un índice de salario real para la planta industrial de la empresa de Campomar y Soulas en Juan Lacaze. La realidad de esa planta en los mismos años muestra un aumento del salario real aún mayor, alcanzando el 32,24%, lo que nos lleva a pensar que no sólo fue mejor el desempeño en la industria que en el resto de los sectores de actividad, sino que al interior de la industria también existieron fuertes diferencias.

#### 4.4 Los principales actores y su interrelación

Una de las consecuencias más sobresalientes de las crisis de fines de la década de 1930 como ya se ha comentado, fue el impulso de un nuevo ciclo de acumulación capitalista, liderado por el dinamismo industrial. El nuevo modelo de desarrollo requirió a la vez que determinó cambios muy importantes en la relación de fuerza entre los actores políticos, sociales, las instituciones y en general de la conformación de un nuevo sistema de relaciones laborales. En lo que sigue, se hará una breve reseña de los movimientos producidos en la época en cada uno de los principales actores y las modificaciones en la relaciones entre ellos que los cambios en el contexto económico generaron.

##### *4.4.1 Estado y Gobierno. Alianzas y conflictos con y entre los partidos.*

En esta sección comenzaré un poco más atrás en el tiempo, puesto que el primer impulso reformista batllista tuvo un impacto muy importante en el posicionamiento futuro, tanto desde los distintos sectores político partidarios como desde los diferentes grupos de interés y presión nacionales e internacionales.

El batllismo percibía la crisis mundial como una oportunidad para la emergencia de un nuevo impulso reformista, pero no contaba con la fuerza suficiente para llevarlo adelante. Proyectos como el del salario mínimo, la ley de jubilaciones de funcionarios de las sociedades anónimas, expropiación de tierras y nacionalización de los yacimientos de petróleo, comenzaron a circular, poniendo muy inquietas a las clases altas. La Federación Rural en este contexto, promovió una reunión entre todos los representantes de los sectores productores para “neutralizar el peligro de un rebrote efectivo del reformismo y dar iniciación orgánica a la obra defensiva”. Se crea así el Comité Nacional de Vigilancia Económica liderado por el sector ganadero pero con gran adhesión de la industria y el comercio.

El batllismo sin embargo, “Pacto del Chinchulín<sup>23</sup>” mediante (1931), consiguió el apoyo necesario para implementar medidas para paliar las más duras consecuencias de las crisis y reanudar la implementación de su programa estatizante. Con la fundación de ANCAP (1931), la relación entre gobierno y empresarios tanto locales como internacionales se vuelve crítica. Claramente enfrentados con su visión de la coyuntura y con su modelo reformista para enfrentar la crisis, los partidos de derecha, las organizaciones empresariales y los capitalistas extranjeros no lograron presentar un proyecto novedoso, coherente y razonablemente viable de salida de la crisis. En cambio si coincidían en algo, el repudio a la política llevada adelante por el gobierno y el reclamo unánime de un freno a las reformas. Esta situación polarizó las discusiones políticas, entre la “restauración reformista” y la “restauración conservadora”, dejando poco margen para las voces representantes de las minorías (izquierda y terceristas).

La elección de Gabriel Terra en 1930 había sido interpretada como de “salvación” para el Comité Nacional de Vigilancia Económica ante la alternativa del “programa de muerte” batllista. La ruptura institucional que los efectos crisis mundial de 1929 tuvo su peor impacto en Uruguay entre los años 1932 y 1933 con una disminución brutal de las exportaciones y una exacerbación de las contradicciones sociales y políticas que culminaron en una ruptura institucional. Sin embargo, la dictadura de Terra, lejos de significar una reacción respecto al reformismo del primer batllismo, llevó adelante un ajuste general sin que los cambios alcanzaran en ningún momento una dimensión traumática. Las políticas gubernamentales implementadas marcaron la continuidad de

---

<sup>23</sup> En 1931 la mayoría batllista en el Consejo Nacional de Administración y el Nacionalismo Independiente hicieron un acuerdo por el cual, éste último se comprometían a apoyar medidas consideradas “impopulares” pero necesarias para paliar las consecuencias de las crisis, a cambio de la participación en los directorios de los entes autónomos. Dicho pacto fue denunciado por Luís Alberto de Herrera bajo el mote de “pacto del chinchulín”.

ciertas pautas batllistas, aunque reorientadas en términos generales por un nuevo tono tecnocrático y conservador. (Caetano y Rilla, 1994). El dirigismo en lo económico continuó y en algunos casos se profundizó, aunque sin abandonar la modalidad estatista. Si bien prevaleció un nuevo “alto” a las reformas en la legislación social, se pasó a un régimen de libertad salarial moderado, aumentando en muchos sentidos el papel asistencialista del Estado. Como ha señalado Raúl Jacob (1983), el estilo de conducción del Estado fue más “administrativo” que “político”, manteniendo márgenes considerables de autonomía relativa respecto de las clases dominantes, “en buena medida inepto para asumir de modo estable roles y políticas *clasistas*”.

El golpe confirmó de modo indirecto que el centro político de la escena lo siguieron ocupando los partidos políticos a diferencia de lo que ocurrió en la mayoría de las dictaduras de América Latina. No hubo o no fue posible concretar desde fuera de los partidos políticos, una alternativa extra partidaria que condujera el proceso golpista y se hiciera cargo del gobierno luego de la quiebra institucional.

Desaparecidos los factores críticos circunstanciales, comenzó el debilitamiento de la alianza política que había estado tras el golpe. A su vez, el mejor desempeño externo incrementó los reclamos divergentes de ganaderos e industriales y el descontento del empresariado con los vaivenes en la política que el gobierno implementaba. Por último, la oposición política al régimen consideró como una inigualable oportunidad no sólo el evidente fraccionamiento del oficialismo sino en las nuevas situación económico-social. A las elecciones de 1938 se presentaron el Terrismo y el Herrerismo, además de los partidos menores como el Socialista, Comunista y la Unión Cívica. Las fuerzas opositoras: batllistas netos y nacionalistas independientes optaron por una política abstencionista. El ganador de las elecciones fue Baldomir y desde el inicio de su gobierno el enfrentamiento con Herrera se fue haciendo inevitable, pero los cambios de la constitución de 1934 le imponían el cogobierno con la mayoría de las minorías en el senado del “medio y medio”. Con el cambio de gobierno se produjo también un nuevo giro en las relaciones internacionales del país, llevándolo del acercamiento económico (aunque no exclusivamente) con Alemania e Italia en los 30 y el neutralismo desde comienzos de la guerra, a una definida postura pro aliada y pro estadounidense, muy visible a partir de diciembre de 1941. Este proceso de alineamiento aliado implicó ajustes internos y un nuevo golpe de Estado en febrero de 1942 desde la Presidencia de la República que supuso alejar del gobierno a los sectores políticos neutrales, acusados de “pronazis”.

En 1943 asume Juan José Amézaga, completando el retorno democrático y la normalización política. La prosperidad económica que la coyuntura bélica propiciaba y el optimismo sobre el futuro económico del país era una oportunidad para el nuevo gobierno. La conducción política volvía a estar en lo fundamental en manos del batllismo y aprovechando el contexto se caracterizó por una estrategia de concertación y coparticipación que se evidenciaría más adelante, entre otras cosas, en un fuerte impulso en la legislación social. Comienza, aunque con cierta timidez, la restauración reformista que tomará aún mayor fuerza con la presidencia de Luís Batlle Berres. En el mensaje del 15 de marzo de 1946, Juan José Amézaga declaraba “Hemos perseguido durante tres años la construcción de la nueva sociedad que condena la ley de bronce, que reclama algo más que el derecho a la existencia y que exige para todos los ciudadanos la vida digna que conquistan con sus trabajos[...]”; “La política de un mayor bienestar para los trabajadores no ha sido ni es la consecuencia de sectarios proselitismos sino efecto directo de la imperiosa necesidad de conjurar dos males que amenazan la estabilidad de las organizaciones sociales: la desocupación y los excesos de la desigualdad”.

Ambas presidencias (Amézaga y Batlle Berres) manifestaron una nueva sensibilidad hacia los trabajadores y sindicatos, impulsando prácticas de negociación colectiva y fortaleciendo las políticas sociales de protección. Las concepciones del “estado de bienestar” toman fuerza, favorecidos por uno de los periodos de crecimiento económico más importantes de la historia del país.

#### *4.4.2 Industriales y agro-exportadores. Cámaras empresariales*

Como ya he comentado, en los años finales de la segunda guerra mundial, los cambios en la estructura productiva que se habían comenzado a procesar desde la década del 30, se consolidaron y ampliaron permitiendo aprovechar como nunca la bonanza que la situación externa determinaba. El aumento tanto de los precios como de la demanda de nuestros productos permitió la acumulación de reservas y sentó las bases de la profundización de la industrialización acelerada. Estos cambios en lo económico tendrán también su expresión en la representación política. El debilitamiento de los ganaderos y el empuje de la industrialización es posible verlo en los reclamos de la Federación Rural y el aumento del poder negociador de las organizaciones industriales y del movimiento sindical.

Los gobiernos de A. Baldomir y J.J. Amézagca cambiaron la orientación económica impuesta por Terra, que beneficiaba al sector ganadero. Los Congresos de la Federación Rural se rebelaron contra la política impositiva gubernamental y contra la protección a las industrias artificiales (no procesadoras de materias primas del agro). El congreso de la Federación Rural desaprobó la gestión económica y financiera del gobierno y reclamó la derogación inmediata de los impuestos, la suspensión del contralor de cambios, la reducción de los gastos del poder central y la participación en mayoría en el directorio del Frigorífico Nacional. Como a fines de los años 20, reclamaron que sus representantes se convirtieran en ciudadanos militantes para ejercer verdadera presión en defensa de los rurales y para elegir legisladores que les fueran solidarios. Con tales fines crearon el Comité nacional de la producción, el consumo y el trabajo.

Distinta fue la situación para el empresariado industrial. El fin de la guerra pronosticaba una difícil situación para la industria nacional que no podría competir con la de los centros capitalistas una vez que estos comenzaran a recuperarse. El inminente levantamiento del proteccionismo fue recibido con gran inquietud por la Cámara de Industrias que consideraba que dadas las circunstancias internas debía "mantenerse con el mayor rigorismo". Así lo exponían en el "Manifiesto de la CIU al Gobierno y al País" (mayo de 1945): "[ésta cámara no puede menos que hacer presente la angustia que en los círculos industriales ha producido la noticia y dejar constancia de su oposición". La razón era "con costos encarecidos por la elevación continua de salarios, mejoras de carácter social, nuevos gravámenes y además con la utilización de instalaciones que no han podido ser renovadas [] deberá enfrentar la competencia de países productores ávidos de vender

La posición de los industriales es expresada públicamente por Gervasio A. de Posadas Belgrano en 1945: "Se ha formado un clima hostil contra las industrias manufactureras nacionales, a pretexto de las supuestas o reales ganancias que han realizado [] y de reacción contra la protección" [] "pero la industria uruguaya está condicionada en sus precios por los altos costos, determinados a su vez, por su limitada producción, su utillaje y su mano de obra poco eficaz", "la tendencia a volver a la libertad de comercio internacional [] significaría lisa y llanamente, reducir los precios de muchísimos productos, con las consecuencias consiguientes de reducciones desastrosas en los salarios, desocupación y pérdidas ingentes en la economía nacional, por la utilización de importantes capitales invertidos". "Nuestro mercado interno, único con que podrá contar la casi totalidad de la industria nacional, es por sí, muy reducido", "más del 50%

de la población tiene un poder adquisitivo inferior al que de acuerdo con el cálculo de la Dirección de Estadística Económica, es necesario para cubrir el mínimo de necesidades vitales y que vive por lo tanto en el sub-consumo”. “Es indudable que los aumentos de sueldos y jornales establecidos por las leyes del 6 y 16 junio, 20 de octubre y 12 de diciembre de 1944 y por los consejos de salarios han venido a solucionar en parte este problema, pero hay más que hacer y es necesario que se haga impostergablemente por elementales exigencias de solidaridad humana”

Según de Posadas, también citado por Millot, Silva y Silva (1973), “debemos buscar el equilibrio entre las ventajas del desarrollo e incrementación del comercio internacional y la seguridad social dentro de cada economía nacional”, “El progreso y la estabilidad de la economía nacional están internamente ligados a la industrialización del país que asegura la diversificación de la producción y el aumento del nivel de vida de la población, aumentando la renta nacional, factores indispensables de dicho desarrollo y estabilidad”.

#### *4.4.3 Trabajadores: origen y sindicalización del proletariado*

Las transformaciones ya comentadas en la estructura económica al impulso de un nuevo ciclo de acumulación basado ahora en el crecimiento hacia adentro en base a la industrialización por sustitución de importaciones también implicaron una modificación en las relaciones de cooperación y conflicto de los trabajadores y las diferentes modalidades que fueron adoptando las asociaciones de los mismos. En esta sección haré un breve repaso de las diferentes fases del movimiento sindical uruguayo.

La organización y desarrollo de los sindicatos en el Uruguay deber ser analizados en su contexto, el tipo de inserción internacional, la estructura y el tamaño del mercado, el grado de protección arancelaria, etc, que determinan esa forma de expresión. Como subraya González Sierra (1993), “las expresiones sindicales de nuestro país han sido (..), un producto histórico que no es posible entender sin considerar el complejo de factores que se interactuaron recíprocamente en su conformación”.

Mientras el modelo de crecimiento predominante fue el agro-exportador no existió un relacionamiento fluido entre los trabajadores de los diferentes establecimientos, producto fundamentalmente de la lejanía y poca frecuencia con que las instancias de encuentro se sucedían. Pero no siempre la organización de los trabajadores se ha originado de idéntica manera. Han existido diversas modalidades de expresar las

necesidades de unión y lucha de los asalariados y explotados de todas las épocas. Los “internacionalistas” venidos de Europa a fines del siglo XIX fueron el movimiento más importante, pero simultáneamente “las formas asociativas mutuales y de prensa entre otras, fueron creando espacios de reflexión y acción que asumieron modos de integración y resistencia al país que los acogía, a través de ideologías y expresiones espontáneas u organizadas”.

El proyecto político de Batlle y Ordoñez implicó grandes transformaciones tanto económicas, como sociales y políticas, al poner al Estado como la institución modernizadora del país. A partir de entonces, la promoción de la industrialización, la estatización de empresas y la legislación en materia social crearon nuevas condiciones para el relacionamiento entre los trabajadores. La variedad del movimiento que se iba construyendo en medio de la sociedad y política uruguayas en el primer cuarto de siglo XX, podía verse en sus dimensiones étnicas, diversidades ideológicas y de clases en construcción que abarcaban sectores populares, asalariados, pequeños industriales e intelectuales, que participaban en el mundo de las sociedades de resistencia y las organizaciones por oficio, en las corrientes socialistas y anarquistas, en el Centro Internacional y en la Federación Obrera Regional Uruguay (FORU). (Porrini; 2005).

Las relaciones colectivas de trabajo durante las primeras décadas del siglo XX funcionaron como “agreements” o “pactos gremiales”, según Barbagelata (1973). Los sindicatos rechazaban cualquier tipo de injerencia del Estado y recurrían a medidas de corte confrontativo para llevar adelante sus reivindicaciones. A esta fase se la ha dado en llamar de “acción directa”, debido a la forma en que se promovió la lucha desde el sindicato. “El Obrero” un periódico de principios de siglo cuya motivación según explicitaba su lema era defender a los trabajadores explicaba de esta manera en febrero de 1905 la estrategia a seguir: “El sabotaje y el boicot son armas poderosísimas, que empleadas dan los mejores resultados para que las huelgas triunfen. Destrozad las máquinas para que estas no vuelvan a trabajar, convertid en escombros algún taller, astillad puertas y ventanas colocadas en obras”, “(..) Si empleamos los medios violentos, (..) veremos como los conflictos venideros durarán estrictamente el tiempo en que tardemos en adoptar ese género de lucha..”. Algunas de las acciones tomadas por estos organismos llegaron a tener un alto nivel de repercusión, aunque en su conjunto el resultado fue ambiguo. Las reformas impulsadas desde el Estado permitieron la inclusión político-electoral de los asalariados y la confirmación de los partidos Colorado y Nacional como gobierno y

oposición, por lo que la idea de cierto consenso social y de la consolidación de una sociedad integradora capaz de absorber la protesta antisistema tomó fuerza.

Con el avance de la industrialización y la creación de la clase obrera fabril, los sindicatos por oficio se fueron debilitando en unos casos y siendo sustituidos en otros por organizaciones que abarcaban ramas de actividad o industrias. Los sindicatos mantuvieron su autonomía respecto de los partidos políticos, aunque siempre más vinculados a las orientaciones de izquierda ya sean comunistas, socialistas o anarquistas, pero siempre con un rol político. A la anarquista FORU y la anarco-sindicalista Unión Sindical Uruguay (USU fundada en 1923), se agregó una tercera central dirigida por militantes comunistas, la Confederación General del Trabajo del Uruguay (CGTU, 1929). Los primeros años de la dictadura de G.Terra (1932-33) favoreció las propuestas corporativistas sobre una base de rebajas salariales, empeoramiento de las condiciones de vida de amplios sectores populares y el freno en las reformas de la legislación laboral.

En los años cuarenta se produjo un relanzamiento de la legislación laboral y social, una redefinición de alianzas externas e internas y un fortalecimiento político de la burguesía industrial asociado al retorno del sector batllista al gobierno (Porrini 2005). Contrastando con la deprimida situación de la década del 30, en los años 40 hace eclosión la nueva clase obrera y su organización. Se fundaron sindicatos industriales claves en textiles (1940), metalúrgicos (1940), caucho y frigoríficos y en actividades de servicios, públicos y privados. Por otra parte, se fue conformando un grupo capaz de ejercer presión sobre los gobernantes mediante la implantación de los sindicatos en los lugares de trabajo, con un nuevo tipo de propuestas para la solución de conflictos y en las grandes huelgas de masas del período<sup>24</sup>. Los sindicatos tuvieron que renovar sus concepciones, estructuras y modalidades de lucha. Se produjo un cambio en la relación de fuerzas al interior del los sindicatos pasando a liderar los marxistas (comunistas y socialistas) frente a anarquistas y anarco-sindicalistas. A su vez, los sindicatos de industria o por rama cobraron peso frente a los de oficios tradicionales y se desplegaron nuevas estrategias de lucha, tendientes al abandono de la acción directa y la búsqueda de alianzas. En marzo de 1942 se constituyó la Unión General de Trabajadores (UGT), resultado del esfuerzo de unidad sindical más importante formalizada hasta entonces. Esta central, orientada por corrientes marxistas, se insertó en la nueva realidad política y social del país y en el contexto de lucha “antinazi”, se

---

<sup>24</sup> Algunas de estas fueron las protagonizadas por los trabajadores textiles (1940), los de los frigoríficos (1943, 1944), los metalúrgicos (1946) y los ferroviarios (1947).



vinculó al Estado. Su corriente más numerosa liderada por los comunistas, protagonizó un entendimiento con el gobierno que se prolongó al menos hasta 1946-47.

#### *4.4.4 Relación entre el Estado y los Sindicatos*

Desde mediados de los '30, el Estado comenzó una “inflexión” en sus prácticas, desde el Instituto del Trabajo y el Ministerio de Industrias y Trabajo, que se definió más claramente a fines de la década con el nuevo gobernante. De esta forma, se cortaba con la política represiva hacia los sindicatos y políticas sociales que contribuyeron a un empeoramiento de las condiciones materiales de vida de los sectores populares y los asalariados de los primeros años de la década.

Retomando caminos de la política social benefactora del primer batllismo, el Poder Ejecutivo aprobó en 1941 la ampliación del derecho a licencia anual de los obreros gráficos, trabajadores de la navegación y del vidrio y un año después se incorporarían también los trabajadores de otras actividades<sup>25</sup>. Abordó el problema de la ocupación parcial en la post-zafra de los trabajadores de los frigoríficos, asegurándoles una jornada mínima durante esos períodos<sup>26</sup> y del trabajo informal en el domicilio tendiente a brindar garantías para el trabajador sobre su remuneración y condiciones de trabajo<sup>27</sup>. Se extendió a todos los funcionarios públicos el derecho al régimen de jubilaciones y un tiempo después se incorporaría también al servicio doméstico y los peones rurales<sup>28</sup>.

En el discurso de asunción, el Gral. A. Baldomir se hace evidente la nueva impronta que el gobierno le daría al relacionamiento con los sindicatos y la importancia que la paz social tenía para el desarrollo del país, por lo que la necesidad de una concertación social era de primer orden. De no lograrse decía, corría riesgo la misma democracia “la injusticia que no se corrige provoca tarde o temprano reacciones incontenibles que pasan sobre los pueblos como cometas [...] no perdamos la oportunidad de asegurar la paz social, la paz interna y juremos aproximarnos [...] para dar a todos los habitantes de la República, lo que con razón y justicia reclaman [...].

---

<sup>25</sup> Por el Decreto –Ley N°10.311 se extiende la licencia anual paga a los empleados gastronómicos, de tintorerías, de las fábricas de tejidos de medias, personal de hospitales y sanatorios privados, radiólogos, obreros fabricantes de espejos y otras actividades del vidrio, personal de reparto de mercaderías, limpieza, capataces y serenos del comercio y la industria, etc.

<sup>26</sup> Ley N° 10.108 del 26 de diciembre de 1941.

<sup>27</sup> Reglamentación de la Ley N° 9.910 del 5 de enero de 1940 sobre trabajo manual a domicilio.

<sup>28</sup> Ley N° 9.940 y Decreto Ley N° 10.197.

Industria, trabajo y economía nacional, representan intereses asociados. El estado deberá organizar su política atendiendo a esa armonía de intereses para regular las tarifas de importación, los gravámenes internos y los regímenes cambiarios” y en particular respecto de los trabajadores “el contrato de trabajo no puede subsistir como contrato de adhesión en el que predomina la voluntad de una de las partes”.

De esta forma el gobierno de A. Baldomir comenzó a ganarse la confianza de los trabajadores y los partidos de izquierda, apoyando incluso la iniciativa del diputado comunista Eugenio Gómez (noviembre 1938) sobre la instalación de la Comisión parlamentaria para estudiar las condiciones de vida y salarios de los obreros. La comisión recién se expidió dos años después, promoviendo entre sus propuestas la creación mecanismos de negociación colectiva que más tarde se transformarían en los Consejos de Salarios. El respaldo se hizo evidente cuando en febrero de 1942, A. Baldomir da un golpe de Estado y una parte importante del sindicalismo nucleado en la UGT apoyó al gobierno que surgió de éste. De igual forma, unos meses después representantes políticos del ejecutivo y del parlamento serían parte activa del acto pro Consejos de Salarios organizado por la UGT. La estadística de conflictos obreros llevada por la Dirección de Asuntos Económicos del MIT, también es prueba de ello. En 1939 se registraron 24 huelgas, reduciéndose sistemáticamente ese registro hasta anotar sólo 6 en 1944. Esta disminución de la cantidad de huelgas va acompañada también de una reducción de la cantidad de participantes y empresas afectadas por las mismas.

Vale decir que este entendimiento responde a un contexto internacional particular. Enrique Rodríguez decía en el primer congreso de la UGT “contrariamente a lo que afirman [...] nuestros enemigos y los divisionistas, de que estamos atados al gobierno, y que perdemos nuestra independencia de clase, nuestro apoyo al gobierno democrático y a las Instituciones democráticas, no se hace para debilitar las posiciones obreras en el país, sino para fortalecerlas [...] y para que nuestra clase pese cada vez más en los destinos del país [...] nuestro apoyo al gobierno es producto de nuestra posición anti-nazi, y a que nosotros y el gobierno tenemos un mismo y común enemigo: el nazismo y sus quinta columnas”.

Sin embargo, ésta no sería la tónica durante los años siguientes cuando el entendimiento entre Estado y sindicatos primero se entibiara y luego, en el marco de la guerra fría, se volviera insostenible.

## 5. MARCO JURÍDICO INSTITUCIONAL

### 5.1 Antecedentes de la Ley

La legislación laboral de las primeras décadas del siglo XX ofrecía un marco positivo comparado en varios aspectos con la existente en lugares cercanos e incluso en Europa. Entre 1910 y 1920 se concretaron varias medidas que tendieron a mejorar las condiciones laborales y de vida de un conjunto significativo de asalariados. Entre las leyes a favor de los trabajadores sancionadas en estos años encontramos medidas para evitar accidentes de trabajo, jornada de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno en panaderías y otros locales, sillas para descansar cuando la tarea lo permita, pensión a la vejez, descanso semanal obligatorio de un día, responsabilidad patronal sobre accidentes de trabajo, salario mínimo para los trabajadores rurales, etc. Como se puede apreciar, con estas leyes la normativa vigente se refería a las condiciones de trabajo y a los ingresos que percibirían quienes se jubilaban. La legislación no incluían una normativa reguladora de las condiciones de conflicto y negociación, convenios colectivos, limitación de las medidas de huelga, así como tampoco reconocía sindicatos ni gremios empresariales. Existieron proyectos y concepciones que alimentaron modelos de negociación colectiva con participación estatal. Entre esas iniciativas se debe destacar la propuesta de creación de Consejos de Salarios realizada a la Cámara de Representantes por el diputado socialista Emilio Frugoni en 1912 que no tuvo el apoyo necesario (Porrini 2005).

El régimen instaurado a partir del golpe de Estado de G.Terra en términos generales desarrolló políticas sociales regresivas que tendieron a actuar sobre los efectos más nocivos de la crisis, pero sobre una base de rebajas salariales, empeoramiento de las condiciones de vida de amplios sectores populares y el freno en las reformas de la legislación laboral. Si bien la nueva constitución incorporaba los adelantos de la época en materia de derechos económicos, sociales y culturales que el reconocimiento de la clase obrera como sujeto de derecho implicaba, las prácticas estatales del período empeoraron las ya muy pobres condiciones de los trabajadores. Un ejemplo en este sentido son la aprobación de la ley de licencia anual obligatoria paga de 15 días a los trabajadores del comercio, al tiempo que suprimieron 17 feriados. El régimen proyectó una política que intentó encauzar las reivindicaciones obreras e incluir a los sindicatos en una vida institucional controlada por organismos del Estado. La creación del Consejo Superior del Trabajo, preveía la integración con delegados electos de las “organizaciones representativas, que posean personería jurídica”, cuando ninguna de

las 3 centrales obreras realmente representativas de la época; USU, CGTU y FORU, la poseían. Sin embargo, según Porrini no es posible encontrar una línea homogénea de política estatal contra los sindicatos durante todo el período. Luego de este tramo donde se expresaron las tendencias más represivas, vendrá otro, en que coincide cierta búsqueda estatal de hallar marcos viables de “concertación” con sindicatos más receptivos a una política de negociación con garantía estatal.

A mediados de 1936 el Ministro de Industrias y Trabajo, Zoilo Saldías, envió en nombre del Poder Ejecutivo, varios proyectos de ley con los que se buscaba fomentar la formación de sindicatos “legales”, dándoles derechos y beneficios. Habilitaba “el derecho a celebrar contratos colectivos de trabajo” y la potestad de “accionar por incumplimiento o violación del pacto colectivo” los “juzgados de trabajo”. Pero esta propuesta no fue bien recibida puesto que quien prometía garantías había rebajado los salarios y reprimido a trabajadores. Por otra parte, desde el Instituto Nacional del Trabajo se fue promoviendo un ámbito de negociación colectiva entre patronos y

Convenios Colectivo firmados en el Instituto Nacional del Trabajo

año	cantidad
1936	9
1937	8
1938	11
1939	7
1940	4

trabajadores, muestra de lo cual, son los convenios colectivos firmados en dicha oficina estatal. Pero no fue hasta la sanción de la ley que obligaba a los patronos de la construcción a cumplir los acuerdos firmados con sus trabajadores, que la participación estatal se asentó como garantía del cumplimiento de los convenios.

Este “punto de inflexión” en la política del gobierno hacia los sindicatos y en general hacía los trabajadores, que comienza en la última fase del gobierno de G.Terra, se confirmará en el gobierno de A. Baldomir al punto de que podemos hablar de una fase de “entendimiento” entre el estado y la mayoría del movimiento sindical emergente. En el campo de la legislación laboral es dónde este nuevo relacionamiento puede verse con mayor claridad. El gobierno propició la incorporación del derecho de gozar de dos semanas de licencia paga a los empleados de comercio y de las oficinas de propiedad privada con más de un año de servicio. En junio de 1941 se amplió el derecho a otros obreros y en enero del 43 nuevamente a un grupo aún mayor. A fines de diciembre de 1941, una ley abordó el problema de la ocupación parcial en la post-zafra de los trabajadores de los frigoríficos. Dicha disposición determinó asegurar a los asalariados de esa actividad “una jornada mínima de cien horas mensuales” durante ese período. Más adelante se aprueban leyes que buscan integrar al trabajo “formal” a los

trabajadores a domicilio sobretodo en lo que respecta a dar garantías sobre las remuneraciones y condiciones laborales. Otra disposición legal, modificó el régimen de reparaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En relación a la previsión social, una ley de julio de 1940 extendió a todos los funcionarios públicos el derecho al régimen de jubilaciones, en 1942 al servicio doméstico y finalmente en enero de 1943 al trabajador rural.

En el discurso a la Asamblea General del primero de Marzo de 1943, el Presidente electo Juan José Amézaga, señaló respecto de la situación del mercado de trabajo: “el contrato de trabajo no puede subsistir como contrato de adhesión en el que predomina la voluntad de una de las partes”. El mensaje enviado a la Asamblea General acompañando el Proyecto de Ley por el que se instituirán los Consejos de Salarios el 22 de marzo de 1943 dice “La creación de los Consejos no sólo es de necesidad como consecuencia del [referido] convenio internacional<sup>29</sup> y como complemento de nuestra legislación del trabajo, sino que es también de urgencia para la posible solución de diversos conflictos obreros que están en el ambiente y que pueden estallar de un momento al otro y que la disposición de ese medio legal podría prevenirlos con ventajas para el interés social y público”.

De Ferrari, cuestiona desde el derecho positivo la relevancia de la Ley en todos aquellos casos donde existe una organización profesional adecuada. Mientras la clase trabajadora no había alcanzado el grado de organización actual, dice, el patrono fijó en forma casi discrecional el salario, sin consultar la voluntad del trabajador, pues si bien las dos partes poseían el mismo poder jurídico, una sola de ellas poseía en cambio el poder económico. “Este sistema resultó en la práctica extremadamente injusto, dando lugar a las remuneraciones más bajas y viles que se conocieron”. Por tanto, hasta que el trabajador no contara con el apoyo de una organización gremial, se pensaba era bueno que el Estado interviniera en defensa del más débil, fijando un salario que le asegurara condiciones decorosas de vida. En cambio, según De Ferrari, en nuestro país se estableció el arbitraje del Estado no para suplir la falta de la organización obrera sino para sustituir el poder sindical por el poder político y desconocer las funciones esenciales del sindicalismo. Esta idea sin embargo fue sobrepasada por la propia realidad, puesto que lejos de suplir la actividad sindical la dinamizó. En efecto, según consta en El Obrero Textil (revista del sindicato textil) inmediatamente de aprobada la Ley se revitalizaron las organizaciones textiles de Maroñas, Cerro, Paso

---

<sup>29</sup> OIT 1927 sobre fijación de salarios mínimos, ratificado por Uruguay

Molino y Centro y desde entonces, comenzaron a hacer lo mismo los textiles de Pando y Rivera. Al decir de la misma publicación: “nunca se había desarrollado tanto la organización de obreros textiles como ahora”.

## 5.2 Los principales artículos de la Ley.

La Ley de creación de los Consejos de Salarios, 10.449 del 12 de noviembre de 1943, establece que son organismos tripartitos de negociación colectiva con el objetivo de fijar salarios mínimos por categoría; en caso de no existir categorías, tienen la facultad para crearlas.<sup>30</sup>

Con respecto a la composición de los Consejos de Salarios, hay dos tipos diferenciados:

- a) los Consejos de composición normal, compuestos de siete miembros: tres delegados del Poder Ejecutivo, dos delegados patronales y dos delegados de los trabajadores (art. 6º)
- b) los de composición excepcional, compuestos de cinco miembros: tres delegados del Poder Ejecutivo, un delegado patronal y un delegado de los trabajadores (art. 8º)

Se puede apreciar que de esta forma se logra que las delegaciones profesionales, en conjunto, conserven la mayoría dentro del Consejo.

Con respecto al ámbito de aplicación, del art. 5º se desprende, que hay algunas actividades que han quedado excluidas del régimen; los funcionarios públicos, los trabajadores rurales, los trabajadores pertenecientes al servicio doméstico y otras actividades que no encajan en ninguno de los cuatro grupos mencionados.

En relación a las funciones de los Consejos de Salarios, se pueden distinguir dos tipos de Consejos: aquellos que tienen funciones normales (arts. 15º, 16º y 17º de la Ley) y aquellos que poseen funciones restringidas (art. 15º). Para los primeros, la función principal es la de fijar el monto mínimo de los salarios. La Ley señala criterios que los Consejos tendrán en cuenta para aumentar los salarios, nunca para reducirlos. Las condiciones económicas del lugar o del país y el poder adquisitivo de la moneda son

---

<sup>30</sup> Sobre la ley de creación y los procedimientos de los Consejos ver también Caresani M. eta al 2005, monografía de Licenciatura de la FCCEEyA

factores que deben tenerse siempre en consideración si se quiere que el salario fijado alcance para llenar las exigencias del art. 1º. Estos factores se vinculan con la relación entre el salario nominal y el salario real, por lo que siempre se deben tener en cuenta. En realidad, los elementos que sirven para elevar el salario por encima del vital, para acercarlo entonces a un salario justo, son los tres que se enuncian en último término en el art.17º:

- a) la capacidad o calificación del trabajador
- b) la peligrosidad para su salud de la explotación industrial o comercial
- c) el rendimiento de la empresa o grupo de empresas

Por otro lado, debe señalarse que esa elevación de salarios no constituye una facultad de los Consejos, sino una obligación de estos organismos. Cabe agregar, que los Consejos pueden tener en cuenta también otros elementos a la hora de fijar los salarios como por ejemplo: la antigüedad, el carácter penoso de la prestación o el carácter zafral.

Para el cumplimiento de la obligación principal de fijar el monto mínimo de salarios se requiere previamente el establecimiento de ciertas obligaciones, facultades y atribuciones.

Dentro de las obligaciones tenemos unas que son previas y otras posteriores al establecimiento de la obligación principal.

Como obligaciones previas, se estableció la clasificación por profesión o categoría de los trabajadores (art.9º) y la solicitud de informes al Consejo Nacional de Subsistencias y Contralor de Precios. De esta forma se informaría sobre la repercusión de los aumentos de salarios proyectados en los precios de los artículos de primera necesidad, el cual sería enviado por el Consejo de Salarios al Poder Ejecutivo junto con el laudo.

En relación a las facultades conexas, la primera consiste en la contemplación de las situaciones especiales derivadas de la edad o de las aptitudes físicas o mentales restringidas), pudiendo el Consejo establecer el porcentaje máximo de obreros y empleados en estas condiciones para cada establecimiento o grupo de ellos (art.16º).

La segunda consiste en el establecimiento de las deducciones que por concepto de vivienda, alimentación u otros provechos que resulten de la naturaleza del empleo (propinas, comisiones, habilitaciones, etc.), podrán realizar los patronos sobre los sueldos de sus empleados (art.18°.)

Asimismo, los Consejos están habilitados para la constitución, dentro de su respectiva jurisdicción, de sub-consejos especiales o de peritos para analizar cualquier tipo de problema, con el único fin de recabar información así como de visitar y examinar establecimientos comerciales e industriales (art.13°), realizar inspecciones de contabilidad o del citar a declarar a patronos y trabajadores.

Los Consejos de Salarios tienen también algunas funciones secundarias:

- a) participar en la aplicación de la Ley
- b) actuar como organismo de conciliación
- c) reglamentar el aprendizaje

Para el cumplimiento de estas funciones secundarias se requiere el transcurso de un cierto período de tiempo, ya que éstas no se agotan en un sólo acto, como la fijación de los salarios.

Finalmente, cabe mencionar que el art. 15° prevé un tipo especial de Consejos con facultades restringidas: “El Consejo de Salarios, de acuerdo con el decreto de constitución, podrá tener funciones limitadas a la estructuración de las categorías y a la fijación para un grupo de actividades, de un salario mínimo general que tienda a la nivelación del mismo dentro del grupo”. Esto excluye la posibilidad de una escala de salarios de acuerdo con las categorías, que es el procedimiento normal de los Consejos ordinarios, por lo que debe concluirse que ambas funciones son incompatibles entre sí. Ese salario mínimo general debe tender a la nivelación del salario dentro del grupo, pero no se aclara según que criterios debe realizarse dicha nivelación (sobre la base de los salarios más bajos, más altos o sobre un salario promedial).

Se aprecian pues las dificultades de interpretación existentes y esto explica que el Poder Ejecutivo nunca haya convocado Consejos de esta naturaleza.

La constitución de los Consejos de Salarios se realiza fundamentalmente en tres etapas:



- a) clasificación de los grupos
- b) la convocatoria
- c) la elección de los representantes de los trabajadores y de los empresarios así como la designación de los representantes del Poder Ejecutivo

Con relación a la primer etapa, el Poder Ejecutivo clasificará en grupos las actividades comprendidas en la órbita de la Ley. (art.6º) Para cada una de ellas funcionará un Consejo de Salarios.

Por decreto del 21 de abril de 1944, el Poder Ejecutivo aprobó la numeración, clasificación y agrupamiento de las actividades comprendidas en la Ley propuesta por el Consejo Superior de Trabajo, en 20 grupos distintos.

El Poder Ejecutivo se basó para realizar dicha clasificación, en la naturaleza de la actividad, o en otras palabras, en la materia prima utilizada (por ejemplo: industria de la carne, de la vestimenta, del tabaco, etc.). Según De Ferrari (1955) hubiera sido más conveniente basar la clasificación en otros criterios, como por ejemplo la estructura y posibilidades económicas de la industria, valor de la mano de obra en las distintas actividades o la zona geográfica. Este autor fundamenta su criterio diciendo que la materia prima básica o la naturaleza de la actividad, se puede justificar a los efectos reglamentarios del aprendizaje, pero no para la fijación del salario mínimo, ya que en una línea de establecimientos que actúan con una misma materia prima, hay empresas de muy diversa índole, diferente potencialidad, variada ubicación geográfica o distintas características ocupacionales. Según esta teoría se hubiera logrado una mayor adecuación de las tarifas de salarios a las posibilidades de cada establecimiento y por tanto, un mejor cumplimiento de la Ley. El autor si bien promueve esta posición, reconoce que hubiera sido muy difícil efectuarla, debido a la urgente necesidad de aplicar la Ley.

La integración o composición del grupo se conforma en el momento en que se efectúa la convocatoria, la cual una vez realizada queda inmodificada. La clasificación inicial puede reformarse y modificarse las veces que sea necesario, pues constituye un marco móvil y flexible.

Sin embargo, el Poder Ejecutivo no siempre ha respetado este criterio, ya que modificó la órbita de los Consejos de diferentes maneras:

- a) trasladando actividades de la jurisdicción de un Consejo hacia otro Consejo.
- b) ampliando o restringiendo la órbita de un Consejo
- c) permitiendo que el propio Consejo determinara su órbita.

Según el art. 5º, la convocatoria de los Consejos puede ser realizada de oficio por el Poder Ejecutivo o a petición de parte por:

- a) las agrupaciones obreras con personería jurídica o reconocidas por el Poder Ejecutivo
- b) la tercera parte de los obreros de una industria o comercio registrados en la planilla de trabajo
- c) los patronos o sindicatos patronales

Cabe destacar la observación formulada por varios legisladores respecto a la peligrosidad de la facultad atribuida al Poder Ejecutivo, de reconocer agrupaciones obreras sin personería jurídica (se decía que tendría personería gremial). En el decreto del 19 de noviembre de 1943, la reglamentación que se dictó para describir los requisitos para obtener el reconocimiento del Poder Ejecutivo, fue muy estricta y más engorrosa que la necesaria para la obtención de la personería jurídica, lo que trajo como consecuencia que hubiera pocas solicitudes para obtener dicho reconocimiento. Por otra parte se discutió si la petición surgida por la tercera parte de los obreros debía calcularse sobre una industria o sobre una rama industrial. El Poder Ejecutivo pareció inclinarse por la tesis que sostuvo que la proporción debe calcularse sobre un solo establecimiento.

En cuanto a los sindicatos patronales, el Poder Ejecutivo interpretó que debía exigírseles la personería jurídica, pues el art. 2º del decreto del 19 de noviembre de 1943 estableció que los sindicatos patronales, así como las agrupaciones obreras con personería jurídica deberían indicar en su solicitud la fecha de la resolución gubernativa en donde se reconoció dicha personería jurídica. No es seguro que este criterio sea el exacto, ya que en donde el legislador no distingue el intérprete no puede hacerlo.

Por lo general, la iniciativa de la convocatoria perteneció al Poder Ejecutivo que promovió activamente la aplicación de la Ley. Cabe agregar que la Ley establece que el Poder Ejecutivo “podrá” convocar de oficio o a petición de parte la constitución de

Consejos de Salarios, por lo tanto lo que debe hacer el Poder Ejecutivo es tomar una resolución sobre el petitorio, pero no está obligado a tomar una resolución favorable.

Según H. H. Barbagelata, “lo que no está habilitado a hacer el Poder Ejecutivo, es lisa y llanamente dejar indefinidamente de convocar los Consejos de Salarios de todos los grupos, dado que la facultad que resulta del *podrá* debe de ser interpretada en el marco de lo que establece el art. 54º de la Constitución, los convenios internacionales y la ley nacional que los reglamenta”.

En cuanto a la oportunidad de la convocatoria, el art. 5º en su inciso 2º establece: “en cualquier época”. A su vez, el art. 30º establece que: “la resolución firme del Consejo de Salarios y la homologación de la tarifa por el Poder Ejecutivo, hará improcedente la convocatoria antes de transcurrido un año de un nuevo Consejo, para entender en una cuestión análoga relacionada con el salario fijado para una industria o rama de la misma”. Según De Ferrari, “incurriendo en una verdadera confusión [...] pusimos en funcionamiento un sistema legal que obliga o permite la revisión general y periódica de la tasa de salario, bastando para ello el simple vencimiento de los plazos legales”. Y luego insiste en que “la propia repetición de las convocatorias pone de manifiesto lo inocuo que ha resultado, en definitiva, este ensayo”.

El Poder Ejecutivo se abstuvo de efectuar convocatorias hasta un año después de dictado el laudo por el Consejo de Salario (si había sido aprobado por unanimidad), o de vencido el plazo para apelar el laudo (si éste no había sido aprobado por unanimidad) o de resuelto el recurso de apelación por el Poder Ejecutivo (si se había interpuesto dicho recurso).

Cabe destacar que la expresión “homologación” debe interpretarse en el sentido de extensión del laudo a una industria o rama de industria no comprendida dentro de la convocatoria y no en el sentido de confirmación o aprobación del laudo.

La forma de la convocatoria debe efectuarse mediante un decreto del Poder Ejecutivo, en el que se determine la profesión o profesiones similares sometidas a la jurisdicción del Consejo y que integren el grupo y a su vez la circunscripción territorial sobre la cual ha de establecerse esa jurisdicción. Este decreto debe establecer la órbita funcional y geográfica del Consejo de Salarios, la cual puede comprender la totalidad de la República o parte de la misma (departamentos, ciudades).

Los miembros del Consejo que representan al Poder Ejecutivo son designados por el en reunión del Consejo de Ministros, siendo el designado en primer término el que ejercerá la presidencia del Consejo. Los representantes de empresarios y trabajadores surgen de elecciones con voto secreto, de los incluidos en el padrón del Instituto del Trabajo. Este procedimiento generó polémica ya que se señaló que era más simple y representativo confiar en las organizaciones sindicales la designación de los delegados; el argumento opuesto, que prevaleció, fue considerar que el sector laboral no estaba adecuadamente organizado en todas las ramas de actividad.

## 6. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La presentación de los resultados se organiza de la siguiente manera. Un primer punto presenta el estudio de cada una de las rondas y una descripción para ambos grupos de la información estadística recogida en el Diario Oficial. Luego se presenta el análisis y los resultados sobre la primera dimensión estudiada, referente a la comparación de los jornales reales entre una ronda y la otra de forma de comprobar si efectivamente hubo aumentos de salarios reales.

Como fuera comentado anteriormente los salarios nominales, laudados en muy diversas fechas, se llevaron a precios de enero de 1948. Cabe destacar que la información relevada permite calcular salarios reales promedio por categorías o conjuntos de estas, en cada grupo o sub-grupo, y en cada nivel de calificación. Se calculan para una duración del trabajo comparable, por día (jornal) o por mes (sueldo); en el primer caso es posible estimar la remuneración mensual equivalente multiplicado por el número de días trabajados normalmente en cada subgrupo por 25). Esta información relaciona salarios con la aproximación a la calificación que implica la categoría, sin que incidan otras condicionantes del nivel del salario como la antigüedad, el registro en la seguridad social, la afiliación sindical o la relación de parentesco.

### 6.1 Información estadística sobre ambos grupos

#### *6.1.1 Sobre las categorías y jornales laudados*

En total fueron recopiladas 2867 observaciones, de las cuales 1677 correspondieron a la industria metalúrgica y 1190 a la industria textil. A su vez, el total de observaciones representan 885 categorías de salarios diferentes si tomamos toda la descripción de la categoría (por ejemplo “Medio Oficial Zurcidor de Cardado”) o 288 si consideramos únicamente la descripción general (en el ejemplo “Zurcidor”). Las categorías que se laudaron en ambos grupos fueron 11 u 88 según la definición más abarcativa.

La distribución de estas observaciones dentro de cada grupo es bastante pareja sin excluimos el caso de los Lavaderos de Lana. Para el resto de los sub-grupos de ambas industrias, se recabaron un mínimo de 181 observaciones en las Fábricas de Tejidos de punto, algodón, seda y fibra, mallería y un máximo de 403 en los Talleres Metalúrgicos en general. En promedio, cada las observaciones de la industria

metalúrgica son 335 y en la industria textil (excluyendo los Lavaderos de lana) son 233.

*Cuadro 5: Detalle de la Base de Categorías y Jornales.*

**Detalle de la BCJ sobre la cantidad de observaciones por Grupo y Subgrupos**

		Observaciones
<b>Industria Metalúrgica</b>	Cierres, Cortinas, Boquillas de primus, Broncerías, Fundiciones, Niquelado, Metalizado, Cromado, Plateado, Cerraduras, Camas, etc	295
	Envases de hortalata, Hojalatería, Tapas Corona	325
	Elaboración de Aluminio	301
	Fábricas de Hierro Esmaltado	353
	Talleres Metalúrgicos en Gral	403
	<hr/>	
<b>Industria Textil</b>	Hilandería, Peinadería, Cardado, Lavado, Tejeduría, etc	250
	Lavaderos de Lana	26
	Tejeduría e Hilandería, Algodón, Seda y Fibra, Mallería	204
	Tejidos de Punto, Algodón o Lana, Ropa interior, etc	181
	Cintas, Hilos, Tejidos Elásticos y Alfombras	322
	Campomar y Soulas (Juan Lacaze)	207
<hr/>		
<b>Ambos grupos</b>		<b>2867</b>

*Elaboración propia.*

El siguiente cuadro resume la cantidad de categorías clasificadas según grandes grupos de la CIUO-88 consolidada para cada uno de los grupos y subgrupos.

*Cuadro 6: Detalle de la Base de Categorías y Jornales.*

**Detalle de las observaciones de la BCJ clasificadas por función en sub-grupos de la Industria Metalúrgica**

	Administrativos	Cargos de Dirección	Obreros
Cierres, Cortinas, Boquillas de primus, Broncerías, etc	43	0	252
Envases de hortalata, Hojalatería, Tapas Corona	42	0	283
Elaboración de Aluminio	44	0	257
Fábricas de Hierro Esmaltado	44	0	309
Talleres Metalúrgicos en Gral	44	0	355
	<b>217</b>	<b>0</b>	<b>1456</b>

*Elaboración propia.*

*Nota: Administrativos incluye los tipos de ocupación 3, 4 y 5 de la CIUO – 88; Cargos de Dirección, 1. y 2.; Obreros, 7, 8 y 9)*

No se encontraron datos para los cargos de dirección en la Industria Metalúrgica, pero si en la Industria Textil. Esta realidad me obligó a no considerar esas categorías a la hora de comparar entre grupos. Los cargos Administrativos parecerían ser mayores en la Metalúrgica que en la Textil, sin embargo, ambos grupos cuentan con casi la misma cantidad de categorías si la consideramos una descripción general.

*Cuadro 7: Detalle de la Base de Categorías y Jornales.*

<b>Detalle de la BCJ sobre la cantidad de categorías clasificadas por función en la Industria Textil y sus sub-grupos</b>			
	Administrativos	Cargos de Dirección	Obreros
	28	46	149
	0	16	7
<b>Industria Textil</b>	29	46	105
	27	51	76
	20	26	267
	0	46	144
	<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>231</b>

*Elaboración propia*

Como era de esperar la mayoría de las observaciones corresponden a la función obrera, con un total de 2204 registros que representan un 77% de las observaciones totales.

*Cuadro 8: Detalle de la Base de Categorías y Jornales.*

<b>Detalle de las observaciones de la BCJ según nivel de calificación por sub-grupos de la Industria Metalúrgica</b>				
Grupo	Subgrupos	Calificados	Semi-calificados	No calificados
	Cierres, Cortinas, Boquillas de primus, Broncerías, Fundiciones, Niquelado, Metalizado, Cromado, Plateado, Cerraduras, Camas, etc	110	124	18
	Envases de hortaliza, Hojalatería, Tapas Corona	115	132	36
<b>Industria Metalúrgica</b>	Elaboración de Aluminio	113	126	18
	Fábricas de Hierro Esmaltado	138	153	18
	Talleres Metalúrgicos en Gral	153	184	18
	<b>Total</b>	<b>629</b>	<b>719</b>	<b>108</b>

*Elaboración propia*

Nota: Calificados incluye 7. y 8. de la CIUO – 88; No calificados es el 9. de la CIUO – 88. Semi calificados no está desagregado en la CIUO y comprende las categorías intermedias de las que el ejemplo más claro son los medio oficiales

Elaboración propia

En el cuadro *Cuadro 7* también es posible apreciar que como era de esperar, la mayoría de las observaciones recabadas corresponden a los cargos obreros teniendo para la Industria Metalúrgica más de 250 observaciones por subgrupo y en la Industria Textil (excluyendo los subgrupos 601 y 604) más de 100. Las observaciones bajo esta clasificación muestran una distribución bastante similar entre los sub-grupos al interior de cada grupo pero no entre estos. En el caso de la Industria Metalúrgica, los obreros semi-calificados son en todos los sub-grupos más que los calificados, siendo los no-calificados casi 10 veces menos. En cambio, no sucede lo mismo en la Industria Textil donde hay en todos los sub-grupos para los que se cuenta con datos significativos, más obreros calificados que semi-calificados.

*Cuadro 9: Detalle de la Base de Categorías y Jornales.*

**Detalle de la BCJ sobre las categorías según nivel de calificación por sub-grupos de la Industria Textil**

Grupo	Subgrupos	Calificados	Semi-calificados	No calificados
<b>Industria Textil</b>	Hilandería, Peinaduría, Cardado, Lavado, Tejeduría, etc	91	51	7
	Lavaderos de Lana	2	2	3
	Tejeduría e Hilandería, Algodón, Seda y Fibra, Mallería	63	34	8
	Tejidos de Punto, Algodón o Lana, Ropa interior, etc	32	25	19
	Cintas, Hilos, Tejidos Elásticos y Alfombras	93	107	67
	Campomar y Soulas (Juan Lacaze)	70	72	2

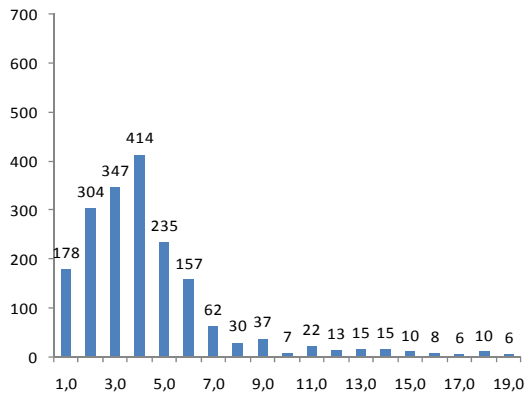
*Elaboración propia*

Por último, si analizamos ambos grupos a la vez, tenemos 1876 observaciones de jornales laudados en la ronda 1 y 2528 observaciones en la segunda ronda. Como se puede observar en los histogramas, la media de salarios reales de todas las categorías laudadas en las primeras rondas de ambos grupos es de 4,40 pesos por jornal, mientras que el promedio en la segunda ronda, es de \$ 5,51. Esto no significa que el salario real promedio haya aumentado un 25% entre una ronda y la otra puesto que no estamos comparando dos datos de una misma categoría (categorías) en dos momentos del tiempo, sino el total de las observaciones laudadas con un promedio aritmético en el cual las categorías no están ponderadas por el número de trabajadores ocupados en cada una de ellas.

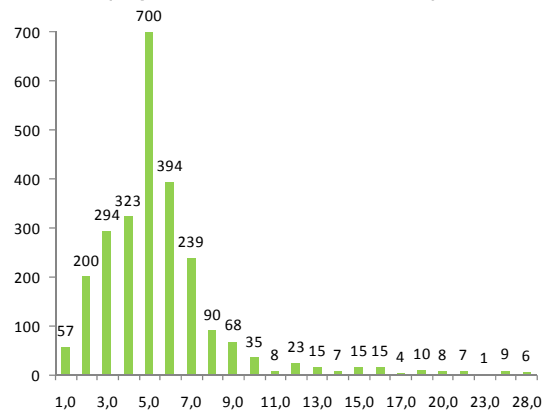
*Gráficos 6 y 7: Histogramas de jornales reales*



**Histograma de jornales reales Ronda 1  
(en pesos constantes de ene-1948)**



**Histograma de jornales reales de la Ronda 2  
(en pesos constantes de ene-1948)**



*Elaboración propia*

La diferencia en la cantidad de observaciones de una ronda y la otra se debe a que existen categorías que o bien no formaron parte de un acuerdo de consejos de salarios o bien no existían y fueron creadas con posterioridad.

*Cuadro 10: Detalle de la Base de Categorías y Jornales.*

**Detalle del Total de Observaciones según la ronda**

Total de observaciones laudadas sólo en R1 y sólo en R2		Observaciones destruidas en R2		
		Viejas	Nuevas	Total
<b>Observaciones nuevas en R2</b>	Viejas	1538	338	<b>1876</b>
	Nuevas	990	0	<b>990</b>
	<b>Total</b>	<b>2528</b>	<b>338</b>	<b>2866</b>

*Elaboración propia*

Del cuadro anterior es posible concluir que de las 2866 observaciones, 1538 cuentan con dato para las dos rondas, 990 son las nuevas observaciones que se agregaron en la segunda ronda y 338 son las observaciones que estando en la primera no se encontraron en la segunda. No hay observaciones en el cruce nuevas nuevas pues no se registraron categorías sin jornal. De las observaciones que se agregan en la segunda ronda, 89 corresponden a cargos administrativos de la industria metalúrgica, 16 a cargos de dirección de la industria textil y 885 a cargos obreros de la industria metalúrgica.

### 6.1.2 Sobre el tiempo y la cantidad de resoluciones laudadas por ronda

Del análisis de los formularios podemos extraer algunas primeras observaciones importantes. El tiempo que se necesitó para laudar no fue el mismo para un grupo y para el otro. Así, mientras el promedio de meses que transcurrió entre que se firmó el primer laudo hasta el último en la primera ronda para todos los sub-grupos de la industria metalúrgica fue de 16 meses, con un máximo de 18 y un mínimo de 14 meses; en la segunda ronda en cambio, todos los sub-grupos lograron finalizar en 10 meses. Por tanto el tiempo fue muy superior en la primera ronda respecto de la segunda. En el caso de la industria textil, la realidad fue totalmente inversa. La cantidad de meses es notoriamente mayor en la segunda ronda con un promedio de 23,4 meses frente a 13,4 meses promedio de la primera ronda.

Cuadro 11: Detalle de los Formularios de Evaluación de Laudos

#### Detalle de los Formularios de Evaluación de Laudos para la Industria Metalúrgica

Industria Metalúrgica	Ronda	Tiempo en meses	Laudos por ronda	Fija Salarios mínimos	Aumentos de salarios	Unanimidad	mayoría P.E - D.O	mayoría P.E - D.P	Convenio D.O - D.P
Cierres, Cortinas, Boquillas de primus, Broncerías...etc	R1	18	3	3	0	2	1	0	0
	R2	10	4	3	1	3	1	0	0
Envases de hortalata, Hojalatería, Tapas Corona	R1	18	2	2	0	1	1	0	0
	R2	10	4	3	1	3	1	0	0
Elaboración de Aluminio	R1	16	3	1	0	2	2	0	0
	R2	10	4	2	3	3	0	0	0
Fábricas de Hierro Esmaltado	R1	14	4	4	0	3	1	0	0
	R2	10	4	3	1	3	1	0	0
Talleres Metalúrgicos en Gral	R1	16	6	4	0	5	1	0	0
	R2	10	4	3	0	3*	1	0	0
<b>Total</b>			<b>38</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Elaboración propia

La cantidad de laudos también da cuenta de las dificultades a las que se enfrentaron los delegados patronales, obreros y del poder ejecutivo en ambos grupos. Algo que podría llamar la atención es que se necesitaron en la industria metalúrgica, más laudos en la segunda ronda que en la primera, manteniéndose esta relación a nivel de sub-grupos para todos, con las excepciones de Fabricas de Hierro Esmaltado que en cada una de las rondas tuvo 4 laudos y el de los Talleres Metalúrgicos en general que necesitó de 6 laudos en la segunda ronda y sólo dos en la primera. Esto llama aún más la atención si lo comparamos no sólo con lo sucedido en la industria textil, donde en promedio la cantidad de laudos que forman la primera ronda por sub-grupo son 5,2

mientras que en la segunda el promedio baja a 3 sino con el tiempo que como fuera comentado en el párrafo anterior, fue mayor en la textil que en la metalúrgica.

*Cuadro 12: Detalle de los Formularios de Evaluación de Laudos*

**Detalle de los Formularios de Evaluación de Laudos para la Industria Textil**

Industria Textil	Ronda	Tiempo en meses	Laudos por ronda	Fija Salarios mínimos	Aumentos de salarios	Unanimidad	mayoría P.E - D.O	mayoría P.E - D.P	Convenio D.O - D.P
Hilandería, Peinaduría, Cardado, Lavaderos de Lana, etc	R1	18	6	8	3	6	2	0	0
	R2	24	5	1	3	4	0	0	1
Tejeduría e Hilandería, Algodón, Seda y Fibra, Mallería	R1	18	5	3	3	4	2	0	0
	R2	24	4	3	3	3	0	0	1
Tejidos de Punto, Algodón o Lana, Ropa interior, etc	R1	18	5	6	3	4	2	0	0
	R2	24	4	0	3	3	0	0	1
Cintas, Hilos, Tejidos Elásticos y Alfombras	R1	6	5	5	0	3	2	0	0
	R2	23	2	1	1	1	0	0	1
Campomar y Soulas (Juan Lacaze)	R1	7	5	2	2	3	1	0	0
	R2	25	2	0	2	1	0	0	1
<b>Total</b>			<b>43</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>32</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>5</b>

*Elaboración propia*

Otro dato que será analizado con detalle más adelante tiene que ver con la forma en que se resuelve, pudiendo ésta ser por unanimidad, mayoría del poder ejecutivo con los delegados obreros, mayoría del poder ejecutivo con los delegados patronales o mayoría delegados obreros y patronales. Los datos para la industria metalúrgica son bastante contundentes. De las 35 resoluciones laudadas, 25 lo hicieron por unanimidad y 10 por mayoría poder ejecutivo con delegados obreros<sup>31</sup>. En la industria textil 32 resoluciones se laudaron por unanimidad, 9 lo hicieron por mayoría formada entre el poder ejecutivo y los delegados obreros y 5 fueron homologaciones de convenios colectivos entre trabajadores y patrones. En este punto es importante aclarar que en muchos casos en que se laudó por unanimidad, existen reservas tanto de las delegaciones patronales como de las obreras, sobre alguno o varios de los puntos. Un caso particular que será comentado es un laudo de sub-grupo 506 Talleres Metalúrgicos en general, donde se aclara para cada una de las categorías como se formó la mayoría.

También es importante resaltar que no todos los Consejos fijaron aumentos de salarios. De los 38 laudos analizados para la industria metalúrgica solamente el 16% de ellos fija aumentos mientras que en la industria textil el 53% sí lo hizo. Así mismo,

<sup>31</sup> El laudo de fecha 15/06/46 n° 11897 para el grupo 5 F, Talleres Metalúrgicos en general, aclara la votación para cada una de las categorías.

el 74% de los laudos de la industria metalúrgica fija salarios mínimos y el 67% de los de la industria textil.

### 6.1.3 Sobre la cantidad de condiciones de trabajo y disposiciones especiales

El detalle de los contenidos de las cláusulas laudadas sobre condiciones de trabajo, diferenciación salarial por sexo, tipos de salarios variables, categorías que quedan para laudarse posteriormente y otras resoluciones especiales sobre la forma de aplicación de la retroactividad de los laudos, etc, será comentado al final de la presente sección. En este apartado me limitaré a presentar la frecuencia con que este tipo de cláusulas se dieron en las resoluciones analizadas.

*Cuadro 13: Detalle de los Formularios de Evaluación de Laudos*

**Cantidad de cláusulas sobre diferentes variables de los Formularios de Evaluación de Laudos para la Industria Metalúrgica**

Sub-grupos de la Industria Metalúrgica	Ronda	Discriminación por sexo	Salarios variables	Condiciones de trabajo	Reservas	Otras Cláusulas	Categorías para fijar luego
Cierres, Cortinas, Boquillas de primus, Broncerías, etc.	R1	2	2	2	1	4	4
	R2	2	2	12	2	5	0
Envases de hortalata, Hojalatería, Tapas Corona	R1	2	1	5	1	3	0
	R2	2	2	13	2	4	0
Elaboración de Aluminio	R1	2	1	8	1	6	2
	R2	2	2	12	2	3	0
Fábricas de Hierro Esmaltado	R1	2	1	11	1	4	2
	R2	2	2	12	2	5	0
Talleres Metalúrgicos en Gral	R1	2	1	14	1	3	3
	R2	2	2	12	2	4	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>16</b>	<b>101</b>	<b>15</b>	<b>41</b>	<b>11</b>

*Elaboración propia*

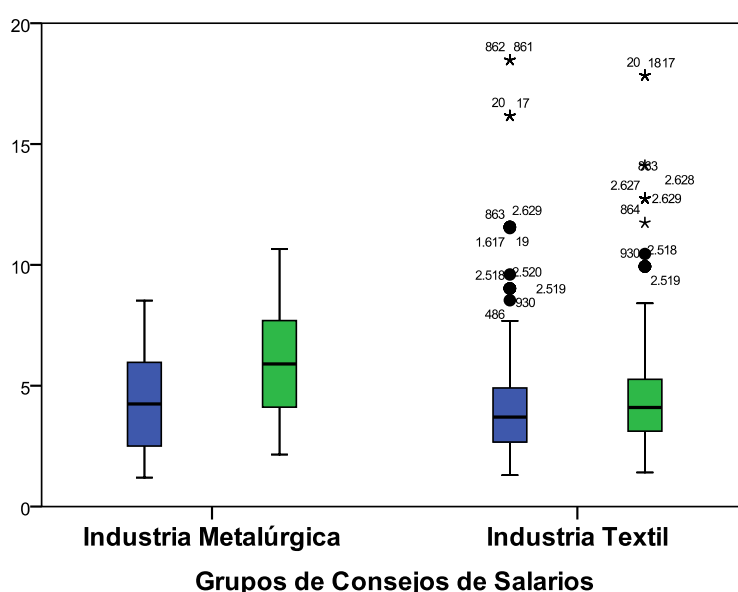
En el caso de la industria metalúrgica, todos los laudos presentaron alguna cláusula sobre diferentes salarios según sexo. La realidad sin embargo muestra que en las primeras disposiciones se laudaban diferentes salarios para una misma categoría en caso de que esta fuera desempeñada por un hombre que por una mujer, pero a medida que se fueron laudando aumentos de salarios, éstos se hicieron sin discriminación de sexo. En total, se laudaron 16 disposiciones sobre salarios variables, aunque la mayoría de estas se repiten para cada uno de los sub-grupos. Lo mismo sucede en el caso de las otras cláusulas laudadas. Estas en general estuvieron referidas a la forma de pago de las diferencias generadas por la resolución de un

laudo con un vigencia retroactiva a la fecha anterior a la de la firma. Por último dentro de las resoluciones que dejan constancia sobre las categorías de salarios que serán discutidas más adelante, la mayoría de éstas se dan en la primera ronda, por la natural obviedad que para la segunda ronda al menos el 95% de las categorías ya se había laudado alguna vez. Si bien, como ya fue comentado en la segunda ronda hay un 12% de observaciones nuevas, no necesariamente estas representan la misma proporción de nuevas categorías, sino que en estas corresponderían a menos de un 5% del total de categorías.

## 6.2 Análisis sobre los aumentos de salario real para ambos grupos

Como primera aproximación para comprobar si hubo o no aumentos de salarios reales por categoría entre una ronda y la otra, hallé en cada grupo en forma independiente los jornales reales promedio y las medianas. Una *dimensión* posible de análisis es tomar todas las observaciones para las categorías que cuentan con datos. Una vez filtradas las categorías que no se laudaron por segunda vez o las que se crearon luego del primer laudo, cuento con 366 observaciones con jornales en ambas rondas para el grupo 5 de un total de 1677 y 957 de 1190 para el grupo 6. El siguiente diagrama de cajas, muestra el promedio de jornales de la primera ronda en azul y el de la segunda ronda en verde.

Gráficos 8: Diagrama de cajas de jornales reales en la primera y la segunda ronda para ambos grupos.



Elaboración propia

Las cajas muestran la distribución de los jornales reales en cada ronda, dividiéndolos en cuartiles. La línea gruesa al interior de la caja representa el valor que acumula el 50% de la distribución y el total de la caja acumula del 25% al 75%. La altura de las cajas entonces nos dan una idea de la qué tan concentrados están los valores en torno a la mediana, marcando con círculos y estrellas aquellos valores que se apartan mucho de la misma.

Como primer resultado global puedo afirmar que efectivamente hubo un aumento de los jornales reales entre la primera y la segunda ronda, tanto para la industria textil como para la metalúrgica. En el grupo 5, el promedio de jornales en luego de la primera ronda fue de \$ 4,284, mientras que luego de la segunda, este promedio alcanzó los \$ 5,8902 por lo que aumentaron un 37% en términos reales. En la Industria Textil el promedio de jornales reales tuvo un incremento notablemente inferior, en el entorno del 12%, pasando de \$ 5,2867 en la primera a \$ 5,9189 para la segunda ronda.

Sin embargo, como puede observarse en el *Cuadro 14*, en el grupo 6 existen datos que se encuentran muy alejados de la mediana por lo que pueden estar generando distorsiones. Es importante señalar que la utilización de la media como indicador del promedio puede estar sesgada por las categorías de muy altas o muy bajas remuneraciones. Si en lugar de comparar el promedio de jornales consideramos la mediana de estos, vemos como los resultados cambian sensiblemente. Así, la mediana en las industrias metalúrgica y textil en la primera ronda fue de \$ 4,2403 y \$ 4,1472 respectivamente mientras que en la segunda las mismas alcanzaron los \$ 5,9 para la metalúrgica y \$ 4,4577 para el sector textil, lo que significaría que el aumento promedio fue aún mayor para el grupo 5 que para el 6.

Dado que en la industria textil se laudaron los cargos de dirección y en la industria metalúrgica no, a la hora de comparar los incrementos reales entre uno y otro grupo es conveniente eliminar estos casos. De esta forma, se re calcularon las medias y medianas eliminando las 231 observaciones correspondientes a estos cargos. Los resultados para el grupo 5 no presentan modificaciones, mientras que en el sector textil el jornal promedio en la primera ronda es de \$ 3,9858 y se incrementa un 11% pasando a ser 4,4277 en la segunda ronda. El siguiente cuadro resume estos valores.

Cuadro 14: Medidas de resumen para ambos grupos

**Resumen de Medias, Medianas y Aumentos por Ronda y Grupo con y sin Cargos de Dirección**

Grupo	Media		Mediana		Aumentos		Casos considerados
	Jornal R1	Jornal R2	Jornal R1	Jornal R2	Media	Mediana	
5	4,2842	5,8903	<b>4,2404</b>	<b>5,9000</b>	37%	39%	<b>366</b>
6	5,2868	5,9190	<b>4,1473</b>	<b>4,4578</b>	12%	7%	<b>1172</b>
6	3,9858	4,4277	<b>3,7020</b>	<b>4,0966</b>	11%	11%	<b>957</b>

\* Nota: La fila correspondiente al grupo 6, con 1172 casos considerados, incluye las categorías de cargos de dirección. La última fila, con 957 casos, las excluye. Elaboración propia

Por tanto, considerando únicamente las categorías de ambas industrias sin cargos de dirección, puedo afirmar que hubo un aumento del salario real entre la primera y la segunda ronda para ambos grupos. El porcentaje de aumento entre rondas para la industria metalúrgica fue de un 37% si tomamos en cuenta los promedios y de un 39% si comparamos las medianas. En la Industria textil estos porcentajes fueron de un 11% tomando indistintamente uno u otro indicador. Por tanto puedo concluir además que este aumento es mayor en la industria metalúrgica que en la textil. Esta afirmación sin embargo puede ocultar muy distintas realidades a la interna de cada uno sea por los diferentes sub-grupos que los integran, como por la proporción entre las diferentes funciones y calificaciones de las categorías que fueron laudadas en cada caso.

Si consideramos un nivel mayor de desagregación de las categorías de análisis, podemos observar lo sucedido dentro de cada grupo, intentando identificar si los aumentos fueron iguales en todos los sub-grupos o si el aumento real del grupo puede explicarse por el de algún sub-grupo en particular. Luego, en la medida de lo posible, se compararán los incrementos de jornales reales con el desempeño de los sub-grupos con la intención de ver si éste desempeño fue el mismo en todos los subgrupos y si las diferentes evoluciones de los salarios pueden estar atados a diferentes rendimientos de los diferentes sub-grupos.

### 6.2.1 Análisis según sub-grupos Industria Metalúrgica

De las 366 observaciones con datos en las dos rondas de la industria metalúrgica, los sub-grupos Cierres, Cortinas, Boquillas de Primus, Broncerías, etc. (501), Elaboración de Aluminio (504), y los Talleres Metalúrgicos en general representan el 24%, el 23,3%

y el 23,5% respectivamente, mientras que las Fábricas de Hierro Esmaltado representan el 18,5% de las observaciones y las de Envases de hojalata, Hojalatería y Tapas Corona (503) solamente el 10,7%.

Del siguiente cuadro es posible afirmar que todos los sub-grupos de la industria metalúrgica tuvieron aumentos reales al finalizar la segunda ronda de Consejos de Salarios.

*Cuadro 15: Medidas de resumen para la Industria Metalúrgica*

**Resumen de Medias, Medianas y Aumentos por Ronda y Sub-grupo dentro de la Industria Metalúrgica**

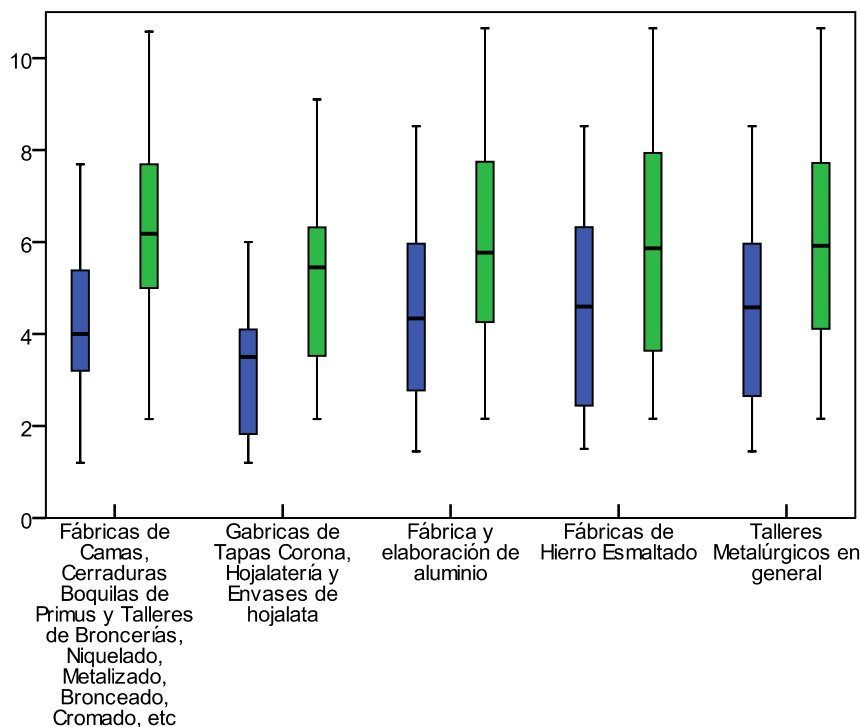
<b>Sb-gp</b>	<b>Media</b>		<b>Mediana</b>		<b>Aumentos</b>		<b>Casos considerados</b>
	<b>Jornal R1</b>	<b>Jornal R2</b>	<b>Jornal R1</b>	<b>Jornal R2</b>	<b>Media</b>	<b>Mediana</b>	
<b>501</b>	4,1063	6,1881	<b>4,0000</b>	<b>6,1800</b>	51%	55%	<b>88</b>
<b>503</b>	3,1576	5,1379	<b>3,5000</b>	<b>5,4500</b>	63%	56%	<b>39</b>
<b>504</b>	4,4897	5,8729	<b>4,3390</b>	<b>5,7700</b>	31%	33%	<b>85</b>
<b>505</b>	4,5827	5,9096	<b>4,5960</b>	<b>5,8640</b>	29%	28%	<b>68</b>
<b>506</b>	4,5379	5,9383	<b>4,5800</b>	<b>5,9200</b>	31%	29%	<b>86</b>
<b>Grupo 5</b>	4,2842	5,8902	<b>4,2405</b>	<b>5,9000</b>	37%	39%	<b>366</b>

*Elaboración propia.*

Además, dentro del grupo el sub-grupo de envases de hojalata, hojalatería y tapas corona (503) es el que tuvo los mayores aumentos, alcanzando el 63% en términos reales si tomamos la media y el 56% si tomamos la mediana. Los sub-grupos que lo siguen son el 501 que abarca una gran cantidad de fábricas con un aumento real del 55% en mediana y el resto de los sub-grupos, Elaboración de aluminio (504), Fábricas de hierro esmaltado (505) y Talleres metalúrgicos en general (506) con un aumento real promedio del orden del 30% tomando tanto la media como la mediana. Un detalle importante a destacar es que el sub-grupo que contó con los mayores aumentos tenía el menor jornal real en la segunda ronda.



Gráficos 9: Diagrama de cajas de jornales reales en la primera y la segunda ronda para los sub-grupos de la Industria Metalúrgica



**Sub Grupos de Grupos de Consejos de Salarios**

*Elaboración propia.*

Por lo tanto, no puedo afirmar que el aumento de los jornales reales en la industria metalúrgica se deba únicamente el aumento en alguno de sus sub-grupos en particular. Lo que sí es posible intuir de este estudio, y que será estudiado más adelante, es que haya habido una tendencia a la equiparación de jornales promedio entre sub-grupos, puesto que la escala de aumentos se correlaciona inversamente con la situación salarial en la ronda 1, percibiendo los mayores porcentajes de incrementos aquellos sub-grupos, con jornales reales más bajos y los menores, aquellos otros que partieron de una mejor situación.

*6.2.2 Análisis según sub-grupos Industria Textil*

En el caso de la industria textil, son 957 las observaciones para las que cuento con el valor del jornal nominal en ambas rondas. Estas se distribuyen en un 30,8% en las Fábricas de cintas, hilos, tejidos elásticos y alfombras (604) y las Hilandería, peinadurías, cardado, lavado, tejeduría, etc. (600) con un 21,3%. Los Tejidos de punto, algodón o lana, ropa interior, etc. (603), así como Tejedurías e hilanderías, algodón, seda y fibra, mallería (602) y la empresa Campomar y Soulas de Juan Lacaze (605),

representan el 13,5%, 16,5% y 16,8% respectivamente, mientras que los Lavaderos de lana (601) sólo cuentan con un 1% de las observaciones totales.

En este grupo se repiten las dos primeras conclusiones importantes. Se confirman aumentos de jornales reales en todos los sub-grupos del sector a la vez que se constata la existencia de diferencias en los porcentaje de aumentos al interior del grupo.

El sub-grupo que presentó el mayor aumento fue el de Cintas, hilos, tejidos elásticos y alfombras, alcanzando el 19% si comparamos promedios y un 14% en términos de mediana. El sub-grupo Tejidos de puntos, algodón o lana y ropa interior, lo sigue con un incremento real del 11%. Las tejedurías e hilanderías de algodón, seda y fibra, mallerías fueron las que recibieron el menor aumento apenas alcanzando el 4% si tomamos el promedio de los jornales reales y el 3% si tomamos las medianas. Nuevamente, es de destacar que el sector que tuvo mayores aumentos contaba con el menor jornal real aún en la segunda ronda.

*Cuadro 16: Medidas de resumen para los sub-grupos de la Industria Textil*

**Resumen de Medias, Medianas y Aumentos por Ronda y Sub-grupo dentro de la Industria Textil**

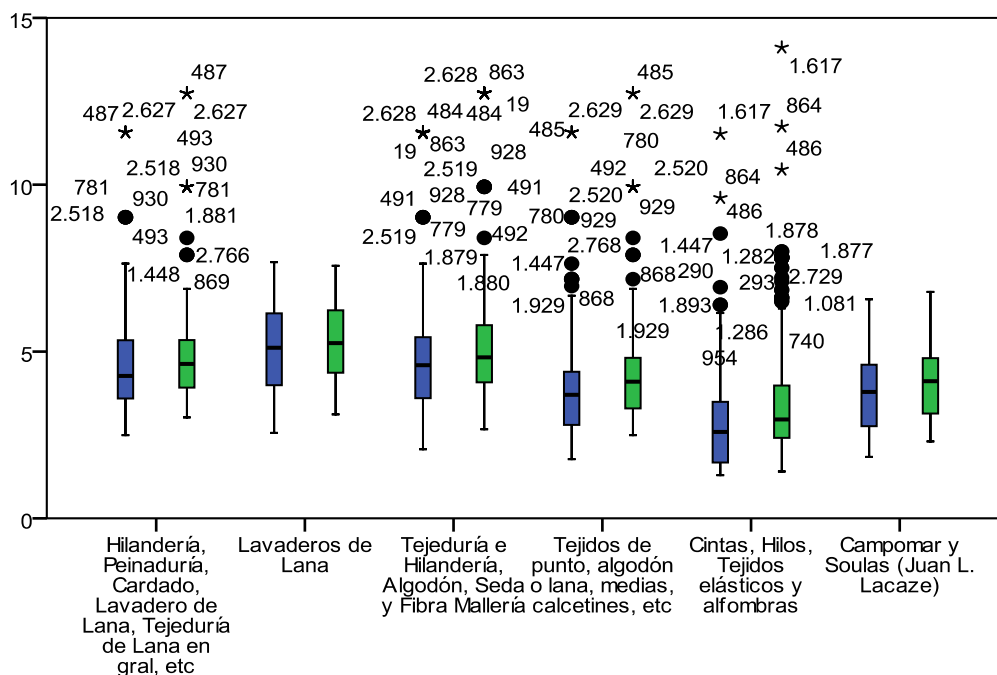
Sb-gp	Media		Mediana		Aumentos		Casos considerados
	Jornal R1	Jornal R2	Jornal R1	Jornal R2	Media	Mediana	
<b>600</b>	4,6315	5,0090	<b>4,2715</b>	<b>4,6309</b>	8%	8%	<b>204</b>
<b>601</b>	5,0360	5,2543	<b>5,1159</b>	<b>5,2543</b>	4%	3%	<b>10</b>
<b>602</b>	4,9380	5,3662	<b>4,5919</b>	<b>4,8246</b>	9%	5%	<b>158</b>
<b>603</b>	4,2068	4,6719	<b>3,7020</b>	<b>4,0966</b>	11%	11%	<b>129</b>
<b>604</b>	2,9573	3,5166	<b>2,5914</b>	<b>2,9671</b>	19%	14%	<b>295</b>
<b>605</b>	3,8748	4,1916	<b>3,7883</b>	<b>4,1104</b>	8%	9%	<b>161</b>
<b>Grupo 6</b>	3,9858	4,4277	<b>3,7020</b>	<b>4,0966</b>	11%	11%	<b>957</b>

*Elaboración propia*

La misma sospecha que en el caso anterior parece constarse. Cuatro sub-grupos recibieron menores aumentos que el promedio del grupos y dos recibieron aumentos iguales o mayores, correspondiéndose el porcentaje de incremento inversamente con el nivel salarial inicial. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre en la industria metalúrgica, incluso habiendo excluido los cargos de dirección, aún persisten en casi

todos lo grupos (excluidos los Lavaderos de lana y la empresa Campomar y Soulas de Juan Lacaze) observaciones con valores muy altos para el promedio por sub-grupo.

Gráficos10: Diagrama de cajas de jornales reales en la primera y la segunda ronda para los sub-grupos de la Industria Textil



**Sub Grupos de Grupos de Consejos de Salarios**

Es importante resaltar que con la metodología de medición utilizada en el presente trabajo se llega a que estos incrementos están en el caso de la industria metalúrgica por encima de los calculados tanto por Millot, Silva y Silva (23,11%) como por Bértola (29,23%) para toda la industria manufacturera, aunque muy cerca de los obtenidos por Camou (32,34%) para la empresa de Campomar y Soulas en Juan Lacaze. En cambio, el porcentaje de incremento para la industria textil parecería ser muy bajo si consideramos las mismas estimaciones. En particular, el aumento para el sub-grupo 605 de la industria textil correspondiente a la fábrica de Juan Lacaze de Campomar y Soulas es del 9% en mediana por lo que es probable que en las limitaciones propias de la metodología, se encuentre una explicación para esta gran diferencia. En todo caso, es relevante tener en cuenta que los cálculos hechos para este sub-grupo abarcan el período: agosto 1946 a diciembre de 1948, lapso correspondiente a la fecha del último laudo que conforman cada una de las dos rondas, por lo que no estoy comparando exactamente los mismos períodos.

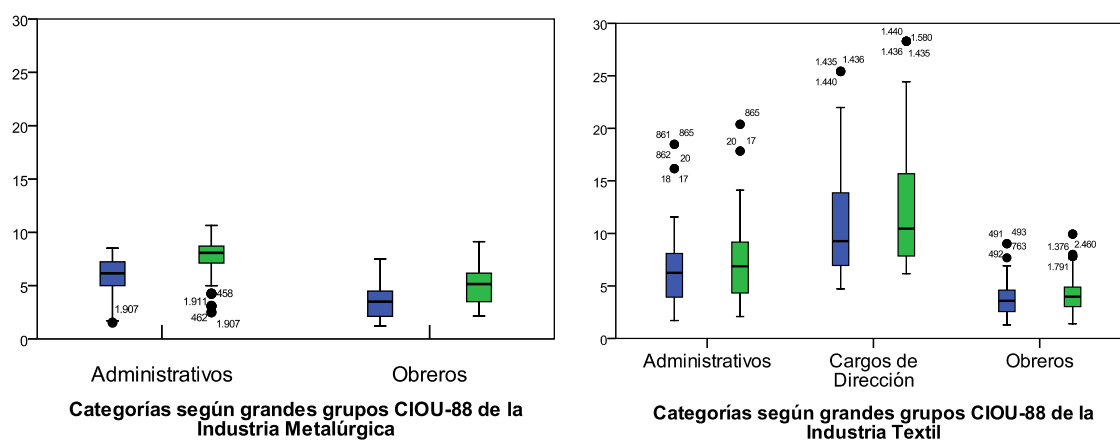
Esto me lleva a incorporar un nuevo nivel de agregación de las categorías de análisis, buscando una posible explicación, ya no solo en los diferentes sub-grupos sino a partir de las distintas funciones que ocupan las categorías relevadas dentro de la empresa

### 6.2.3 Categorías según la CIUO-88 para ambas industrias

Como fuera explicado en la metodología, utilizando la CIUO-88 es posible clasificar las categorías en tres grandes grupos según la función que ocupan estas en la organización de la empresa. De esta forma se consideraron separadamente los cargos de dirección de los cargos administrativos y del personal obrero.

La ausencia de categorías correspondientes a los cargos de dirección para el grupo 5 impide la comparación de esta función con la industria textil. En cambio es posible, extraer una conclusión, la industria metalúrgica no discutió en el marco de los consejos de salarios los jornales para estos cargos, al menos en las primeras dos rondas.

Gráficos 11 y 12: Diagrama de cajas de jornales reales en la primera y la segunda ronda según grandes grupos de la CIUO-88 para ambos grupos.



Elaboración propia

Los gráficos muestran las observaciones según función de la categoría para cada uno de los grupos estudiados. El gráfico de la izquierda representa a la industria metalúrgica mientras que el de la derecha a la industria textil. Un primer punto importante a destacar, es que las cajas se comportan como era de esperar. Los cargos de dirección son los que presentan los mayores niveles de jornales reales mientras que en ambos grupos se cumple que las categorías correspondientes a los cargos administrativos perciben jornales reales superiores que las correspondientes a cargos obreros.

Del cuadro que sigue se pueden extraer varias conclusiones importantes. Tanto las categorías administrativas como las obreras tuvieron aumentos de jornales reales luego de la segunda ronda de Consejos de Salarios, en ambas industrias.

*Cuadro 17: Medidas de resumen según grandes grupos de la CIUO-88*

**Resumen de Medias, Medianas y Aumentos por Ronda para ambos grupos según tipo de función de las categorías en la empresa**

	Categorías según función	Media		Mediana		Aumentos		Casos considerados
		Jornal R1	Jornal R2	Jornal R1	Jornal R2	Media	Mediana	
<b>Grupo 5</b>	Administrativos	<b>5,9339</b>	<b>7,6780</b>	6,1540	8,0770	<b>29%</b>	<b>31%</b>	121
	Obreros	<b>3,4695</b>	<b>5,0073</b>	3,5000	5,1500	<b>44%</b>	<b>47%</b>	245
<b>Grupo 6</b>	Administrativos	<b>6,6983</b>	<b>7,4774</b>	6,2471	6,8782	<b>12%</b>	<b>10%</b>	104
	Obreros	<b>3,6245</b>	<b>4,0407</b>	3,5835	3,9718	<b>11%</b>	<b>11%</b>	746

*Elaboración propia.*

Los jornales reales promedio para las observaciones correspondientes a categorías administrativas en la industria metalúrgica aumentaron en el entorno del 30% ente una ronda y la otra, pasando de percibir aproximadamente \$ 6.0 en la primera ronda a \$ 7,7 (u \$ 8,0 si tomamos la mediana) en la segunda. Este aumento es muy superior del ocurrido en la industria textil. Allí el jornal promedio de las categorías administrativas era en la primera ronda \$ 6,7 (un 13,5% superior que en la metalúrgica) pasando a estar en la segunda ronda (siempre tomando la media) en \$ 7,5. Si en cambio, comparamos lo ocurrido a partir de la mediana de la misma variable, el jornal real en la primera ronda era apenas superior al de la industria metalúrgica, alcanzando los \$ 6,2 y luego del aumento recibido por la vía de los consejos de salarios en la segunda ronda \$ 6,9, promediando un incremento real del 11%.

Esta diferencia entre medias y medianas se puede ver más claramente en los *Gráficos 11 y 12*, puesto que las cajas de la industria metalúrgica son evidentemente más pequeñas, esto significa que los jornales administrativos están más concentrados, mientras que las cajas más alargadas de la industria textil implican una mayor dispersión. Pero la distribución en el segundo grupo es más uniforme que en el primero, sobretodo para la segunda ronda de la industria metalúrgica, donde puede verse como la mediana no se encuentra en el centro de la caja, sino corrida hacia arriba.

Las observaciones correspondientes a los cargos obreros entre una y otra industria eran en promedio mínimas. La categoría obrero metalúrgico tenía un jornal real promedio de \$ 3,5 y la categoría obrero textil \$ 3,58 en la primera ronda. Sin embargo, luego de los acuerdos en consejos de salarios, la mediana de la categoría obrero metalúrgico era un 47% superior a la de la primera ronda, mientras que la de la categoría obrero textil solamente se incrementó un 11%.

Como era de esperar, las categorías correspondientes a los cargos de Administrativos presentan promedios de jornales más altos que las de obreros para las dos ramas. En la industria metalúrgica hay una diferencia entre el promedio de las categorías administrativas y obreras del orden del 76% en la primera ronda, que se reduce a un 57% luego de los incrementos. En la industria textil, en promedio un administrativo ganaba en la primera ronda un 74% más que un obrero, mientras que esta diferencia casi no se modifica luego de la segunda ronda. De aquí que la brecha entre ambas categorías disminuya en la metalúrgica y no en la textil.

Las observaciones de categorías obreras en la base son 991 repartidas en 245 correspondientes a la industria metalúrgica y 746 de la industria textil. Al no contar con la cantidad de trabajadores por categoría me obliga a adjudicar una ponderación idéntica para cada una de ellas y por tanto me impide construir un índice de salarios. Por tanto es importante recordar que todo lo dicho anteriormente se refiere a la variación de los jornales reales para un conjunto de categorías agrupadas según diferentes clasificaciones y no al jornal percibido en promedio por los obreros de esas industrias.

Los resultados, a pesa de esta limitación, permiten concluir que hubo aumentos de salarios reales en la segunda ronda con relación a la primera y que este aumento fue diferente según la función en cada uno de los grupos.

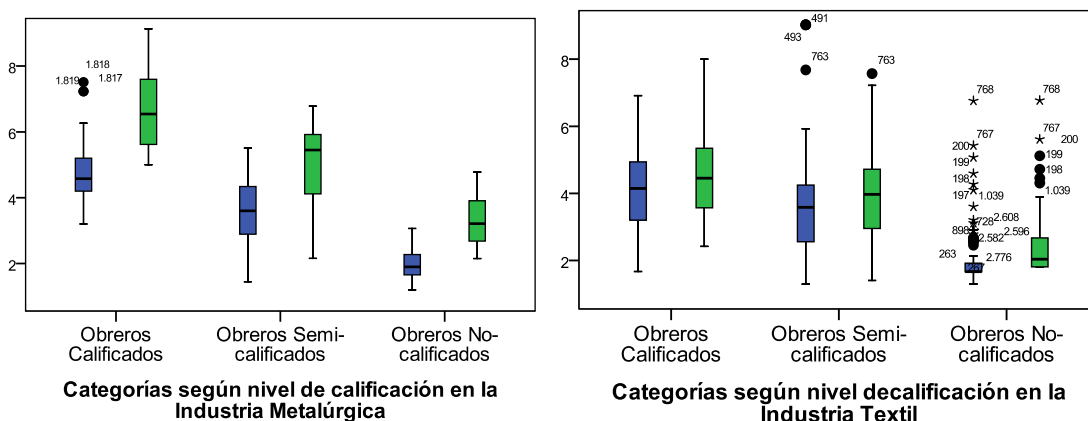
### 6.3 Análisis según el nivel de calificaciones de los obreros para ambos grupos

La limitación planteada en la sección anterior se intentará superar, analizando las categorías obreras según diferentes tipos de calificaciones. Un mayor nivel de desagregación de las categorías recopiladas implicó reclasificar dicha variable en tres nuevas, según diferentes niveles de calificación de los obreros en: 1) obreros calificados, 2) obreros semi-calificados y 3) obreros no-calificados.

Consideradas de esta forma, de las 991 categorías obreras recopiladas, el 44% corresponden a categorías de obreros calificados, 37% a obreros semi-calificados y 19% las categorías correspondientes a obreros no-calificados. La distribución de estas por grupo presenta algunas diferencias importantes. Mientras que dentro de la industria metalúrgica, la distribución es casi uniforme, con un 35% de observaciones correspondientes a categorías de obreros calificados, 32% a categorías de obreros semi-calificados y 33% a categorías de obreros no-calificados, en la industria textil, casi la mitad de las observaciones (47%) corresponden a categorías de obreros calificados, el 39% a categorías de obreros semi-calificados y sólo el 14% a obreros no-calificados.

La intuición indica que a mayor calificación mayor remuneración por lo que lo primero que pretendo observar es medianas más altas para las primeras que para las últimas.

*Gráficos 13 y 14: Diagrama de cajas de jornales reales en la primera y la segunda ronda según nivel de calificación de las categorías obreras.*



*Elaboración propia.*

Como puede observarse en los Gráficos 13 y 14, en la industria metalúrgica los jornales parecen ajustarse mucho mejor que en la textil a los niveles de calificación. La mediana de jornales en la primera ronda para las categorías de obreros calificados en la industria metalúrgica es 27% superior a la de los semi-calificados y es casi una vez y media el de los obreros no-calificados. En la industria textil las diferencias son también significativas, igualando la relación entre calificados y no-calificados, aunque el porcentaje es menor entre calificados y semi-calificados 16%.

Cuadro 18: Medidas de resumen según nivel de calificación de los obreros para ambos grupos.

**Resumen de Medias, Medianas y Aumentos por Ronda para ambos grupos según Calificación de los Cargos Obreros**

	Categorías según función	Media		Mediana		Aumentos		Casos considerados
		Jornal R1	Jornal R2	Jornal R1	Jornal R2	Media	Mediana	
<b>Industria Metalúrgica</b>	Calificados	4,7964	6,6190	4,5800	6,5410	38%	43%	86
	Semi-Calificados	3,5459	4,9710	3,6000	5,4500	40%	51%	79
	NO Calificados	1,9676	3,3105	1,9000	3,2110	68%	69%	80
<b>Industria Textil</b>	Calificados	4,1736	4,5854	4,1473	4,4528	10%	7%	349
	Semi-Calificados	3,5345	3,9776	3,5835	3,9718	13%	11%	291
	NO Calificados	2,0634	2,4203	1,6659	2,0404	17%	22%	106
<b>Categoría Obreros ambos grupos</b>		<b>3,5861</b>	<b>4,2797</b>	<b>3,5835</b>	<b>4,1189</b>	<b>19%</b>	<b>15%</b>	<b>991</b>

*Elaboración propia.*

La mediana de las categorías de obreros calificados de la industria metalúrgica fue en la primera ronda de \$ 4,58, un poco más alta que la mediana en la industria textil que alcanza los \$ 4,1473. Menor diferencia existe entre grupos para las categorías de obreros semi-calificados, no llega al 0,5% a favor de la industria metalúrgica, con una diferencia en la mediana de \$ 0,02 y en la media de \$ 0,1 y un valor de jornal real para ambos en el entorno de \$ 3,59. Los obreros no-calificados son los que presentan la mayor diferencia inicial entre grupos. Mientras que la mediana para la industria metalúrgica es de \$ 1,9 por jornal, en la textil es de \$ 1,665, 14% menor.

Analizando ahora los aumentos laudados para cada grupo de categorías de obreros según sus calificaciones podemos extraer tres conclusiones. La primera es que hubo diferentes aumentos según el nivel de calificación. La segunda es que este aumento fue muy superior en la industria metalúrgica que en la industria textil. Y una tercera conclusión, que será analizada con mayor profundidad en la siguiente sección, referida al diferencial de incrementos entre categorías, dándose mayores aumentos a las categorías peor remuneradas en la primera ronda y menores a aquellas de mayores ingresos diarios.

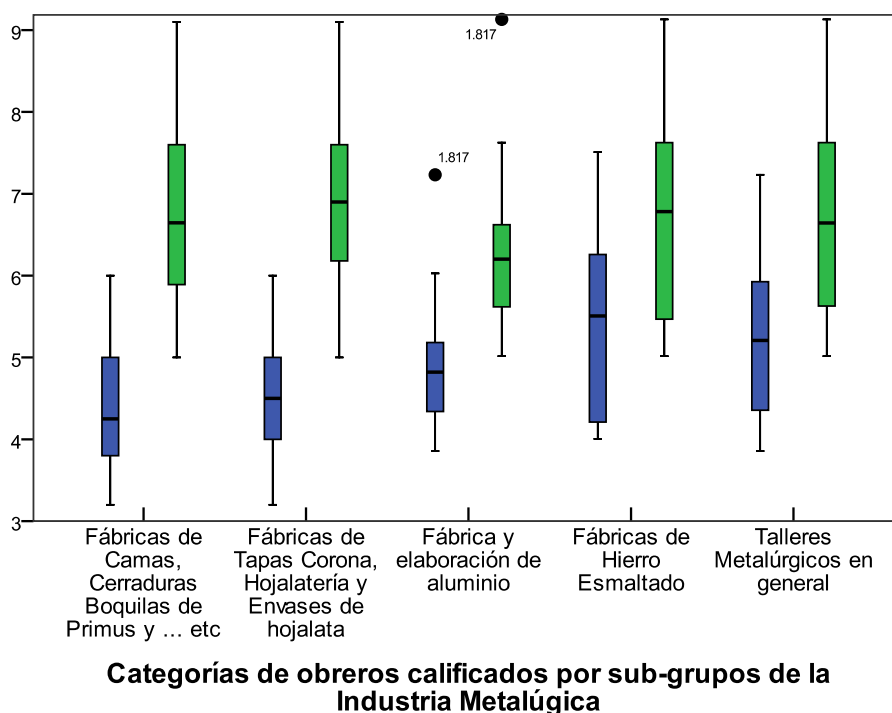
Si observamos lo sucedido en la industria metalúrgica, las categorías de obreros no-calificados aumentaron en mediana un 69%, pasando de un jornal de \$ 1,9 a uno de \$ 3,21, 22% inferior al del promedio de los obreros en su conjunto para ambas industrias. Las categorías de obreros semi-calificados obtuvieron un incremento del



51% en mediana, alcanzando los \$ 5,45 y las de los obreros calificados un 43% percibiendo en mediana un jornal de \$ 6,541 en términos reales. Estas últimas dos categorías superan el promedio de la categoría obrero para el conjunto de ambas industrias en un 32 % y un 58% respectivamente. Los obreros de la industria textil no lograron los mismos niveles de aumento. Las categorías de obreros no-calificados, fueron las que mayor porcentaje de incremento tuvo, 22% en mediana, un tercio del alcanzado para la misma categoría en la industria metalúrgica. Las categorías de obreros semi-calificados, aumentaron 11% y las de los obreros calificados apenas 7%. Esto sitúa a la mediana de jornales reales de los obreros semi-calificados de la industria textil un 3,6% por debajo del promedio de las categorías obreras para ambos grupos y a los jornales reales de los obreros calificados apenas un 8% por encima del mismo promedio.

### 6.3.1 Análisis según sub-grupos Industria Metalúrgica

Gráficos 15: Diagrama de cajas de jornales reales en la primera y la segunda ronda según nivel de la categoría obreros calificados por sub-grupos de la Industria Textil.



*Elaboración propia.*

Algo que llama la atención a primera vista en el siguiente cuadro es que la mediana de jornales reales de los obreros calificados en la industria metalúrgica presenta notorias diferencias por sub-grupos. Las primeras dos cajas azules que representan la distribución de los jornales en la primera ronda para cada uno de los sub-grupos,

están por debajo de las restantes, siendo las últimas dos las más altas. Si miramos en cambio, lo sucedido luego de la segunda ronda, vemos que las cajas verdes de los mismos grupos, alcanzan prácticamente el mismo nivel que la últimas dos.

Esto sólo puede explicarse por un aumento diferencial en los sub-grupos de la industria metalúrgica. El siguiente cuadro muestra las medianas de jornales reales en cada una de las rondas por sub-grupos y sus incrementos.

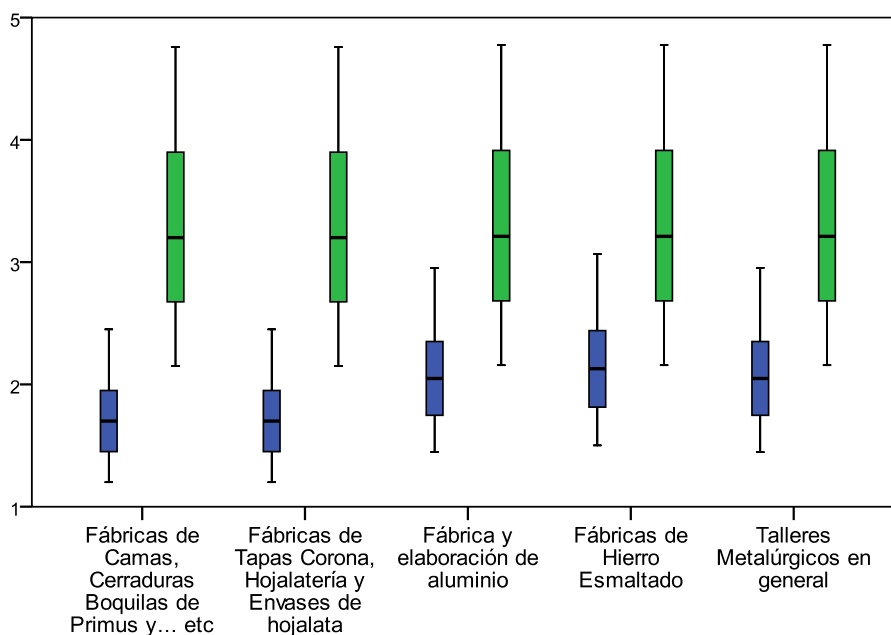
*Cuadro 19: Incrementos reales de los jornales de obreros calificados en los sub-grupos de la Industria Metalúrgica*

<b>Incrementos en las categorías de obreros calificados por sub-grupos de la Industria Metalúrgica</b>				
Sub-grupos Industria Metalúrgica		Jornal real R1	Jornal real R2	% Aumento
<b>Calificados</b>	Fábricas de Camas, Cerraduras Boquillas de Primus y ... etc	4,250	6,645	56%
	Fábricas de Tapas Corona, Hojalatería y Envases de hojalata	4,500	6,900	53%
	Fábrica y elaboración de aluminio	4,822	6,202	29%
	Fábricas de Hierro Esmaltado	5,507	6,783	23%
	Talleres Metalúrgicos en general	5,209	6,644	28%
Total		4,580	6,541	43%

*Elaboración propia.*

Así, los dos primeros sub-grupos obtuvieron aumentos que casi duplican los del resto y que están muy por encima del incremento promedio del grupo para estas categorías. Lo mismo sucede si analizamos las categorías de obreros no-calificados, en el otro extremo del nivel de calificaciones. Nuevamente son fábricas de camas, cerraduras boquillas de primus [...] etc y las de elaboración de aluminio (dos primeras cajas) las que parten de una situación inferior a la del resto de los sub-grupos de la industria.

*Gráficos 16: Diagrama de cajas de jornales reales en la primera y la segunda ronda según nivel de la categoría obreros no-calificados por sub-grupos de la Industria Metalúrgica.*



**Categorías de obreros no-calificados por sub-grupos de la Industria Metalúrgica**

*Elaboración propia.*

Este gráfico es aún más contundente, al finalizar la segunda ronda los 5 sub-grupos se encuentran en casi idéntica situación, habiendo resuelto sus iniquidades internas para categorías del mismo nivel de calificación.

*Cuadro 20: Incrementos reales de los jornales de obreros no-calificados en los sub-grupos de la Industria Metalúrgica*

**Incrementos en las categorías de obreros NO-calificados por sub-grupos de la Industria Metalúrgica**

Sub-grupos Industria Metalúrgica	Jornal real R1	Jornal real R2	% Aumento
Fábricas de Camas, Cerraduras Boquillas de Primus y ... etc	1,700	3,200	88%
Fábricas de Tapas Corona, Hojalatería y Envases de hojalata	1,700	3,200	88%
<b>NO -</b> Fábrica y elaboración de aluminio	2,049	3,211	57%
Fábricas de Hierro Esmaltado	2,128	3,211	51%
Talleres Metalúrgicos en general	2,049	3,211	57%
<b>Calificados</b> Total	1,900	3,211	69%

*Elaboración propia.*

Parece fundado afirmar que la negociación en el marco de los consejos de salarios ayudó a equiparar los jornales de las categorías de similar calificación en el grupo metalúrgico.

### 6.3.2 Análisis según sub-grupos Industria Textil

La comparación con lo sucedido en la industria textil es drásticamente diferente. Si bien se observan diferentes situaciones iniciales entre los sub-grupos, no es evidente que esa situación cambiara luego de la segunda ronda.

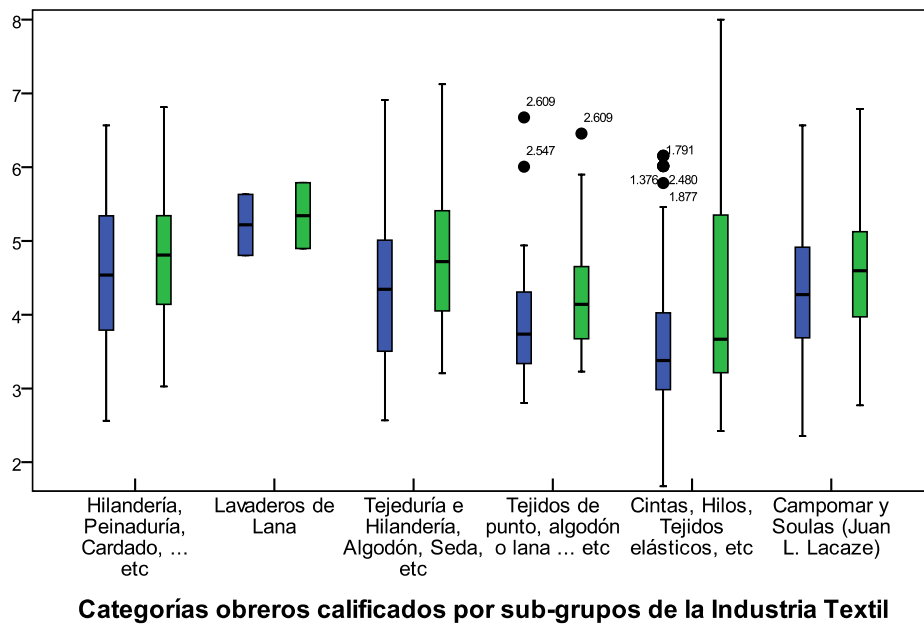
*Cuadro 21: Incrementos reales de los jornales de obreros calificados en los sub-grupos de la Industria Textil.*

<b>Incrementos en las categorías de obreros calificados por sub-grupos de la Industria Textil</b>				
	Sub-grupos Industria Textil	Jornal real R1	Jornal real R2	% Aumento
<b>Calificados</b>	Hilandería, Peinaduría, Cardado, Lavadero de Lana, Tejeduría de Lana en gral, etc	4,539	4,809	6%
	Lavaderos de Lana	5,218	5,343	2%
	Tejeduría e Hilandería, Algodón, Seda y Fibra Mallería	4,345	4,720	9%
	Tejidos de punto, algodón o lana, medias, calcetines, etc	3,738	4,141	11%
	Cintas, Hilos, Tejidos elásticos y alfombras	3,378	3,667	9%
	Campomar y Soulas (Juan L. Lacaze)	4,273	4,595	8%
	<b>Total</b>	<b>4,147</b>	<b>4,453</b>	<b>7%</b>

*Elaboración propia.*

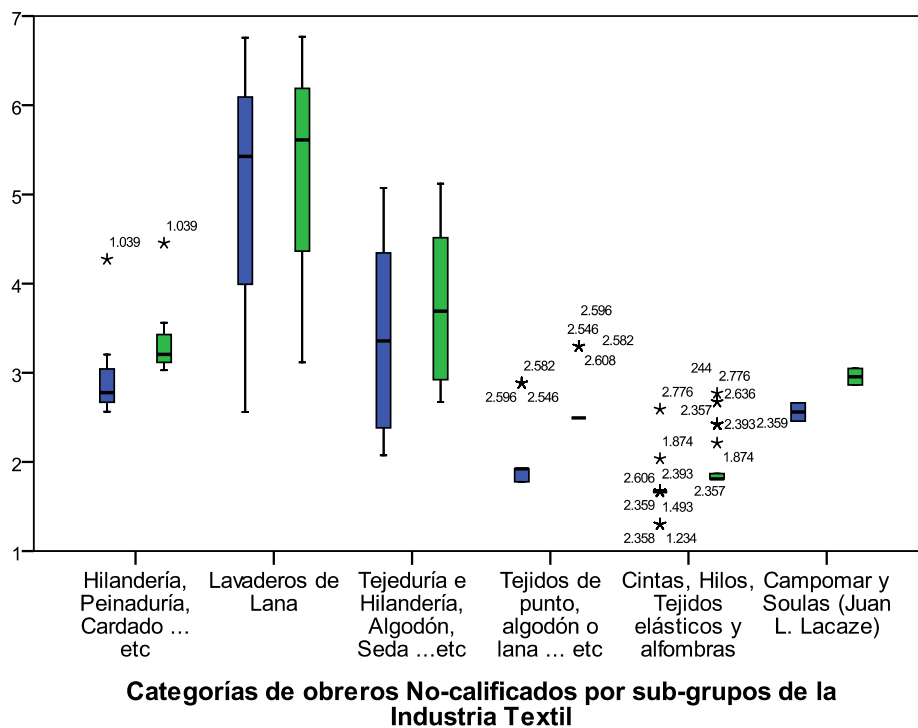
El promedio de incrementos de jornales reales para las categorías de obreros calificados en la industria textil fue de un 7%, estando 4 grupos por encima de este, uno casi a la par y otro muy por debajo. Estos porcentajes no se corresponden sin embargo inversamente con la situación inicial ni tampoco los diferenciales entre grupos iniciales. Si bien los Lavaderos de lana parten de la situación más favorable y reciben los menores aumentos (sólo un 2% frente al 7% del promedio de la industria), las Tejedurías e Hilanderías recibieron los mismos incrementos que las Fábricas de cintas, hilos, tejidos elásticos y alfombras, partiendo de un promedio de jornales reales casi un 30% mayor. Así mismo, las fábricas de tejidos de punto, algodón o lana se encontraban en una posición relativa 10% mejor que las de cintas, hilos, tejidos elásticos y alfombras y en cambio fueron las que percibieron el mayor incremento en mediana alcanzando un 11%, 4 puntos por encima del promedio.

Gráficos 17: Diagrama de cajas de jornales reales en la primera y la segunda ronda según nivel de la categoría obreros calificados por sub-grupos de la Industria Textil



Elaboración propia

Gráficos 18: Diagrama de cajas de jornales reales en la primera y la segunda ronda según nivel de la categoría no-obreros calificados por sub-grupos de la Industria Textil



Elaboración propia

El caso de los obreros no-calificado en la industria textil es el que más dudas presenta, al menos para algunos sub-grupos. Con un promedio en la industria del 22% de aumento, los Lavaderos de lana solo acuerdan un incremento del 3%, manteniéndose a la cabeza de los jornales reales promedio mayores aún luego de la segunda ronda.

*Cuadro 22: Incrementos reales de los jornales de obreros no-calificados en los sub-grupos de la Industria Textil.*

<b>Incrementos en las categorías de obreros NO-calificados por sub-grupos de la Industria Textil</b>				
	Sub-grupos Industria Textil	Jornal real R1	Jornal real R2	% Aumento
<b>No - Calificados</b>	Hilandería, Peinaduría, Cardado, Lavadero de Lana, Tejeduría de Lana en gral, etc	2,777	3,206	15%
	Lavaderos de Lana	5,427	5,611	3%
	Tejeduría e Hilandería, Algodón, Seda y Fibra Mallería	3,357	3,690	10%
	Tejidos de punto, algodón o lana, medias, calcetines, etc	1,922	2,494	30%
	Cintas, Hilos, Tejidos elásticos y alfombras	1,666	1,809	9%
	Campomar y Soulas (Juan L. Lacaze)	2,560	2,956	15%
	Total	1,666	2,040	22%

#### 6.4 Análisis de los cuartiles de jornales reales y sus incrementos por grupos

Como fuera comentado anteriormente, para responder sobre las posibles modificaciones en la dispersión salarial en cada uno de los grupos calcularé los cuartiles de los jornales reales para cada una de las rondas tanto a nivel de grupo, como considerando las categorías según el lugar que ocupan en la empresa (administrativos y obreros) y según el nivel de calificación y analizaré los movimientos inter-cuartiles que se dieron entre ambas rondas.

Dentro de la industria metalúrgica son 366 las observaciones para las que cuento con datos en ambas rondas. Analizando los incrementos de todos los jornales laudados en ambas rondas esperaré encontrar los mayores porcentajes en las celdas resaltadas con colores. Si los incrementos de jornales mejoraron la dispersión salarial entonces es de esperar que los mayores incrementos se dieran en los primeros cuartiles y los menores en los cuartiles de jornales de la primera ronda más altos. Así, debería ver altos porcentajes en la diagonal resaltada.

Cuadro 23: Análisis por cuartiles en la Industria Metalúrgica

**Correspondencia entre cuartiles de los jornales reales de la primera ronda y el incremento relativo entre rondas para la Industria Metalúrgica**

Cuartiles de los incrementos relativos de jornales reales de la Industria Metalúrgica							
Cuartiles de los jornales reales en la primera ronda de la Industria Metalúrgica	Cuartiles, recuento y porcentajes		1º Cuartíl	2º Cuartíl	3º Cuartíl	4º Cuartíl	Total
	1º Cuartíl	casos	0	7	34	51	92
		%	0%	8%	37%	55%	100%
	2º Cuartíl	casos	5	27	19	40	91
		%	5%	30%	21%	44%	100%
	3º Cuartíl	casos	29	31	29	2	91
		%	32%	34%	32%	2%	100%
4º Cuartíl	casos	58	26	8	0	92	
	%	63%	28%	9%	0%	100%	
<b>Total</b>	casos	<b>92</b>	<b>91</b>	<b>90</b>	<b>93</b>	<b>366</b>	
	%	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>	

*Elaboración propia.*

El 55% de los jornales reales metalúrgicos laudados en la primera ronda, tuvieron aumentos correspondientes al cuartil más alto de incrementos relativos y el 63% de los jornales reales del cuartil más altos de jornales reales tuvo los menores aumentos relativos, confirmando así una tendencia a la convergencia entre los jornales de diferentes categorías. Lo mismo sucede con el segundo y tercer cuartil de jornales reales, en ambos casos más del 60% de las categorías tuvieron incrementos en relación inversa a su punto de partida.

No es posible decir lo mismo de lo sucedido en la industria textil. Allí, si bien un 59% de las categorías correspondientes al menor cuartil de jornales reales en la primera ronda tienen los mayores aumentos relativos y el 73% de las del tercer cuartil obtuvo incrementos relativos entre el primer y el segundo cuartil de estos, un 69% de las categorías mejor remuneradas en la primera ronda, también se benefició de aumentos del orden del tercer y cuarto cuartil de incrementos y solamente un 13% de éstas tuvo los menores incrementos.

Cuadro 24: Análisis por cuartiles en la Industria Textil

**Correspondencia entre cuartiles de los jornales reales de la primera ronda y el incremento relativo entre rondas para la Industria Textil**

Cuartiles de los incrementos relativos de jornales reales de la Industria Textil							
Cuartiles de los jornales reales en la primera ronda de la Industria Textil	Cuartiles, recuento y porcentajes		1º Cuartíl	2º Cuartíl	3º Cuartíl	4º Cuartíl	Total
	1º Cuartíl	casos	12	104	6	173	<b>295</b>
		%	4%	35%	2%	<b>59%</b>	<b>100%</b>
	2º Cuartíl	casos	94	76	67	60	<b>297</b>
		%	32%	26%	<b>23%</b>	<b>20%</b>	<b>100%</b>
	3º Cuartíl	casos	151	58	44	32	<b>285</b>
		%	<b>53%</b>	<b>20%</b>	15%	11%	<b>100%</b>
4º Cuartíl	casos	38	54	172	31	<b>295</b>	
	%	<b>13%</b>	18%	58%	11%	<b>100%</b>	
<b>Total</b>	<b>casos</b>	<b>295</b>	<b>292</b>	<b>289</b>	<b>296</b>	<b>1172</b>	
	<b>%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>	

Elaboración propia.

Por tanto es posible afirmar que no sólo los jornales reales aumentaron más en la industria metalúrgica que en la textil, sino que este aumento fue en general más equitativo en la primera que en la segunda, puesto que los porcentajes de incrementos relativos más altos, se dieron siempre para los cuartiles de jornales reales más bajos en la primera ronda. Nuevamente, la limitación de analizar todas las categorías en forma agregada es que estén ocultando aumentos diferenciales particulares en algunas clasificaciones especiales.

*6.4.1 Clasificación en cuartiles de los jornales reales para las categorías administrativas y obreras de ambos grupos*

Veamos ahora lo que pasa al interior de las categorías clasificadas según grandes grupos de la CIUO-88, excluyendo los cargos directivos. En el apartado 6.2.3 se estudió como los aumentos al interior de la industria metalúrgica fueron mayores para las observaciones de categorías obreras que para las de cargos administrativos. Así en mediana el incremento en los jornales reales obreros fue un 32% mayor que los administrativos. En la industria textil, el diferencial de incrementos entre las categorías



obreras y administrativas es muy pequeño, apenas un 1% por lo que no es posible afirmar que haya habido un incremento diferencial según la función que ocupan los trabajadores en la empresa.

Puesto que no conozco la cantidad de trabajadores efectivamente ocupando cada categoría, al estudiar los incrementos por cuartiles al interior de las observaciones clasificadas como administrativas y obreras por separado puedo acercarnos más a comprender como ha sido ese incremento en cada industria.

Como se puede observar, el 100% de categorías en el menor cuartil de jornales reales administrativos metalúrgicos de la ronda uno en esta industria recibió los aumentos correspondientes a los dos mayores cuartiles de incrementos relativos. Lo mismo sucede con el 70% de las categorías que se encontraban en el segundo cuartil de jornales reales en la primera ronda. Así mismo, más del 50% de las categorías pertenecientes al tercer cuartil y el 98% de las de mayores jornales reales, tuvieron incrementos del orden del primer y segundo cuartil, confirmando la tendencia a la equiparación de categorías similares.

*Cuadro 25: Análisis por cuartiles de las categorías administrativas de la Industria Metalúrgica*

**Correspondencia entre cuartiles de los jornales reales y el incremento relativo entre rondas para los cargos administrativos en la Industria Metalúrgica**

		Cuartiles de los incrementos relativos de jornales reales de cargos administrativos de la Industria Metalúrgica					
		Cuartiles, recuento y porcentajes	1º Cuartil	2º Cuartil	3º Cuartil	4º Cuartil	Total
Cuartiles de los jornales reales en la primera ronda de cargos administrativos de la Industria Metalúrgica	1º Cuartil	casos	0	0	15	15	<b>30</b>
		%	0%	0%	50%	<b>50%</b>	<b>100%</b>
	2º Cuartil	casos	0	9	12	9	<b>30</b>
		%	0%	30%	<b>40%</b>	<b>30%</b>	<b>100%</b>
	3º Cuartil	casos	5	6	8	5	<b>24</b>
		%	<b>21%</b>	<b>25%</b>	33%	21%	<b>100%</b>
	4º Cuartil	casos	25	11	0	1	<b>37</b>
		%	<b>68%</b>	30%	0%	3%	<b>100%</b>
	<b>Total</b>	casos	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>35</b>	<b>30</b>	<b>121</b>
		%	<b>25%</b>	<b>21%</b>	<b>29%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>

*Elaboración propia.*

Cuadro 26: Análisis por cuartiles de las categorías administrativas de la Industria Textil

**Correspondencia entre cuartiles de los jornales reales y el incremento relativo entre rondas para los cargos administrativos en la Industria Textil**

Cuartiles de los incrementos relativos de jornales reales de cargos administrativos de la Industria Textil							
Cuartiles de los jornales reales en la primera ronda de cargos administrativos de la Industria Textil	Cuartiles, recuento y porcentajes		1º Cuartíl	2º Cuartíl	3º Cuartíl	4º Cuartíl	Total
	1º Cuartíl	casos	0	6	6	11	<b>23</b>
		%	0%	26%	26%	<b>48%</b>	<b>100%</b>
	2º Cuartíl	casos	15	6	0	4	<b>25</b>
		%	60%	24%	<b>0%</b>	<b>16%</b>	<b>100%</b>
	3º Cuartíl	casos	15	3	9	3	<b>30</b>
%		<b>50%</b>	<b>10%</b>	30%	10%	<b>100%</b>	
4º Cuartíl	casos	0	9	6	11	<b>26</b>	
	%	<b>0%</b>	35%	23%	42%	<b>100%</b>	
Total	casos	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>29</b>	<b>104</b>	
	%	<b>29%</b>	<b>23%</b>	<b>20%</b>	<b>28%</b>	<b>100%</b>	

*Elaboración propia.*

No sucede lo mismo con los cargos administrativos en la industria textil. Allí si bien, el 48% de las categorías del primer cuartil de jornales reales tuvo los mayores incrementos relativos, solamente el 16% de las pertenecientes al segundo cuartil de jornales tuvo la misma suerte y más del 65% de las incluidas en el cuarto cuartil de jornales en la primera ronda tuvieron los aumentos correspondientes a los mayores cuartiles de incrementos.

Un estudio de estos incrementos por sub-grupos nos muestra un dato interesante. Los cargos administrativos de las actividades agrupadas en el sub-grupo 604, Fábricas de cintas, hilos, tejidos elásticos y alfombras, son los que explican el 100% de los casos de mayores aumentos partiendo del primer y tercer cuartil de jornales reales, así como del 75% de los mismos partiendo del segundo cuartil de jornales reales de la ronda uno. Además en ningún caso recibe aumentos inferiores al cuarto cuartil de incrementos relativos.

*Cuadro 27: Cantidad de categorías por sub-grupo de la Industria Textil y cuartiles iniciales y finales.*

**Cuartiles de incrementos relativos por sub-grupos de la industria textil**

Industria Textil	Cuartil inicial de jornales reales y cuartil de incrementos relativos													Total
	12	13	14	21	22	24	31	32	33	34	42	43	44	
Hilandería, Peinaduría, Cardado, Lavadero de Lana, Tejeduría de Lana en gral, etc	2	2		5	2	1	5	1	3		3	2	2	28
Tejeduría e Hilandería, Algodón, Seda y Fibra Mallería	2	2		5	2		5	1	3		3	2	4	29
Tejidos de punto, algodón o lana, medias, calcetines, etc	2	2		5	2		5	1	3		3	2	2	27
Cintas, Hilos, Tejidos elásticos y alfombras			11			3					3		3	20

*Elaboración propia.*

El resto de las categorías correspondientes a cargos administrativos que tiene aumentos menores al cuarto cuartil de incrementos se distribuye de forma uniforme en todos los subgrupos para los cuales se cuenta con datos.

Por tanto, el análisis precedente me permite afirmar que en la industria metalúrgica, al interior de las categorías clasificadas como administrativas se produjo un incremento diferencial que favoreció a las peor remuneradas luego de la primera ronda, sin embargo los resultados son ambiguos en el caso de la industria textil.

#### *6.4.2 Clasificación en cuartiles de los jornales reales para las categorías obreras de ambos grupos*

De las 366 observaciones de la industria metalúrgica, 245 se corresponden con cargos obreros y 746 de las 1172 observaciones recabadas en la industria textil. Estas en mediana aumentaron un 47% en la industria metalúrgica y un 11% en la industria textil.

Si analizamos ahora lo sucedido en estas categorías por cuartiles de jornales reales de la primera ronda, confirmamos que en ambos grupos los cuartiles correspondientes a los menores jornales reales fueron los que tuvieron los mayores aumentos relativos, así como a aquellas que se encontraban en los cuartiles más altos la ronda les correspondieron los menores cuartiles de incrementos relativos. Por tanto parecería haber habido una mayor preocupación por equilibrar las diferencias al interior de las categorías obreras que en las administrativas.

Cuadro 28: Análisis por cuartiles de las categorías obreras de la Industria Metalúrgica

**Correspondencia entre cuartiles de los jornales reales y el incremento relativo entre rondas para los cargos obreros en la Industria Metalúrgica**

Cuartiles de los incrementos relativos de jornales reales de <b>cargos obreros</b> de la Industria Metalúrgica							
Cuartiles de los jornales reales de <b>cargos obreros</b> en la primera ronda de la Industria Metalúrgica	Cuartiles, recuento y porcentajes		1º Cuartíl	2º Cuartíl	3º Cuartíl	4º Cuartíl	Total
	1º Cuartíl	casos	0	17	8	35	<b>60</b>
		%	0%	28%	13%	<b>58%</b>	<b>100%</b>
	2º Cuartíl	casos	1	24	12	26	<b>63</b>
		%	2%	38%	<b>19%</b>	<b>41%</b>	<b>100%</b>
	3º Cuartíl	casos	20	13	26	1	<b>60</b>
		%	<b>33%</b>	<b>22%</b>	43%	2%	<b>100%</b>
4º Cuartíl	casos	41	5	15	1	<b>62</b>	
	%	<b>66%</b>	8%	24%	2%	<b>100%</b>	
Total	casos	<b>62</b>	<b>59</b>	<b>61</b>	<b>63</b>	<b>245</b>	
	%	<b>25%</b>	<b>24%</b>	<b>25%</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>	

Elaboración propia

Cuadro 29: Análisis por cuartiles de las categorías obreras de la Industria Textil

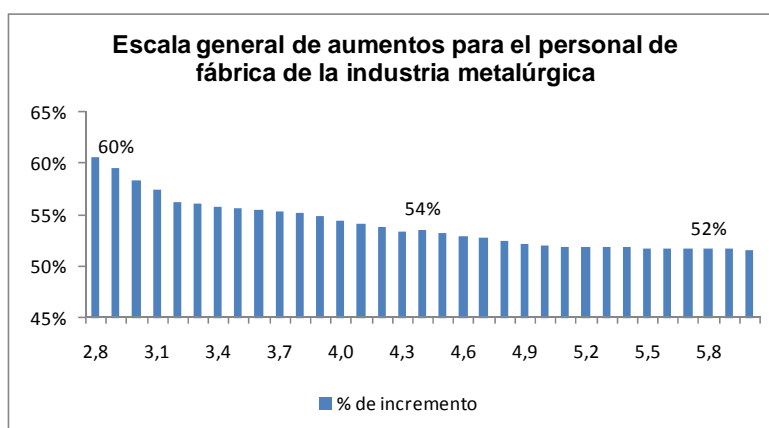
**Correspondencia entre cuartiles de los jornales reales de la primera ronda y el incremento relativo entre rondas para los cargos obreros en la Industria Textil**

Cuartiles de los incrementos relativos de jornales reales de <b>cargos obreros</b> de la Industria Textil							
Cuartiles de los jornales reales de <b>cargos obreros</b> en la primera ronda de la Industria Textil	Cuartiles, recuento y porcentajes		1º Cuartíl	2º Cuartíl	3º Cuartíl	4º Cuartíl	Total
	1º Cuartíl	casos	0	58	43	87	<b>188</b>
		%	0%	31%	23%	<b>46%</b>	<b>100%</b>
	2º Cuartíl	casos	37	24	66	56	<b>183</b>
		%	20%	13%	<b>36%</b>	<b>31%</b>	<b>100%</b>
	3º Cuartíl	casos	46	58	69	15	<b>188</b>
		%	<b>24%</b>	<b>31%</b>	37%	8%	<b>100%</b>
4º Cuartíl	casos	102	48	10	27	<b>187</b>	
	%	<b>55%</b>	26%	5%	14%	<b>100%</b>	
Total	casos	<b>185</b>	<b>188</b>	<b>188</b>	<b>185</b>	<b>746</b>	
	%	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>	

Elaboración propia.

Esto puede explicarse en parte a que la resolución número 12.225 registrada en el diario oficial con fecha 01/09/47 que alcanza a todos los sub-grupos de la industria metalúrgica resolvió por unanimidad establecer una nivelación de corrección entre las categorías comunes a todos los sub-grupos a los efectos de poder aplicar luego una escala general de aumento. Si bien, no se logró acuerdo entre las delegaciones obreras y patronales para la nivelación de corrección en todas las categorías, si se logró para acuerdo para algunas de éstas.

*Cuadro 30: Escala de aumentos general para Industria Metalúrgica*



*Elaboración propia*

#### *6.4.3 Clasificación en cuartiles según el nivel de calificación de los obreros*

Por último, me pregunto si esto sucede de manera diferencial dentro de las diferentes calificaciones de los obreros. Como fuera calculado en la sección 6.3.1 las categorías de obreros calificados de la industria metalúrgica tuvieron en mediana un aumento del 43% mientras que las categorías de obreros no-calificados lo hicieron en un 69%. Así, calculando el incremento relativo de los cuartiles calculados para la primera y la segunda ronda de estas categorías es posible observar que en general los obreros calificados tuvieron mayores aumentos en los primeros cuartiles de jornales reales y menores en los más altos, con la única salvedad del tercer cuartil de jornales donde se dio un aumento relativo proporcional a la posición en un 57%. Sin embargo, no sucede lo mismo con los obreros no-calificados, donde los más altos cuartiles de incrementos relativos se reparten de forma más pareja entre los diferentes cuartiles de jornales de la primera ronda.

*Cuadro 31: Análisis por cuartiles de las categorías obreros calificados del Grupo 5*

**Correspondencia entre cuartiles de los jornales reales de la primera ronda y el incremento relativo entre rondas para los cargos obreros calificados en la Industria Metalúrgica**

Cuartiles de los incrementos relativos de jornales reales de cargos obreros calificados de la Industria Metalúrgica							
Cuartiles de los jornales reales de cargos obreros calificados en la primera ronda de la Industria Metalúrgica	Cuartiles, recuento y porcentajes		1º Cuartíl	2º Cuartíl	3º Cuartíl	4º Cuartíl	Total
	1º Cuartíl	casos	3	4	1	12	<b>20</b>
		%	15%	20%	5%	<b>60%</b>	<b>100%</b>
	2º Cuartíl	casos	1	9	5	9	<b>24</b>
		%	4%	38%	<b>21%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>
	3º Cuartíl	casos	1	8	12	0	<b>21</b>
%		<b>5%</b>	<b>38%</b>	57%	0%	<b>100%</b>	
4º Cuartíl	casos	16	1	4	0	<b>21</b>	
	%	<b>76%</b>	5%	19%	0%	<b>100%</b>	
Total	casos	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>86</b>	
	%	<b>24%</b>	<b>26%</b>	<b>26%</b>	<b>24%</b>	<b>100%</b>	

Elaboración propia

Cuadro 32: Análisis por cuartiles de las categorías obreros no-calificados del Grupo 5

**Correspondencia entre cuartiles de los jornales reales de la primera ronda y el incremento relativo entre rondas para los cargos obreros no-calificados en la Industria Metalúrgica**

Cuartiles de los incrementos relativos de jornales reales de cargos obreros no-calificados de la Industria Metalúrgica							
Cuartiles de los jornales reales de cargos obreros no-calificados en la primera ronda de la Industria Metalúrgica	Cuartiles, recuento y porcentajes		1º Cuartíl	2º Cuartíl	3º Cuartíl	4º Cuartíl	Total
	1º Cuartíl	casos	2	4	8	6	<b>20</b>
		%	10%	20%	40%	<b>30%</b>	<b>100%</b>
	2º Cuartíl	casos	5	6	4	4	<b>19</b>
		%	26%	32%	<b>21%</b>	<b>21%</b>	<b>100%</b>
	3º Cuartíl	casos	6	4	9	2	<b>21</b>
%		<b>29%</b>	<b>19%</b>	43%	10%	<b>100%</b>	
4º Cuartíl	casos	6	7	0	7	<b>20</b>	
	%	<b>30%</b>	35%	0%	35%	<b>100%</b>	
Total	casos	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>80</b>	
	%	<b>24%</b>	<b>26%</b>	<b>26%</b>	<b>24%</b>	<b>100%</b>	

Elaboración propia

Otra forma de analizar la posible incidencia en la dispersión salarial de los incrementos laudados en los consejos de salarios, es analizar cuántas de las categorías que en la primera ronda caían dentro del primer cuartil de jornales reales, lograron mejorar su posición (cambiar de cuartil) en la segunda ronda. En el siguiente cuadro es posible observar los desplazamientos entre cuartiles de jornales reales de una ronda a la otra para las categorías de obreros calificados en la industria metalúrgica. Las celdas en gris corresponden a los casos que se mantienen incambiados. Las celdas en verde representan los casos en los que se produce un corrimiento en el sentido favorable al mejor posicionamiento en la distribución salarial de las categorías en la ronda y las celdas en naranja representan los casos que se producen en la dirección opuesta.

Así, el 15% de las categorías que se encontraban en el primer cuartil de jornales reales en la ronda uno, mejoran su posicionamiento en la segunda ronda, 21% de las que se encontraban en el segundo cuartil y un 19% de las pertenecientes al tercer cuartil de jornales en la primera ronda. Sin embargo, también encontramos categorías que empeoran su posicionamiento en la escala de jornales.

*Cuadro 33: Desplazamiento entre cuartiles de categorías obreros calificados Grupo 5*

**Desplazamiento entre cuartiles de los jornales reales de cargos obreros calificados de la primera ronda y la segunda, para la Industria Metalúrgica**

		Cuartiles de los jornales reales de cargos obreros <b>calificados</b> en la segunda ronda de la Industria Metalúrgica					
		Cuartiles, recuento y porcentajes	1º Cuartil	2º Cuartil	3º Cuartil	4º Cuartil	Total
Cuartiles de los jornales reales de cargos obreros calificados en la primera ronda de la Industria Metalúrgica	1º Cuartil	casos	17	3	0	0	<b>20</b>
		%	85%	15%	0%	0%	<b>100%</b>
	2º Cuartil	casos	7	12	5	0	<b>24</b>
		%	29%	50%	21%	0%	<b>100%</b>
	3º Cuartil	casos	0	4	13	4	<b>21</b>
		%	0%	19%	62%	19%	<b>100%</b>
	4º Cuartil	casos	0	0	7	14	<b>21</b>
		%	0%	0%	33%	67%	<b>100%</b>
	Total	casos	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>86</b>
		%	<b>28%</b>	<b>22%</b>	<b>29%</b>	<b>21%</b>	<b>100%</b>

*Elaboración propia*

Puesto que siempre estoy analizando las categorías agrupadas como obreros calificados, no es de esperar que existan grandes diferencias entre los aumentos que perciben unas y otras, a menos que se parta de una situación interna muy injusta. Como se puede observar casi un 30% de las observaciones del segundo cuartil de jornales reales en la primera ronda empeoran su situación relativa en la segunda ronda, al igual que un 19% de las del tercer cuartil y un 33% de las del cuarto.

Es interesante ver a que sub-grupos de la industria pertenecen éstas en busca de interpretar mejor las posibles causas de estos movimientos entre cuartiles para categorías que se suponen debería aumentar en forma similar y por tanto mantenerse en los mismos cuartiles de jornales reales.

Los resultados obtenidos son contundentes, mientras que los sub-grupos 501 y 503 logran mejorar la posición del 50% de sus categorías, los sub-grupos de fabricación y elaboración de aluminio, hierro esmaltado y talleres metalúrgicos en general empeoran en la misma proporción las suyas. Dentro de las categorías que logran mejorar su posición relativa encontramos las de ajustador mecánico y ajustador limador, cincelador, grabador, soldador a la autógena, tornero mecánico y colchonero entre otras. Las que empeoran su posición relativa corresponden a los cargos de corta hierro, fundidor, impresor, mueblero, refilador, soldador a soplete, carpintero, soldador eléctrico, etc.

*Cuadro 34: Cantidad de categorías que mejoran o empeoran su posición relativa por sub-grupos del Grupo 5*

**Cantidad de categorías que mejoran, empeoran o mantienen su posición relativa entre una ronda y la otra por sub-grupos.**

<b>Industria Metalúrgica</b>	<b>Igual</b>	<b>Mejor</b>	<b>Peor</b>	<b>Total</b>
Fábricas de Camas, Cerraduras Boquillas de Primus y ... etc	16	8	0	<b>24</b>
Fábricas de Tapas Corona, Hojalatería y Envases de hojalata	9	4	0	<b>13</b>
Fábrica y elaboración de aluminio	13	0	7	<b>20</b>
Fábricas de Hierro Esmaltado	5	0	4	<b>9</b>
Talleres Metalúrgicos en general	13	0	7	<b>20</b>
<b>Totales</b>	<b>56</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>86</b>

Elaboración propia.



El mismo estudio realizado para las categorías de obreros no-calificados de la industria textil, nos muestra una situación completamente diferente. Mientras que el 100% de las categorías que pertenecían al tercer cuartil de jornales reales en la ronda uno, continúan perteneciendo al mismo cuartil en las segunda ronda y el 92% de las pertenecientes al cuarto cuartil en la primera ronda también mantienen su posición, solamente el 17% de las categorías incluidas en el primer cuartil de jornales reales permanecen en le mismo en la segunda, aumentando el restante 83% un escalón en su posición relativa.

El caso más sorprendente es el de las categorías pertenecientes al segundo cuartil de jornales reales en la primera ronda. De estas un 4% logran pegar el mayor salto posible, pasando a estar en la segunda ronda dentro del cuartil de categorías mejor remuneradas. Sin embargo, el 96% restante, pierde posición en el ranking de jornales reales de la segunda ronda, retrocediendo del segundo al primer cuartil de jornales reales.

*Cuadro 35: Desplazamiento entre cuartiles de categorías obreros no- calificados Grupo 6*

**Desplazamiento entre cuartiles de los jornales reales de cargos obreros no-calificados de la primera ronda y la segunda, para la Industria Textil**

		Cuartiles de los jornales reales de cargos obreros <b>no-calificados</b> en la segunda ronda de la Industria Textil					
Cuartiles de los jornales reales de cargos obreros <b>no-calificados</b> en la primera ronda de la Industria Textil	Cuartiles, recuento y porcentajes		1º Cuartil	2º Cuartil	3º Cuartil	4º Cuartil	Total
	1º Cuartil	casos	1	5	0	0	<b>6</b>
		%	17%	83%	0%	0%	<b>100%</b>
	2º Cuartil	casos	47	0	0	2	<b>49</b>
		%	96%	0%	0%	4%	<b>100%</b>
	3º Cuartil	casos	0	0	25	0	<b>25</b>
%		0%	0%	100%	0%	<b>100%</b>	
4º Cuartil	casos	0	0	2	24	<b>26</b>	
	%	0%	0%	8%	92%	<b>100%</b>	
Total	casos	<b>48</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>106</b>	
	%	<b>45%</b>	<b>5%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>	

*Elaboración propia.*

Cuadro 36: Cantidad de categorías por sub-grupo de obreros no- calificados Grupo 6 que cambian de cuartil.

Desplazamientos de cuartiles por sub-grupos de la industria textil

Industria Textil	Cuartil inicial de jornales reales y cuartil de incrementos relativos																Total
	11	12	13	14	21	22	23	24	31	32	33	34	41	42	43	44	
Hilandería, Peinaduría, Cardado ... etc													1		6		7
Lavaderos de Lana													2		1		3
Tejeduría e Hilandería, Algodón, Seda y Fibra Mallería													4		3	1	8
Tejidos de punto, algodón o lana, medias, calcetines, etc											8	7			4		19
Cintas, Hilos, Tejidos elásticos y alfombras			1	5		47	2					10	2				67
Campomar y Soulas (Juan L. Lacaze)															2		2
<b>Total</b>			1	5		47	2				8	17	9		16	1	106

Elaboración propia.

Nuevamente las categorías de obreros no-calificados que logran modificar su posición relativa pegando el salto más alto, pertenecen en su mayoría al sub-grupo correspondiente a las fábricas de cintas, hilos, tejidos elásticos y alfombras.

### 6.5 Análisis de los coeficientes de variación para ambos grupos.

El cálculo y los resultados de los coeficientes de variación o coeficientes de Pearson para ambas industrias se presente en el siguiente cuadro:

Cuadro 37: Coeficientes de variación luego de cada ronda para ambas industrias

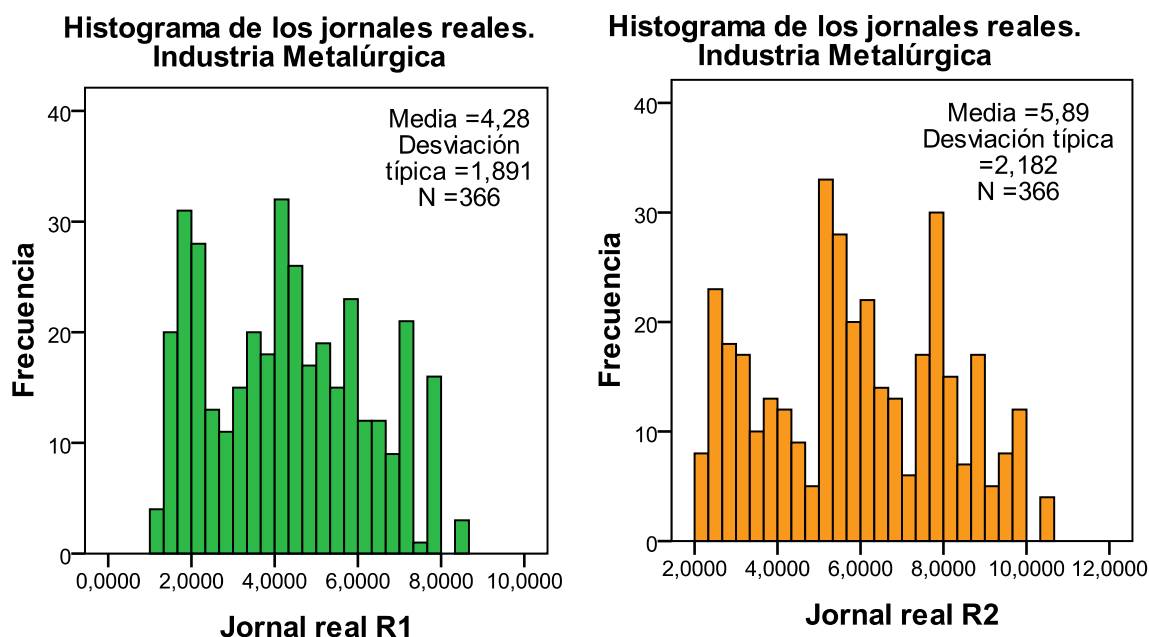
### Cálculo de coeficiente de variación (Pearson) para la Industria Metalúrgica y Textil

Grupos de Consejos de Salarios	Primera Ronda			Segunda Ronda		
	Desviación típica	Media	Coeficiente de Pearson	Desviación típica	Media	Coeficiente de Pearson
<b>Industria Metalúrgica</b>	<b>1,891</b>	<b>4,28</b>	<b>0,4418</b>	<b>2,182</b>	<b>5,89</b>	<b>0,3705</b>
Industria Textil (c/cargos dirección)	3,921	5,29	0,7412	4,395	5,92	0,7424
<b>Industria Textil (s/cargos dirección)</b>	<b>1,992</b>	<b>3,99</b>	<b>0,4992</b>	<b>2,148</b>	<b>4,43</b>	<b>0,4849</b>

Elaboración propia.

Del mismo se desprende que el coeficiente de variación luego de la primera ronda de consejos de salarios para la industria metalúrgica era 0.4418 mientras que luego de la segunda ronda es 0.3705, por lo que se produjo una baja del mismo.

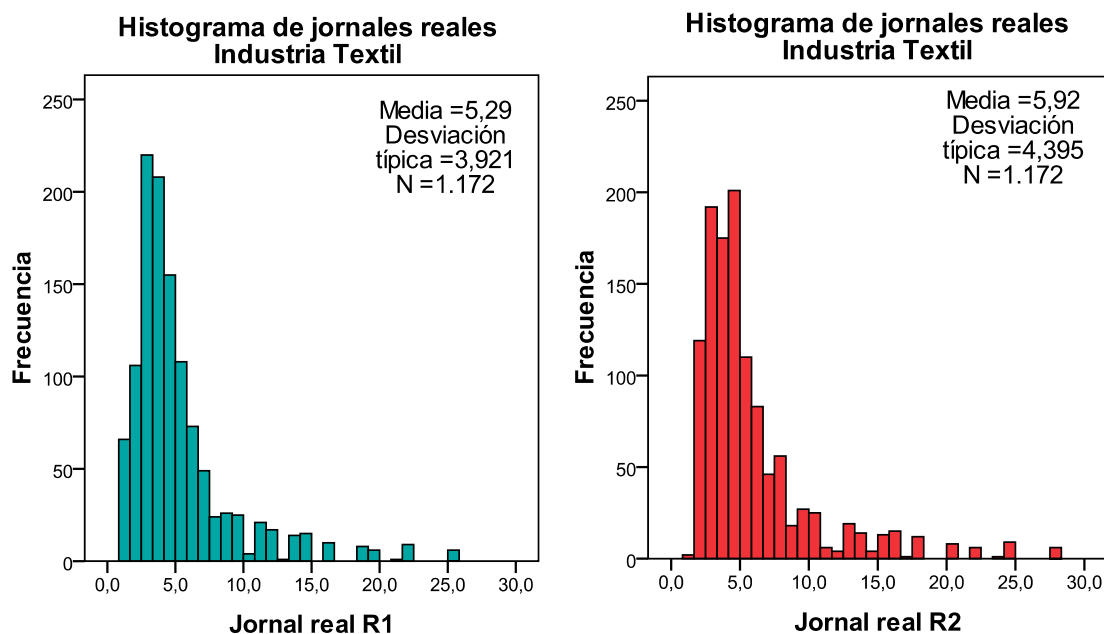
Gráficos 19 y 20: Histograma de jornales reales en cada ronda. Industria Metalúrgica



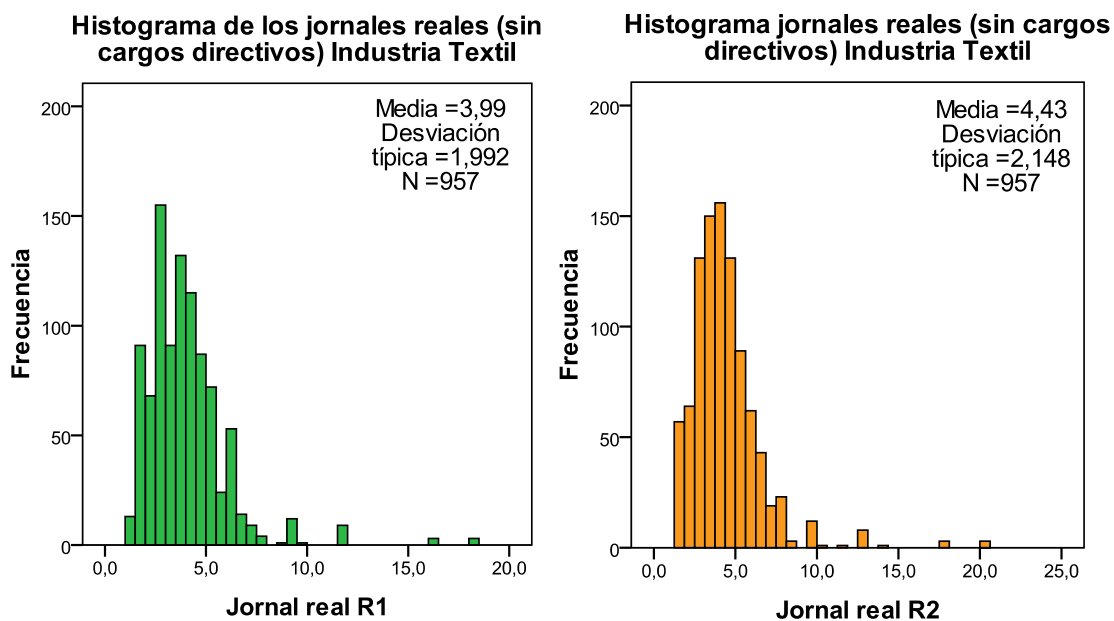
Un resultado interesante es la forma que adopta el histograma. Parecería razonable pensar que en la estructura de salarios de una empresa hubiera saltos como lo que se observan en el gráfico de la derecha, puesto que en distintos niveles de calificación y por tanto de escala salarial, es razonable pensar que existan más cargos con salarios bajos que altos. De allí que una posible conclusión sea que como consecuencia de los Consejos de Salarios, recién luego de la segunda ronda se halla logrado cumplir con una de las obligaciones previas, que era establecer la clasificación por profesión o categoría de los trabajadores (art.9°) y de esta forma favoreciendo una reestructuración salarial más justa en términos de calificaciones de los trabajadores.

El mismo cálculo para la industria textil, considerando los cargos de dirección muestra un leve aumento pero al dejar de considerar los mismos, también cae aunque esta variación podría ser no significativa. Analizando los resultados, incluyendo y excluyendo los cargos de dirección, la desviación típica aumenta luego de la segunda ronda, pasando de 3,921 a 4,395 si incluyo los cargos directivos y de 1,992 a 2,148 si los excluyo. Razonablemente la desviación estándar es mayor en el primer caso, puesto que la remuneración de esos cargos es mucho mayor.

Gráficos 21 y 22: Histograma de jornales reales en cada ronda. Industria Textil



Gráficos 23 y 24: Histograma de jornales reales (sin cargos de dirección) en cada ronda. Industria Textil



En este caso, a pesar de que incluso no consideramos los cargos administrativos, la caída del coeficiente de variación es tan pequeña que no podemos afirmar que se haya producido una disminución de la dispersión salarial aunque sí es posible afirmar que ésta al menos no empeoró como consecuencia de las negociaciones en los consejos de salario. Lo que sí es evidente es que la estructura de salarios en la industria en su conjunto es muy diferente a la de la metalúrgica. Una posible explicación se debe a la mayor cantidad de categorías relevadas en esta industria. Esto me lleva a pensar que

posiblemente exista una relación mucho menor entre la cantidad de encargados y trabajadores de planta. Aquí parecería que existe una gran cantidad de tareas a cargo de muy pocos cargos y de ahí que la estructura salarial esté concentrada en una gran masa de jornales medios. Esta idea podría verse apoyada en una de las disposiciones sobre condiciones de trabajo laudadas para los sub-grupos 501, que dice que del total de zurcidoras de peinado y cardado, las fábricas deberán tener el 35% de oficiales a contar del 01/01/45.

Por tanto es posible afirmar que se produjo una disminución de la dispersión salarial en la industria metalúrgica como consecuencia de los aumentos laudados en la segunda ronda de consejos de salarios y que en la industria textil la dispersión no empeoró.

## 6.6 Análisis de las votaciones por grupo y subgrupo

Por último, considerando la intervención Estatal en la forma de resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, se presenta la información de las votaciones de cada una de las rondas por grupo y subgrupo.

En el total de las resoluciones analizadas, el 71% de las veces se logró resolver por unanimidad de votos las diferentes disposiciones. Si bien en 15 de los 28 laudos de la industria metalúrgica laudados por unanimidad, se dejaron sendas reservas tanto de las delegaciones patronales como de las obreras, también se dejó constancia en varias oportunidades de la necesidad de llegar a acuerdos unánimes<sup>32</sup>. Solamente en un 6% de los casos se laudó con la mayoría de las delegaciones patronales y obreras, aunque debe aclararse que este fue un convenio que se homologó en el ámbito del consejo. Finalmente en más del 20% de los casos, la mayoría se logró por medio de los delegados del poder ejecutivo y obreros y en ninguno de los analizados el Estado intervino apoyando a las delegaciones patronales para aprobar una resolución.

Esta realidad parece haberse repetido en cada grupo. Vale decir, que del total de resoluciones laudadas en la industria textil, el 70% obtuvo la unanimidad de los votos, otro 20% se acordó por mayoría formada con los delegados del Poder Ejecutivo y los delegados obreros y el 10% restante en acuerdo entre patrones y obreros,

---

<sup>32</sup> Más adelante, cuando se detallen las reservas y otras cláusulas recopiladas en los formularios de evaluación de laudos, se dejará constancia de a cuál me referí aquí.

homologándose un convenio entre las partes. Si vemos lo sucedido entre una ronda y la otra, los porcentajes no se modifican votándose por unanimidad en la primera ronda 20 de los 29 laudos y en la segunda 12 de los 17 que se aprobaron. Sin embargo, el resto de las proporciones no se mantuvo. Mientras que el restante 30% se definió en la primera con el Estado apoyando a los delegados obreros en su lucha distributiva, en la segunda ronda obreros y patronos se entendieron sin intervención del mismo.

En el caso de la industria metalúrgica un 74% de las resoluciones fue laudado por unanimidad en ambas rondas, lográndose la misma en el 68% de los casos de la primera ronda y en el 79% de la segunda. Sin embargo, en los casos en que patronos y obreros no lograron ponerse de acuerdo, el estado siempre intervino inclinando la balanza a favor de los delegados obreros, un 32% de las veces en la primera ronda y un 21% de las veces en la segunda.

Un caso particular interesante de analizar es el laudo complementario número 11897 del sub-grupo Talleres metalúrgicos en general de fecha 15/06/46. De todos los laudos relevados, este es el único en que se detalla la forma de resolución para cada una de las 28 categorías laudadas. Un primer resultado llamativo es que ninguna de las categorías se laudó con mayoría entre patronos y obreros. Sin embargo, es posible pensar que estos casos estén incluidos dentro de las categorías que se registraron como laudadas por unanimidad, puesto que no es de esperar que el Estado intervenga generando discrepancias cuando no hay conflicto entre los delegados patronales y obreros. El 68% de las categorías se laudaron por unanimidad. Solamente un 7% de las mismas se acordaron por mayoría entre los delegados poder ejecutivo y patronal y el 25% de las restantes situaciones el estado intervino favoreciendo a los obreros. Si bien, es el único caso en que el apoyo del Estado a la delegación patronal se hace evidente, los porcentajes se mantienen dentro de los calculados para cada grupos por lo que no parece haber sido la excepción.

Complementando este análisis es interesante ver la cantidad de reservas que se dejaron sentadas en los laudos, aún incluso en los casos en que se aprobó por unanimidad. Así, el total de reservas que se dejan asentadas en las resoluciones en la primera ronda para la industria metalúrgica son 5, siendo el 100% a firma de los delegados patronales. En la segunda ronda, se deja constancia de un total de 10 reservas, repartidas en porcentajes iguales entre ambas delegaciones. Los resultados en la industria textil son un tanto diferentes. De las 11 reservas recogidas en la primera ronda, 5 corresponden a las delegaciones patronales y 6 a las obreras, mientras que

de un total de 9 en la segunda ronda, solamente 2 fueron hechas por la delegación patronal. Sin embargo un análisis del contenido de las mismas da cuenta de que en general, las reservas efectuadas por las delegaciones obreras se repiten idénticas en todos los sub-grupos, mientras que las correspondientes a los delegados patronales presentan una mayor diversidad respecto de los temas incluidos.

Analizando las reservas efectuadas en el contexto de grupo correspondiente a la industria metalúrgica, vemos que mientras la Delegación Patronal plantea que “considera inadecuado y muy oneroso para la generalidad de los establecimientos, el pago de \$9 diarios a las personas que realizan más de dos cobranzas por día” y “respecto de la resolución que limita el ingreso de los operarios menores de 17 años en la categoría de funciones clasificadas bajo la denominación de "ayudantes menores" por entender que el Consejo no tiene facultades para eso”, las Delegaciones Obreras dejan constancia sobre cuestiones menos particulares y más de fondo. Así, en todos los sub-grupos se asentó que “de acuerdo a la trayectoria de lucha de los obreros metalúrgicos en defensa de la Ind.Metalúrgica y de protección a la misma de la competencia monopolista extranjera aprobaría la revisión [de dicha posición] sólo en el caso que los órganos competentes del Estado hubieran certificado que los márgenes de ganancias de dichas empresas se vieran afectados más allá de los porcentajes establecidos en las leyes de ganancias excesivas y que dicha certificación diera todas las garantías contra el ocultamiento de ganancias en base a contabilidades fraguadas o la llamada inviolabilidad del secreto comercial”.

*Cuadro 38: Cantidad de reservas registradas por ronda según sub-grupos de la Industria Metalúrgica.*

**Reservas sobre los laudos según delegación y ronda de la Industria Metalúrgica**

Sub-grupos	Primera Ronda		Segunda Ronda	
	D.P	D.O	D.P	D.O
Cierres, Cortinas, Boquillas de primus, Broncerías, ... etc	1	0	1	1
Envases de hortaliza, Hojalatería, Tapas Corona	1	0	1	1
Elaboración de Aluminio	1	0	1	1
Fábricas de Hierro Esmaltado	1	0	1	1
Talleres Metalúrgicos en Gral	1	0	1	1
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

*Elaboración propia*

En la industria textil, las reservas son representativas de las dificultades sufridas al interior de los Consejos para lograr acuerdos, dada la variedad y heterogeneidad de las categorías a definir. Así las reservas de las Delegaciones Patronales abarcan desde su disconformidad respecto a la tarifa para los telares chicos; el aumento de 10% para los telares que dan menos de 85 golpes; el jornal del cardista de peinado; la retroactividad del laudo, los jornales de los Lavaderos de Lanas, los salarios mínimos para corredores de plaza y agentes viajantes por considerarlos excesivamente elevados, el salario de las revisadoras, dobladoras y empaquetadoras de frazadas, el salario de las urdidoras de 2da y 3era “ya que se aplica el régimen ilegal del salario progresivo y por antigüedad” y la retribución por el tiempo de limpieza de telares; hasta dejar constancia de que “los propietarios de las firmas de Cardado de Lana y otras fibras textiles solicitarán ser exceptuadas del presente aumento alegando que su situación económica no les permite abonarlos. En el mismo sentido y con respecto a las categorías de Tejedores de medias Cotton se han pronunciado los patronos de dicha rama dado el alto salario que perciben los mencionados operarios”. Además manifiestan que “solamente por excepción y espíritu transaccional han aceptado la fijación de retroactividad ya que consideran dicha práctica violatoria de los más elementales principios económicos y carentes de todo fundamento legal”.

*Cuadro 39: Cantidad de reservas registradas por ronda según sub-grupos de la Industria Textil*

Sub-grupos	Primera Ronda		Segunda Ronda	
	D.P	D.O	D.P	D.O
Hilandería, Peinaduría, Cardado, ... etc	3	2	2	3
Lavaderos de Lana	0	0	0	0
Tejeduría e Hilandería, Algodón, Seda y Fibra Mallería	1	2	0	2
Tejidos de punto, algodón o lana, medias, calcetines, etc	1	2	0	1
Cintas, Hilos, Tejidos elásticos y alfombras	0	0	0	1
Campomar y Soulas (Juan L. Lacaze)	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

*Elaboración propia*

Por su parte los Delegados Obreros de la Industria Textil declaran que la Unión Obrera Textil mantendrá la reclamación de aumento de salarios para los obreros de las fábricas no afiliadas a la Asociación de Industriales Textiles y para los obreros de los



Lavaderos de Lana por considerarla totalmente justificada, además reclama la fijación de un salario mínimo vital conforme al art.1 de la ley, aduciendo que la Dirección Nacional de Asuntos Económicos fija ese mínimo (en \$116,71) sin ajustarse aún al criterio de la ley. Por tanto sobre esa base deben revisarse los salarios de las categorías insuficientemente remuneradas y fijarse salarios mínimos para las categorías no definidas en laudos anteriores. Asimismo, declaran que la Industria Textil tiene vitalidad como para conceder estas mejoras a los trabajadores sin recurrir a la alteración de precios y que ella debe ser defendida conforme a los términos de la declaración conjunta de obreros e industriales para el 13/04/45.

## 6.7 Análisis de las disposiciones laudadas

En este apartado se comentan las disposiciones laudadas que no tienen que ver con el salario directo pero que sin duda fueron parte importante de la negociación. Del análisis de dicha información se podrán interpretar mejor algunos de los resultados anteriormente señalados. La descripción seguirá el mismo orden en que es presentada la información en los formularios que se anexan a este documento.

### 6.7.1 Discriminación por sexo

En la industria metalúrgica se establece que con carácter general el salario de la mujer trabajadora será el equivalente al 90% del fijado para el hombre. En el caso particular de la categoría Noyera, las mujeres recibirán igual salario que los hombres. En las máquinas de las usinas de transformación de papel, las obreras que entren en el futuro, menores de 21 años, serán equiparadas a ayudantes, siempre que al entrar no lo hagan sustituyendo al actual personal. Se acuerda que al quedar un puesto vacante atendido por personal masculino no podrá sustituirse por personal femenino. Cuando después de 4 años de antigüedad una mujer pase a desempeñar con la misma eficacia que un hombre, tareas de oficio reemplazando a hombres o tareas de oficio que actualmente están desempeñadas por hombres, percibirán el 65% del jornal establecido en este laudo para tales oficios. El personal femenino, cuyas características funcionales sean similares a las del "peón calificado" percibirá un jornal mínimo de \$2,30 (menor que el del hombre, pero mayor al 90%). Sin embargo, en las reuniones correspondientes a la segunda ronda, esta realidad comienza lentamente a cambiar. Para todos los sub-grupos, se resuelve que las escalas correspondientes a personal de fábrica y aprendices se aplicarán sin distinción de sexo aunque en el caso de la escala a aplicarse para ayudantes menores sí se mantiene la relación del 90% del salario establecido para el hombre en la misma categoría

En la industria textil mientras tanto, en la mayoría de los casos se lauda la misma categoría con diferentes salarios según sea hombre o mujer. Luego de la segunda ronda se igualan algunas categorías, pero este proceso no se determina con carácter general. De aquí que un trabajo sobre remuneraciones por género queda como futura línea de investigación (apéndice de esta monografía). Al momento de recoger la información sobre las categorías laudadas, dicha discriminación fue tenida en cuenta, por lo que cuento con los datos para analizar el diferencial de incrementos de jornales reales entre hombres y mujeres.

Disposiciones especiales para el Personal Femenino:

Todas las fábricas o talleres de la industria metalúrgica que emplean personal femenino en cualquiera de sus secciones deben conceder de forma obligatoria 20 minutos diarios de descanso para merendar distribuidos en dos períodos de 10 minutos cada uno, uno por la mañana y otro por la tarde. Estos períodos de descanso podrán concederse en conjunto o por turnos dentro de los siguientes horarios: de mañana de 9.30 a 10.30 hrs y de tarde de 16 a 17 hrs y serán abonados como tiempo de trabajo.

### 6.7.2 Salarios Variables

En ambos grupos se laudaron cláusulas especiales sobre salarios variables. En la industria metalúrgica, éstas se concentraron ya desde el primer laudo en las tareas de cobranza fuera de la empresa, las categorías con reglamentaciones especiales por ley y tareas de limpiezas especiales. En la primera ronda se lauda en todos los sub-grupos que “el funcionario de cualquier categoría que salga a cobrar más de dos cuentas en el día, ganará sobre su sueldo un suplemento de \$ 0,9 por cada día dedicado a esta tarea”<sup>33</sup>. Lo llamativo de esta disposición especial es que tanto las categorías “cobrador” como “cobrador de plaza” fueron laudadas desde la primera ronda, así como las categorías “cajero”, “cajero auxiliar” y “cadete” que podría pensarse son las que más se asemejan con las condiciones especiales allí dispuestas.

En la misma ronda, se lauda para las Fábricas de cierres, camas, cerraduras, cortinas y boquillas de primus, Broncerías, Fundiciones, Niquelado, Metalizado, Cromado,

---

<sup>33</sup> La misma cláusula se lauda en todos los sub-grupos de la industria metalúrgica tanto en la primera como en la segunda ronda difiriendo sólo en el monto. En la primera ronda ganará \$ 0,9 y en la segunda \$ 0,10.

Plateado que “el taller pagará un litro de leche por día a pulidores, galvanizadores, soldadores autógenos, pintores y personal de fundición los días de fundición”. También en la industria textil los obreros que trabajen con ácidos y sulfitos recibirán un litro de leche. Esta disposición respondía a la creencia de que ese litro de leche evitaba fijar las partículas de metal en los pulmones. En la segunda ronda, se lauda una nueva disposición sobre salarios variables además de incrementar el monto suplementario a percibir por aquellos operarios que salgan a cobrar más de dos cuentas en el día. La nueva cláusula refiere a “los operarios que limpian las cámaras de cal de carburo” y dispone que “recibirán un suplemento de \$ 0,75 diarios sobre el jornal normal.

En la industria textil el caso es bastante diferente, en gran parte de las categorías de hilanderías y tejedurías se laudaron salarios base por cantidad mínima de pasadas y luego aumentos sobre estas. Esto podía ser por rollo suplementario, orillas, dibujo, lisa, torsión, cantidad de lanzaderas, colores, fantasía, filetes, hilos, colores, lanzaderas, golpes, etc. Si bien, a los efectos de esta monografía no se tomaron en cuenta los incrementos sobre las bases puesto que dependían de la productividad de los trabajadores (y los descuentos por producción dañada, etc), se consideró en los casos que fue necesario un promedio de 16,500 pasadas por jornada de trabajo.

En la sección clasificación y lavaderos de fábricas que no alcancen a trabajar 250 jornadas hábiles en el año, los jornales se aumentarán en un 16,6%, salvo paralización por causa de fuerza mayor.

### *6.7.3 Condiciones de trabajo, aprendices y trabajadores menores*

La reglamentación del aprendizaje es una de las funciones secundarias que la Ley prevé para los Consejos de Salarios dentro de sus cometidos. Además, otra de las facultades conexas de los Consejos de Salarios consiste en la contemplación de las situaciones especiales (derivadas de la edad o de las aptitudes físicas o mentales restringidas) pudiendo establecer el porcentaje máximo de obreros y empleados en estas condiciones para cada establecimiento o grupo de ellos (art.16°).

Así, si bien no encontré ninguna resolución sobre el número máximo de menores que podían trabajar en una empresa, en ambos grupos se laudan cláusulas especiales para los aprendices, tanto sobre la determinación de las categorías que se consideran posibles de ser cumplidas por los menores, como sobre los plazos máximos que se

pueden permanecer en esa categoría y los aumentos diferenciales determinados en los laudos.

En la industria metalúrgica, se establece un premio por la capacitación para los aprendices que hayan cursado estudios completos o que estén cursando (atinentes con su actividad) percibiendo una escala de aumentos mayor a la de aprendices sin estudios. Además se estipula que deberán presentar certificado mensual expedido por la UTU como justificación. Además, luego de la segunda ronda, se establece para los ayudantes menores de 14 años que ya hayan ingresado a la Industria metalúrgica, que se les aplicará la escala para la categoría de ayudantes menores de 17. De esta manera se les reconoce cierta pertenencia a pesar de no poder ser considerados como empleados estrictamente.

Por último, todo operario menor que trabaje en una máquina y llene las condiciones de habilidades exigidas para un peón calificado, excepto la edad, se le pagará correspondiente a un peón calificado, además de que transcurridos cuatro años, pasarán a ser peones calificados o medio oficiales según su capacidad y el resultado de su aprendizaje.

Se prevé además que en caso de conflicto en la clasificación de los menores de 21 años, se resolverá el punto mediante un examen. Y aún más, se deja constancia en el laudo que a los efectos de escribir la prueba y de informar al Consejo, las delegaciones patronales y obreras se constituirán en Comisión Asesora del mismo. En los casos en que esta no se ponga de acuerdo por unanimidad, el Consejo solicitará el concurso de un maestro de la UTU, quien informará al consejo luego de tomar nueva prueba al interesado.

La reglamentación del aprendizaje en la industria textil, considera la antigüedad en función de las jornadas efectivas de trabajo. Así, para todas las categorías serán aprendices los que tengan menos de 100 jornadas en el oficio, con excepción de: 1) Sección Telares y Tejeduría: Atadores 150 jornadas, Pasa lisas 200 jornadas, Tejedores 450 jornadas; 2) Aprendices de Foguistas, Albañiles y Pintores: hasta 150 jornadas; 3) Aprendices de Carpintero: hasta 225 jornadas. En ambas industrias se aclara que la antigüedad se mantiene aunque el trabajador cambie de establecimiento.

Como fuera comentado en el capítulo 5 sobre el marco jurídico y los principales artículos de la Ley y la reglamentación de los Consejos de Salarios, no sólo se le otorgó el cometido de la fijación de los salarios mínimos, sino que dentro de esto se le

impusieron otros relativos a las facultades secundarias como ser el establecimiento de las deducciones que por concepto de vivienda, alimentación u otros provechos que resulten de la naturaleza del empleo (propinas, comisiones, habilitaciones, etc.) que podrán realizar los patronos sobre los sueldos de sus empleados (art.18°).

Al respecto, en la industria metalúrgica se resolvió que no se tomará en cuenta la vivienda como computable al sueldo cuando ella se encuentre dentro del establecimiento y si el patrón exige el uniforme, deberá proveer 2 trajes anuales, 1 de los cuales será a cargo del patrono y el otro del operario, cuyo importe podrá ser descontado de sus haberes hasta un máximo de un peso quincenal. En la industria textil, se deja expresamente escrito que no se cobrarán multas de ningún tipo. Además en ambas industrias se laudan comisiones para algunas categorías muy específicas.

Para el cumplimiento de la obligación principal de fijar el monto mínimo de salarios se le imputaron como obligaciones previas a la resolución de los Consejos, establecer la clasificación por profesión o categoría de los trabajadores (art.9°).

Así en la industria textil se aclaran las definiciones reglamentarias sobre las principales categorías. Se consideran mecánicos especialistas aquellos que posean u obtengan el certificado de UTU, aprendices en general los que cuentan con menos de 3 años de antigüedad, medio oficiales serán considerados aquellos que tienen entre 3 y 6 años en el oficio y los oficiales son todos aquellos que tienen más de 6 años en el oficio. En la industria metalúrgica se consideran tareas del peón a aquellas que sólo exigen capacidad física sin requerir ningún aprendizaje especial, bastando la simple indicación por parte del jefe, de cual es la tarea para que ésta pueda ser desempeñada por un hombre normal; mientras que el calificado es aquel operario sin conocimientos especiales pero que se distingue de un peón común en que ejerce funciones que no están al alcance de éste último. Asimismo, se distingue del Medio Oficial y Oficial en que mientras que estos necesitan un largo aprendizaje y conocimientos especiales que abarquen todo el proceso del oficio, el peón calificado sólo tiene desarrollada, por repetición mecánica, la habilidad para una tarea que requiere un conjunto de movimientos simples adquirida por la práctica que no excede de tres meses, sin necesidad de conocimientos o inteligencia especialmente desarrollados.

Respecto a la posibilidad de no encontrarse clasificado en ninguna de las categorías definidas por el Consejo, en ambas industrias se resolvió fijar un monto de aumento fijo para éstas, hasta se resuelva su situación. El mismo caso para aquellos trabajadores cuyas tareas, si bien entran dentro de alguna clasificación, no la describen en forma completa. Además, en la industria metalúrgica se prevé que todo operario que pase a realizar una tarea menos remunerada recibirá como compensación la diferencia correspondiente entre ambas durante las primeras 100 jornadas y luego el salario mejor remunerado, mientras que en la textil cuando un obrero u obrera desempeñe más de una función en el mismo establecimiento, recibirá siempre el salario correspondiente a la categoría mejor remunerada.

Un caso particular es el presentado por el sub-grupo Cintas, Hilos, Tejidos elásticos y alfombras. En este sub-grupo se resolvió que cuando un establecimiento tenga hasta 2 empleados, excluido el cadete y no éstos realicen tareas de contabilidad o cobranzas, el establecimiento tendrá por lo menos un auxiliar 3ero. Si los empleados realizan además de las tareas generales, tareas de contabilidad o cobranzas el establecimiento tendrá por lo menos un auxiliar 2do. Cuando el establecimiento tenga 3 a 5 empleados, tendrá por lo menos un auxiliar 2do y un auxiliar 3ero. Si tiene más de 6 empleados tendrá por lo menos un auxiliar 1ero, un auxiliar 2do y un auxiliar 3ero. Cuando un establecimiento tenga un auxiliar 6to, deberá tener más de 5 empleados.

Otro punto sobre el que ambas industrias laudan cláusulas especiales tiene que ver con la disminución del trabajo o la imposibilidad de realizarlo por alguna razón ajena al trabajador. En este sentido, los operarios de la industria metalúrgica que habiendo concurrido puntualmente al trabajo y que no trabajen por motivos ajenos a su voluntad, percibirán un cuarto jornal (2 horas) siempre que no hubiese mediado aviso previo. En la industria textil en cambio, se deja constancia de que en caso de merma de trabajo, no se despedirá ni se suspenderá personal, procediéndose a repartir equitativamente el trabajo existente dentro de cada especialidad.

Respecto de las horas extras y remuneración de los días feriados, en ambas industrias se deja constancia de la remuneración a percibir. Por sobre las 8 horas de la jornada legal autorizadas por el Instituto Nacional del Trabajo y de acuerdo con las leyes que rigen la materia se pagará media hora más por cada hora de trabajo. Lo mismo sucede los días feriados (1/05, 18/07, 25/08, 2/11 y 25/11), en que se abonará medio jornal más.

Se considera trabajo nocturno en la industria metalúrgica a las tareas del tipo que sean, realizadas entre las 20 y las 5 horas. En estos horarios los jornales estipulados tendrán un recargo del 20%. En la industria textil en cambio el trabajo nocturno es el que se realiza desde las 22 horas hasta las 6 horas, percibiendo el mismo aumento que en la metalúrgica, además de media hora de descanso paga.

## 7. CONCLUSIONES GENERALES

Luego de procesada la información me propongo resumir las principales conclusiones respondiendo a las preguntas planteadas al comienzo de esta investigación.

De los resultados obtenidos se puede afirmar que hubo aumento general de jornales reales luego de las negociaciones correspondientes a la segunda ronda de consejos de salarios y que este aumento no fue igual el mismo para las dos industrias estudiadas. En la industria metalúrgica se laudaron mayores aumentos que en la industria textil.

Además, estos no fueron parejos tampoco al interior de cada uno de los grupos si considero lo sucedido a nivel sus sub-grupos. Dentro de la industria metalúrgica, el sub-grupo 503 es el que tuvo los mayores aumentos, alcanzando el 56% en términos reales si tomamos la mediana. Lo siguen el sub-grupo 501 con un aumento real del 55% en mediana, y los sub-grupo 504, 505 y 506 que tuvieron un aumento real promedio del orden del 30% tomando tanto la media como la mediana. Lo mismo sucede al interior del grupo textil, donde el sub-grupo que presentó el mayor aumento fue el 604 alcanzando un 14% en términos de mediana, seguido del 604 con un incremento real del 11% mientras que 601 fue el que recibió el menor aumento apenas alcanzando el 3% si tomamos las medianas. Un detalle importante a destacar es que en ambas industrias el sub-grupo que contó con los mayores aumentos tenía el menor jornal real promedio aún luego de la segunda ronda.

Un segundo nivel de agregación de las categorías me permitió constatar que tampoco los aumentos fueron iguales considerando por separado las categorías administrativas y las obreras dentro de cada industria. Los aumentos en ambos casos fueron superiores para los cargos obreros que para los administrativos, también observándose mayores porcentajes de incremento relativo en la industria metalúrgica

que en la textil. Sin embargo la brecha entre las medianas de las categorías administrativas y obreras aumentó.

La respuesta a la pregunta sobre si los incrementos de jornales reales fueron iguales según los diferentes niveles de calificación de las categorías obreras, tuvo una respuesta contundente. Los aumentos no fueron iguales y además fueron diferenciales en inversa relación al nivel de calificación en ambas industrias. Así, los mayores incrementos se dieron a aquellas categorías clasificadas como no-calificadas, mientras que los obreros calificados recibieron los menores aumentos.

Para contestar a la pregunta sobre la evolución de la dispersión salarial, se adoptaron dos estrategias. Por un lado se calcularon los cuartiles dentro de los diferentes niveles de agregación de las categorías y por otro se analizó la desviación estándar de los jornales en cada uno de los grupos.

De ahí puedo concluir, que no sólo los jornales reales aumentaron más en la industria metalúrgica que en la textil, sino que este aumento fue en general más equitativo, puesto que los porcentajes de incrementos relativos más altos, se dieron en esa industria, en mayor proporción para los cuartiles de jornales reales más bajos en la primera ronda. Para las categorías obreras de ambos grupos los cuartiles correspondientes a los menores jornales reales tienen los mayores aumentos relativos, así como aquellas categorías que se encontraban en los cuartiles más altos en la primera ronda les correspondieron los menores cuartiles de incrementos relativos. No sucede lo mismo con los cargos administrativos puesto que mientras que el 100% de categorías de administrativos metalúrgicos en el menor cuartil de jornales reales de la primera ronda recibieron los aumentos correspondientes a los dos mayores cuartiles de incrementos relativos, esto sólo sucedió en el 48% de las mismas categorías en la industria textil.

Sin embargo, al analizar el incremento relativo de los cuartiles calculados para la primera y la segunda ronda de los distintos niveles de calificación de las categorías obreras es posible observar que en general los obreros calificados tuvieron mayores aumentos en los primeros cuartiles de jornales reales y menores en los más altos, mientras que no sucede lo mismo con los obreros no-calificados, donde los más altos cuartiles de incrementos relativos se reparten de forma más pareja entre los diferentes cuartiles de jornales de la primera ronda. Es así que en general parecería haber



habido una mayor preocupación por equilibrar las diferencias al interior de las categorías obreras que en las administrativas.

Además, de la comparación de la variación del coeficiente de Pearson es posible afirmar que como consecuencia de los aumentos diferenciales que favorecieron a las categorías peor remuneradas la dispersión salarial disminuyó en la industria y no empeoró en la industria textil.

Por último, en los casos en que el estado intervino inclinando la balanza lo hizo siempre apoyando a las delegaciones obreras. Esta conclusión también debe ser relativizada para el caso de la industria textil. Mientras en la metalúrgica en ambas rondas el Estado intervino definiendo la mayoría en conjunto con los delegados obreros, en la segunda ronda de la industria textil sólo hubo resoluciones por unanimidad y la homologación de un convenio colectivo.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Abdala, S. J. (1946) "Consejos de Salarios. Jurisprudencia". Monteverde y Cía.
- Barbagelata, H.H. (1973) "Evolución de la negociación colectiva en el Uruguay", en Estudios sobre la negociación colectiva en memoria de Francisco de Ferrari, Montevideo, páginas 477 y siguientes.
- Barbagelata, H.H. Rosenbaum, J., Garmendia, M. (1998) "El Contenido de los Convenios Colectivos"; 1º Edición. Fundación de Cultura Universitaria.
- Bertino, M; Bertoni, R., Tajam, H y Yaffé, J. (2000) "El Desempeño Económico Global: Del modelo agro-exportador a la industrialización sustitutiva de importaciones."
- Bertino, M., Tajam, H. (1999) "El PBI uruguayo 1900 – 1955" IECON – CSIC, Mvdeo.
- Bertino M. (2005) "La Industria Textil en el Uruguay". Tesis de la Maestría de Historia Económica de la FCS.
- Bertino, M. et al. (2003) "El Uruguay del Siglo XX. Tomo I", La economía. IECON
- Bértola, L. (1991) "La industria manufacturera Uruguaya, 1913-1961: un análisis sectorial de su crecimiento, fluctuaciones y crisis". FCS – CIEDUR, Mvdeo.
- Bértola, L. (1991) "Salarios reales y distribución del ingreso 1930 – 1968. Contextualizando los Consejos de Salarios".
- Caetano, G. y Rilla, J. (1994) "Historia Contemporánea del Uruguay. De la colonia al MERCOSRU". CLAEH Fin de Siglo.
- Cámara de Representantes (1939) "Informe de la Comisión Investigadora sobre condiciones de vida, salario y trabajo de la Clase Obrera", 17/04/39. D.O N.o 9801
- Camou M.M. y Porrini, R (2006) "Trabajo e historia en el Uruguay. Investigaciones recientes" FHCE – FCS - CSIC

Caresani, Magdalena; Montico, Mariana; Thove, Adriana. (2005) "Consejos de Salarios en el Uruguay". 152 p. M – 3071 M - CD3071

Davrieux, H. (1970) "Salarios y acción sindical en el Uruguay. Industria Manufacturera – Construcción y Gobierno Central." Monografía FCCEEyA

De Ferrari, F. (1955) "El salario mínimo y el régimen de los consejos de salarios en el Uruguay".

Decreto N° 19\_11\_43 – Reglamentario Ley 10.449 – Montevideo, 19 de Noviembre de 1943.

Diario de Sesiones de la Cámara de Representantes, Tomo 442. Marzo 1941. Imprenta Nacional.

En Foco PRESIDENCIA - República Oriental del Uruguay 2005 Consejo de Salarios: Una mirada histórica. 29/04/05. Difusión de la segunda edición del material especialmente producido para los medios de todo el país, denominado que recoge la historia de los Consejos de Salarios desde la Presidencia de Amézaga hasta nuestros días.

Faroppa, L. (1965) "El desarrollo económico del Uruguay. Tentativa de explicación". CECEA

Finch, H. (1980) "Historia económica del Uruguay contemporáneo". Ediciones Banda Oriental.

Frega, A., Maronna, M. y Trochón, I. (1985 a) "Los consejos de salarios como experiencia de concertación. En Cuadernos del CLAEH No. 33 1985 -1

Frega, A., Maronna, M. y Trochón, (1985 b) "Baldomir y la restauración democrática (1938 - 1946)". En Cuadernos del CLAEH No. 33 1985 -1

Frega, A., Maronna, M. y Trochón, (1985 c) "Frente Popular y concertación Democrática". Cuadernos del CLAEH 34

- Frega, A., Maronna, M. y Trochón, (1993) "Sindicatos, empresarios y Estado en Uruguay en los años 40". Negociación y confrontación. BIBLOS, Río Grande
- González Sierra, Y. (1993) "Continuidad y cambio en el Movimiento Sindical Uruguayo. Una perspectiva histórica de su problemática actual." CIEDUR, Montevideo.
- Lanzaro, J. (1986) "Sindicatos y sistema político. Relaciones corporativas en el Uruguay, 1940 - 1985." FCU.
- Leal, M.E.; Machado, A.L. y Schiavone, J.J. (2006) "Incidencia de los sindicatos en las relaciones laborales" Monografía FCCEEyA
- Mantero Álvarez, R. (2003) "Historia del Movimiento Sindical Uruguayo". 1º Edición. Montevideo, FCU.
- Millot, Silva y Silva (1973) "El desarrollo industrial del Uruguay". Montevideo.
- "Revista de la Dirección General de Asuntos Económicos" Ministerio de Industria y Trabajo (MIT)
- Asesoría de Estadigrafía y Economía Clasificación industrial de ramas de actividad económica del Uruguay. Digesto de la actuación de los Consejos de Salarios (1943-1952) MIT.
- Nahum, B. (1999) "Breve historia del Uruguay independiente". EBO
- Notaro, J. (2005) "El problema del empleo en el Uruguay. Diagnóstico y políticas". EBO
- Notaro, J. (2009 a) "Marco teórico - metodológico para el análisis de los Sistemas de Relaciones Laborales. Un enfoque latinoamericano". IECON, Serie Documentos de Trabajo DT 07/09
- Notaro, J. (2009 b) "El origen de los Consejos de Salarios en el Uruguay. 1940 – 1950". IECON, Serie Documentos de Trabajo DT 08/09
- OIT (1987) "Relaciones de Trabajo en el Uruguay" Serie de Relaciones de Trabajo. Ginebra.

Pereira, J.J., Trajtenberg, R. (1966) "Evolución de la población total y activa en el Uruguay 1908-1957"

Plá Rodríguez (1956) "El Salario en el Uruguay Tomo II". Facultad de Derecho, páginas 161 y siguientes.

Plá Rodríguez (1994) "Curso de Derecho Laboral Tomo III" Volumen II, Ediciones Idea, Montevideo páginas 129 y siguientes.

## 9. ANEXOS

### 8.1 Anexo metodológico sobre el armado de las bases de datos

El objetivo es investigar los resultados de las primeras rondas de los Consejos de Salarios en los dos grupos seleccionados. Para lograr el objetivo es necesario identificar los salarios por categoría en la primer ronda para cada sub-grupo, para lo cual muchas veces fue necesario reunir información de distintos laudos, repetir el proceso para los salarios por categoría en la segunda ronda, llevar todos los jornales a un mismo momento del tiempo para poder compararlos deflactándolos por el IPC correspondiente y comparar los salarios reales para identificar si suben o bajan, cuales suben o bajan más. Así como si la respuesta es la misma en todos los grupos, en todos los subgrupos de un mismo grupo y para trabajadores de distintas calificaciones. Para poder afirmar que determinada categoría aumentó o bajó se hizo un esfuerzo muy grande en la recopilación de las categorías de forma tal que pudieran ser identificadas sabiendo que la forma y grado de detalle con que fueron registradas en un período que podría llegar a ser de 10 años pueden ser diferente.

La base de datos para el estudio de los laudo (BCS) de las primeras dos rondas inmediatas a la aprobación de la Ley 10.449 (y sus decretos reglamentarios) fue creada a partir del Digesto de la Actuación de los Consejos de Salarios 1943-1952 de la Asesoría en Estadigrafía y Economía del Ministerio de Industria y Trabajo. Esta fuente da cuenta de todos registros en el diario oficial entre los años 1943 y 1952 que tienen relación con los consejos de salarios, detallando número de diario oficial, fecha, descripción de la resolución, código de actividad y subgrupo dentro de cada grupo.

La versión digital de dicho material queda disponible en el CD que se adjunta a esta monografía. El análisis y filtrado de datos repetidos así como la corroboración de fechas y números de diarios ha sido efectuado en detalle para los grupos 5 y 6. Para el resto de los grupos, puede ser necesario hacer correcciones.

**Descripción de la BCS según la cantidad de resoluciones relativas a los Consejos de Salarios por año.**

<b>Año</b>	<b>1943</b>	<b>1944</b>	<b>1945</b>	<b>1946</b>	<b>1947</b>	<b>1948</b>	<b>1949</b>	<b>1950</b>	<b>1951</b>	<b>1952</b>	<b>Total</b>
<b>Cantidad de Resoluciones</b>	1	182	443	701	769	518	525	518	630	543	<b>4830</b>

Elaboración propia

La BCS cuenta con 4830 registros, correspondientes a los 20 grupos definidos en el decreto reglamentario que aprueba la numeración, etc de actividades a los efectos de la designación de los Consejos de Salarios, y sus 49 subgrupos. Así mismo, se encuentran 432 diferentes actividades en el total de los 20 grupos y el número y fecha del diario oficial en que se encuentra cada resolución.

**Detalle de la BCS sobre la cantidad de resoluciones por Grupo de Consejos de Salarios**

<b>Codigo de Grupo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>Total</b>
Cantidad de Resoluciones	1307	173	46	197	216	176	143	124	316	198	25	556	452	25	443	11	119	85	41	177	<b>4830</b>

Elaboración propia

En general, la cantidad de resoluciones por Grupo de Consejo de Salario esta correlacionada con la cantidad de subgrupos y diferentes actividades que éste agrupa. Por ejemplo, en el caso del Grupo 6, Industria textil, el grupo cuenta con 7 subgrupos y 9 diferentes actividades, se aprobaron 176 resoluciones, mientras que las actividades nucleadas en el Grupo 1 representante del Comercio fueron 111 y las resoluciones 1307.

**Detalle de la BCS respecto de los subgrupos y las actividades contenidas en cada Grupo de Consejos de Salarios**

<b>Codigo de Grupo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>Total</b>
<b>Cantidad de Subgrupos</b>	4	2	1	1	7	7	1	3	1	3	2	1	4	1	1	1	4	1	1	1	<b>47</b>
<b>Actividades</b>	111	12	2	21	14	9	2	10	31	17	2	29	26	2	35	1	11	8	4	16	<b>363</b>

Elaboración propia

Las 4830 resoluciones se encuentran recabadas en 893 diarios oficiales, de los cuales la BCS da cuenta de su fecha y número.

Para poder trabajar con la BCS codifiqué las resoluciones según su contenido agrupándolas en 26 diferentes “materias”. En el cuadro que sigue se presenta un breve detalle de las resoluciones incluidas en cada materia.

**Detalle del tipo de resolución incluida en cada una de las 26 categorías.**

<b>Código</b>	<b>Detalle</b>
<b>1</b>	Aclaraciones especiales
<b>2</b>	Acuerdo sobre pagos especiales
<b>3</b>	Aumentos
<b>4</b>	Clasificación y división de grupos de Consejos de Salarios
<b>5</b>	Convenios
<b>6</b>	Convocatorias
<b>7</b>	Homologaciones
<b>8</b>	Institución de los Consejos de Salarios
<b>9</b>	Transferencias o pasajes de un grupo a otro
<b>10</b>	Desestimación de recursos interpuestos
<b>11</b>	Desgloses del grupo original
<b>12</b>	Designación de delegados
<b>13</b>	Integración de los Consejo de Salarios
<b>14</b>	Devolución de Observaciones
<b>15</b>	Disposiciones Aclaratorias
<b>16</b>	Laudos
<b>17</b>	Nombramiento de delegados
<b>18</b>	Prórrogas para laudar
<b>19</b>	Equiparación de salarios
<b>20</b>	Exclusión de alguna categoría
<b>21</b>	Extensión del Laudo
<b>22</b>	Fallos
<b>23</b>	Fe de erratas
<b>24</b>	Reglamentaciones especiales
<b>25</b>	Modificaciones de vigencia
<b>26</b>	Integración de comisiones especiales

Elaboración propia

La relevancia de agrupar las resoluciones de esta manera queda de manifiesto en el siguiente cuadro, donde se detallan las mismas por año.



**Cantidad de resoluciones por año agrupadas según el tipo de contenido de las mismas (clasificación propia, agrupando en 26 materias)**

<b>Código de Materias/Año</b>	<b>1943</b>	<b>1944</b>	<b>1945</b>	<b>1946</b>	<b>1947</b>	<b>1948</b>	<b>1949</b>	<b>1950</b>	<b>1951</b>	<b>1952</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	<b>2</b>
<b>2</b>	0	0	3	0	4	5	0	5	1	1	<b>19</b>
<b>3</b>	0	0	0	3	15	0	5	0	0	0	<b>23</b>
<b>4</b>	0	12	0	1	0	0	2	0	0	3	<b>18</b>
<b>5</b>	0	0	1	22	15	8	2	23	15	11	<b>97</b>
<b>6</b>	0	18	0	0	0	2	7	7	9	3	<b>46</b>
<b>7</b>	0	1	0	79	87	4	1	4	0	1	<b>177</b>
<b>8</b>	1	54	147	57	153	135	127	106	186	24	<b>990</b>
<b>9</b>	0	20	4	2	8	5	2	1	5	20	<b>67</b>
<b>10</b>	0	0	3	1	3	2	0	4	3	10	<b>26</b>
<b>11</b>	0	5	0	0	0	0	1	0	2	1	<b>9</b>
<b>12</b>	0	50	196	73	145	85	26	25	47	11	<b>658</b>
<b>13</b>	0	3	9	0	2	4	0	17	31	22	<b>88</b>
<b>14</b>	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	<b>2</b>
<b>15</b>	0	0	1	53	123	23	3	2	0	13	<b>218</b>
<b>16</b>	0	5	72	392	168	221	277	314	236	383	<b>2068</b>
<b>17</b>	0	12	1	7	13	7	7	1	1	0	<b>49</b>
<b>18</b>	0	0	0	0	0	10	21	3	92	14	<b>140</b>
<b>19</b>	0	1	1	3	30	6	31	3	2	17	<b>94</b>
<b>20</b>	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	<b>2</b>
<b>21</b>	0	0	0	0	0	0	11	0	0	0	<b>11</b>
<b>22</b>	0	0	4	5	0	0	0	0	0	0	<b>9</b>
<b>23</b>	0	0	0	2	0	0	0	1	0	6	<b>9</b>
<b>24</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	<b>3</b>
<b>25</b>	0	0	0	1	0	0	2	1	0	0	<b>4</b>
<b>26</b>	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	<b>1</b>
	<b>1</b>	<b>182</b>	<b>443</b>	<b>701</b>	<b>769</b>	<b>518</b>	<b>525</b>	<b>518</b>	<b>630</b>	<b>543</b>	<b>4830</b>

Elaboración propia

## 8.2 Detalle de los grupos elegidos

El decreto reglamentario de la ley 10.449, se aprobó el día 21 de abril de 1944, estableciendo por su artículo tercero inciso A, la numeración correspondiente a cada uno de los 20 grupos; y por el inciso B, la clasificación de las actividades incluidas en cada uno de ellos. De esta forma, le adjudica a la Industria Metalúrgica el número 5 y a la Industria Textil el número 6; incluyendo en cada uno, las actividades que se detallan en el siguiente cuadro:

**Detalle de los Subgrupos y Actividades del Grupo 5 de los Consejos de Salario correspondiente a la Industria Metalúrgica**

<b>Subgrupo</b>	<b>Actividad</b>	<b>Detalle</b>
<b>500</b>	3534	Cierres de Metal para Carteras, Fábricas de
	3537	Cortinas Metálicas, Fábricas de
<b>501</b>	2624	Camas, Fábricas de
	3429	Broncerías, Fundicioncs y Talleres de
	3535	Cerraduras, Fábricas de
	3564	Boquillas de Primus, Fábricas de
	3591	Niquelado, Metalizado, Bronceado, Cromado, Plateado y similares
<b>503</b>	3526	Hojalatería
	3593	Envases de hojalata
	3594	Tapas Corona, Fabricas de
<b>504</b>	3561	Aluminio, Fabricas y elaboración
<b>505</b>	3567	Hierro esmaltado, Fábrica de
<b>506</b>	3590	Metalúrgicos, Talleres en general
<b>507</b>	3742	Radio, Electricidad y Afines

Elaboración propia

**Detalle de los Subgrupos y Actividades del Grupo 6 de los Consejos de Salario correspondiente a la Industria Textil**

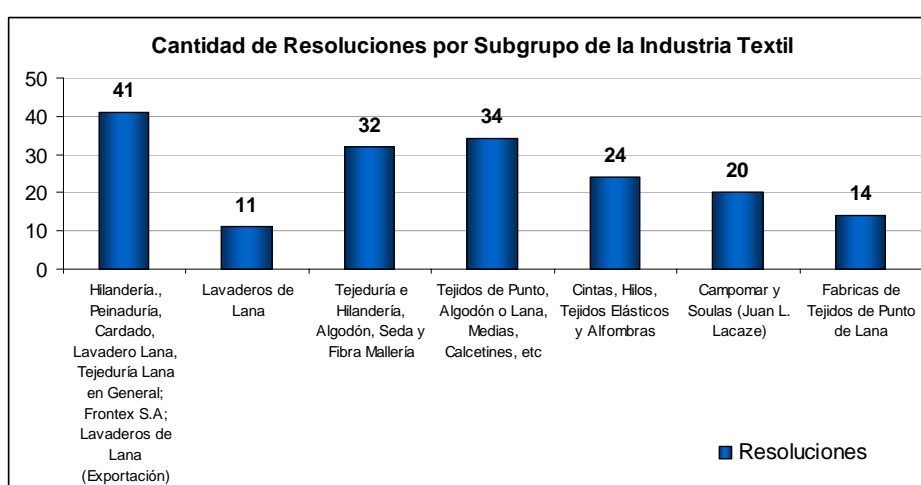
<b>Subgrupo</b>	<b>Actividad</b>	<b>Detalle</b>
600	2300	Frontex S. A.
	2350	Hilandería., Peinaduría, Cardado, Lavadero Lana, Tejeduría Lana en General
	2351	Lavaderos Lana (Exportación)
601	2351	Lavaderos de Lana
602	2350	Tejeduría e Hilandería, Algodón, Seda y Fibra Mallería
603	2361	Tejidos de Punto, Algodón o Lana, Medias, Calcetines, etc
604	2300	Cintas, Hilos, Tejidos Elásticos y Alfombras
605	2300	Campomar y Soulas (Juan L. Lacaze)
606	2321	Fabricas de Tejidos de Punto de Lana

Elaboración propia

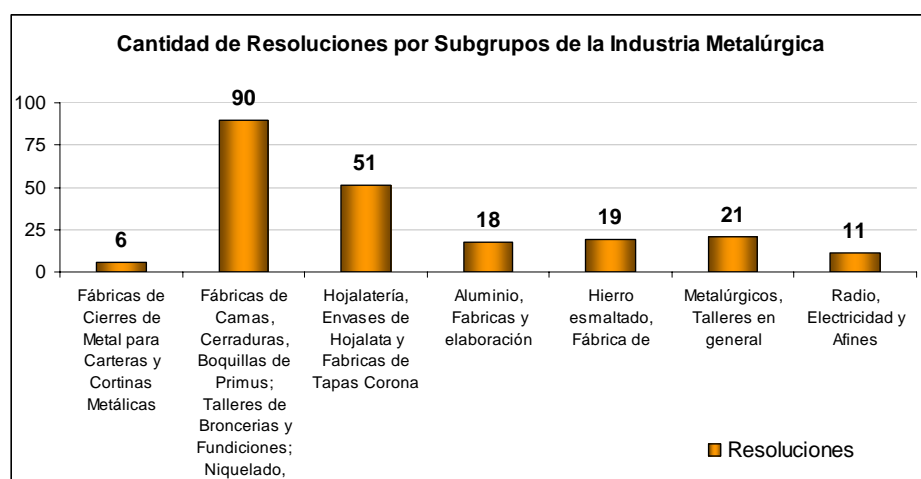
De esta manera fueron identificadas las resoluciones correspondientes a cada uno de los grupos seleccionados para esta investigación. Sobre esta base generé una

consulta para los registros correspondientes únicamente a los grupos 5 y 6. Con la fecha y número de diario revisé 392 resoluciones entre los dos grupos. De estas obtuve los datos con los que armé dos nuevas bases para cada uno de los grupos. Por un lado la base de categorías de salarios y jornales (BCJ) y por otro, en base al formulario, la base de articulado y condiciones especiales (BAC). Ambas bases son compatibles pero las mantuve separadas por una decisión operativa.

La complejidad de la recopilación de las diferentes categorías de salarios me obligó en varias oportunidades a incrementar el grado de detalle en la descripción de éstas, con la consecuente repetición de trabajo.



Elaboración propia



Elaboración propia

**Delimitación de las primeras dos rondas:**

La delimitación temporal de las rondas por grupo no fue tarea sencilla. Ambos grupos funcionaron principalmente por subgrupos para los primeros laudos, mientras que se transformaron, cada vez más hacia el acuerdo por grupos, en la segunda ronda. Además, en varios casos algunos subgrupos siguieron agregando laudos complementarios cuando otros estaban realizando aumentos sobre categorías laudadas anteriormente.

En el caso de la industria metalúrgica es el menos complicado. La primera ronda cuenta con 17 resoluciones que van desde el 18/06/45 al 10/12/46 y la segunda cuenta con solamente 4 resoluciones publicadas entre el 01/09/47 y el 19/07/48.

**Detalle de la fecha del primer y último laudo que conforman cada ronda por sub-grupos**

Industria Textil	Ronda	Período de la ronda	Tiempo
Hilandería, Peinaduría, Cardado, Lavaderos de Lana, etc	R1	19/05/1945 - 09/11/1946	18 meses
	R2	10/12/1946 - 07/12/1948	24 meses
Tejeduría e Hilandería, Algodón, Seda y Fibra, Mallería	R1	15/05/1945 - 09/11/1946	18 meses
	R2	10/12/1946 - 07/12/1948	24 meses
Tejidos de Punto, Algodón o Lana, Ropa interior, etc	R1	15/05/1945 - 09/11/1946	18 meses
	R2	10/12/1946 - 07/12/1948	24 meses
Cintas, Hilos, Tejidos Elásticos y Alfombras	R1	29/08/1946 - 10/02/1947	6 meses
	R2	18/10/1947 - 28/09/1949	23 meses
Campomar y Soulas (Juan Lacaze)	R1	25/01/1946 - 05/08/1946	7 meses
	R2	09/11/1946 - 07/12/1948	25 meses

Elaboración propia

En cambio en el caso de la industria textil, la primera ronda incluye 18 resoluciones entre las fechas 19/05/45 y 09/11/46 y 11 para la segunda, que va desde 10/12/46 al 07/12/48. Es evidente que la diferencia de solo un mes entre la finalización de la primera y el comienzo de la segunda es un problema.

Se armaron los cuadros con los salarios nominales por categoría de la 1ª y la 2ª ronda para cada grupo. En cada caso se consolidan los “laudos complementarios” en la ronda respectiva dejando constancia de la fecha en que se laudó.

**Detalle de la fecha del primer y último laudo que conforman cada ronda por sub-grupos**

<b>Industria Metalúrgica</b>	<b>Ronda</b>	<b>Período de la ronda</b>	<b>Tiempo</b>
Cierres, Cortinas, Boquillas de primus, Broncerías ... etc	R1	18/06/1945 - 27/12/1946	1 año y 6 meses
	R2	01/09/1947 - 19/07/1948	10 meses
Envases de hortaliza, Hojalatería, Tapas Corona	R1	20/06/1945 - 27/12/1946	1 año y 6 meses
	R2	01/09/1947 - 19/07/1948	10 meses
Elaboración de Aluminio	R1	16/08/1945 - 27/12/1946	1 año y 4 meses
	R2	01/09/1947 - 19/07/1948	10 meses
Fábricas de Hierro Esmaltado	R1	06/10/1945 - 27/12/1946	1 año y 2 meses
	R2	01/09/1947 - 19/07/1948	10 meses
Talleres Metalúrgicos en Gral	R1	16/08/1945 - 27/12/1946	1 año y 4 meses
	R2	01/09/1947 - 19/07/1948	10 meses

Elaboración propia

### 8.3 Formulario de Relevamiento de Información de los Laudos

Como parte del objetivo específico de esta monografía es construir una base de datos de forma de aportar a la sistematización de la información, tomé como referencia el formulario utilizado en Sotelo, M. y González, M.J<sup>34</sup>. Los cambios recientes en la fijación de los salarios en el Uruguay OIT 2006 para el estudio de la última convocatoria de los Consejos de Salarios. En base a este diseñé un nuevo formulario útil a los efectos de recopilar los principales datos sobre la fijación del salario mínimo y salarios variables, fijación y criterios de aumentos, las condiciones de trabajo, sobre la forma de resolución, categorías a fijar en laudos posteriores, firmantes, etc. Además se adosa un listado de todas las categorías laudadas y el salario. Los formularios completos para cada uno de los grupos se ajuntan al final del anexo.

Luego se juntaron todos los listados de categorías y jornales nominales en una única base de forma de poder levantar la información en cualquier paquete estadístico para ser procesada. La Base de Categorías y Jornales (BCJ) cuenta con 4 variables para la descripción del puesto de trabajo: Categoría, Cargo, Descripción y Sección, otras 4

<sup>34</sup> “Los cambios recientes en la fijación de los salarios en el Uruguay” OIT – MTSS, 2005, inédito

para sexo, edad, educación y antigüedad, 2 más para Grupo y Subgrupo y por último 5 variables más relativas a los jornales nominales y reales<sup>35</sup>.

No todas las variables tienen datos completos por lo que no son útiles para realizar estadísticas confiables. En la medida que me fue posible, las categorías fueron clasificadas según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88). En los caso en que no logré identificar la correspondencia entre una y otra opté por dejarlos lo más fieles que me fuera posible a como están en el laudo, con la intención de estudiarlos en más detalle en una instancia posterior a la de ésta monografía.

La delimitación temporal de las rondas por grupo no fue tarea sencilla. Ambos grupos funcionaron principalmente por subgrupos para los primeros laudos, mientras que se transformaron, cada vez más hacia el acuerdo por grupos, en la segunda ronda. Además, en varios casos algunos subgrupos siguieron agregando laudos complementarios cuando otros estaban realizando aumentos sobre categorías laudadas anteriormente.

En el caso de la industria metalúrgica es el menos complicado. La primera ronda cuenta con 17 resoluciones que van desde el 18/06/45 al 10/12/46 y la segunda cuenta con solamente 4 resoluciones publicadas entre el 01/09/47 y el 19/07/48. En cambio en el caso de la industria textil, la primera ronda incluye 18 resoluciones entre las fechas 19/05/45 y 09/11/46 y 11 para la segunda, que va desde 10/12/46 al 07/12/48. Es evidente que la diferencia de solo un mes entre la finalización de la primera y el comienzo de la segunda es un problema.

Así, se armaron los cuadros con los salarios nominales por categoría de la 1ª y la 2ª ronda para cada grupo. En cada caso se consolidan los “laudos complementarios” en la ronda respectiva dejando constancia de la fecha en que se laudó.

Uno de los inconvenientes más grandes que presentó el trabajo fue lograr que las diferentes categorías fueran únicas y no hubiera casos repetidos en función de que el dato en un laudo estaba escrito de una forma y en otro laudo de otra. Esto desgraciadamente sucedió muchísimo más de lo que hubiera esperado.

---

<sup>35</sup> La forma en que se calculan los salarios reales es explicada más adelante en este mismo anexo

Las primeras definiciones relevantes fueron por un lado tomar todos los nombres de las categorías en singular y luego describirlas en masculino, agregando la variable sexo. Ahí vamos a encontrar la palabra mujer en aquellos datos en que o bien el nombre de la categoría estaba en femenino o bien había un jornal diferente para la mujer. Hombre aparecerá en cambio, en los casos en que el laudo lo aclaraba pero no en aquellos que no lo hacía a pesar de que la categoría fuera una palabra masculina.

La BCJ cuenta como se dijo anteriormente con 5 variables para la descripción de los salarios reales. Del trabajo exploratorio en el Diario Oficial, extraje los datos de jornal nominal por categoría y fecha de vigencia para el mismo.<sup>36</sup> Por último se calcularon los salarios reales llevando todo a precios de 01/01/48 tomando como actualizador los valores mensuales del IPC publicado por el INE<sup>37</sup>. La fórmula que utilicé para actualizar los jornales nominales fue:

$$\text{Jornal}_i * \text{IPC}_j / \text{IPC}_i = \text{Jornal real}_j$$

El subíndice *i* representa la fecha en que fue laudado el jornal.

El subíndice *j* no varía y es igual a enero de 1948.

### **Clasificación de los obreros según la “Comisión investigadora sobre la condición de vida y trabajo de los Obreros”.**

En esta sección voy a presentar muy brevemente el estudio previo hecho para controlar los datos con los que finalmente armé las bases de categorías y jornales que utilicé a lo largo de toda esta investigación, Así reclasifiqué los datos de las categorías Obreros como lo hace la " Comisión investigadora sobre la condición de vida y trabajo de los Obreros " (Diario de la Cámara de Representantes, 17/03/41; p16) como forma de contrastar la validez de los datos con los que estoy trabajando.

Dicha comisión visitó para el caso de la Industria Textil los siguientes establecimientos:

---

<sup>36</sup> En los casos en los que los jornales se determinan según la producción, se tomó el fijo y se lo multiplicó por la productividad promedio. En los casos en los que no se contaba con esa información, se registró la categoría sin jornal.

<sup>37</sup> En los casos en los que los jornales se determinan según la producción, se tomó el fijo y se lo multiplicó por la productividad promedio. En los casos en los que no se contaba con esa información, se registró la categoría sin jornal.

**Visitas realizadas a empresas de la rama textil  
directamente por la Comisión Investigadora**

	Nombre del Establecimiento	Empleados
1	Fábrica de Tejidos Martínez Reina	563
2	Industria Lanera Uruguaya ILDU	413
3	Campomar y Soulas (Juan Lacaze)	1309
4	Fábrica Uruguaya de Alpargatas	698
5	Campomar y Soulas (Mvdeo)	553
	<b>Total</b>	<b>3536</b>

Elaboración propia

Y en el caso de la Industria Metalúrgica

**Visitas realizadas a empresas de la rama  
metalúrgica directamente por la  
Comisión Investigadora**

	Nombre del Establecimiento	Empleados
1	Regusci y Voulminot	221
2	Carmeta SAIU	153
3	Ferrosnalt	164
	<b>Total</b>	<b>538</b>

Elaboración propia

Además, las visitas realizadas por la comisión investigadora fueron complementadas con las realizadas por la Dirección de Estadísticas Económicas del Ministerio de Industria y Trabajo:



**Trabajo complementario de la Dirección de Esadística Económica**

---

De las textiles

---

Lavadero Nacional
R.A. Bozzolo y Cía
Campomar y Soulas
Donakar Loro Piana y Cía
Industria Lanera del Uruguay
Fábrica Uruguaya de Alpargatas
Ferber
Tungender y Crzywoz
R. Martinez Reina
J. Martinez Reina
E. Queirolo y Cía
Staudt y Cía
Fábril Uruguaya S.A.
Textil Uruguaya S.A.
Sedalana Ltda.
S. Savio e Hijos
Slowak y Cía.

---

**Trabajo complementario de la Dirección de Esadística Económica**

---

De los metales y sus productos Gpo 5

---

T.M El Acero S.A.
Mantero y Cía
Pesce y Simeone
Regusci y Voulminot
Mussi Hnos y Martino
Sagredo y Cía
Carmeta SAIU
Compañía SIR
Sociedad Uruguaya de Esmaltado
Erosa y Ruocco
E. Vignoli y Cía
E. Acerenza y Cía
Arricar y Cía
Fábrica Uruguaya de Alhajas
Pozzoli y Cordano

---

Elaboración propia

De dicho estudio se obtuvieron los jornales promedios, máximos y mínimos, para los oficiales, medio oficiales, ayudantes, peones y aprendices.

**Resultados combinados de la Comisión Investigadora y de la Dirección de Estadísticas Económicas para la Industria Metalúrgica**

---

Jornal	Promedio	Min	Max
Capataces o Encargados	6,00	3,20	10,00
Oficiales	3,50	2,16	4,50
Medio Oficiales	2,00	2,40	1,12
Ayudantes	1,20	0,70	1,50
Aprendices	0,70	0,40	1,44
Peones	1,70	0,96	3,40

---

**Categorías de salarios correspondientes al:**

---

Salario máximo	Caldereros
Salario mínimo	Menores 16
Salario Femenino	Esmaltadora 0,56 a 1,04
Salario máximo peones	Caldereros
Salario mínimo peones	Esmerilado

---

Elaboración propia

**Resultados combinados de la Comisión Investigadora y de la Dirección de Estadísticas Económicas para la Industria Textil**

<b>Jornal</b>	<b>Promedio</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
Capataces o Encargados	6,00	2,80	10,00
Oficiales Hombres	2,00	0,70	3,80
Oficiales Mujeres	1,20	0,70	3,80
Medio Oficiales	1,30	0,50	2,40
Ayudantes	0,80	0,50	2,50
Aprendices	0,60	0,40	1,70
Peones	1,60	0,30	2,56

Elaboración propia

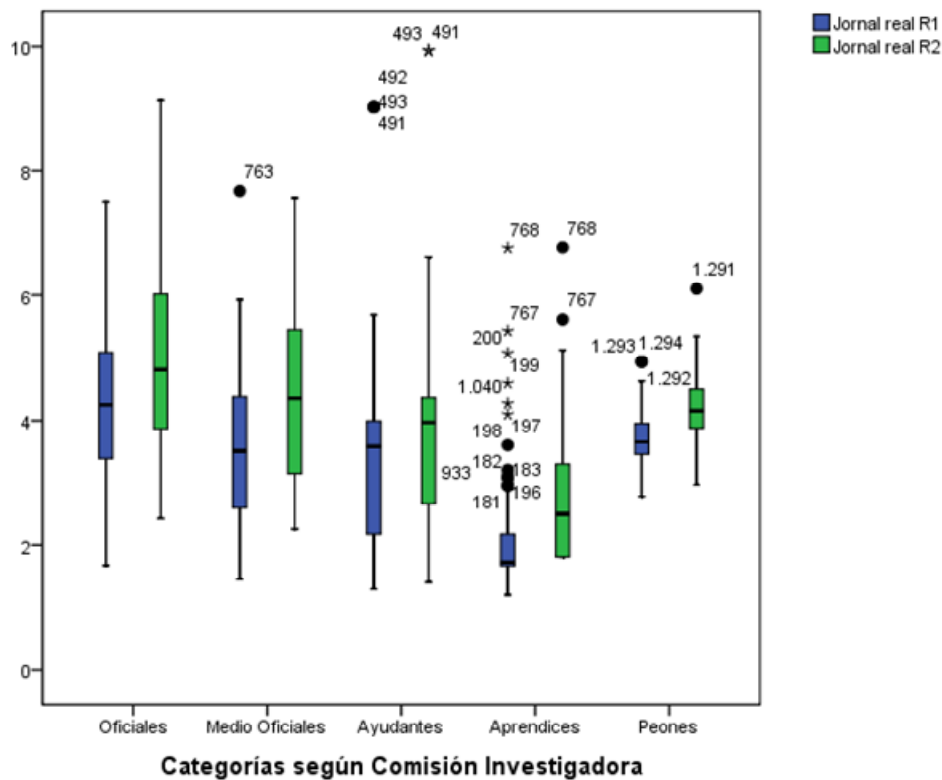
Es posible utilizar esos datos para chequear los datos con los que estoy trabajando en dos sentidos. Por un lado, confirmando que no tengo promedios para esas categorías que estén por debajo de los de la Comisión para la Ronda 1, en el entendido que los Consejos de Salarios fueron en parte, creados justamente para solucionar la difícil situación de los obreros como consecuencia de sus bajos salarios. Por otro, contrastar si el orden en que fueron clasificados los obreros se corresponde con los de mis datos. Me refiero a que se correspondan los promedios de salarios de los oficiales como los más altos y los de los aprendices como los menores, así como los de las categorías que se encuentran entre estos.

**Informe sobre las categorías de la BCJ, agrupadas según la Comisión Investigadora**

	Media	N	Mediana	Mínimo	Máximo
<b>4</b> Oficiales	4,5854	349	4,4528	2,4223	8,0007
<b>5</b> Medio-Oficiales	3,9485	173	3,5623	2,2514	7,5698
<b>6</b> Ayudantes	3,9622	89	4,0966	1,4072	9,9352
<b>7</b> Aprendices	2,4203	106	2,0104	1,8092	6,7683
<b>8</b> Peones	4,1986	29	4,0642	2,9671	6,1010
<b>Total</b>	<b>4,0406</b>	<b>746</b>	<b>3,9718</b>	<b>1,4072</b>	<b>9,9352</b>

Elaboración propia

El siguiente cuadro representa el diagrama de cajas de los jornales reales en la primera y la segunda ronda para las categorías clasificadas según la comisión investigadora de los datos recabados para ambas industrias.



Elaboración propia

Los resultados son en general bastante buenos, en el sentido de que confirman lo esperado. Los salarios de los Oficiales son efectivamente en promedio los mayores respecto del resto de las categorías incluidas dentro de los Obreros. Los Aprendices son los que tienen los menores jornales a la vez que la dispersión inter cuartil es bastante pequeña, como consecuencia del escaso período en que estos se efectivizan. Es importante recordar que en un período de 3 años un Aprendiz recibe 6 incrementos salariales y luego de cumplido el aprendizaje pasa a formar parte de la categoría de ayudante o ½ oficial.

Sin embargo, hay otros resultados que nos se corresponden con lo esperado y que presentan algunas dudas sobre la calidad de los datos con los que estoy trabajando. Es el caso de los ayudantes y los medio oficiales pues inesperadamente los primeros tienen un promedio de jornales aunque apenas, superior a los segundos. La razón de esta incongruencia se encuentra probablemente en la falta de explicitación del laudo sobre el tipo de categoría a la que determinada descripción correspondía.

Por tanto, si bien deberé tener presente algunos posibles problemas en general los datos recopilados van en línea con los presentados por dicha comisión por lo que con los considero como válidos para continuar con mi investigación.

**ANEXOS DIGITALES** (Se adjuntan en el CD)

A.1 Base sobre resoluciones relativas a los Consejos de Salarios de todos los grupos entre 1943-1952.

A.2 Base de Categorías y Jornales de la Industria Textil y Metalúrgicas

A.3 Formularios de evaluación de Laudos

A.4 Fichas de información