



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

Monografía para la obtención del Título de Licenciado en Economía.

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

LOS CASOS DE LOS GRUPOS TRANSPORTE, BANCA, CONFECION Y AFINES, VIDRIO, MADERA Y TABACO

NATALIA BRUTTEN

GERMAN DI MEO

ADRIANA ORRICO

TUTOR: EC. JORGE NOTARO

Montevideo, Uruguay

Diciembre de 2010

PAGINA DE APROBACION

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a todos aquellos que directa o indirectamente colaboraron en el desarrollo de esta investigación y en especial queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a nuestro tutor Ec. Jorge Notaro por su constante dedicación y apoyo.

RESÚMEN

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 fijados por la segunda ronda de negociaciones, para los grupos Transporte, Banca, Confección y Afines, Vidrio, Madera y Tabaco.

Las principales conclusiones que se desprenden del mismo son que efectivamente se produjo un aumento de los jornales reales. Todos los grupos experimentan aumentos salariales muy significativos con excepción del grupo Transporte.

Respecto a si la instauración de los Consejos de Salarios favoreció una redistribución salarial, podría pensarse que las variaciones salariales fueron mayores en los TO de muy alta y de muy baja calificación, siendo los empleos de calificación media los que experimentaron las variaciones más moderadas.

Existió un alto grado de cooperación y baja conflictividad en los seis grupos analizados como lo indican el alto porcentaje de laudos por consenso.

SIGLAS UTILIZADAS

C.S.	Consejo de Salarios
CIUO	Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones
ISI	Industrialización por Sustitución de Importaciones
RRLL	Relaciones Laborales
SGM	Segunda Guerra Mundial
SRLL	Sistema de Relaciones Laborales
TO	Tipo de Ocupación

TABLA DE CONTENIDO

PAGINA DE APROBACIÓN.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
RESÚMEN.....	iv
SIGLAS UTILIZADAS.....	v
1-INTRODUCCIÓN.....	1
2-MARCO TEÓRICO-METODOLÓGICO.....	4
2.1-Antecedentes y perfil del Sistema de Relaciones Laborales....	4
2.2-Hipótesis de investigación y aspectos operativos.....	7
2.3-Preguntas de la investigación.....	10
3-CONTEXTO HISTÓRICO.....	11
3.1-Contexto Internacional.....	11
3.1.1-Plano económico.....	11
3.1.2-Plano político y social.....	12
3.2-Contexto Nacional.....	13
3.2.1-Plano económico.....	13
3.2.2-Plano político y social.....	23
4-MARCO JURÍDICO INSTITUCIONAL.....	28
4.1-Antecedentes de la ley.....	28
4.2-Principales características de la nueva ley.....	29
5-ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS POR GRUPO.....	31
5.1-Análisis del grupo 2: TRANSPORTE.....	31
5.1.1-Características del grupo.....	31

	5.1.2-Evolución de los salarios reales.....	35
	5.1.3-Análisis de las condiciones de trabajo y disposiciones generales.....	41
42	5.2-Análisis del grupo 3: BANCA.....	
	5.2.1-Características del grupo.....	42
	5.2.2-Evolución de los salarios reales.....	45
	5.2.3-Análisis de las condiciones de trabajo y disposiciones generales.....	49
	5.3-Análisis del grupo 10: CONFECCIÓN Y AFINES.....	49
	5.3.1-Características del grupo.....	49
	5.3.2-Evolución de los salarios reales.....	51
	5.3.3-Análisis de las condiciones de trabajo y disposiciones generales.....	56
	5.4-Análisis del grupo 11: VIDRIO.....	56
	5.4.1-Características del grupo.....	56
	5.4.2-Evolución de los salarios reales.....	59
	5.4.3-Análisis de las condiciones de trabajo y disposiciones generales.....	64
	5.5-Análisis del grupo 15: MADERA.....	65
	5.5.1-Características del grupo.....	65
	5.5.2-Evolución de los salarios reales.....	68
	5.5.3-Análisis de las condiciones de trabajo y disposiciones generales.....	74
	5.6-Análisis del grupo 16: TABACO.....	75
	5.6.1-Características del grupo.....	75
	5.6.2-Evolución de los salarios reales.....	77

5.6.3-Análisis de las condiciones de trabajo y disposiciones generales.....	80
6-ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE GRUPOS.....	81
6.1-Análisis de las variaciones del salario real.....	81
6.2-Análisis de las categorías según la clasificación por TO de CIUO.....	90
6.3-Análisis según el nivel de calificación.....	92
6.4-Análisis de las formas de resolución de los laudos.....	94
6.5-Análisis de las disposiciones laudadas.....	96
6.5.1-Discriminación de género.....	96
6.5.2-Salarios variables.....	98
6.5.3-Condiciones de trabajo.....	99
6.5.4-Aprendices y trabajadores menores de edad.....	100
7-CONCLUSIONES.....	102
BIBLIOGRAFÍA.....	105

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta monografía es analizar los efectos que la instauración de la ley de Consejo de Salarios tuvo sobre el salario real, concentrándonos principalmente en la evolución de los salarios reales por grupos de Consejos de Salarios, subgrupos y categorías. Los grupos a ser analizados en este trabajo son los siguientes: Industria del Transporte (grupo 2), Banca (grupo 3), Industria de la Confección y Afines (grupo 10), Industria del Vidrio (grupo 11) Industria de la Madera (grupo 15), e Industria del Tabaco (grupo 16). Se estiman y se analizan las variaciones en los salarios reales fijados en la segunda ronda de los Consejos, con relación a la primera.

Nuestra investigación busca dar respuesta a las siguientes interrogantes:

- a) ¿Se observan aumentos de los salarios reales luego de la segunda ronda de los C.S.?
- b) ¿Hubo diferencias en la evolución de los salarios reales según los grupos, subgrupos o niveles de calificación de las categorías?
- c) ¿Existe alguna relación entre el contenido de las resoluciones y la forma en que estas se laudan?
- d) ¿Existe evidencia de discriminación de género?
- e) ¿Se observan cambios en la dispersión salarial de una ronda a la otra?

La originalidad de nuestro trabajo está basada en tres aspectos; 1) la fuente utilizada, 2) la metodología de relevamiento de la información, y 3) los resultados sobre la evolución del salario real en los diferentes grupos y subgrupos analizados. Esta monografía forma parte de una línea de investigación sobre el origen de los Consejos de Salarios diseñada por Jorge Notaro.

El objetivo central fue identificar si los salarios mínimos fijados en la segunda ronda de los Consejos fueron mayores en términos reales a los fijados en la primera y si la respuesta es la misma para los diversos grupos, subgrupos, categorías y tipos de ocupación. Finalizaron los dos primeros de estos trabajos que cubren los grupos de las Industrias Textil (6) y Metalúrgica (5) de Magdalena Viera y el segundo, a cargo de Mariángeles Chevalier, Claudio Fernández y Virginia Motta “Los Consejos de Salarios en el Uruguay, 1943 – 1950. El caso de los grupos 7. Industria de la carne, 8. Industria del Cuero y fabricación de calzado; 9. Industria de la Alimentación y afines; 13. Industria Química; 14. Industria del Caucho; 17. Gráficos, papel e imprentas”.

Los dos trabajos terminados analizaron el contexto económico, social y político en el que se aprobó la ley que creó los Consejos y esta monografía se apoya en ambos aportes. El período de estudio

comprendido va de los años 1943 a 1952, con el objetivo de incluir las dos primeras rondas de Consejos de Salarios.

El trabajo consta de 6 capítulos, además de la introducción. En el punto 2 (MARCO TEÓRICO-METODOLÓGICO) se presentan antecedentes y el marco teórico, se explicitan las hipótesis de investigación, los aspectos operativos del trabajo y las preguntas que guían la investigación. En el punto 3 (CONTEXTO HISTÓRICO) se presenta el contexto histórico, nacional e internacional. En el punto 4 (MARCO JURÍDICO INSTITUCIONAL) se presenta el marco jurídico institucional. En el punto 5 (ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS POR GRUPO) se realiza un análisis cuantitativo y cualitativo de los grupos estudiados. En el punto 6 (ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE GRUPOS) se realizan un análisis comparativo entre los grupos. El punto 7 (CONCLUSIONES) sintetiza las principales conclusiones de la investigación. Finalmente se adjunta la bibliografía (BIBLIOGRAFÍA). En formato digital, se adjuntan los formularios con información completa de los grupos estudiados, a partir de los cuales se realiza este trabajo de análisis.

2. MARCO TEÓRICO-METODOLÓGICO

1. Antecedentes y perfil del Sistema de Relaciones Laborales

Los Consejos de Salarios se enmarcan dentro de lo que se conoce como Sistema de Relaciones Laborales (SRRL). En este sistema es posible identificar cuatro componentes principales; 1) el perfil de los actores, 2) los escenarios, 3) los temas que se abordan en las negociaciones, y 4) el carácter del sistema¹.

Las primeras obras que hacen referencia a este campo de estudio son las de John Dunlop (1958), "Industrial Relations Systems" y el trabajo conjunto de este autor con Kerr, C., Harbison, F., y Myers, C. (1967), en "Industrialismo y el hombre industrial"; estos autores realizan importantes aportes para la construcción del SRRL.

Dunlop señala que todo sistema de relaciones industriales cumple, por lo menos, con 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

¹ Se toman las definiciones de los abogados 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).

jurídico, las prácticas y reglamentaciones necesarias para las interacciones en el entorno de trabajo.

Por otro lado encontramos autores que interpretan las RRL como parte de un modelo económico y social particular. **Locke y Kochan** (1990) plantean que el SRRL debe estar vinculado a la competitividad; por esta razón éste sistema debe jugar un papel importante en la estrategia de crecimiento de un país.

Las escuelas de opciones estratégicas, opinan que el actor no es a histórico ni atomizado, tampoco está provisto de una soberanía absoluta al momento de tomar decisiones. Dentro de esta corriente del pensamiento encontramos a **Gil Calvo** (1993), quien dice que para entender la acción estratégica debemos considerar que; a) el actor interactúa con otros que a su vez tienen intereses diversos, contradictorios y cambiantes; b) que se pregunta siempre por los mejores medios para obtener unos fines dados; c) que posee una información limitada; d) que se desenvuelve en un entorno cambiante y; e) que su entorno está poblado por otros agentes racionales potencialmente capaces de interferir en el curso esperado de la acción. Por lo tanto su decisión depende de la que tomen los demás.

A nivel de empresa, la misma está compuesta por distintas relaciones sociales; 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. Estas relaciones muchas veces antagónicas nos permiten comprender la variedad y dinámica del conflicto de intereses existente a nivel de empresa y la dificultad que existe para llevar a cabo acciones que contemplen los intereses y expectativas generales. Las nuevas corrientes del institucionalismo argumentan que el contexto institucional en el cual el individuo se desenvuelve (política, religión, economía, etc) son de vital importancia para comprender el comportamiento.

Para **Krasner** (1998, citado por López Novo: 1993) las diversas formas que pueden tomar las RRL son el resultado de relaciones históricamente configuradas, cristalizadas en reglas y solidificadas a su vez en instituciones. Estas últimas están concedidas de una autonomía que se impone a los actores, aunque el cambio de estas por medio de la acciones colectivas es posible, éstas pueden perdurar aún cuando los resultados colectivos que producen sean sub-óptimos.

El rol de las instituciones en el contexto de las relaciones laborales es el de disminuir la presión de los mercados sobre los ciclos económicos, sueldos, ingresos y en las oportunidades de los obreros y sus familias.

Según **Ruysseveldt** et al (1996), las relaciones industriales poco institucionalizadas son más susceptibles a las presiones y por consiguiente más volátiles.

Si nos enfocamos a nivel de empresa, los cambios en el exterior 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 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 (Kochan y Useem; 1992).

2. Hipótesis de investigación y aspectos operativos

En la década del 40 se observa un aumento de los salarios promedios, acompañado de un proceso de nivelación salarial caracterizada por la convergencia entre los salarios más bajos y los más altos (Porrini 2005). Considerando esta información, comenzamos nuestra investigación partiendo de las hipótesis que se detallan a continuación.

Hipótesis fundamental:

- Con la instalación de los Consejos de Salarios, los salarios reales fijados en la segunda ronda aumentaron con relación a los fijados en la primera.

Hipótesis auxiliares:

- La instauración de los Consejos de Salarios favorece una redistribución salarial en favor de las categorías menos calificadas por medio de mayores aumentos relativos de jornales reales para las mismas.
- Cada vez que el Estado intervino, lo hizo a favor de los trabajadores.
- Los Consejos de Salarios derivaron en una disminución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.
- La instalación de los Consejos de Salarios supuso un mayor impulso para la sindicalización.

La primera etapa de nuestra investigación consistió en el relevamiento de datos. Para ello contamos con el Digesto de la Actuación de los Consejos de Salarios 1943-1952 de la Asesoría en Estadística y Economía del Ministerio de Industria y Trabajo; el mismo fue de gran ayuda para encontrar la información necesaria de cada grupo. Nuestra principal fuente de información en ésta etapa fueron los Diarios Oficiales del período 1943-1952. De éstos obtuvimos la información sobre las

resoluciones de cada ronda de Consejos de Salarios de los seis grupos elegidos.

La segunda etapa consistió en completar (con la información obtenida de los Diarios Oficiales) los formularios en Excel. Se realiza un formulario por subgrupo, en los que se expone de forma ordenada la información y se procesan los datos. Para facilitar el análisis, optamos por clasificar las categorías de trabajadores en ocho tipos de ocupaciones²; 1) Personal directivo y profesionales, 2) Técnicos y profesionales de nivel medio, 3) Empleados de oficina, 4) Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, 5) Trabajadores calificados, 6) Trabajadores semi-calificados, 7) Trabajadores no calificados y 8) Aprendices. Para hacer comparables las remuneraciones se adoptan los siguientes criterios; los jornales suponen 8 horas de trabajo, y los meses, 25 días de trabajo.

Una vez que se cuenta con los datos de los salarios de ambas rondas, se procede a deflactar los mismos en base al Índice de Precios al Consumo elaborado por el Instituto Nacional de Estadística -INE³- con base en el año 1943. De esta forma quedan los salarios de ambas rondas expresados en valores de 1943, y por lo tanto se puede realizar la

² Basándonos en la clasificación de categorías y grandes grupos de la CIUO 88, identificamos 8 tipos de ocupaciones.

³ www.ine.gub.uy

comparación entre las rondas, pudiendo calcular las variaciones porcentuales del salario real por TO. Es en base a éstos formularios que realizamos nuestro análisis sobre la evolución del salario real.

3. Preguntas de la investigación

Los consejos de salarios surgen en un escenario cuyo objetivo fundamental era conectar la constitución de la nueva clase y la emergencia de un nuevo sindicalismo y entender el carácter de las relaciones de éste con el Estado y su concepción renovada de “Estado de bienestar”. Por otro lado, el aumento del poder adquisitivo de los individuos era la herramienta clave en el modelo de industrialización por sustitución de importaciones.

Debido a todo lo anterior mencionado nos planteamos las siguientes interrogantes que intentaremos responder en el desarrollo de nuestro trabajo: ¿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?; ¿fue éste aumento igual entre los diferentes grupos, así como al interior de cada uno por sub-grupos?; ¿se mejoró o empeoró la dispersión salarial?; y además, 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. **CONTEXTO HISTÓRICO**

1. **Contexto Internacional**

1.1. Plano económico

En el orden económico mundial de finales del siglo XIX, era posible hacer una distinción entre dos grandes polos; por un lado países industrializados proveedores de manufacturas y capitales, y por otro lado países periféricos proveedores de materias primas y alimentos. Los intercambios comerciales se realizaban en el marco de un sistema de cambios fijos entre las diferentes monedas respecto al oro.

La crisis financiera internacional de 1929 provoca la caída abrupta del precio de las acciones. Los precios de las mercancías también caen, transmitiendo así la crisis a los países periféricos. La fuga de capitales y la exagerada emisión, hacen perder la referencia de los valores de las monedas, provocando la quiebra del sistema multilateral de pagos, y con éste, del comercio mundial.

Dada esta situación, muchos países aplican políticas proteccionistas que apuntan a aumentar la producción y el consumo nacional, y mitigar así los efectos de la crisis. En América Latina se busca reducir el déficit de

balanza de pagos a través de un descenso en las importaciones; por esta razón se fomenta el desarrollo de industrias nacionales sustitutivas de importaciones. En EE.UU. el Estado fomenta la inversión, facilitando el crédito y realizando obras públicas para estimular la demanda.

Durante la SGM los precios de las materias primas aumentan a causa de la mayor demanda internacional, a la vez que las dificultades para importar bienes finales a causa del conflicto, estimularon la industrialización sustitutiva de importaciones.

Luego de la SGM, la economía mundial atraviesa un período de fuerte crecimiento, explicado principalmente por un cambio en las relaciones de intercambio internacional, que pasan a caracterizarse por el comercio intra-industrial. Este hecho perjudica seriamente a las economías periféricas, incapaces de competir en productividad, provocando un extraordinario crecimiento de la desigualdad entre los pueblos del mundo.⁴

1.2. Plano político y social

En los años de la “gran depresión” iniciada por la crisis del 29, la crisis económica se expande por todo el mundo capitalista. Mientras, los países

⁴ Viera, Magdalena. “Los Consejos de Salarios en el Uruguay, 1943 -1950. Panorama general y los casos de los Grupos Metalúrgica y Textil”. Monografía para la Licenciatura de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. Diciembre de 2009.

socialistas atraviesan una etapa de expansión económica y de industrialización, en el marco de la ejecución de los Planes Quinquenales. El Uruguay rompe relaciones con la URSS en 1935 y con la República Española (bajo el régimen de Francisco Franco) en 1936, y se va haciendo cada vez más notoria la influencia de los EE.UU.

El fin de la SGM da lugar a un nuevo orden político mundial, caracterizado por la existencia de dos países líderes; la URSS y EE.UU. Comienza así el período de la “Guerra Fría”. Estos sucesos repercuten en la interna de los países, en los que surgen defensores de ambas ideologías, dando lugar al debate “comunismo versus democracia liberal”.

2. Contexto Nacional

2.1. Plano económico

- **Modelos económicos y comercio exterior**

A comienzos del siglo XX, Uruguay logra insertarse exitosamente en el comercio internacional como exportador de bienes primarios, experimentando un crecimiento en la economía. A pesar de ello, estos mercados muestran una baja elasticidad ingreso y la existencia de cuotas y precios por volúmenes transforman al país en tomador de precios, desalentando las inversiones en busca de mejoras en la productividad.

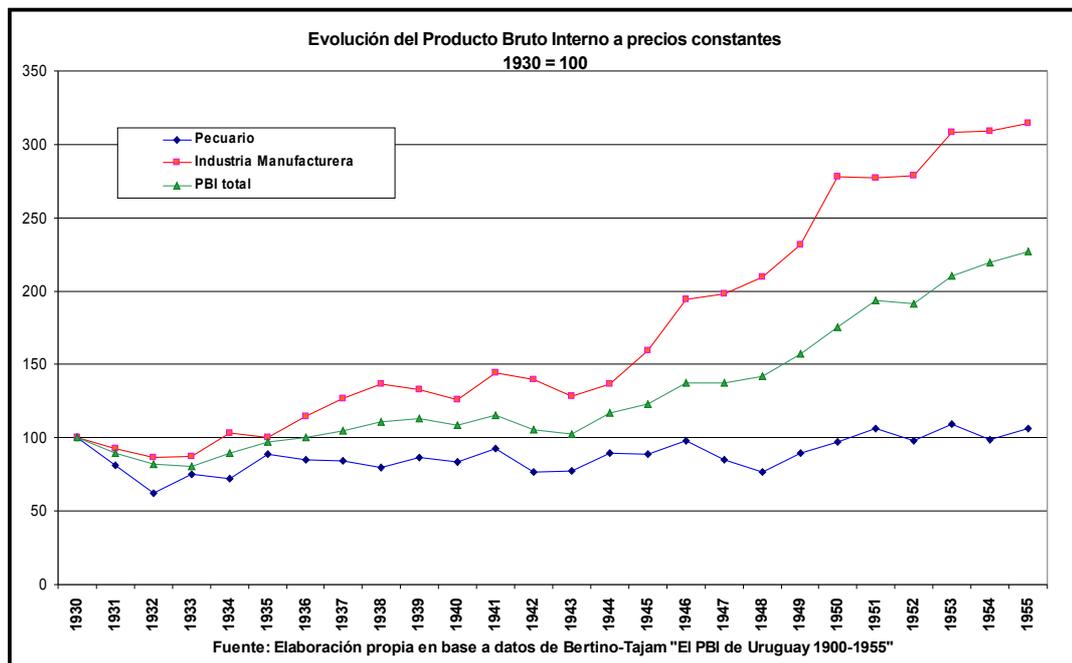
En la segunda década se asiste a un debilitamiento del modelo agro-exportador. En estos años se observa un estancamiento del volumen de exportaciones acompañado de un notable incremento en el valor de las mismas. Ello se explica por la evolución positiva de los precios de los productos ganaderos en el mercado internacional; este hecho da lugar a una acumulación de saldos favorables en la balanza comercial, generando una falsa sensación de riqueza, mientras el desempeño global de la economía era cada vez más recesivo. Mientras los sectores ganaderos se beneficiaban de esta coyuntura, la sociedad urbana “cargaba” con el peso de la crisis y las restricciones derivadas de la primera guerra mundial. En un intento por “equilibrar” esta situación, el gobierno de José Batlle y Ordoñez intenta gravar la propiedad inmobiliaria rural, pero la resistencia impuesta por los sectores rurales se lo impide.

La caída del modelo agro-exportador estuvo acompañada de una incapacidad de respuesta por parte de la agricultura y la industria. Ante esta situación, el Estado adopta un rol regulador proponiendo fomentar la industria manufacturera por dos vías; 1) fortaleciendo el mercado interno, y 2) fomentando la producción nacional.

En este marco se adoptan dos medidas de política; por un lado, a través de la desvalorización del peso, se busca proteger los precios de los

productos ganaderos para dinamizar el mercado interno; y por otro, se busca controlar el comercio exterior limitando el ingreso de bienes extranjeros competitivos con la industria nacional. Estas medidas dan lugar al nacimiento del modelo de industrialización sustitutiva de importaciones (ISI). Se sustituye el consumo de productos importados por productos nacionales; la producción nacional es destinada al mercado interno, que se expande como consecuencia del impulso de una política redistributiva por parte del Estado.

Ilustración 1: Evolución del Producto Bruto Interno a precios constantes del año 1930.



Fuente: Chevalier, Mariángeles; Fernández, Claudio; y Motta, Virginia (2010) con datos de Bertino, M. y Tajam, H. (1999).

Hacia la década del 30, Uruguay contaba con una de las economías más industrializadas de la región, con un fuerte crecimiento de la industria manufacturera. Ante el incremento de la demanda internacional y una favorable coyuntura en los términos de intercambio, el país acumula divisas. Se instaura un sistema de tipo de cambios múltiples que beneficia a distintos actores; con el tiempo se implementan más regulaciones hasta la creación del Contralor de Exportaciones e Importaciones (1940), que opera como canal de transferencia de ingresos del sector agro exportador hacia la industria manufacturera y hacia el propio Estado. De esta forma se contó con divisas para importar insumos y tecnología, aumentando la productividad y el dinamismo interno. Los sectores populares urbanos elevan su poder adquisitivo, aumentando el consumo. En estos años se asiste a un aumento significativo en la cantidad de establecimientos industriales y de asalariados.

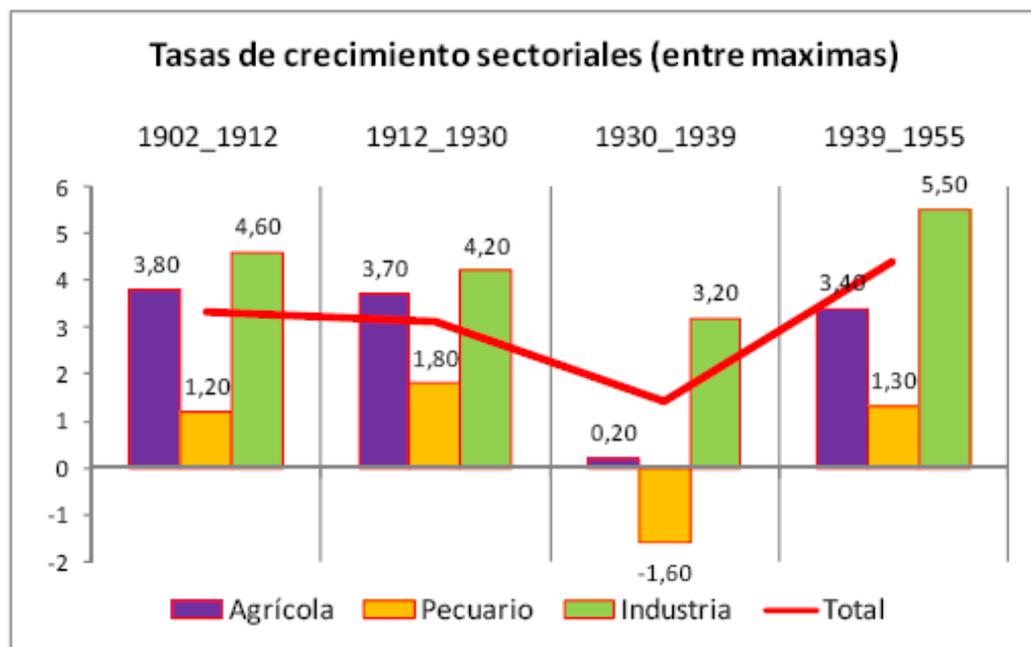
Tabla 1: Indicadores de Crecimiento Industrial.

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

Fuente: Viera, Magdalena (2009) con datos de Porrini (2005).

En los años que van de 1930 a 1955, se puede constatar un cambio en la estructura de la economía uruguaya; aumenta el peso de la industria manufacturera, a la vez que se observa una caída muy importante del sector pecuario.

Ilustración 2: Tasas de crecimiento sectoriales (entre máximas).



Fuente: Viera, Magdalena (2009) con datos de Bertino, M. y Tajam, H. (1999)

Al interior de la industria, los desempeños de las distintas ramas fueron muy dispares. Las ramas exportadoras crecieron poco y las transformadoras de materias primas nacionales experimentaron un crecimiento moderado, siendo las dependientes de insumos importados las que más crecieron. La mayor parte de las industrias produjeron bienes de escaso valor agregado, cuyo principal destino era el mercado interno.

Se da un crecimiento “desde adentro”. Con excepción de la industria de la carne y la textil, ninguna actividad industrial fue capaz de generar las divisas necesarias para su funcionamiento.

El sector industrial siguió dependiendo de la disponibilidad de divisas (generadas por el comercio exterior), del mayor poder adquisitivo del mercado interno, y de la capacidad de implementar medidas proteccionistas. En estos años el país se halla ante una clase obrera fortalecida, una burguesía industrial más poderosa y un gran aparato estatal.

Se observa un cambio en la composición de las importaciones, explicado por la dependencia de insumos para la industria, tanto energéticos como tecnológicos y de materias primas; aumenta el peso de las importaciones de bienes de capital, mientras que se da una caída de la importación de bienes de consumo, que son sustituidos por productos nacionales. Al igual que en el resto de Latinoamérica, la dependencia tecnológica fue un factor que caracterizó el proceso de industrialización. Ante esta situación, el Estado facilitó el otorgamiento de créditos a bajas tasas de interés.

A pesar de ello, durante la SGM se observan síntomas de agotamiento de este modelo, derivadas en parte del desabastecimiento producto de la guerra, del estancamiento del agro, y de la reducida demanda interna

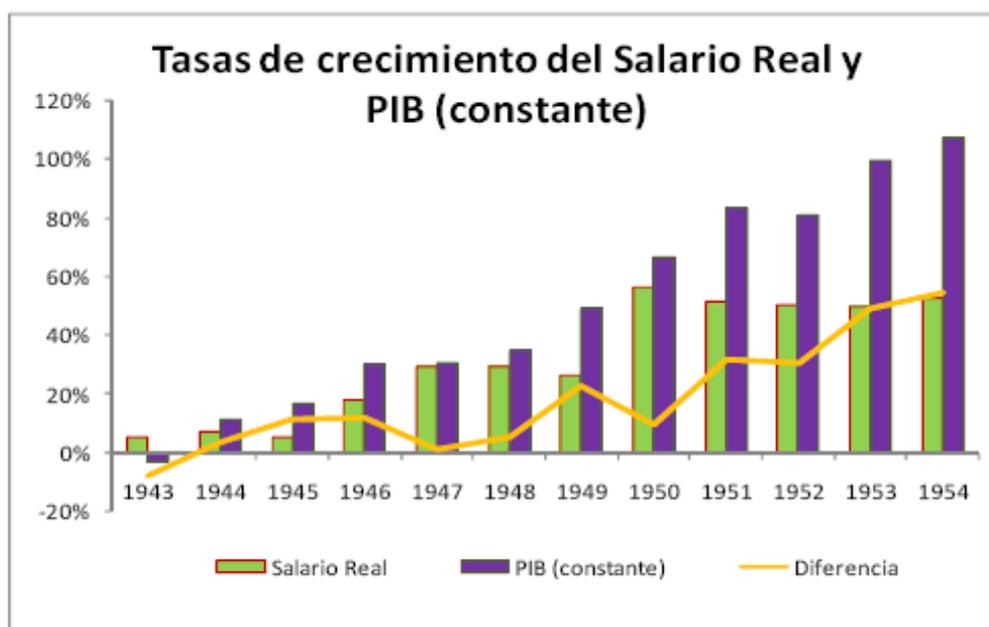
producto de los deprimidos salarios. Tanto las industrias que dependen de insumos nacionales como las que dependen de insumos importados, se ven afectadas por la incapacidad de abastecerse de los mismos. A su vez, la ausencia de productos importados que compitieran con los nacionales, da lugar en algunos casos a comportamientos monopólicos, con fijación de precios muy elevados.

- Mercado laboral

A mediados de los años 30 comienza un período de acelerado crecimiento económico, caracterizado por la pérdida de peso de los sectores exportadores y el creciente protagonismo de las industrias sustitutivas de importaciones. Este crecimiento permite recuperar los niveles de rentabilidad perdidos en la crisis, a la vez que se observa una caída en los salarios reales. Dados los bajos niveles de inversión, se sugiere que este aumento en la rentabilidad no habría estado dado por un aumento de la productividad, sino que por el acceso a mano de obra y materias primas baratas (Bértola, 1991).

A mediados de la década del 30, el país se halla con un importante número de desocupados y con salarios reales más bajos que los de 1930, lo que determina una pobre demanda interna. La clase trabajadora urbano industrial comienza a tener un papel cada vez más importante en el aumento de la conflictividad laboral.

Ilustración 3: Tasas de crecimiento del Salario Real y PIB (constante).



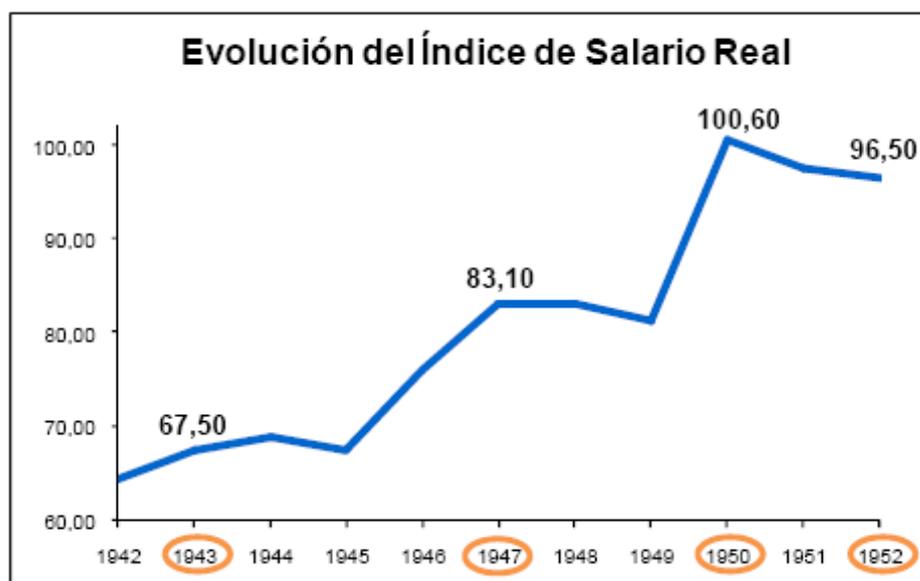
Fuente: Viera, Magdalena (2009) con datos de Bertino, M. y Tajam, H. (1999)

La fuerza de trabajo aumenta un 100% en menos de 20 años; esto se explica principalmente por la migración interna y la incorporación de mujeres y jóvenes al mercado laboral. Crece la población urbana, especialmente la capitalina.

“La industria crece, sustituyendo importaciones y beneficiándose de un poderoso instrumental de protección estatal. Paralelamente se establece

la regulación del mercado laboral que dará lugar a la fijación “negociada” de los salarios donde participan los empresarios, los sindicatos y el Estado. Estas medidas, sumadas a la expansión del gasto público, los beneficios sociales y el control de los precios de la canasta básica, determinan un incremento sustancial del salario como componente de la demanda agregada. (...) En un contexto de mejora de los términos de intercambio los nuevos arreglos institucionales dan lugar al cambio estructural y transferencias de ingresos entre los sectores”⁵.

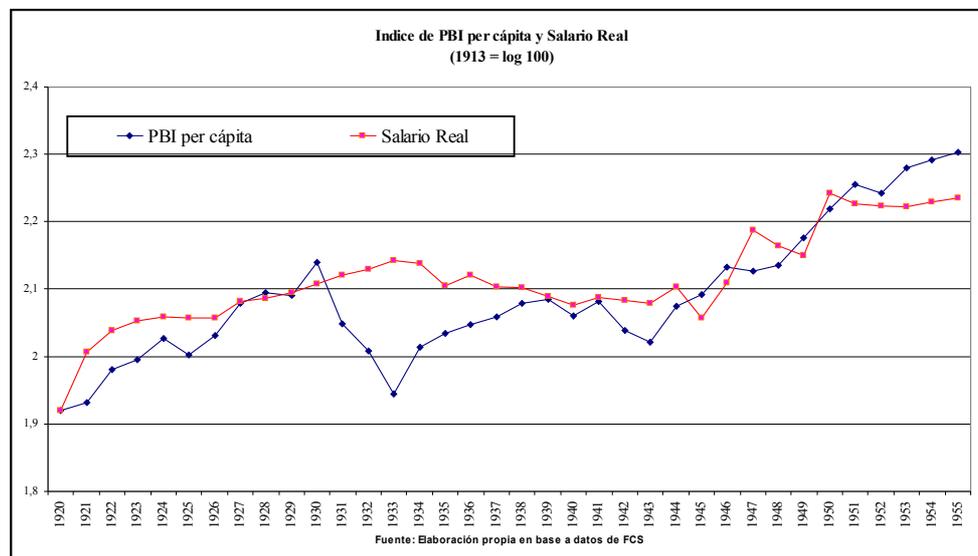
Ilustración 4: Evolución del Índice de Salario Real.



Fuente: Viera, Magdalena (2009) con datos de Bértola (1991).

5 Camou, M.; Maubrigades, S.; “Productividad y salario en la industrialización uruguaya: un estudio comparado de una empresa textil y un frigorífico, 1920-1950”, Montevideo, Terceras Jornadas de Historia Económica, 2003.

Ilustración 5: Índice del PBI per cápita y el Salario Real.



Fuente: Chevalier, Mariángeles; Fernández, Claudio; y Motta, Virginia (2010) con datos de FCS.

El período que va de los años 1943 a 1950, puede ser considerado como la “edad de oro” de los salarios reales en el Uruguay (Bértola, 1991). Esto es atribuido a varios factores; cambios en el entorno institucional, una política cambiara que propiciaba el abaratamiento de los costos de bienes de capital, la fuerte suba de los precios internacionales de nuestras exportaciones y un aumento en la inversión industrial y en la

incorporación de tecnologías, que dieron lugar a un fuerte aumento de la productividad de los trabajadores. En estos años se observa un aumento del 56% en el salario promedio de la industria manufacturera.

2.2. Plano político y social

Durante los años 1915-1919, bajo la presidencia de F. Viera, se dan importantes avances en materia de políticas sociales. Entre las leyes aprobadas en estos años, se encuentran las tendientes a evitar accidentes laborales, el establecimiento de la jornada de 8 horas y la reinstalación de las “ferias francas” para facilitar a los sectores populares el acceso a bienes de consumo. Este período se caracterizó por una fuerte y alta conflictividad laboral; se dan numerosos enfrentamientos con el movimiento obrero, así como episodios de agitación social en respuesta a la caída del salario real y al no cumplimiento de las leyes laborales.

Al comenzar la década del 30, los partidos tradicionales representaban el 90% del electorado, mientras que los partidos no tradicionales, como la Unión Cívica, el Partido Socialista o el Partido Comunista, representaban el 7% del electorado.⁶

⁶ Chevalier, Mariángeles; Fernández, Claudio; y Motta, Virginia (2010) con datos de Frega et al (1985b).

Al llegar a las elecciones de 1930, el país se enfrentaba a una grave situación económica, política y social. El Partido Colorado y el Partido Nacional se encontraban enfrentados y con fuertes discrepancias en la interna de ambos. Estas elecciones determinaron la victoria del Partido Colorado, iniciándose la presidencia del Dr. Gabriel Terra durante el período 1931-1933.

La situación del país, lejos de mejorar, se fue agravando; la desocupación aumentó hasta llegar a niveles críticos, se dio una fuerte depreciación de la moneda, y continuaron los disturbios políticos y sociales, tornándose cada vez más violentos. El 31 de marzo de 1933, el Dr. Gabriel Terra da un golpe de Estado, apoyado por las fracciones “de derecha” de los partidos tradicionales, así como por los sectores económicos agro exportadores, la banca y las empresas extranjeras.

Hacia el 1937 se observa un debilitamiento del Terrismo. En las elecciones de 1938 vuelve a triunfar el Partido Colorado, esta vez con la presidencia de Baldomir. En un clima de creciente democratización, el 21 de febrero de 1942, Baldomir da un nuevo golpe de Estado. En noviembre de 1942 se aprueba una nueva Constitución, retomando el proceso de democratización. En las siguientes elecciones vuelve a triunfar el Partido Colorado con la presidencia de Amézaga-Guani. Éste último propone “un

sesgo social a las políticas estatales que se expresa en las diversas iniciativas, la formación de comisiones especiales de integración pluripartidaria, el mantenimiento del Estado como “gran empleador”, la aprobación de leyes laborales, y la implantación del sistema de Consejos de Salarios, entre otras.”⁷

En 1946 vuelve a triunfar el Partido Colorado con la fórmula Berreta-Batlle Berres; en estas elecciones se registra un aumento de la votación al Partido Comunista, que obtiene 5 diputados y 1 senador.

- Características de la nueva clase obrera

Porrini señala el nacimiento de una nueva clase obrera, con características que la diferencian de las clases de períodos anteriores. Se da un aumento en la participación de la mujer, que a comienzos del siglo XX representaba alrededor del 29% del mercado laboral. Se da una “división sexual del trabajo”; la mayoría de las mujeres realizan trabajos domésticos, y dentro de la industria, se hallan principalmente en la del calzado y los textiles. Hay quienes señalan que esta fuerza de trabajo femenina cumplió un papel de “ejército de reserva”, con menores salarios percibidos que el resto de los trabajadores. En las actividades con importante participación de mujeres, se comienza a reclamar por la igualdad de salarios con respecto a los hombres.

⁷ Viera, Magdalena (2009) con datos de Porrini, R. (2005).

Hacia mediados de los años 50, se estima que el empleo en el país se reparte de la siguiente manera; 28.2% en el sector primario, 24.4% en el secundario, y 47.3% en el terciario.⁸ También se asiste por estos años a un cambio en la estructura productiva industrial; se da un aumento en el peso de los sectores dinámicos, en detrimento de los sectores tradicionales, que pierden peso.

Otro fenómeno que se observa en estos años es el de la migración interna y externa. Se despuebla la campaña y aumenta la población urbana. En el interior, se forman barrios en la periferia de las ciudades, que ofrecen un “miserable nivel de vida”. En Montevideo el crecimiento fue mayor; la población capitalina pasa de representar el 29.7% en 1908 al 46.3% en 1963, producto principalmente de la migración interna⁹. Más del 80% de la población asalariada industrial se encuentra en Montevideo. En 1930, los trabajadores inmigrantes representaban el 20% de la ocupación industrial.¹⁰

8 Chevalier, Mariángeles; Fernández, Claudio; y Motta, Virginia (2010) con datos de Pereira, J. y Trajtenberg, R. (1966).

9 Finch, Henry, “Historia económica del Uruguay contemporáneo”, Montevideo, EBO, 1980, pág. 203.

10 Chevalier, Mariángeles; Fernández, Claudio; y Motta, Virginia (2010) con datos de Pereira, J. y Trajtenberg, R. (1966).

Desde comienzos de la década del 40 se observa un renacimiento sindical. Luego de episodios de luchas y huelgas, y en un contexto estatal favorable, durante estos años se crean numerosos sindicatos. También cabe destacar la formación de barriadas obreras; a través de éstas se crea un ámbito de relacionamiento y mayor comunicación entre los trabajadores. Se da un proceso tendiente a conformar una central de trabajadores.

Es de interés analizar el rol que tuvo el Estado en este proceso. En agosto de 1937 se sanciona la Ley N° 9.675 referente a los convenios colectivos; en la misma se establece la participación del Estado para garantizar el cumplimiento de los convenios entre empleados y empleadores. En la década del 40 y 50, el objetivo de "*justicia social*" adquiere cada vez más peso para el Estado. A la vez, el Estado cumple un rol conciliador, buscando la armonización y prevención de conflictos. En este período se aprueban varias leyes laborales, tendientes a proteger al trabajador; entre ellas, la ley de Consejos de Salarios.

4. MARCO JURÍDICO INSTITUCIONAL

1. Antecedentes de la ley

Si bien la legislación laboral uruguaya a principios del siglo XX podía ser comparada con la de los países más avanzados, no existía una normativa reguladora de las condiciones de conflicto y negociación, convenios colectivo, limitación de las medidas de huelga, así como tampoco reconocía sindicatos ni gremios empresariales. Con respecto a las condiciones de trabajo, el gobierno de Batlle y Ordóñez impulso leyes revolucionarias para la época, como medidas para evitar accidentes de trabajo, jornadas de ocho horas, pensión a la vejez, descanso semanal obligatorio de un día, salario mínimo para los trabajadores rurales.

Respecto a la negociación colectiva el primer impulso lo da la propuesta de creación de los Consejos de Salarios por parte del diputado socialista Emilio Frugoni en 1912. En 1930 Uruguay suscribe al Convenio número 26 de la OIT donde se trata el tema del salario mínimo. Si bien Uruguay

quedó comprometido a establecer métodos para la fijación de salarios mínimos para los trabajadores, recién cumple con esto mediante la introducción de la Ley Número 10.449 del 12 de Noviembre de 1943.

2. Principales características de la nueva ley

La ley de creación de los Consejos de Salarios, 10449 del 12 de Noviembre de 1943, establece que los mismos 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.¹¹

Respecto a la composición de los consejos, hay dos tipos. Los consejos de composición normal, compuestos por siete miembros; tres delegados del Poder Ejecutivo, dos delegados Patronales y dos delegados de los trabajadores (artículo 6). Por otro lado los de composición excepcional, compuestos de cinco miembros; tres delegados del Poder Ejecutivo, un delegado patronal y un delegado de los trabajadores (artículo 8).

¹¹ Sobre la ley de creación y los procedimientos de los Consejos ver también Caresani M.eta al 2005, monografía de Licenciatura de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.

Respecto a las funciones, también existen dos tipos. Aquellos que tienen funciones normales (Art. 15º, 16º y 17º) y aquellos que tienen funciones restringidas (Art. 15º). Para los primeros la función principal es la de fijar el monto mínimo de los salarios.

Para determinar estos salarios mínimos los principales elementos a tener en cuenta serán; a) la capacidad o calificación del trabajador; b) la peligrosidad para su salud de la explotación industrial o comercial y; c) el rendimiento de la empresa o grupo de empresas. Algunas de las funciones secundarias de los Consejos de Salarios son: a) participar de la aplicación de la ley; b) actuar como organismo de conciliación y; c) reglamentar el aprendizaje.

La constitución de los Consejos de Salarios se realiza en tres etapas: a) la clasificación de los grupos; b) la convocatoria y; c) la elección de los representantes de los trabajadores y de los empresarios así como la designación de los representantes del Poder Ejecutivo.

Por decreto del 21 de abril de 1944, el Poder Ejecutivo aprobó la numeración de los grupos estableciéndose 20 grupos distintos. La convocatoria de los Consejos puede ser realizada de oficio por parte del Poder Ejecutivo o a petición de parte por: a) las agrupaciones obreras con personería jurídica o reconocida por el Poder Ejecutivo; b) la tercera parte

de los obreros de una industria o comercio registrados en la planilla de trabajo o; c) los patronos o sindicatos patronales.

Los miembros del Poder Ejecutivo son nombrados en reunión del Consejo de Ministros, siendo el designado en primer término el que ejercerá la presidencia. Los representantes de empresarios y trabajadores surgen de elecciones con voto secreto, de los incluidos en el padrón del Instituto del Trabajo.

5. ANALISIS DE LOS RESULTADOS POR GRUPO

1. Análisis del grupo 2: TRANSPORTE

1.1. Características del grupo

El grupo Transporte está integrado por 13 subgrupos. En los mismos se han considerado un total de 1013 categorías, distribuidas tal como muestra el siguiente cuadro;

Tabla 2: Cantidad de categorías por tipo de ocupación en el grupo Transporte.

Cantidad de categorías por tipo de ocupación

		Cantidad de categorías consideradas	En porcentajes	
Personal de Dirección	TO 1	16	2%	14%
	TO 2	122	12%	
Personal de Administración	TO 3	58	6%	6%
Personal Obrero	TO 4	34	3%	81%
	TO 5	340	34%	
	TO 6	162	16%	
	TO 7	176	17%	
	TO 8	105	10%	
Total		1013	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Como es de esperar, la mayor parte de las categorías se concentran en los tipos de ocupación correspondientes al personal obrero. Dentro de las mismas, el mayor peso lo tiene el TO 5 correspondiente al personal calificado, mientras que el menor peso lo tiene el TO 1. El personal de dirección ocupa un porcentaje del 14%, mientras que las categorías que representan el menor porcentaje corresponden a las del personal de administración. Sin embargo, cabe hacer una aclaración; en varios subgrupos los laudos correspondientes al personal de administración no fueron encontrados, lo que explicaría el reducido porcentaje en el cuadro, pero que no estaría reflejando fielmente la situación real.

El siguiente cuadro muestra como se distribuyen las categorías en los diferentes subgrupos;

Tabla 3: Cantidad de categorías por tipo de ocupación y subgrupo en el grupo Transporte.

F

Cantidad de categorías por tipo de ocupación y subgrupo

	TO 1	TO 2	TO 3	TO 4	TO 5	TO 6	TO 7	TO 8	Total
Cutcsa	2	15	10	16	30	15	24	3	115
Empresa de mudanzas, encomiendas y depósitos guardamuebles	2	7	7		6	3	4	2	31
Empresa de ómnibus interdepartamentales y turismo		12	7	4	8		1	4	36
Empresas de transportes a flete	1	5	6		14	7	4	3	40
Empresas de transportes interdepartamentales de leche	1	6	3		14	5	7	3	39
Empresa tranviaria		45	1		100	50	39	6	241
Estibadores		4		4			11		19
Ferrocarril Central del Uruguay		3	13	10	153	72	74	74	399
Ferrocarril Midland, Noroeste y Norte							9	7	16
Lanchajes y Remolques					2	2			4
Navegación Aérea	8	21	3		12	5	2	3	54
Navegación Marítima, compañías de cabotaje	2	3	8				1		14
Toneleros del puerto		1			1	3			5
Total	16	122	58	34	340	162	176	105	1013

uente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Al realizar el análisis por subgrupos, observamos que el subgrupo Ferrocarril Central del Uruguay cuenta con la mayor cantidad de categorías (399 categorías), seguido por el subgrupo Empresa tranviaria (con 241 categorías). La mayoría de los subgrupos concentran la mayor parte de sus categorías en el TO 5. Es importante aclarar que este análisis se está haciendo en función de la cantidad de categorías de trabajadores por TO, pero no de la cantidad de trabajadores por TO; este último dato no lo tenemos.

Al analizar las fechas en las que fueron firmados los laudos de ambas rondas, se observa una gran distancia en el tiempo entre los diferentes subgrupos. Dentro de los laudos correspondientes a la primera ronda, el primer laudo fue realizado por el subgrupo Cutcsa en el año 1944, mientras que el último laudo fue realizado por el subgrupo Toneleros del puerto en el año 1950. Se observa que la gran mayoría de los laudos de la primera ronda fueron realizados durante los años 1945 – 1946. Lo mismo ocurre con los laudos de la segunda ronda; el primero es firmado en el año 1946, y el último en el año 1952. En esta ronda, se observa que la mayoría de los laudos fueron realizados durante los años 1950 – 1951.

Al analizar las formas de resolución de los laudos, se observa que en ambas rondas la mayoría de los casos fueron resueltos por unanimidad, tal como se muestra en el siguiente cuadro;

Tabla 4: Formas de resolución de ambas rondas en el grupo Transporte.

Formas de resolución de ambas rondas

	Primera Ronda		Segunda Ronda	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Unanimidad	4	31%	3	23%
Poder Ejecutivo + Trabajadores	3	23%	2	15%
Poder Ejecutivo + Empresarios	0	0%	1	8%
Se desconoce	6	46%	7	54%
Total	13	100%	13	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Cabe destacar que en muchos subgrupos, no encontramos aclaraciones acerca de la forma de resolución. Sin embargo, dado que en todos los grupos analizados hemos observado que la forma predominante de resolución es la unanimidad, sería razonable pensar que estos grupos en los que no se aclara la forma de resolución, hay una alta probabilidad de que hayan sido resueltos por unanimidad, ya que de lo contrario si hubiera habido diferencias en las posturas de ambas partes, las mismas hubieran sido explicitadas. Bajo esta hipótesis, los subgrupos resueltos por unanimidad pasarían a representar el 77%.

En los subgrupos Empresas de ómnibus interdepartamentales y de turismo, Empresa de transportes a fletes y Cutcsa, se designan comisiones o tribunales con representantes patronales, obreros y del Poder Ejecutivo, para “arbitrar” entre las partes ante situaciones de conflicto y analizar las diferentes posturas para encontrar formulas de entendimiento.

1.2. Evolución de los salarios reales

Al analizar las variaciones de los salarios reales entre ambas rondas, se observan comportamientos diferentes según el tipo de ocupación, tal como se observa en el siguiente cuadro;

Tabla 5: Salario Real Promedio a valores constantes del año 1943 para el grupo Transporte.

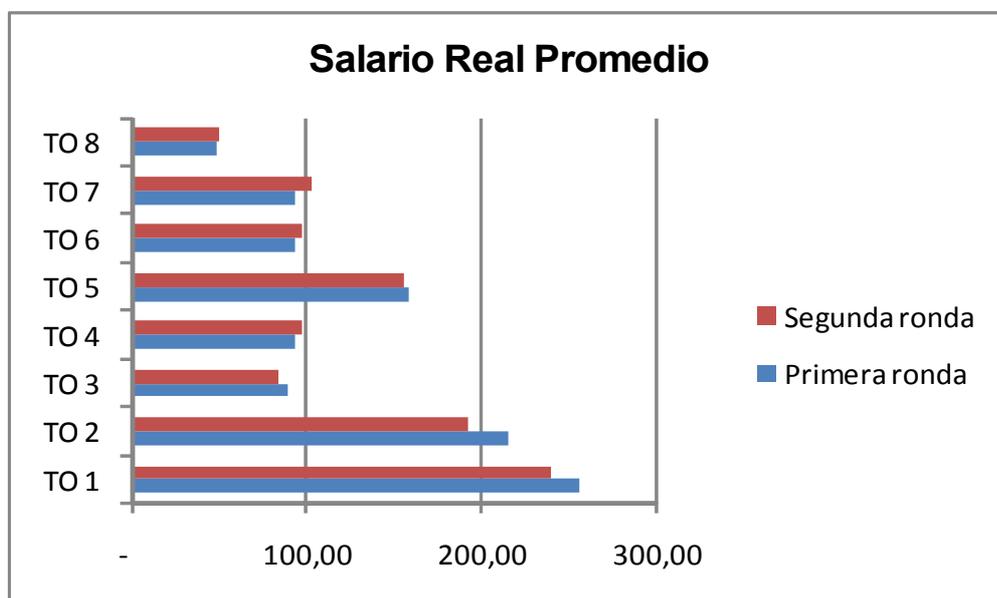
Salario Real Promedio a valores constantes del año 1943

	Primera ronda	Segunda ronda	Variación
TO 1	255,45	240,21	-5,97%
TO 2	214,81	192,00	-10,62%
TO 3	89,20	84,20	-5,60%
TO 4	93,25	97,72	4,78%
TO 5	157,67	156,11	-0,99%
TO 6	93,40	98,03	4,96%
TO 7	93,95	102,26	8,84%
TO 8	48,22	50,46	4,63%

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Los tipos de ocupación 1, 2, 3 y 5 ven descender su salario real, mientras que los tipos de ocupación 4, 6, 7 y 8 aumentan su salario real. El mayor incremento lo tuvo el TO 7; su salario real aumenta un 8,84%, mientras que la mayor caída la experimenta el TO 2, con un descenso del 10,62% en su salario real. En términos generales, podemos plantear que los salarios reales bajan para el personal de dirección y el administrativo, mientras que tienden a mantenerse e inclusive a aumentar para el personal obrero.

Ilustración 6: Salario Real Promedio de ambas rondas a valores constantes del año 1943 para el grupo Transporte.



Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

De este análisis se puede concluir que las categorías con salarios iniciales más altos y con personal más calificado, sufren una caída en su salario real, mientras que las categorías con salarios iniciales más bajos y personal semi o no calificado, ven aumentar su salario real. Esto nos estaría sugiriendo que los Consejos de Salarios favorecieron una distribución progresiva del ingreso.

Tabla 6: Categorías y salarios reales promedio según el nivel de calificación del personal para el grupo Transporte.

Categorías y salarios reales promedio según nivel de calificación del personal

		Cantidad de categorías	Porcentaje	Salario real promedio en 1ra ronda	Salario real promedio en 2da ronda	Variación de salario real promedio
Personal calificado	TO 1	16	52,91%	179,28	168,13	-6,22%
	TO 2	122				
	TO 3	58				
	TO 5	340				
Personal semi calificado	TO 4	34	19,35%	93,33	97,88	4,88%
	TO 6	162				
Personal no calificado	TO 7	176	27,74%	71,09	100,15	40,88%
	TO 8	105				
Total		1013	100,00%			

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Como se observa en el cuadro anterior, la mayoría de las categorías correspondieron a personal calificado. Al analizar las variaciones salariales, se observa que el salario real promedio del personal calificado experimentó una caída del 6,22%, mientras que para el resto de los casos las variaciones fueron positivas, destacándose la variación salarial del personal no calificado, que aumenta en promedio un 40,88%. De este análisis se desprende que los C.S. en este caso favorecieron una distribución progresiva, aumentando en mayor proporción los salarios de aquellos grupos con menor remuneración y calificación.

A continuación se muestra un cuadro con información sobre los salarios reales de cada ronda por subgrupo;

Tabla 7: Medias, medianas, variaciones y desviaciones estándar de los salarios reales por subgrupo en el grupo Transporte.

Medias, medianas, variaciones y desviación estándar de los salarios reales por subgrupo

	Media		Mediana		Variaciones		Desviación estándar	
	1ra ronda	2da ronda	1ra ronda	2da ronda	Media	Mediana	1ra ronda	2da ronda
Cutcsa	80,78	114,32	82,59	103,17	42%	25%	38,99	43,68
Empresa de mudanzas, encomiendas y depósitos guardamuebles	122,98	124,90	121,99	127,08	2%	4%	50,00	43,27
Empresa de ómnibus interdepartamentales y turismo	69,48	76,74	70,62	76,52	10%	8%	24,29	22,74
Empresas de transportes a flete	95,08	125,49	100,21	130,38	32%	30%	39,54	46,94
Empresas de transportes interdepartamentales de leche	70,99	123,75	67,16	124,10	74%	85%	14,04	46,30
Empresa tranviaria		89,93		86,31				19,93
Estibadores	387,04	410,41	303,22	339,71	6%	12%	221,77	219,02
Ferrocarril Central del Uruguay	71,05	65,31	74,60	67,90	-8%	-9%	17,96	12,59
Ferrocarril Midland, Noroeste y Norte	51,88		44,97				22,58	
Lanchajes y Remolques	124,65	132,77	117,35	127,09	7%	8%	49,12	46,83
Navegación Aérea	200,72		198,45				82,27	
Navegación Marítima, compañías de cabotaje		150,67		152,11				75,79
Toneleros del puerto	145,49	129,03	130,48	115,72	-11%	-11%	43,27	38,37
Promedio	129,10	140,30	119,24	131,83	9%	11%	54,89	55,95

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Se observa que el subgrupo Estibadores cuenta con la media y la mediana de salarios reales más alta en ambas rondas. En este subgrupo los salarios son excepcionalmente altos en comparación con el resto de los subgrupos. A la vez, se observa que este mismo subgrupo es el que cuenta con la mayor desviación estándar, lo que estaría indicando una variación muy grande entre los salarios. Por otro lado, vemos que de acuerdo a este cuadro el subgrupo Ferrocarril Midland es el que cuenta con los menores salarios.

Al analizar las variaciones, llama la atención la variación experimentada por el subgrupo Empresa de transportes interdepartamentales de leche, el cual figura con un incremento del 74% en su media, y del 85% en su mediana. Ante tales incrementos cabe realizar una aclaración para este subgrupo; en el mismo no se contemplaron (porque no se encontraron) los laudos correspondientes al personal de dirección para la primer ronda (que cuenta con los salarios más altos), pero si para la segunda, lo que estaría explicando este fuerte incremento que no creemos refleje la situación real. Se observa que las medias y medianas de casi todos los subgrupos aumentan de forma significativa, con excepción de los subgrupos Ferrocarril Central del Uruguay y Toneleros del puerto, que experimentan una variación negativa. Respecto a la desviación estándar, no se observa una tendencia clara, aunque en la mayoría de los grupos baja.

El siguiente cuadro permite analizar cómo han sido las variaciones del salario real por TO, entre los diferentes subgrupos;

Tabla 8: Variaciones porcentuales de los Salarios Reales entre ambas rondas, por tipo de ocupación y subgrupo en el grupo Transporte.

Variación de los Salarios Reales entre ambas rondas, por TO y subgrupo

	TO 1	TO 2	TO 3	TO 4	TO 5	TO 6	TO 7	TO 8	Variación promedio
Cutcsa			-13,86%	24,82%	-3,76%	-14,40%	9,61%	8,47%	1,81%
Empresa de mudanzas, encomiendas y depósitos guardamuebles	-4,99%	1,10%		-0,22%	12,91%	23,34%	10,32%	11,58%	7,72%
Empresa de ómnibus interdepartamentales y turismo		7,35%	29,91%	-0,67%	-5,02%		30,24%	8,46%	11,71%
Empresas de transportes a flete *	29,79%	21,51%	67,21%		28,59%	30,25%	29,85%	30,22%	33,92%
Empresas de transportes interdepartamentales de leche *			-23,74%		87,72%	71,44%	52,52%		46,99%
Estibadores		-1,38%			-1,38%		8,86%		2,03%
Ferrocarril Central del Uruguay		-11,84%	-10,04%	-9,85%	-10,96%	-8,47%	-6,34%	1,11%	-8,06%
Lanchajes y Remolques						11,45%	3,91%		7,68%
Toneleros del puerto		-11,31%			-11,31%	-11,31%			-11,31%
Valor Promedio por TO	12,40%	0,91%	9,90%	3,52%	12,10%	14,61%	17,37%	11,97%	
Variación Promedio por TO sin considerar los subgrupos con asterisco (*)	-4,99%	-3,22%	2,00%	3,52%	-3,25%	0,12%	9,43%	7,41%	

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorias y Jornales.

En este cuadro se consideran los subgrupos para los cuales se cuenta con los laudos de ambas rondas (se excluyen del cuadro los subgrupos Empresa tranviaria, Ferrocarril Midland, Navegación aérea y Navegación marítima). En el mismo se puede observar como los TO 7 y 8 experimentan variaciones positivas en su salario real en todos los subgrupos (con excepción del Ferrocarril Central del Uruguay). En los TO restantes, no se observa una tendencia clara.

Al realizar el análisis desde la óptica de los subgrupos, se observa que en la mayoría hubo salarios que aumentaron y otros que bajaron, con

excepción de los subgrupos Lanchajes y Remolques y Empresa de transportes a flete, donde los salarios para todos los tipos de ocupación aumentaron, especialmente cabe destacar este último, en el que los aumentos fueron realmente significativos. Por el contrario, en los subgrupos Ferrocarril Central del Uruguay y Toneleros del puerto, se observa que con excepción del TO 8, en todos los casos la variación fue negativa.

En las dos últimas filas del cuadro incluimos, primero el promedio de las variaciones por TO, y segundo, nuevamente el promedio de las variaciones por TO pero esta vez excluyendo del cálculo los subgrupos Empresas de transportes a flete y Empresas de transportes interdepartamentales de leche. Agregamos esta última fila dado que consideramos que estos grupos excluidos tienen variaciones muy grandes que distorsionan el promedio. De hecho se puede ver como en el primer cálculo del promedio, todas las variaciones dan positivas; esto cambia al realizar el ajuste, donde se puede observar como los resultados son coherentes con el análisis realizado anteriormente, reafirmando la idea de que los Consejos de Salarios favorecieron una distribución progresiva del ingreso.

1.3. Análisis de las condiciones de trabajo y disposiciones generales

En ningún caso la empresa podrá rebajar los sueldos que ya estén fijados y resulten superiores a los establecidos en el laudo. En la mayoría de los casos, se establece que los ascensos se realizan por la antigüedad del trabajador en la empresa y su nivel de calificación. Se establecen viáticos para todos aquellos trabajadores que deban almorzar, cenar o pernoctar fuera de su hogar. En caso de trabajar los domingos o de realizar horas extra, la paga será doble.

En algunos subgrupos se formaron comisiones encargadas de arbitrar entre las partes ante situaciones de conflicto. En casi todos los subgrupos se observan categorías con remuneraciones variables.¹² Respecto a la existencia de discriminación de género, no se observan indicios de que existiera. Sin embargo, cabe señalar que este se trata de un grupo tradicionalmente con un gran predominio de trabajadores hombres.

2. Análisis del grupo 3: BANCA

2.1. Características del grupo

El 8 de enero de 1945 se crean los Consejos de Salarios para el grupo Banca, el cual se subdivide en: 1) Banca Privada y Casas Bancarias y 2)

¹² En la mayoría de los casos, los guardas y conductores tienen fijados la cantidad de kilómetros que deben hacer por mes; de exceder los mismos, son remunerados en función de la cantidad de kilómetros adicionales que hayan realizado (por ejemplo, los conductores que excedan los 6000 km mensuales, serán remunerados a razón de \$0.02 por km adicional).

Cajas Populares. La razón de esta división fue la menor escala de las cajas populares, las cuales en su gran mayoría estaban instaladas en el interior del país.

En este grupo encontramos 145 categorías; 75 en el subgrupo Banca Privada y Casas Bancarias y en 70 en las Cajas Populares. Las mismas se encuentran distribuidas tal como muestra el siguiente cuadro;

Tabla 9: Cantidad de categorías por tipo de ocupación en el grupo Banca.

		Cantidad de categorías por tipo de ocupación		
		Cantidad de categorías consideradas	En porcentajes	
Personal de Dirección	TO 1	48	33%	58%
	TO 2	36	25%	
Personal de Administración	TO 3	35	24%	24%
Personal Obrero	TO 4	0	0%	18%
	TO 5	0	0%	
	TO 6	0	0%	
	TO 7	22	15%	
	TO 8	4	3%	
Total		145	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

No se observan categorías para los tipos de ocupación 4, 5 y 6. La mayor parte de las mismas son del tipo 1 y 2, representando las categorías del personal de dirección el 58%. Las categorías del personal administrativo representan un 24% mientras que las del personal obrero un 18%. Cabe destacar el gran peso del personal de dirección, altamente calificado, en el total de las categorías.

El siguiente cuadro muestra como se distribuyen las categorías entre los subgrupos;

Tabla 10: Cantidad de categorías por tipo de ocupación y subgrupo en el grupo Banca.

		Cantidad de categorías por tipo de ocupación y subgrupo								
		TO 1	TO 2	TO 3	TO 4	TO 5	TO 6	TO 7	TO 8	Total
Banca Privada y Casas Bancarias		20	28	14				11	2	75
Cajas populares		28	8	21				11	2	70
Total		48	36	35	0	0	0	22	4	145

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

En ambos subgrupos se observa una alta concentración de categorías correspondientes al TO 1. En el subgrupo Banca, también hay un fuerte peso del TO 2. Ambos subgrupos cuentan casi con la misma cantidad de categorías. No contamos con información acerca de la cantidad de trabajadores en cada subgrupo, pero dada las características del sector y a partir de análisis del cuadro, se podría pensar que este grupo se caracteriza por el predominio de personal calificado y altamente calificado.

En ambos subgrupos, los laudos correspondientes a la primera ronda se fijaron en el año 1945, mientras que los correspondientes a la segunda ronda, fueron fijados en el año 1947.

Respecto a las formas de resolución de los laudos, no hubo votación ni observaciones para ninguno de los dos subgrupos en ninguna de las dos

rondas, por lo que entendemos que se resuelven por unanimidad.

Tampoco existen apuntes respecto a la existencia de reparos, a excepción de una salvedad que realiza el Poder Ejecutivo para el subgrupo Banca en la primera ronda. El mismo hace referencia a que los aumentos automáticos deben de ser superiores en aquellos bancos con utilidades superiores al 8% y aun más altos para aquellas instituciones con utilidades que superen el 11%.

2.2. Evolución de los salarios reales

El siguiente cuadro muestra la variación experimentada por los salarios reales en los diferentes tipos de ocupación;

Tabla 11: Salario Real Promedio a valores constantes de 1943 para el grupo Banca.

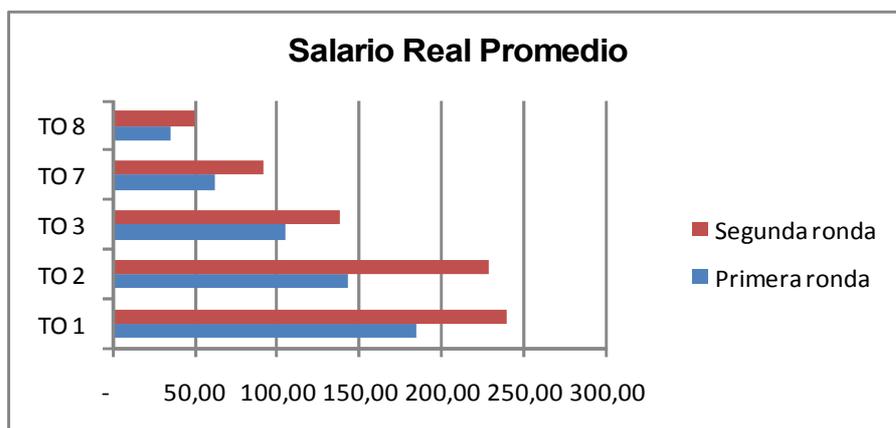
Salario Real Promedio a valores constantes del año 1943

	Primera ronda	Segunda ronda	Variación
TO 1	184,80	239,98	29,86%
TO 2	142,64	227,86	59,74%
TO 3	104,99	137,61	31,07%
TO 7	61,75	91,33	47,90%
TO 8	35,29	49,90	41,40%

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Tal como se observa en el cuadro y en el siguiente gráfico, el salario real promedio del grupo Banca aumenta significativamente para todos los tipos de ocupación en la segunda ronda:

Ilustración 7: Salario Real Promedio de ambas rondas a valores constantes del año 1943 para el grupo Banca.



Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Los mayores aumentos se observan en los TO 2 y 7, con variaciones del 60% y 48% respectivamente, mientras que el menor aumento lo tiene el TO 1 con un 30%.

Tabla 12: Categorías y salarios reales promedio según el nivel de calificación del personal para el grupo Banca.

Categorías y salarios reales promedio según nivel de calificación del personal

		Cantidad de categorías	Porcentaje	Salario real promedio en 1ra ronda	Salario real promedio en 2da ronda	Variación de salario real promedio
Personal calificado	TO 1	48	82,07%	144,14	201,82	40,02%
	TO 2	36				
	TO 3	35				
	TO 5	0				
Personal semi calificado	TO 4	0	0,00%	0	0	0,00%
	TO 6	0				
Personal no calificado	TO 7	22	17,93%	48,52	70,61	45,53%
	TO 8	4				
Total		145	100,00%			

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Como se puede observar en el cuadro, el 82% de las categorías correspondieron a personal calificado. Las variaciones salariales fueron bastante similares para todo el personal, siendo levemente más elevadas para el personal no calificado, con un aumento del 46%.

Tanto en los TO 1 como 2, existen diferencias en los salarios en función del tipo de Banca o Caja Popular de que se trate. Esta diferenciación es hecha en base a los depósitos y préstamos que la institución tenga. En el subgrupo Banca se distinguen tres categorías (Casa Central y Sucursales de Primera y Segunda categoría), mientras que en las cajas populares son seis las categorías existentes.

Tabla 13: Medias, medianas, variaciones y desviaciones estándar de los salarios reales por subgrupo en el grupo Banca.

Medias, medianas, variaciones y desviación estándar de los salarios reales por subgrupo

	Media		Mediana		Variaciones		Desviación estándar	
	1ra ronda	2da ronda	1ra ronda	2da ronda	Media	Mediana	1ra ronda	2da ronda
Banca Privada y Casas Bancarias	116,90	211,48	95,61	154,87	81%	62%	73,75	149,36
Cajas populares	137,50	167,73	123,44	147,74	22%	20%	77,41	88,94
Promedio	127,20	189,61	109,53	151,31	49%	38%	75,58	119,15

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Del análisis del cuadro se observa que las medias y medianas de ambos grupos aumentaron significativamente, especialmente en el subgrupo Banca Privada y Casas Bancarias. Sin embargo, cabe hacer una aclaración sobre este último grupo; se observa que en la segunda ronda,

se crean varias nuevas categorías correspondientes al TO 2, con salarios muy elevados. Esto explicaría el incremento en la media del 81% que figura en el cuadro. Respecto a la desviación estándar, se observa un aumento de la misma en ambos subgrupos; ello estaría indicando una mayor dispersión entre los salarios luego de la segunda ronda.

El siguiente cuadro permite analizar las variaciones del salario real experimentadas por TO en cada subgrupo;

Tabla 14: Variaciones porcentuales de los Salarios Reales entre ambas rondas por tipo de ocupación y subgrupo en el grupo Banca.

Variación de los Salarios Reales entre ambas rondas, por TO y subgrupo

	TO 1	TO 2	TO 3	TO 7	TO 8	Variación promedio
Banca Privada y Casas Bancarias	41,00%	88,00%	29,00%	44,00%	38,00%	48,00%
Cajas populares	19,00%	27,00%	32,00%	52,00%	45,00%	35,00%
Valor Promedio por TO	30,00%	57,50%	30,50%	48,00%	41,50%	

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Al observar el cuadro, llama la atención la variación experimentada por el TO 2 en el subgrupo Banca Privada y Casas bancarias; sin embargo como ya fue comentado, este incremento se debe la creación de nuevas categorías, por lo que no estaría reflejando el incremento real de los salarios. Se puede concluir que para ambos subgrupos, todos los TO experimentaron variaciones positivas en sus salarios reales. En el subgrupo Banca Privada y Casas bancarias, se observa un mayor

incremento de los salarios del personal calificado, a diferencia del subgrupo Cajas Populares, en los que se dan mayores aumentos en los tipos de ocupación de menor calificación.

2.3. Análisis de las condiciones de trabajo y disposiciones generales

No se establecen remuneraciones variables. Tampoco hay indicios de discriminación de género. No se observan consideraciones a tener en cuenta en esta sección.

3. Análisis del grupo 10: CONFECCION Y AFINES

3.1. Características del grupo

El grupo Confección está integrado por 20 subgrupos. Es un grupo bastante grande pero muchos de sus subgrupos están analizados en un mismo laudo debido a sus similitudes.

Tabla 15: Cantidad de categorías por tipo de ocupación en el grupo Confección y afines.

Cantidad de categorías por tipo de ocupación

		Cantidad de categorías consideradas	En porcentajes	
Personal de Dirección	TO 1	4	1%	3%
	TO 2	19	3%	
Personal de Administración	TO 3	50	7%	7%
Personal Obrero	TO 4	0	0%	89%
	TO 5	197	29%	
	TO 6	207	31%	
	TO 7	76	11%	
	TO 8	120	18%	
Total		673	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

El grupo consta de 673 categorías distribuidas tal como se muestra el cuadro anterior. La mayor parte de las categorías corresponden a personal obrero, representando un 89% del total. Dentro de las mismas, el mayor peso lo tiene el TO 6 correspondiente al personal semi calificado seguido por el TO 5 correspondiente al grupo de trabajadores calificados. El personal de dirección representa un 3% del total, pero nos parece importante destacar que las categorías de los TO 1 recién aparecen en la segunda ronda.

Tabla 16: Cantidad de categorías por tipo de ocupación y subgrupo en el grupo Confección y afines.

Cantidad de categorías por tipo de ocupación y subgrupo

	TO 1	TO 2	TO 3	TO 4	TO 5	TO 6	TO 7	TO 8	Total
Ropa de Señoras		2			14	13	2	3	34
Gorras			8		4	2	1	2	17
Sastrería a medida		2			38	37	1	16	94
Arreglo de camisas			5		18	15	10	17	65
Ropa blanca			5		12	7	4	3	31
Ojales, ojalado y pegado de botones					2	3		4	9
Sombreros					2	7	2		11
Ligas, tiradores e impermeables			1		4	1	1	5	12
Corbatas					3	5	4	3	15
Corset y fajas					2	6	1	1	10
Carpas y toldos					2	2	3	3	10
Alpargatas					19	9	2	1	31
Bordados y vainillas			9		15	10	2	3	39
Acolchados			4		3	2	1	3	13
Arpillera y tela		2	6		8	3	3	3	25
Bordados a mano						1	1	2	4
Pañuelos			4			6	3		13
Camisas no estandarizadas		7	5		14	10	16	14	66
Ropa exteriores	3	3			31	44	7	12	100
Camisas estandarizadas	1	3	3		6	24	12	25	74
Total	4	19	50	0	197	207	76	120	673

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

El total de categorías del que se dispuso fue de 673. No existen

categorías del TO 4. El subgrupo con mayor número de categorías fue el de Talleres de Confección de Ropas Exteriores, con 100 categorías. Por otro lado, aquel con menor número de categorías fue el de Taller de Bordados a Mano con solo 4 observaciones. Solamente dos subgrupos presentan TO 1 y en ambos casos la misma surge en la segunda ronda.

En la mayoría de los casos, no hay información acerca de las formas de resolución de los laudos. Solo en el caso del subgrupo Talleres de

Ojalado, se indica que es resuelto por el Poder Ejecutivo. Los laudos de este grupo tienen lugar entre los años 1946 y 1952.

3.2. Evolución de los salarios reales

El siguiente cuadro muestra las variaciones entre ambas rondas del salario real por tipo de ocupación;

Tabla 17: Salario Real Promedio a valores constantes del año 1943 para el grupo Confección y afines.

Salario Real Promedio a valores constantes del año 1943

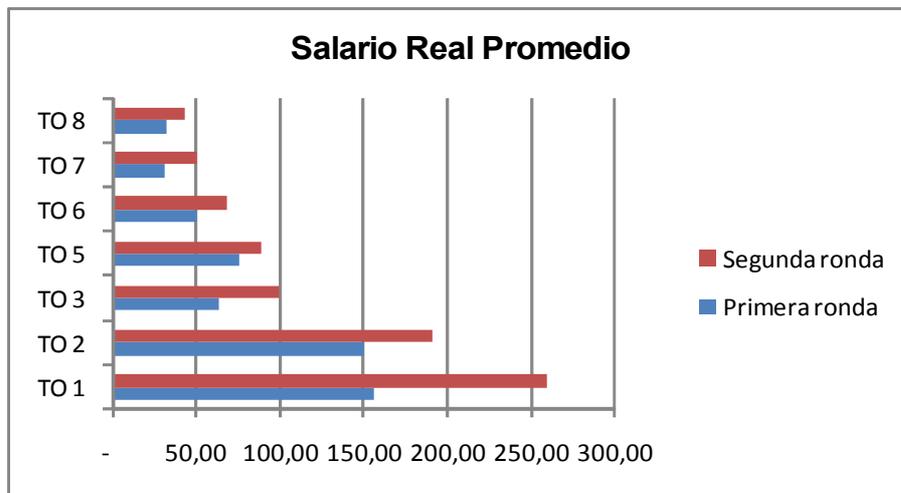
	Primera ronda	Segunda ronda	Variación
TO 1	156,47	259,65	65,94%
TO 2	149,61	190,76	27,50%
TO 3	63,27	99,34	57,01%
TO 5	75,11	88,40	17,69%
TO 6	50,07	67,99	35,79%
TO 7	31,68	50,83	60,45%
TO 8	32,84	43,36	32,03%

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Tal como se observa, el salario real promedio del grupo Confección y afines aumenta para todos los tipos de ocupación en la segunda ronda.

Esto se puede observar más claramente en el siguiente gráfico;

Ilustración 8: Salario Real Promedio de ambas rondas a valores constantes del año 1943 para el grupo Confección y afines.



Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

El mayor crecimiento se observa en el TO 1, con un aumento del un 65,94%. Cabe destacar que solo contamos con una observación este TO en la primera ronda, para el caso de Fábrica de Camisas Estandarizadas. El segundo TO con mayor crecimiento fue el 7, con un crecimiento del 60,45%. Por otro lado el TO 5 fue el que tuvo un menor incremento siendo este solo de un 17,69%.

Tabla 18: Categorías y Salario Real Promedio según nivel de calificación del personal en el grupo Confección y Afines.

Categorías y salarios reales promedio según nivel de calificación del personal

		Cantidad de categorías	Porcentaje	Salario real promedio en 1ra ronda	Salario real promedio en 2da ronda	Variación de salario real promedio
Personal calificado	TO 1	4	40,12%	111,08	157,97	42,21%
	TO 2	19				
	TO 3	50				
	TO 5	197				
Personal semi calificado	TO 4	0	30,76%	50,07	68,07	35,95%
	TO 6	207				
Personal no calificado	TO 7	76	29,12%	32,14	43,72	36,03%
	TO 8	120				
Total		673	100,00%			

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

A diferencia de otros grupos analizados, en el caso del grupo de Confección el personal calificado es el que tiene la mayor variación positiva en el nivel del salario real, seguido por el personal no calificado que tiene una diferencia casi insignificante en su variación respecto al personal semi calificado. Vale la pena destacar de igual manera que es un grupo bastante homogéneo en cuanto a la variación promedio.

Tabla 19: Medias, medianas, variaciones y desviaciones estándar de los salarios reales por subgrupo en el grupo Confección y Afines.

Medias, medianas, variaciones y desviación estándar de los salarios reales por subgrupo

	Media		Mediana		Variaciones		Desviación estándar	
	1ra ronda	2da ronda	1ra ronda	2da ronda	Media	Mediana	1ra ronda	2da ronda
Ropa de Señoras	99,53	141,32	80,17	125,74	42%	57%	58,87	59,62
Gorras	58,27	104,44	62,75	106,81	79%	70%	26,11	36,81
Sastrería a medida	84,28	95,27	74,35	97,53	13%	31%	39,45	70,74
Arreglo de camisas	33,09	62,83	30,88	56,91	90%	84%	11,85	27,65
Ropa blanca	54,39	72,92	52,08	69,77	34%	34%	14,25	22,65
Ojales, ojalado y pegado de botones	46,14	52,34	43,84	49,37	13%	13%	16,59	17,14
Sombreros	63,41	s.i.	61,78	s.i.	s.i.	s.i.	57,41	s.i.
Ligas, tiradores e impermeables	60,93	s.i.	46,85	s.i.	s.i.	s.i.	35,96	s.i.
Corbatas	58,76	65,79	47,01	50,34	12%	7%	34,81	36,12
Corset y fajas	50,15	59,94	52,08	63,51	20%	22%	12,20	18,83
Carpas y toldos	49,23	54,03	49,80	45,46	10%	-9%	20,50	26,01
Alpargatas	62,18	68,84	63,68	70,53	11%	11%	16,34	16,78
Bordados y vainillas	58	79,1	57,86	79,51	36%	37%	17,39	24,56
Acolchados	57,03	62,29	54	67,33	9%	25%	24,24	16,77
Arpillera y tela	103,14	90,04	79,68	85,92	-13%	8%	63,79	34,83
Bordados a mano	76,87	83,3	81,83	85,28	8%	4%	27,51	28,82
Pañuelos	55,96	74,17	64,48	70,53	33%	9%	16,03	28,41
Camisas no estandarizadas	49,03	74,28	47,84	67,65	51%	41%	20,42	35,86
Ropa exteriores	84,94	126,81	72,15	115,75	49%	60%	37,42	58,74
Camisas estandarizadas	38,88	s.i.	31,29	s.i.	s.i.	s.i.	23,10	s.i.
Promedio	62,21	80,45	57,72	76,94	29%	33%	28,71	32,96

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Al observar el cuadro, llama la atención las variaciones experimentadas por los subgrupos Gorras y Arreglo de camisas; sin embargo cabe aclarar que si bien los aumentos en estos subgrupos fueron muy elevados, el gran aumento experimentado también se explican en parte por la creación de nuevas categorías con remuneraciones muy elevadas. Vemos que con la excepción de dos subgrupos (Carpas y toldos y Arpillera y tela), todos las variaciones tanto en la media como en la mediana son positivas.

Tabla 20: Variaciones porcentuales de los Salarios Reales entre ambas rondas, por tipo de ocupación y subgrupo en el grupo Confección y afines.

Variación de los Salarios Reales entre ambas rondas, por TO y subgrupo

	TO 1	TO 2	TO 3	TO 4	TO 5	TO 6	TO 7	TO 8	Variación promedio
Ropa de Señoras		25,83%			36,97%	54,08%	103,44%	61,76%	56,42%
Gorras *			89,66%		43,55%	65,65%		89,04%	71,98%
Sastrería a medida					27,49%	82,91%		25,41%	45,27%
Arreglo de camisas *					93,78%	48,84%	169,95%	69,29%	95,47%
Ropa blanca			97,89%		73,84%	61,50%	54,26%	31,01%	63,70%
Ojales, ojalado y pegado de botones					9,68%	12,74%		17,71%	13,38%
Corbatas					10,06%	45,67%	33,13%	45,61%	33,62%
Corset y fajas					36,18%	23,16%		17,36%	25,57%
Carpas y toldos					23,89%	37,26%	40,17%	6,51%	26,96%
Alpargatas					10,21%	11,45%	12,77%	12,47%	11,73%
Bordados y vainillas			32,82%		32,39%	31,56%		35,20%	32,99%
Acolchados					18,35%	31,68%		19,29%	23,11%
Arpillera y tela		-19,77%			-1,55%	47,29%	33,05%		14,76%
Bordados a mano					-0,07%	1,18%		5,15%	2,09%
Pañuelos					19,36%		10,08%		14,72%
Camisas no estandarizadas					67,68%	6,74%	77,41%	43,82%	s.i.
Ropa exteriores					24,81%	66,95%		17,57%	36,44%
Variación Promedio por TO	s.i.	3,03%	73,46%	s.i.	30,98%	39,29%	59,36%	33,15%	
Variación Promedio por TO sin considerar los subgrupos con asterisco (*)	s.i.	3,03%	65,36%	s.i.	25,95%	36,73%	45,54%	26,07%	

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

El cuadro anterior nos permite analizar cómo han sido las variaciones del salario real por TO entre los diferentes subgrupos. En el mismo se consideran los subgrupos para los cuales se cuenta con los laudos de ambas rondas. Si se observa la fila de “Variación promedio por TO” (última fila), se puede ver como los TO 3 y 7 son los que experimentan los mayores aumentos, sin embargo cabe señalar que el TO 3 únicamente se observa en tres subgrupos.

Al realizar el análisis desde la óptica de los subgrupos, se observa que el subgrupo Arreglo de camisas es el que presenta las mayores variaciones,

seguido por el de Gorras; sin embargo cabe aclarar que estos aumentos se deben principalmente a la creación de nuevas categorías con salarios más elevados. En la última fila, consideramos calcular la variación promedio por TO excluyendo a los dos últimos subgrupos mencionados, ya que sus distanciados aumentos podían llegar a distorsionar el resultado general. De hecho podemos ver como en la fila de “Variación promedio por TO”, los porcentajes de la mayoría de los TO son más altos comparados con la última fila. En el resto de los subgrupos se observa que en la gran mayoría de los casos los salarios reales aumentaron.

3.3. Análisis de las condiciones de trabajo y disposiciones generales

En ninguno de los casos la empresa podrá rebajar los sueldos que ya estén fijados y resulten superiores a los establecidos en el laudo. En caso de tener que trabajar los domingos o hacer horas extras, la paga será doble. Se establecen viáticos por trabajos fuera del departamento. Los choferes y carreros que a la vez realicen cobranzas, recibirán una bonificación de un 10% sobre el jornal fijado en el laudo.

4. Análisis del grupo 11: VIDRIO

4.1. Características del grupo

El 16 de Junio de 1944 se desglosan los establecimientos de la industria del vidrio, creándose el grupo 11 A y 11 B. El grupo 11 A incluye a la industria del vidrio (fábricas de espejos; talleres de biselados; talleres de plateado, opacado, molienda de vidrio, almacenes de vidrio, vidriería y cuadrería en general), con excepción de los establecimientos que tienen planta de fundición y fábricas de ampollas. El grupo 11 B incluye a los siguientes establecimientos con plantas de fundición; Cristalerías del Uruguay, Fábrica Nacional de Vidrios, Cristalerías Vidplan, Fábrica Uruguaya de Cristales y Cristalerías Ganchou.

En este grupo encontramos 378 categorías, de las cuales 52 corresponden al grupo 11 A y 326 al grupo 11 B. Las mismas se distribuyen de la siguiente forma:

Tabla 21: Cantidad de categorías por tipo de ocupación en el grupo Vidrio.

		Cantidad de categorías por tipo de ocupación		
		Cantidad de categorías consideradas	En porcentajes	
Personal de Dirección	TO 1	2	1%	3%
	TO 2	11	3%	
Personal de Administración	TO 3	6	2%	2%
	TO 4	0	0%	
Personal Obrero	TO 5	130	34%	95%
	TO 6	113	30%	
	TO 7	84	22%	
	TO 8	32	8%	
Total		378	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Como se puede observar en el cuadro, la mayor parte de las categorías se concentran en los TO correspondientes al personal obrero, principalmente en los tipos de ocupación del personal calificado (TO 5) y semi calificado (TO 6). No se encuentran categorías para el TO 4.

El siguiente cuadro muestra como se distribuyen las categorías dentro de los subgrupos;

Tabla 22: Cantidad de categorías por tipo de ocupación y subgrupo en el grupo Vidrio.

Cantidad de categorías por tipo de ocupación y subgrupo									
	TO 1	TO 2	TO 3	TO 4	TO 5	TO 6	TO 7	TO 8	Total
Espejos y biselados (11 A)	0	0	0	0	33	4	3	12	52
Vidrio industrial (11 B)	2	11	6	0	97	109	81	20	326
Total	2	11	6	0	130	113	84	32	378

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

En este cuadro se observa que subgrupo Vidrio industrial cuenta con la mayor cantidad de categorías. En ambos grupos se observa una alta concentración de categorías en el TO 5.

En la primera ronda, ambos subgrupos resuelven los laudos por unanimidad. En la segunda ronda, el grupo 11 A resuelve el laudo por la votación del Poder Ejecutivo más los trabajadores; mientras, el grupo 11 B resuelve nuevamente por unanimidad. Los laudos de la primera ronda son

firmados entre los años 1944 y 1946. Los laudos de la segunda ronda son firmados entre los años 1947 y 1949.

En la primera ronda del grupo 11 B, con motivo de los conflictos planteados con FUCASA y Vidplan S.A., se designa una Subcomisión destacada del seno de este consejo a fin de actuar y arbitrar una fórmula de entendimiento.

En la segunda ronda del grupo 11 A, la delegación patronal acepta la imposición de la mayoría del Consejo a fin de que pueda laudarse sin más demoras, pero no sin manifestar reparos respecto a los salarios fijados, afirmando que los aumentos otorgados superan los aumentos producidos en los costos de vida y el mínimo que establece la ley, y que éstos aumentos incidirán forzosamente en los precios de venta, que hasta el momento no se habían aumentado (pese al aumento en los costos) por la extendida competencia desleal que persiste en todas las ramas comprendidas en el Consejo. También dejan constancia de que aceptan la retroactividad fijada pero manifiestan su disconformidad con la misma por considerar que la misma causaría considerable perjuicio a la mayoría de las casas.

4.2. Evolución de los salarios reales

Tal como se observa en el siguiente cuadro, el salario real promedio del grupo Vidrio aumenta significativamente en la segunda ronda:

Tabla 23: Salario Real Promedio a valores constantes del año 1943 para el grupo Vidrio.

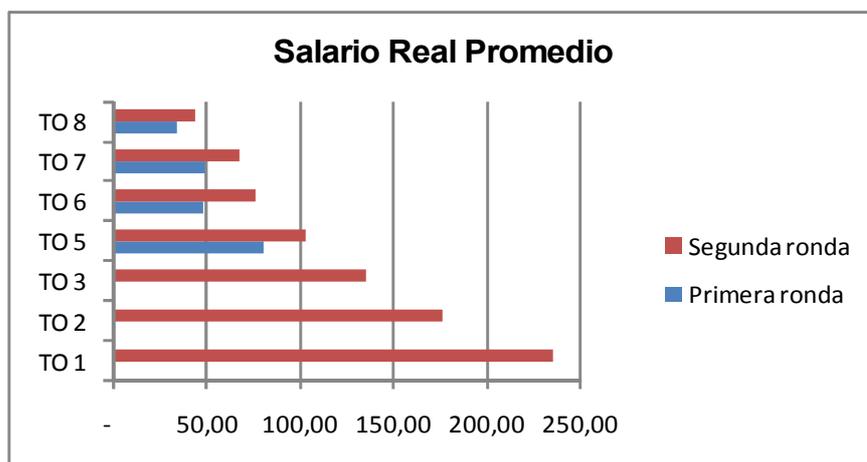
Salario Real Promedio a valores constantes del año 1943

	Primera ronda	Segunda ronda	Variación
TO 1	s.i.	234.89	s.i.
TO 2	s.i.	175.76	s.i.
TO 3	s.i.	134.91	s.i.
TO 5	80.78	103.43	28.04%
TO 6	48.15	75.72	57.26%
TO 7	49.27	67.36	36.72%
TO 8	34.67	43.70	26.05%

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Al analizar el cuadro, llama la atención el gran aumento experimentado en los salarios del TO 6; ello se explica principalmente por los aumentos otorgados en el subgrupo Espejos y biselados, donde se observa que el jornal de los medios oficiales pasa de \$2.5 a \$5.5 en la segunda ronda. Respecto a los TO 1, 2 y 3, no es posible concluir nada ya que no contamos con datos sobre los salarios de la primera ronda.

Ilustración 9: Salario Real Promedio de ambas rondas a valores constantes del año 1943 para el grupo Vidrio.



Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Todos los tipos de ocupación tienen incrementos muy importantes en sus salarios reales.

Tabla 24: Categorías y salarios reales promedio según el nivel de calificación del personal para el grupo Vidrio.

Categorías y salarios reales promedio según nivel de calificación del personal

		Cantidad de categorías	Porcentaje	Salario real promedio en 1ra ronda	Salario real promedio en 2da ronda	Variación de salario real promedio
Personal calificado	TO 1	2	39,42%	80,78	162,25	100,85%
	TO 2	11				
	TO 3	6				
	TO 5	130				
Personal semi calificado	TO 4	0	29,89%	48,15	75,72	57,26%
	TO 6	113				
Personal no calificado	TO 7	84	30,69%	41,97	55,53	32,31%
	TO 8	32				
Total		378	100,00%			

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Tal como se muestra en el cuadro, las categorías se encuentran distribuidas de forma bastante equitativa entre los diferentes niveles de calificación. Al observar las variaciones salariales, llama la atención la variación experimentada por el personal calificado; sin embargo cabe aclarar que para la primera ronda, no contamos con datos sobre los salarios reales de los TO 1 y 2 (que usualmente corresponden a las categorías mejor remuneradas), lo que estaría explicando el gran aumento que se observa en este grupo.

El siguiente cuadro permite estudiar las magnitudes y variaciones de los salarios en ambos subgrupos;

Tabla 25: Medias, medianas, variaciones y desviaciones estándar de los salarios reales por subgrupo en el grupo Vidrio.

Medias, medianas, variaciones y desviación estándar de los salarios reales por subgrupo

	Media		Mediana		Variaciones		Desviación estándar	
	1ra ronda	2da ronda	1ra ronda	2da ronda	Media	Mediana	1ra ronda	2da ronda
Espejos y biselados (11 A)	56.75	93.89	62.90	102.28	65%	63%	24.80	31.22
Vidrio industrial (11 B)	57.94	81.60	56.22	72.27	41%	29%	24.99	40.24
Promedio	57.35	87.75	59.56	87.28	53%	47%	24.90	35.73

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Al analizar la media, se observa que en ambos subgrupos los aumentos fueron muy elevados. En el caso del subgrupo Espejos y biselados, este

incremento se explica principalmente por el salto experimentado en los salarios del TO 6. En el caso del subgrupo Vidrio industrial, este salto se explica porque en la segunda ronda pasan a considerarse los salarios de los TO 1, 2 y 3, no considerados en la primera ronda por falta de información. Las medianas también experimentan aumentos muy significativos, principalmente en el subgrupo Espejos y biselados. Ambos subgrupos aumentan la desviación estándar en la segunda ronda, lo que estaría indicando una mayor variación entre los salarios.

El siguiente cuadro permite analizar cómo han sido las variaciones del salario real por TO entre los subgrupos;

Tabla 26: Variaciones porcentuales de los Salarios Reales entre ambas rondas, por tipo de ocupación y subgrupo en el grupo Vidrio.

Variación de los Salarios Reales entre ambas rondas, por TO y subgrupo

	TO 1	TO 2	TO 3	TO 5	TO 6	TO 7	TO 8	Variación promedio
Espejos y biselados (11 A)	s.i.	s.i.	s.i.	46.33%	84.31%	47.94%	51.31%	57.47%
Vidrio industrial (11 B)	s.i.	s.i.	s.i.	12.52%	28.44%	24.45%	15.58%	20.25%
Valor Promedio por TO	s.i.	s.i.	s.i.	29.43%	56.38%	36.20%	33.45%	

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Para los TO 1, 2 y 3 no se cuentan con datos sobre las variaciones salariales. Como ya se comentó, no se observan categorías del TO 4. Si se analiza por subgrupo, se observa que el subgrupo de Espejos y

biselados experimento la variación más grande, con una variación promedio de 57,47%. Al mirar los TO, se observa que el subgrupo de Espejos y biselados tuvo una mayor variación salarial en todos los TO, destacándose el aumento del TO 6. En ambos subgrupos las variaciones fueron positivas y significativas para todos los TO; en ambos casos mayores aumentos se observaron en el TO 6 y los menores en el TO 5.

4.3. Análisis de las condiciones de trabajo y disposiciones generales

Se establecen viáticos por locomoción, siempre que se deba realizar trabajos fuera de Montevideo. Se establecen ascensos por antigüedad en el cargo en algunas categorías.¹³ En el caso del grupo 11 A, se fijan salarios levemente superiores para las mismas categorías cuando son desempeñadas por trabajadores experimentados en la industria. Los trabajadores que dediquen en el mes más de 3 días íntegros a cobranzas, percibirán una compensación de \$10 mensuales.

Respecto a la existencia de discriminación de género se observa que en algunas categorías se fijan distintos salarios para hombres y mujeres que realizan la misma actividad, siendo siempre el salario de la mujer más bajo que el del hombre. Respecto a la existencia de remuneraciones

¹³ Por ejemplo, aquellos operarios clasificados como Medios Oficiales, pasarán a la categoría de Oficiales al término de los primeros 6 meses de actividad permanente en esta función.

variables se observa en algunas categorías que los salarios son pagados por "unidades de producción" (por millar de botellas, copas, etc.), pero no se indica cual es la producción mínima por mes o jornal.

5. Análisis del grupo 15: MADERA

5.1. Características del grupo

El grupo Madera está integrado por 27 subgrupos. En algunos casos se observan varios subgrupos comprendidos en un mismo laudo debido a la similitud de sus actividades. Se dispuso de un total de 1088 categorías de trabajadores, distribuidas tal como se muestra en el siguiente cuadro;

Tabla 27: Cantidad de categorías por tipo de ocupación en el grupo Madera.

		Cantidad de categorías por tipo de ocupación		
		Cantidad de categorías consideradas	En porcentajes	
Personal de Dirección	TO 1	0	0%	5%
	TO 2	56	5%	
Personal de Administración	TO 3	240	22%	22%
Personal Obrero	TO 4	8	1%	73%
	TO 5	256	24%	
	TO 6	125	11%	
	TO 7	202	19%	
	TO 8	201	18%	
Total		1088	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

No se encontraron categorías del TO 1. Como se observa, el mayor porcentaje de las categorías se concentran en el TO 5, correspondiente al

personal obrero calificado, seguido por el TO 3 correspondiente al personal administrativo. Por otro lado, se encontraron muy pocas categorías del TO 4.

El siguiente cuadro muestra como se distribuyen las categorías por tipo de ocupación entre los diferentes grupos;

Tabla 28: Cantidad de categorías por tipo de ocupación y subgrupo en el grupo Madera.

Cantidad de categorías por tipo de ocupación y subgrupo									
	TO 1	TO 2	TO 3	TO 4	TO 5	TO 6	TO 7	TO 8	Total
Artículos de madera	0	2	12	0	9	3	7	9	42
Aserraderos	0	2	11	0	8	1	8	8	38
Ataudes	0	1	0	0	5	3	0	8	17
Baules	0	3	9	0	17	8	6	3	46
Cajones	0	3	9	0	17	8	6	3	46
Carpintería	0	3	9	0	17	8	6	3	46
Corcho aglomerado	0	1	4	4	11	8	14	11	53
Corcho	0	1	4	4	11	8	14	11	53
Cucharitas de madera	0	2	11	0	9	4	7	8	41
Encerado de piso	0	2	8	0	5	2	7	0	24
Envases de madera	0	0	0	0	13	6	2	2	23
Escarbadientes	0	2	12	0	7	3	7	8	39
Esculturas de madera	0	3	9	0	17	8	6	3	46
Esteras y persianas	0	3	11	0	7	6	8	6	41
Hormas y tacos	0	2	10	0	18	6	30	14	80
Jaulas	0	2	12	0	6	2	7	13	42
Jergones	0	3	9	0	17	9	6	11	55
Juguetes de madera	0	4	10	0	6	3	7	2	32
Lapices	0	2	12	0	7	3	7	8	39
Lustres	0	3	10	0	7	2	7	3	32
Madera compensada	0	2	8	0	8	9	8	8	43
Marcos y varillas	0	2	13	0	9	5	7	12	48
Metros	0	0	10	0	4	4	4	14	36
Mimbre	0	2	10	0	3	0	6	10	31
Muebles y afines	0	2	11	0	6	2	5	14	40
Palillos	0	2	8	0	6	2	5	4	27
Parquet	0	2	8	0	6	2	5	5	28
Total	0	56	240	8	256	125	202	201	1088

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Al analizar por subgrupo, se observa que el subgrupo de Hormas y tacos es el que concentra la mayor cantidad de categorías con un total de 80 categorías, seguido por los subgrupos Jergones, Corcho aglomerado y Corcho, con 55, 53 y 53 categorías respectivamente. El TO 5 concentra la mayor cantidad de categorías, seguido por el TO 3 y el TO 7. Como es de esperarse, la mayor parte de las categorías corresponden al personal obrero, seguido por el personal administrativo. En este grupo no se encuentran categorías correspondientes al TO 1.

Respecto a las fechas en las que fueron firmados los laudos, se observa una distancia importante en el tiempo entre los laudos de cada subgrupo. Dentro de los laudos correspondientes a la primera ronda, el primero fue realizado en el año 1945, mientras que el último fue firmado en el año 1949. La gran mayoría de los laudos de la primera ronda (el 85%) fueron firmados en el año 1946. Algo similar ocurre con los laudos de la segunda ronda; el primero fue firmado en el año 1948, y el último en el año 1952. La mayor parte de los laudos de la segunda ronda (el 54%) fueron firmados en el año 1949.

El siguiente cuadro muestra permite analizar las formas de resolución de los laudos;

Tabla 29: Formas de resolución de ambas rondas en el grupo Madera.

Formas de resolución de ambas rondas

	Primera Ronda		Segunda Ronda	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Unanimidad	19	1%	4	15%
Poder Ejecutivo + Trabajadores	0	1%	3	12%
Poder Ejecutivo + Empresarios	0	0%	0	0%
Se desconoce	7	27%	19	73%
Total	26	100%	26	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

En la primera ronda, la mayoría de los laudos fueron resueltos por unanimidad. En la segunda ronda se observan laudos resueltos por unanimidad y por el voto del Poder Ejecutivo más trabajadores. Sin embargo en esta segunda ronda, en la mayoría de los casos no se explicita la forma de resolución. Dado ello es razonable pensar que estos casos deben haber sido resueltos por unanimidad, ya que de lo contrario se señalarían las discrepancias. Asumiendo que estos casos se resuelven por unanimidad, la cantidad de casos resueltos por esta forma en la segunda ronda representarían el 88%.

5.2. Evolución de los salarios reales

Tal como se puede observar en el siguiente cuadro, el salario real promedio aumenta para todos los tipos de ocupación en la segunda ronda;

Tabla 30: Salario Real Promedio a valores constantes del año 1943 para el grupo Madera.

Salario Real Promedio a valores constantes del año 1943

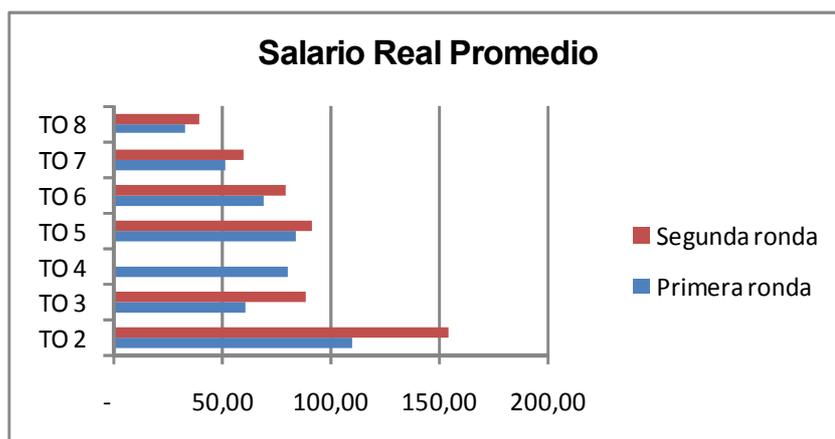
	Primera ronda	Segunda ronda	Variación
TO 2	109.78	154.43	40.67%
TO 3	60.67	88.80	46.37%
TO 4	80.67	s.i.	s.i.
TO 5	83.55	91.22	9.18%
TO 6	69.21	78.88	13.97%
TO 7	51.52	60.07	16.60%
TO 8	33.20	39.98	20.42%

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

El mayor aumento se registró en el TO 3 con una variación del 46%, seguido por el TO 2 con un 41%. No se observan categorías del TO 1. El menor aumento se observó en el TO 5 con una variación del 9%. En este grupo no es posible señalar que los aumentos hayan favorecido una distribución regresiva; no se observa una tendencia clara al respecto.

El siguiente grafico ilustra las variaciones salariales ya comentadas;

Ilustración 10: Salario Real Promedio de ambas rondas a valores constantes del año 1943 para el grupo Madera.



Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

En este grupo es posible afirmar que los mayores aumentos se dieron en los TO correspondientes al personal de dirección y administrativo.

Tabla 31: Categorías y salario real promedio según el nivel de calificación del personal para el grupo Madera.

Categorías y salarios reales promedio según nivel de calificación del personal

		Cantidad de categorías	Porcentaje	Salario real promedio en 1ra ronda	Salario real promedio en 2da ronda	Variación de salario real promedio
Personal calificado	TO 1	0	50,74%	84,67	111,48	31,67%
	TO 2	56				
	TO 3	240				
	TO 5	256				
Personal semi calificado	TO 4	8	12,22%	74,94	78,88	5,26%
	TO 6	125				
Personal no calificado	TO 7	202	37,04%	42,36	50,03	18,09%
	TO 8	201				
Total		1088	100,00%			

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Como se observa en el cuadro, la mitad de las categorías corresponden a personal calificado. Al analizar las variaciones salariales, se observa que el mayor aumento se dio en el personal calificado, seguido por el no calificado. En este caso no se observa una tendencia clara respecto a las variaciones salariales y los niveles de calificación del personal.

A continuación se muestra un cuadro con información sobre los salarios reales de cada ronda, por subgrupo;

Tabla 32: Medias, medianas, variaciones y desviaciones estándar de los salarios reales por subgrupo en el grupo Madera.

Medias, medianas, variaciones y desviación estándar de los salarios reales por subgrupo

	Media		Mediana		Variaciones		Desviación estándar	
	1ra ronda	2da ronda	1ra ronda	2da ronda	Media	Mediana	1ra ronda	2da ronda
Artículos de madera	69.61	78.75	63.74	76.54	13%	20%	31.95	34.40
Aserraderos	70.43	88.16	72.15	83.89	25%	16%	24.07	34.40
Ataudes	68.05	s.i.	67.51	s.i.	s.i.	s.i.	24.01	s.i.
Baules	83.13	89.17	83.70	87.10	7%	4%	23.14	38.81
Cajones	83.13	73.53	83.70	71.82	-12%	-14%	23.14	32.00
Carpintería	83.13	73.53	83.70	71.82	-12%	-14%	23.14	32.00
Corcho aglomerado	66.68	81.16	70.15	79.47	22%	13%	21.29	19.21
Corcho	66.68	81.16	70.15	79.47	22%	13%	21.29	19.21
Cucharitas de madera	58.83	102.11	53.37	96.38	74%	81%	21.22	47.49
Encerado de piso	85.57	115.15	87.41	117.11	35%	34%	14.71	42.93
Envases de madera	59.31	91.82	60.50	87.77	55%	45%	18.32	18.20
Escarbadientes	57.44	75.81	53.37	70.42	32%	32%	20.89	35.77
Esculturas de madera	83.13	73.53	83.70	71.82	-12%	-14%	23.14	32.00
Esteras y persianas	62.38	75.10	56.12	68.89	20%	23%	25.78	34.41
Hormas y tacos	54.81	72.23	54.33	68.16	32%	25%	22.58	32.17
Jergones	75.60	81.93	76.12	78.67	8%	3%	21.05	38.91
Juguetes de madera	62.38	86.12	56.12	81.26	38%	45%	25.78	35.13
Lapices	s.i.	77.40	s.i.	75.01	s.i.	s.i.	s.i.	35.75
Lustres	62.38	86.12	56.12	81.26	38%	45%	25.78	35.13
Madera compensada	61.08	96.66	50.89	84.46	58%	66%	21.78	22.64
Marcos y varillas	67.28	82.04	66.50	82.30	22%	24%	23.67	35.55
Metros	54.77	84.53	47.46	77.47	54%	63%	23.05	38.01
Mimbre	87.36	92.00	82.43	82.94	5%	1%	35.64	48.86
Muebles y afines	65.14	98.80	64.14	100.94	52%	57%	25.58	49.40
Palillos	65.14	87.22	64.14	85.86	34%	34%	25.58	35.89
Parquet	65.14	87.22	64.14	85.86	34%	34%	25.58	35.89
Promedio	68.74	85.25	66.87	81.87	24%	22%	23.69	34.57

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Al analizar el cuadro llama la atención la variación experimentada por el subgrupo Cucharitas de madera; en el mismo durante la segunda ronda se crean nuevas categorías correspondientes a cargos de dirección, con salarios muy por encima de los salarios fijados hasta el momento; ello explica en parte el gran salto experimentado en la media salarial de este subgrupo. Con excepción de los subgrupos Cajones, Carpintería y Esculturas de madera (los tres comprendidos en el mismo laudo) que ven disminuir su salario real, todos los subgrupos tienen aumentos salariales muy significativos.

El siguiente cuadro permite analizar las variaciones en el salario real por TO entre los diferentes subgrupos;

Tabla 33: Variaciones porcentuales de los Salarios Reales entre ambas rondas, por tipo de ocupación y subgrupo en el grupo Madera.

Variación de los Salarios Reales entre ambas rondas, por TO y subgrupo

	TO 1	TO 2	TO 3	TO 4	TO 5	TO 6	TO 7	TO 8	Variación promedio
Artículos de madera	s.i.	s.i.	1.19%	s.i.	13.58%	12.16%	8.65%	21.59%	11.43%
Aserraderos	s.i.	s.i.	78.33%	s.i.	13.18%	23.10%	30.17%	28.52%	34.66%
Ataúdes	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.
Baules	s.i.	35.67%	38.33%	s.i.	-10.81%	s.i.	-28.02%	-0.49%	6.94%
Cajones	s.i.	11.87%	14.06%	s.i.	-26.46%	s.i.	-40.65%	-17.95%	-11.83%
Carpintería	s.i.	11.87%	14.06%	s.i.	-26.46%	s.i.	-40.65%	-17.95%	-11.83%
Corcho aglomerado	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	13.08%	13.29%	21.30%	24.24%	17.98%
Corcho	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	13.08%	13.29%	21.30%	24.24%	17.98%
Cucharitas de madera	s.i.	s.i.	84.42%	s.i.	31.36%	10.11%	85.95%	14.78%	45.32%
Encerado de piso	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	24.22%	35.40%	18.61%	s.i.	26.08%
Envases de madera	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	41.55%	69.82%	25.91%	s.i.	45.76%
Escarbadientes	s.i.	s.i.	38.32%	s.i.	1.11%	-20.68%	37.30%	-15.27%	8.16%
Esculturas de madera	s.i.	11.87%	14.06%	s.i.	-26.46%	s.i.	-40.65%	-17.95%	-11.83%
Esteras y persianas	s.i.	31.93%	27.55%	s.i.	8.70%	6.08%	25.35%	18.26%	19.65%
Formas y tacos	s.i.	s.i.	37.60%	s.i.	7.52%	26.93%	19.09%	15.43%	21.31%
Jergones	s.i.	58.04%	61.12%	s.i.	3.89%	33.12%	-16.16%	88.03%	38.01%
Juguetes de madera	s.i.	83.98%	17.11%	s.i.	6.60%	s.i.	30.78%	s.i.	34.62%
Lápices	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.
Lustres	s.i.	32.13%	35.61%	s.i.	23.85%	s.i.	30.78%	38.19%	32.11%
Madera compensada	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	40.97%	64.22%	62.72%	82.41%	62.58%
Marcos y varillas	s.i.	s.i.	45.82%	s.i.	16.83%	17%	44.74%	52.13%	35.26%
Metros	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	22.41%	35.42%	s.i.	50.22%	36.02%
Mimbre	s.i.	33.32%	29.28%	s.i.	33.32%	s.i.	17.21%	s.i.	28.28%
Muebles y afines	s.i.	s.i.	64.35%	s.i.	48.13%	50.31%	74.49%	49.60%	57.38%
Palillos	s.i.	s.i.	31.14%	s.i.	-2.95%	s.i.	25.18%	8.00%	15.34%
Parquet	s.i.	s.i.	31.14%	s.i.	-2.95%	s.i.	25.18%	8.00%	15.34%
Variación Promedio por TO	s.i.	34.52%	36.86%	s.i.	11.14%	25.96%	19.07%	22.70%	25.04%

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Al observar las variaciones promedio por TO (última fila), podemos ver como los aumentos salariales más elevados se dan en los TO 2 y 3, correspondientes al personal de dirección y administración respectivamente. Sin embargo cabe realizar una aclaración al respecto; en algunos subgrupos se observan aumentos salariales muy grandes como consecuencia de la creación de nuevas categorías con salarios muy por encima de los existentes.

En todos los subgrupos las variaciones salariales en los TO 2 y 3 fueron positivas. Esto no ocurre con los restantes TO, donde no se observan una tendencia clara al respecto; en la mayoría de los subgrupos los salarios aumentan para todos los TO, pero se observan subgrupos que experimentan caídas en los TO correspondientes al personal obrero, tanto calificado como no calificado.

5.3. Análisis de las condiciones de trabajo y disposiciones generales

En varios subgrupos, para fijar los salarios de la primera ronda, se crea una Comisión Asesora compuesta por representantes obreros y patronales para crear una propuesta conjunta de salarios mínimos, categorías, etc. que contemplase las aspiraciones de ambas partes.

En la mayoría de los subgrupos, los establecimientos pueden tener hasta un 5% en el total de sus personales de cada taller de obreros incapacitados físicos o retardados mentales, que adolezcan de hasta un 20% de incapacidad funcional, previa certificación de los organismos del MSP. Estos obreros incapacitados perciben una disminución del 20% en los jornales mínimos correspondientes. Se establecen suplementos por día para los trabajadores que deban desempeñar tareas en zonas aisladas de la capital.

En los subgrupos Corcho y Corcho Aglomerado se observa discriminación de género en algunas categorías¹⁴; En el resto de los subgrupos, no se observan diferencias entre los sueldos de hombres y mujeres. En algunos subgrupos se fijan salarios a destajo (por unidad de producción), pero no se fija un mínimo diario o mensual. En algunos subgrupos se establecen cambios de categorías en los trabajadores, en función de su antigüedad en el cargo.

6. Análisis del grupo 16: TABACO

6.1. Características del grupo

El grupo tabaco tiene un solo subgrupo; Tabacos, cigarros y cigarrillos, compuesto por 77 categorías distribuidas tal como muestra el siguiente cuadro.

¹⁴ Se establece que los sueldos y jornales fijados en este laudo regirán para los trabajadores de ambos sexos, excepto en las categorías de oficiales y medios oficiales, en las cuales la mujer percibirá el salario establecido con una disminución del 30%.

Tabla 34: Cantidad de categorías por tipo de ocupación en el grupo Tabaco.

		Cantidad de categorías por tipo de ocupación		
		Cantidad de categorías consideradas	En porcentajes	
Personal de Dirección	TO 1	4	5%	23%
	TO 2	14	18%	
Personal de Administración	TO 3	10	13%	13%
Personal Obrero	TO 4	0	0%	64%
	TO 5	9	12%	
	TO 6	0	0%	
	TO 7	38	49%	
	TO 8	2	3%	
Total		77	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Como es de esperar, la mayor parte de las categorías se concentran en el personal obrero, representando este un 64% del total. Dentro del mismo, el mayor peso se observa en los TO 7 y 5. El personal de dirección cuenta con el 23% de las categorías; dentro del mismo el TO 2 es el de mayor peso. En tercer lugar se encuentra el personal de administración que representa un 13% del total solamente.

Al analizar las fechas de los laudos vemos que los mismos se encuentran muy distanciados, la primera ronda se realiza en el año 1945 y la segunda en el año 1950. Respecto a las formas de resolución, en ninguna de las dos rondas se especifica cómo se resuelve por lo que suponemos que en ambos casos se resuelve por unanimidad.

6.2. Evolución de los salarios reales

El siguiente cuadro muestra la variación experimentada por los salarios reales en ambas rondas, según el tipo de ocupación;

Tabla 35: Salario Real Promedio a valores constantes del año 1943 para el grupo Tabaco.

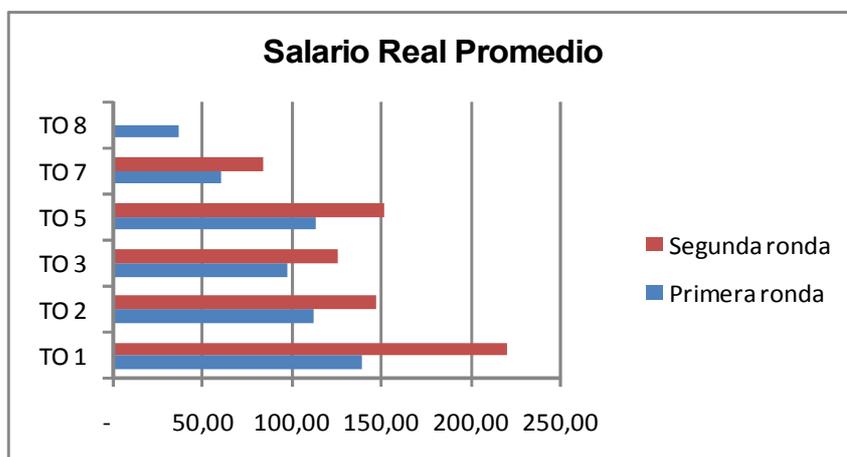
Salario Real Promedio a valores constantes del año 1943

	Primera ronda	Segunda ronda	Variación
TO 1	138.87	220.47	58.76%
TO 2	112.16	147.35	31.37%
TO 3	97.21	125.27	28.87%
TO 5	113.74	151.81	33.47%
TO 7	60.89	84.00	37.95%
TO 8	37.03	s.i.	s.i.

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Tal como se puede observar en el cuadro y en el siguiente grafico, el salario real experimenta aumentos muy elevados para todos los tipos de ocupación;

Ilustración 11: Salario Real Promedio de ambas rondas a valores constantes del año 1943 para el grupo Tabaco.



Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Casi todos los TO experimentan variaciones positivas en la segunda ronda. A simple vista vemos como en el TO 1 el incremento fue superior comparado con el resto de los TO.

El siguiente cuadro muestra como se distribuyen las categorías por tipo de calificación, así como las variaciones salariales que experimenta cada tipo de personal.

Tabla 36: Categorías y salarios reales promedio según el nivel de calificación del personal para el grupo Tabaco.

Categorías y salarios reales promedio según nivel de calificación del personal

		Cantidad de categorías	Porcentaje	Salario real promedio en 1ra ronda	Salario real promedio en 2da ronda	Variación de salario real promedio
Personal calificado	TO 1	4	48,05%	115,5	201,82	74,74%
	TO 2	14				
	TO 3	10				
	TO 5	9				
Personal semi calificado	TO 4	0	0,00%	s.i.	s.i.	0,00%
	TO 6	0				
Personal no calificado	TO 7	38	51,95%	48,96	70,61	44,22%
	TO 8	2				
Total		77	100,00%			

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

A continuación se muestra un cuadro con información sobre los salarios reales de cada ronda;

Tabla 37: Medias, medianas, variaciones y desviaciones estándar de los salarios reales por subgrupo en el grupo Tabaco.

Medias, medianas, variaciones y desviación estándar de los salarios reales por subgrupo

	Media		Mediana		Variaciones		Desviación estándar	
	1ra ronda	2da ronda	1ra ronda	2da ronda	Media	Mediana	1ra ronda	2da ronda
Tabaco	84,29	131,11	71,75	123,60	56%	72%	37,52	51,78

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Este cuadro muestra la media y mediana del salario real del grupo Tabaco así como también sus incrementos. Como vemos el incremento de los salarios promedio del grupo fue claramente significativo, siendo este de

un 56%. El incremento de la mediana fue por otro lado de un 72%.

El siguiente cuadro muestra el cambio porcentual del salario real por tipo de ocupación.

Tabla 38: Variaciones porcentuales de los Salarios Reales entre ambas rondas, por tipo de ocupación y subgrupo en el grupo Tabaco.

Variación de los Salarios Reales entre ambas rondas, por TO y subgrupo

	TO 1	TO 2	TO 3	TO 4	TO 5	TO 6	TO 7	TO 8	Variación promedio
Tabacos, cigarros y cigarrillos	59.00%	31.00%	29.00%	s.i.	33.00%	s.i.	38.00%	s.i.	38.00%

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Aquí se ve claramente como el TO 1 es la que experimenta el mayor incremento en el nivel de salario real, mientras que el TO 3 es el de menor incremento. En el resto de los TO el incremento es similar.

6.3. Análisis de las condiciones de trabajo y disposiciones

generales

No hay en los laudos información respecto a las condiciones de trabajo, lo único que consideramos resaltar es que previamente a la primera ronda ya existían convenios colectivos entre trabajadores y patrones respecto al sistema de licencia, falta por enfermedad, aguinaldo, adelantos en efectivos y estímulo al ahorro.

En cuanto a las remuneraciones variables, están indicadas simplemente en un caso en el que se remunera en función de la cantidad elaborada.

No encontramos discriminación por género.

6. ANALISIS COMPARATIVO ENTRE GRUPOS

1. Análisis de las variaciones del salario real

Para comenzar el análisis de este punto, resulta de interés ver cuáles fueron los **salarios reales fijados en la primera ronda** por TO para cada uno de los grupos. Esto podemos verlo en el siguiente cuadro;

Tabla 39: Salarios reales promedio de la primera ronda a valores constantes del año 1943.

Salarios Reales Promedio de la primera ronda a valores constantes del año 1943

	TO 1	TO 2	TO 3	TO 4	TO 5	TO 6	TO 7	TO 8	Promedio	Desvio estandar
Transporte	255.45	214.81	89.20	93.25	157.67	93.40	93.95	48.22	130.74	71.75
Banca	184.80	142.64	104.99	s.i.	s.i.	s.i.	61.75	35.29	105.89	60.23
Confeccion	156.47	149.61	63.27	75.11	50.07	31.68	32.84	s.i.	79.86	52.36
Vidrio	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	80.78	48.15	49.27	34.67	53.22	19.54
Madera	s.i.	109.78	60.67	80.67	83.55	69.21	51.52	33.20	69.80	24.71
Tabaco	138.87	112.16	97.21	s.i.	113.74	s.i.	60.89	37.03	93.32	37.64
Promedio	183.90	145.80	83.07	83.01	97.16	60.61	58.37	37.68		
Desvio estandar	51.32	42.47	20.07	9.29	40.64	26.72	20.32	6.05		

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Del análisis del cuadro se desprende que, con excepción del TO 3, el grupo Transporte fue el que contó con los mayores salarios reales promedio para todos los TO, seguido por el grupo Banca. Así mismo, al

observar los promedios y los desvíos estándar para todos los grupos, vemos que el grupo Transporte contó con el promedio de salarios reales más alto así como el desvío estándar más elevado. Esto último nos estaría indicando que existió una gran dispersión entre los salarios. Por el contrario, el promedio de salarios más reducido lo tuvo el grupo Vidrio. Sin embargo, cabe aclarar que para este grupo no se tienen datos sobre los salarios de los TO más calificados; si comparamos los salarios que tenemos en el grupo Vidrio con los de Confección para cada TO, observamos que los de Confección son más bajos.

Al realizar un análisis “vertical” del cuadro (según los TO), vemos que, tal como es lógico pensar, el salario promedio más elevado lo tiene el TO 1 (correspondiente a los cargos más calificados y con mayor responsabilidad), mientras que el salario más bajo lo tiene el TO 8 (correspondiente a los aprendices). Al analizar los desvíos estándar para cada TO, observamos que el desvío más grande lo tiene el TO 1, mientras que el más chico lo tiene el TO 8.

A continuación pasamos a analizar los nuevos **salarios reales fijados en la segunda ronda**, de acuerdo al análisis del siguiente cuadro;

Tabla 40: Salarios reales promedio de la segunda ronda a valores constantes del año 1943.

Salarios Reales Promedio de la segunda ronda a valores constantes del año 1943

	TO 1	TO 2	TO 3	TO 4	TO 5	TO 6	TO 7	TO 8	Promedio	Desvio estandar
Transporte	240,21	192,00	84,20	97,72	156,11	98,03	102,26	50,46	127,62	63,12
Banca	239,98	227,86	137,61	s.i.	s.i.	s.i.	91,33	49,90	149,34	83,32
Confeccion	259,65	190,76	99,34	88,40	67,99	50,83	43,36	s.i.	114,33	80,70
Vidrio	234,89	175,76	134,91	s.i.	103,43	75,72	67,36	43,70	119,40	67,52
Madera	s.i.	154,43	88,80	s.i.	91,22	78,88	60,07	39,98	85,56	38,88
Tabaco	220,47	147,35	125,27	s.i.	151,81	s.i.	84,00	s.i.	145,78	49,64
Promedio	239,04	181,36	111,69	93,06	114,11	75,87	74,73	46,01		
Desvio estandar	14,05	29,25	23,78	6,59	38,57	19,38	21,78	5,05		

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Al realizar un análisis “horizontal” del cuadro (por grupos), se observa que nuevamente, el grupo Transporte cuenta con los salarios reales más altos para la mayoría de los TO, seguido por el grupo Banca. Al observar el promedio salarial, vemos que el promedio más alto lo tiene el grupo Banca, seguido por el grupo Tabaco y Transporte. Por el contrario, el grupo Confección cuenta con los salarios reales más bajos para la mayoría de los TO; sin embargo, al observar el promedio, vemos que el menor promedio salarial lo tiene el grupo Madera. Al analizar el desvío estándar, vemos que el mayor desvío se observa en el grupo Banca, mientras que el menor se observa en el de Madera.

Si realizamos el análisis desde una óptica “vertical” (por TO), nuevamente vemos que el mayor salario real promedio se observa en el TO 1 mientras que el menor se observa en el TO 8. Al analizar los desvíos, vemos que el mayor desvío se observa en el TO 5, mientras que el menor (nuevamente) se observa en el TO 8.

El siguiente cuadro muestra las variaciones experimentadas por los salarios reales entre ambas rondas;

Tabla 41: Variaciones de los salarios reales promedio entre ambas rondas.

Variaciones de los Salarios Reales Promedio entre ambas rondas

	TO 1	TO 2	TO 3	TO 4	TO 5	TO 6	TO 7	TO 8	Promedio
Transporte	-6%	-11%	-6%	5%	-1%	5%	9%	5%	0%
Banca	30%	60%	31%	s.i.	s.i.	s.i.	48%	41%	42%
Confeccion	66%	28%	57%	18%	36%	60%	32%	s.i.	42%
Vidrio	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	28%	57%	37%	26%	37%
Madera	s.i.	41%	46%	s.i.	9%	14%	17%	20%	25%
Tabaco	59%	31%	29%	s.i.	33%	s.i.	38%	s.i.	38%
Promedio	37%	30%	32%	11%	21%	34%	30%	23%	

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Los mayores aumentos se observan en los grupos Banca y Confección.

Por el contrario, las menores variaciones se observan en el grupo

Transporte, siendo este grupo el único donde se registran variaciones

negativas para algunos TO. El resto de los grupos tuvieron variaciones

positivas en todos los casos. Al analizar por TO, vemos que en todos los

casos las variaciones promedio son positivas; la mayor variación se observa en el TO 1, mientras que la menor se da en el TO 4.

A continuación se presentan gráficos sobre los cuadros comentados, que van a permitir visualizar de forma más clara las variaciones salariales experimentadas y facilitar la comparación entre grupos, pero antes debemos realizar una aclaración al respecto. Las variaciones que aparecen en el gráfico "Variación salarial entre ambas rondas" (**Ilustración 13**) corresponden a las variaciones que aparecen en la última columna del cuadro anterior. A partir de estas variaciones calculamos los salarios reales promedios de la segunda ronda; la razón por la cual hacemos esto es porque no sería correcto comparar los promedios salariales de ambas rondas que tenemos en los dos primeros cuadros de este punto.

Ello se debe a que, por ejemplo, si observamos el grupo Vidrio en ambos cuadros, vamos a ver que en el primero no tenemos información sobre los salarios de los TO 1, 2, 3 y 4, mientras que en el segundo cuadro contamos con información sobre los salarios de casi todos los TO. Ello da como resultado que mientras el promedio salarial en la primera ronda para este grupo es de 53,22, en la segunda ronda es de 119,40. Si calculamos la variación salarial a partir de estos promedios salariales, nos daría que la variación del grupo Vidrio fue de 124,4%, sin embargo esto no sería correcto, ya que en la segunda ronda se están contemplando

salarios de algunos TO que no fueron contemplados en la primera ronda por falta de datos.

El siguiente grafico muestra los salarios reales promedio de ambas rondas (con los promedios salariales calculados para la segunda ronda);

Ilustración 12: Salario Real Promedio de ambas rondas a valores constantes del año 1943, por grupo.

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

El siguiente cuadro muestra la variación salarial experimentada por cada grupo;

Ilustración 13: Variaciones salariales entre ambas rondas, por grupo.

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

El grupo Transporte, que cuenta con los salarios más elevados en la primera ronda, no experimenta variación salarial. Sin embargo el grupo Banca, que también cuenta con salarios elevados en la primera ronda,

tiene una variación salarial muy alta, quedando en la segunda ronda como el grupo con los salarios más altos. Por otro lado, se observa que los grupos con los salarios más bajos en la primera ronda, Madera y Vidrio, cuentan con las menores variaciones. Dado este análisis, podemos concluir que no se detecta una relación clara entre el nivel de salarios en la primera ronda y las variaciones experimentadas.

A continuación se presentan gráficos en los que se analizan las variaciones experimentadas por TO. También en este caso el promedio salarial de la segunda ronda es calculado según la aclaración realizada en párrafos anteriores.

Ilustración 14: Salario Real Promedio de ambas rondas a valores constantes del año 1943, por tipo de ocupación.

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Tal como es lógico intuir, observamos que existe una clara relación positiva entre el nivel de calificación y responsabilidad asociado a cada TO y su remuneración; a mayor calificación y responsabilidades, salarios más elevados.

Ilustración 15: Variaciones salariales entre ambas rondas, por tipo de ocupación.

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Al analizar las variaciones salariales se observa que los TO asociados a empleos de baja calificación (TO 6 y 7), experimentaron aumentos considerables en sus salarios. No así el TO 5, asociado a empleos calificados, que cuenta con una de las variaciones más bajas. Se destacan también las variaciones experimentadas por los TO 1, 2 y 3. Dado ello podría pensarse que las variaciones salariales fueron mayores en los TO asociados a empleos de muy alta y de baja calificación, siendo los empleos de calificación media los que experimentaron las variaciones más moderadas.

Principales conclusiones de este punto:

- Los grupos Transporte y Banca contaron con los mayores salarios reales promedio en ambas rondas.
- Los grupos Madera y Vidrio contaron con los menores salarios reales promedio en ambas rondas.
- Al analizar por grupo, no se detecta una relación clara entre el nivel de salarios en la primera ronda y las variaciones experimentadas.

- Existe una clara relación positiva entre el nivel de calificación y responsabilidad asociado a cada TO y su remuneración.
- Podría pensarse que las variaciones salariales fueron mayores en los TO asociados a empleos de muy alta y de baja calificación, siendo los empleos de calificación media los que experimentaron las variaciones más moderadas.

2. Análisis de las categorías según la clasificación por TO de CIUO

En total fueron recopiladas 3374 categorías. Los grupos en los que se ven mayores categorías son los de Transporte y Madera con 1013 y 1088 categorías respectivamente. El grupo con menor número de categorías es el de Tabaco con 77 categorías.

Del total de categorías, 74 pertenecen al personal directivo y profesionales (TO 1), 258 a técnicos y profesionales de nivel medio (TO 2), 399 a empleados de oficina (TO 3), 42 a trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (TO 4), 932 a trabajadores calificados (TO 5), 607 a trabajadores semi calificados (TO 6), 598 a trabajadores no calificados (TO 7) y 464 a aprendices (TO 8).

Tabla 42: Cantidad de categorías por grupo y tipo de ocupación.

Cantidad de categorías por grupo y tipo de ocupación

	Transporte	Banca	Confección y afines	Vidrio	Madera	Tabaco	Total
TO 1	16	48	4	2	0	4	74
TO 2	122	36	19	11	56	14	258
TO 3	58	35	50	6	240	10	399
TO 4	34	0	0	0	8	0	42
TO 5	340	0	197	130	256	9	932
TO 6	162	0	207	113	125	0	607
TO 7	176	22	76	84	202	38	598
TO 8	105	4	120	32	201	2	464
Total	1013	145	673	378	1088	77	3374

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Ilustración 16: Distribución de categorías por tipos de ocupación.

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Principales conclusiones de este punto:

- La mayor parte de las categorías se concentran en los TO 5, 6, 7 y 8, donde se dan el 77% de las categorías.
- Los TO 1 y 4 cuentan con la menor cantidad de categorías, con un 2 y 1% respectivamente.

3. Análisis según el nivel de calificación

En el siguiente cuadro se realiza una división en función de la calificación de los trabajadores en calificados, semi calificados y no calificados.

Dentro del personal calificado, incluimos los TO 1, 2, 3 y 5; dentro del semi calificado incluimos los TO 4 y 6; por último dentro de los no calificados encontramos los TO 7 y 8.

Tabla 43: Cantidad de categorías por grupo según el nivel de calificación del personal.

Cantidad de categorías por grupo según nivel de calificación del personal

	Transporte	Banca	Confección y afines	Vidrio	Madera	Tabaco	Total
Personal calificado	536	119	270	149	552	37	1663
Personal semi calificado	196	0	207	113	133	0	649
Personal no calificado	281	26	196	116	403	40	1062
Total	1013	145	673	378	1088	77	3374

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

Vale aclarar que siempre nos estamos refiriendo a cantidad de categorías, no a cantidad de trabajadores en cada tipo de calificación, ya que no contamos con éste último dato.

El grupo con mayor número de personal calificado es la Banca con un 82,06%, seguido por Transporte con un 52%. En importante mencionar que casi todos los grupos observados presentan un nivel cercano a la media. En cuanto al personal semi calificado los grupos con mayor nivel de categorías son el de Confección y afines y Vidrio con 30,75% y 29,89% respectivamente. Los grupos de Banca y Tabaco no presentan categorías

en cuanto a personal semi calificado. Por último analizaremos el personal no calificado. El sector con mayor cantidad de categorías el Tabaco el cual registra un 51,94% de las categorías. La Banca es el que presenta menos representando este solo un 17,93% del total.

Ilustración 17: Distribución de categorías por nivel de calificación.

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.
Principales conclusiones de este punto:

- Del total de categorías, 1663 (49%) corresponden a personal calificado, 1062 (32%) a personal no calificado, y 649 (19%) a personal semi calificado.
- El grupo con mayor nivel de personal calificado es la Banca con un 82,06%.
- En cuanto al personal semi calificado, el grupo con mayor nivel de categorías es el de Confección y afines.
- El grupo con mayor cantidad de personal no calificado el de Tabaco.

4. Análisis de las formas de resolución de los laudos

A continuación analizaremos la forma de resolución en cada uno de los grupos. Este análisis resulta útil como forma de medir el nivel de

conflictividad en cada uno de ellos. Antes de presentar el siguiente cuadro cabe realizar una aclaración; los casos en los que no se especifica la forma de resolución, suponemos que se resuelven por unanimidad.

Tabla 44: Formas de resolución por grupo en ambas rondas (porcentajes).

Fu

Formas de resolución por grupo

	Unanimidad	Poder Ejecutivo + Trabajadores	Poder Ejecutivo + Empresarios
Transporte	77%	19%	4%
Banca	100%	0%	0%
Confección y afines	100%	0%	0%
Vidrio	75%	25%	0%
Madera	94%	6%	0%
Tabaco	100%	0%	0%

ente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

En cuanto a la primera ronda para el caso del grupo Transporte el 31% de los laudos se resuelve por unanimidad, el 23% por el Poder Ejecutivo más Trabajadores, mientras que de un 46% de los laudos no se tiene datos precisos. Para el grupo Banca no se cuenta con datos acerca de las formas de resolución, pero viendo que no se observa ningún tipo de

reparo en los laudos, suponemos que se obtiene por unanimidad. En el grupo Vidrio se resuelve por unanimidad tanto en el subgrupo Espejos y biselados como en de Vidrio industrial. Para el grupo Madera encontramos que un 73% de los laudos se resuelven por unanimidad mientras que para un 27% no se cuenta con datos. No hay datos para los grupos de Confección y afines ni para Tabaco.

Donde se observa diferencias sustanciales entre ambas rondas es en el grupo Transporte y Madera. En el de Transporte en la segunda ronda un 23% de los laudos se resuelven por unanimidad, un 15% por acuerdo entre el Poder Ejecutivo y los Trabajadores, un 8% por acuerdo entre el Poder Ejecutivo y los Empresarios y un 54% se desconoce. En el grupo Madera, los laudos que se obtienen por unanimidad pasan a ser un de un 73% de la primer ronda a un 15% de la segunda. Un 12% se obtiene por el acuerdo entre Poder Ejecutivo y los Trabajadores mientras que un 73% se desconoce cómo se resuelve. Vale aclarar que al no haber discrepancia entre laudos es razonable pensar que el mismo se da por unanimidad.

Principales conclusiones de este punto:

- En casi todos los casos analizados, se resuelve por unanimidad ya sea porque se establece en el laudo o porque se supone viendo que no se observa ningún tipo de reparo en los laudos.

- Los grupos Transporte, Vidrio y Madera son los más “conflictivos”, ya que en los mismos no siempre se consiguió el apoyo de todas las partes para resolver los laudos.

5. **Análisis de las disposiciones laudadas**

5.1. Discriminación de género

La discriminación puede ser definida de diversas maneras. La discriminación laboral puede expresarse a través de diferencias salariales, lo cual es conocido como discriminación económica, así como referirse a la exclusión sistemática de individuos de ciertos puestos de trabajo, lo que se conoce como segregación ocupacional.¹⁵

Stiglitz define la existencia de discriminación económica en el mercado de trabajo cuando individuos con las mismas características económicas reciben diferentes salarios y estas diferencias están sistemáticamente correlacionadas con ciertas características individuales no económicas.

En nuestra investigación nos centraremos en la discriminación económica, utilizando la información de los diferentes laudos y de los distintos grupos.

¹⁵ Diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Revisión teórica y metodológica (Verónica Amarante, Alma Espino-Febrero de 2001).

En los grupos estudiados, encontramos que:

- En el grupo Transporte no podemos concluir en cuanto a la existencia de discriminación económica ya que no se hace referencia al tema en ninguno de los subgrupos estudiados. Sin embargo cabe consignar que se trata de un grupo en el que mayoritariamente los trabajadores eran del sexo masculino.
- En el grupo Banca tampoco existe información al respecto.
- En el grupo Confección y afines contamos con cierta información que nos hace pensar que existió cierta discriminación de género. Se observa que en algunas categorías se fijan distintos salarios para hombres y mujeres que realizan la misma actividad, siendo siempre el salario de la mujer más bajo que el del hombre. Ejemplo; hombre novicio y mujer novicia.
- En el grupo Madera, en los subgrupos Corcho y Corcho Aglomerado se observa discriminación de género; se establece que los sueldos y jornales fijados en este laudo regirán para los trabajadores de ambos sexos, excepto en las categorías de oficiales y medios oficiales, en las cuales la mujer percibirá el salario establecido con una disminución del 30%. En el resto de los subgrupos, no se observan diferencias entre los sueldos de hombres y mujeres.

- Finalmente en el grupo Tabaco no hay evidencia de discriminación de género.

En suma se puede concluir que existía discriminación de género, pues en nuestra opinión en los grupos de los que no se encontró evidencia, posiblemente fuera por la inexistencia de una población relevante de trabajadores del sexo femenino.

5.2. Salarios variables

Con excepción del grupo Banca, en todos los grupos se observan remuneraciones variables. En el grupo Transporte, los guardas y conductores que excedan la cantidad de kilómetros que deben hacer por mes, son remunerados en función de la cantidad de kilómetros adicionales. En los grupos Confección, Vidrio, Madera y Tabaco, se fijan salarios variables por unidad de producción; sin embargo en ningún caso se indica cual es la producción mínima diaria o mensual, lo cual no hizo posible calcular el salario mínimo de estas categorías.

5.3. Condiciones de trabajo

En la mayoría de los grupos se fijan condiciones de trabajo. A continuación se listan las principales condiciones de trabajo acordadas, comunes a la mayoría de los grupos;

- En ningún caso la empresa podrá rebajar los sueldos que ya estén fijados y resulten superiores a los establecidos en el laudo.
- Los ascensos se realizan por la antigüedad del trabajador en la empresa y su nivel de calificación.
- Se establecen viáticos para todos aquellos trabajadores que deban almorzar, cenar o pernoctar fuera de su hogar.
- En caso de trabajar los domingos o de realizar horas extra, la paga será doble.
- Cuando un trabajador desempeñe con carácter permanente varias funciones, percibirá el salario que corresponda a la función mejor remunerada.

En la mayoría de los casos, se observó que estas condiciones fueron acordadas por unanimidad, sin conflicto entre las partes. En algunos casos se crearon comisiones encargadas de arbitrar entre las partes ante situaciones de conflicto.

5.4. Aprendices y trabajadores menores de edad

Para analizar esta categoría de trabajadores nos vamos a referir al TO 8 formado básicamente por aprendices y menores de edad. En primer lugar es importante mencionar que en todos los grupos analizados existe esta

categoría de trabajador, para el caso del grupo de Transporte el TO 8 representa en 10% del total de categorías; para el grupo Banca un 3%; Confección y Afines un 17,83%; Vidrio un 8%; Madera un 18% y por último para el grupo Tabaco un 2,6%. Para cualquiera de los casos observamos que el TO 8 no representa un porcentaje muy alto del total de categorías.

Por otro lado respecto a la evolución del salario real de los mismos observamos lo siguiente:

Tabla 45: Variación del salario real promedio para el tipo de ocupación 8.

Variación del Salario Real Promedio para el tipo de ocupación 8

	Variación
Transporte	4,63%
Banca	41,00%
Confección y afines	31,00%
Vidrio	26,00%
Madera	20,00%
Tabaco	s.i.

Fuente: Elaboración propia en base a Base Categorías y Jornales.

En todos los grupos observamos un aumento del salario porcentual para el TO 8. Por último hay que mencionar que para todos los casos, el

porcentaje de categorías correspondientes al TO 8, se mantuvo o se vio incrementado entre la primera y la segunda ronda.

7. CONCLUSIONES

A continuación se resumen las principales conclusiones de este trabajo. Nuevamente exponemos las hipótesis de investigación planteadas al comienzo del trabajo, y nos proponemos analizar si las mismas se han cumplido o no, basándonos en los resultados obtenidos.

- Con la instalación de los Consejos de Salarios, los salarios reales fijados en la segunda ronda aumentaron con relación a los fijados en la primera.

En líneas generales podemos afirmar que esta hipótesis se cumplió. Con excepción del grupo Transporte, todos los grupos experimentan aumentos salariales muy significativos. El grupo Transporte era a la vez el grupo con los mayores salarios en la primera ronda. En el resto de los grupos no se detecta una relación clara entre los niveles salariales en la primera ronda y las variaciones experimentadas.

- La instauración de los Consejos de Salarios favorece una redistribución salarial en favor de las categorías menos calificadas por medio de mayores aumentos relativos de jornales reales para las mismas.

Al analizar las variaciones salariales se observa que los TO asociados a empleos de baja calificación (TO 6 y 7), experimentaron aumentos considerables en sus salarios. El TO 6 muestra un aumento del 34% mientras que el TO 7 del 30%. No así para los TO 4 y 5, que cuenta con las variaciones más bajas (11% y 21% respectivamente). Se destacan también las variaciones experimentadas por los TO 1, 2 y 3; 37%, 30% y 32% respectivamente.

Dado ello podría pensarse que las variaciones salariales fueron mayores en los TO de muy alta y de muy baja calificación, siendo los empleos de calificación media los que experimentaron las variaciones más moderadas.

- Cada vez que el Estado intervino, lo hizo a favor de los trabajadores.

Podría pensarse que esto se cumplió parcialmente. Se puede concluir que existió un alto grado de cooperación y baja conflictividad en los seis grupos analizados, con algunas excepciones, ya que al analizar los mismos se observa que más del 90% de los laudos se resuelven por unanimidad. Cerca de un 8% se resuelven por el Poder Ejecutivo y los trabajadores, y menos de un 1% de los laudos se resuelven por el Poder Ejecutivo y los empresarios.

- Los Consejos de Salarios derivaron en una disminución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

No resulta claro de que esto se haya cumplido. En algunos grupos se observó discriminación de género, fijándose distintos salarios para hombres y mujeres que realizan la misma actividad, siendo siempre el salario de la mujer más bajo que el del hombre. Consideramos que en los grupos en los que no hay información lo mismo se debe a la inexistencia de una población relevante de trabajadores del sexo femenino.

- La instalación de los Consejos de Salarios supuso un mayor impulso para la sindicalización.

No contamos con información para validar esta hipótesis. No queda claro que esto haya ocurrido.

BIBLIOGRAFIA

Abdala, S. J. (1946). “Consejos de Salarios. Jurisprudencia”. Monteverde y Cía.

Amarante, Verónica y Espino, Alma (2001). “Diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Revisión teórica y metodológica”.

Asesoría de Estadigrafía y Economía. a) Clasificación industrial de ramas de actividad económica del Uruguay; b) Digesto de la actuación de los Consejos de Salarios (1943 - 1952). Ministerio de Industria y Trabajo.

Bertino, M., Tajam, H. (1999) “El PBI uruguayo 1900 – 1955” IECON – CSIC, Mvdeo.

Bértola, L. (1991) “La industria manufacturera Uruguay, 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”.

Camou, M.; Maubrigades, S. (2003). “Productividad y salario en la industrialización uruguaya: un estudio comparado de una empresa textil y un frigorífico, 1920-1950”, Montevideo, Terceras Jornadas de Historia Económica.

Camou M.M. y Porrini, R (2006) “Trabajo e historia en el Uruguay. Investigaciones recientes” FHCE – FCS – CSIC.

Caresani M.eta al (2005). Monografía de Licenciatura de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.

Chevalier, Mariángeles; Fernández, Claudio; y Motta, Virginia (2010). “Los Consejos de Salarios en el Uruguay, 1943 - 1950. El caso de los grupos: 7. Industria de la carne; 8. Industria del Cuero y fabricación de calzado; 9. Industria de la Alimentación y afines; 13. Industria Química; 14. Industria del Caucho; 17. Gráficos, papel e imprentas” Monografía para la Licenciatura de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.

Diarios Oficiales de los años 1943, 1944, 1945, 1946, 1947, 1948, 1949, 1950, 1951 y 1952.

Finch, Henry (1980). “Historia económica del Uruguay contemporáneo”, Montevideo, EBO.

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

Frega, A., Maronna, M. y Trochón, I. (1985b) *Baldomir y la restauración democrática (1938 – 1946)* EBO Montevideo.

www.ine.gub.uy

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.

Pereira, Juan J., Trajtenberg, Raúl (1966) *Evolución de la población total y activa en el Uruguay 1908-1957* Monografía de la FCCEEyA.

Plá Rodríguez (1956). “El Salario en el Uruguay Tomo II”. Facultad de Derecho.

Porrini, R. (2005) *La nueva clase trabajadora uruguaya (1940 – 1950)* UDELAR.

Viera, Magdalena (2009). “Los Consejos de Salarios en el Uruguay, 1943 -1950. Panorama general y los casos de los Grupos Metalúrgica y Textil”.

Monografía para la Licenciatura de Economía de la Facultad de Ciencias
Económicas y de Administración.