

IX jornadas de Investigación
de la Facultad de **Ciencias Sociales**

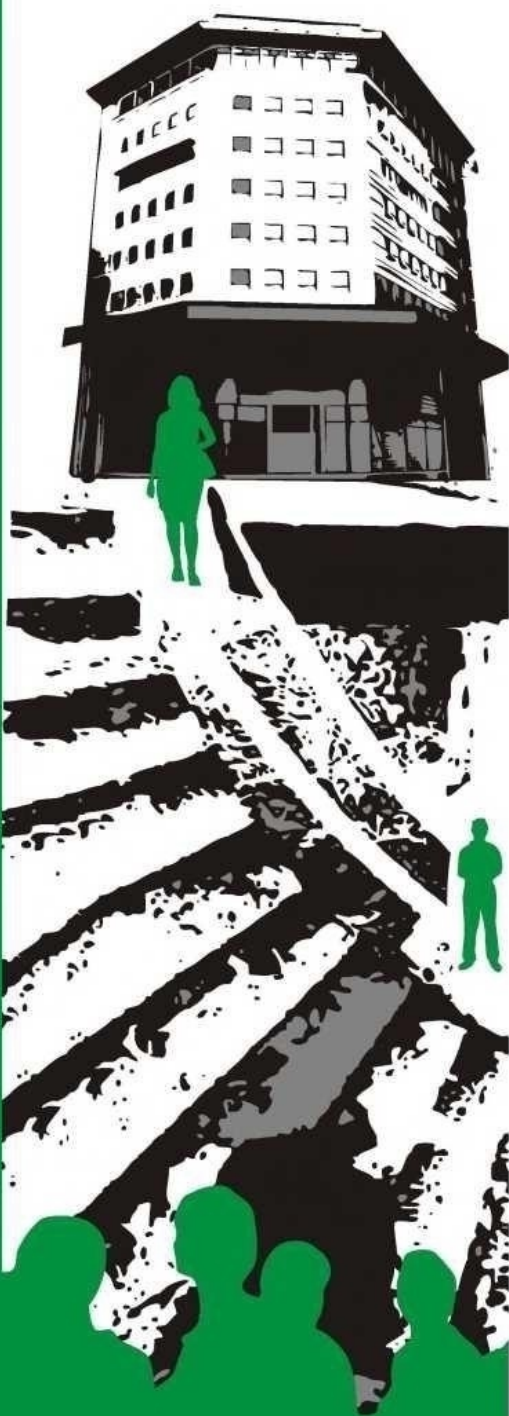
Los Dilemas del Estado

Reformas | Largo plazo | Intervención

13 al 15 setiembre de 2010

Salarios, desigualdad
y capital humano en
Uruguay, 1900-1960

María Magdalena Camou



Título de la ponencia:

**Salarios, desigualdad y capital humano en Uruguay,
1900-1960¹**

Autora: María Magdalena Camou

Programa de Historia Económica y Social-Unidad Multidisciplinaria-
Facultad de Ciencias Sociales- UDELAR

mcamou@fcs.edu.uy

¹ Trabajo presentado en las IX Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR, Montevideo, 13-15 de setiembre de 2010

Resumen de la ponencia:

La ponencia aborda los cambios en el sistema de retribuciones a los trabajadores que se producen en Uruguay entre 1900-1960. Se periodiza y dimensiona con abundante evidencia empírica la caída de la desigualdad entre trabajadores y se discute la influencia de diferentes factores en este proceso, siguiendo el siguiente esquema:

1. Evolución de los salarios y de los precios de la canasta básica
2. La oferta de trabajadores formados: evolución de la educación en la población en general y entre los trabajadores industriales en el período de estudio.
3. Se desarrolla el enfoque micro sobre la evolución de los salarios en dos grandes empresas textil y frigorífica. El objetivo es analizar la forma en que impactan en los salarios: género, capital humano, rama de la industria, tipo de ocupación y antigüedad dentro de la empresa.

Palabras claves: mercado de trabajo – historia - salarios

I. Salarios, desigualdad y capital humano

El mecanismo por el cual se adquieren las calificaciones y la forma en que estas se reconocidas y jerarquizadas a través de sus remuneraciones es uno de los vínculos más importantes entre las instituciones del mercado de trabajo y el desarrollo económico porque repercute directamente en el crecimiento de la productividad y en la distribución, condicionando la mayor parte del ingreso (Rodgers 1991). La calidad y accesibilidad de las instituciones que forman la mano de obra afecta directamente el empleo y la productividad. Además estas instituciones determinan quién accede a qué tipo de trabajos a través de leyes escritas o informales y es materia de negociación de los diversos actores. De manera más indirecta la educación influye en las actitudes y las percepciones de los trabajadores y en sus decisiones por ejemplo se ha comprobado su efecto en la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado.

Entre 1900-1960 en Uruguay se producen importantes cambios en el sistema de retribuciones a los trabajadores. En esta ponencia se indaga en la relación entre la evolución de la estructura salarial, el cambio técnico y los cambios institucionales que tienen lugar durante el período. Se periodiza y dimensiona con abundante evidencia empírica la caída de la desigualdad entre trabajadores que ya había sido analizada en investigaciones anteriores (Camou 2001; Bértola 2005) pero además se discute la influencia de diferentes factores en este proceso.

La idea del sector de asalariados industriales como un conjunto homogéneo de obreros que mantenían los primeros estudios sobre el proceso de industrialización se ha ido matizando en la medida que avanza el conocimiento sobre las condiciones de trabajo, los salarios, las diferencias de calificación entre las distintas ocupaciones, etc. Las diferencias salariales entre trabajadores experimentaron cambios a lo largo del proceso de desarrollo económico, que respondieron principalmente a las condiciones del mercado de trabajo, a los cambios en la demanda de calificaciones y al volumen y elasticidad de la oferta de capital humano (Kaelble and Thomas 1991).

Para Van Zanden (2009), los salarios relativos son, para períodos con poca información estadística, una fuente crucial de información sobre la estructura de la economía y el nivel de desarrollo. Este autor encuentra evidencias, comparando entre distintos países de Europa y Asia de correlación entre la caída del *Skill Premium* (ingresos por calificación) y el crecimiento económico en el largo plazo, tomando en cuenta el sector de la construcción que no experimenta cambios importantes en los niveles de demanda de trabajadores calificados. El bajo nivel de *Skill Premium* se considera reflejo del buen funcionamiento de las instituciones de formación de capital humano, variable clave del crecimiento.

El debate actual sobre el aumento de las desigualdades salariales de los últimos 20 o 30 años, ha puesto énfasis en otros aspectos. Las conclusiones no son unánimes. Mientras que para algunos autores la globalización es el factor explicativo fundamental de este proceso, otros destacan el rol que juegan las fuerzas domésticas, especialmente el cambio tecnológico con aumento de demanda relativa de trabajo calificado. La historia del mercado de trabajo aparece como un campo de prueba ideal para estudiar la evolución de la oferta y la demanda de trabajadores con diferentes niveles de calificaciones y su impacto en la dispersión salarial. Desde el lado de la demanda las distintas etapas del proceso de industrialización con desarrollo de diferentes sectores de la industria y cambios en la tecnología empleada permiten estudiar su incidencia en la demanda de trabajadores calificados y en los salarios. Asimismo desde el lado de la oferta los procesos de modernización y expansión del Estado y del sistema de formación de trabajadores determinan cambios en las calificaciones de los trabajadores.

Williamson (1996) sostiene que durante la primera globalización entre 1870 y 1914, el incremento del comercio y las migraciones masivas de trabajadores mayoritariamente no calificados de Europa hacia América redujeron la oferta de éstos en su lugar de origen mientras la acrecentó en el Nuevo Mundo donde eran escasos, provocando un descenso de la inequidad en Europa y un aumento en América y otros países receptores de migrantes. Luego durante el período 1914-1960 la disminución del intercambio comercial y de las migraciones revirtió este proceso.

Otros autores (Wood 1998; Anderson 2001) subrayan el efecto del cambio tecnológico en el aumento de la demanda de trabajo calificado como factor explicativo de las desigualdades salariales. Anderson compara diferencias salariales entre trabajadores calificados y no calificados en el Viejo y Nuevo Mundo entre 1870 y 1970, tomando varios países y diferentes ramas de la industria y concluyendo que, si bien no hay una única explicación, durante la primera globalización creció la demanda de trabajo calificado como consecuencia del cambio tecnológico tanto en Europa como en América y esto derivó en aumento de los salarios de los trabajadores calificados. Mientras tanto la disminución de la dispersión salarial durante la primera Guerra Mundial en todos los países estudiados fue consecuencia de un aumento de la demanda de trabajadores no calificados y de cambios intra industriales en el empleo. La caída del *Skill Premium* entre 1930 y 1950 se explicaría también por aumento relativo de la demanda de no calificados y un aumento sustantivo de la oferta relativa de trabajadores calificados.

Goldin y Katz (2008) relacionan la disminución de la brecha salarial en Estados Unidos en las primeras décadas del siglo XX con factores predominantemente de oferta: el incremento relativo del número de trabajadores educados y una demanda más estable de trabajadores calificados. Los autores identifican dos fases en la inequidad: de 1915 a 1950 el *college wage premium*² cae de manera drástica y entre 1950 y 1980 se incrementa rápidamente. Factores como la inmigración con su efecto de aumento de la oferta de trabajadores no calificados y los cambios en las instituciones del mercado de trabajo pueden explicar los distintos sub períodos pero en el largo plazo la mayoría de las variaciones pueden ser entendidas como efectos de oferta y demanda.

Betrán y Pons(2003) argumentan en la necesidad de incluir otras variables explicativas, además de la globalización, para explicar la evolución de las diferencias salariales durante este período. Utilizan un modelo que incorpora los efectos de la globalización, los cambios en la demanda y factores institucionales como el peso de los movimientos obreros.

² Diferencia entre el promedio del salario del profesional respecto del promedio del egresado de secundaria.

El sistema de remuneraciones es entendido en el marco de las teorías institucionalistas y regulacionistas como un sistema complejo de relaciones que engloba no solamente el pago y las horas de trabajo sino el compromiso del trabajador, la intensidad y el ritmo de trabajo, su relación a lo largo del tiempo con la empresa, su posición social, la forma en que se evalúan sus capacidades, etc. Todos estos aspectos son objeto de transacción y conflicto que se expresan a través de las remuneraciones (Rodgers 1994). De este amplio debate sobre la relación entre crecimiento, industrialización y desigualdad se desprende que no existe una relación mecánica sino diversas trayectorias históricas y diversos enfoques que hacen necesaria la generación de más evidencia empírica e investigación sobre la temática.

En Uruguay, durante el período 1900-1960 se producen dos fenómenos que podemos constatar: una fuerte disminución de la desigualdad entre trabajadores y una caída del *Skill Premium*. La hipótesis central es que con un débil proceso de cambio tecnológico y crecimiento de la demanda de trabajadores calificados por un lado y un aumento global de la educación pero ineficiente en la formación específica requerida en el mercado de trabajo por el otro, no es posible explicar la evolución de los salarios relativos tomando en cuenta únicamente las fuerzas de oferta y demanda; los cambios en las instituciones del mercado de trabajo son parte imprescindible de este análisis.

Asimismo el análisis a nivel de empresa permite una visión más desagregada de las distintas variables que explican la evolución en las remuneraciones para distintos sectores de trabajadores. Los archivos de empresas permiten seguir la evolución de la empresa y analizar cómo inciden factores tales como la maduración de la fuerza de trabajo en los niveles salariales, los cambios en las políticas de gestión de los recursos humanos, la política de retención o expulsión de la mano de obra femenina y de los menores y su relación con los ciclos económicos y la dinámica de la empresa.

Durante el período comprendido en esta investigación cambia el modelo de crecimiento y la distribución del ingreso se vuelve más equitativa. Esta evolución supone aumentos muy significativos de salarios reales en el sector manufacturero (Bértola, Calicchio et al. 1999; Bértola 2000). En el ponencia se analizan:

1. La evolución de los salarios y de los precios de la canasta básica a lo largo del período que redundan en una mejora global de la calidad de vida de los asalariados.
2. La oferta de trabajadores formados. Siguiendo a Goldin & Katz (2008), se considera el aumento de la oferta de trabajadores calificados como un factor importante para explicar la disminución de los diferenciales salariales. En este punto se analiza la evolución de la educación en la población en general y entre los trabajadores industriales en el período de estudio.
3. Por último se desarrolla el enfoque micro sobre salarios en las dos empresas textil y frigorífica previamente estudiadas. A partir de estos datos se busca: a) testear la hipótesis de la disminución del *Skill Premium* y su relación con los ciclos económicos y los cambios institucionales, b) analizar la evolución de la desigualdad salarial entre los trabajadores y sus determinantes c) a partir de una muestra de trabajadores de estas dos empresas se cuantifica el impacto del capital humano en las diferencias salariales. Este abordaje permite analizar los determinantes de las diferencias salariales tales como aprendizaje y educación, regulación salarial y antigüedad en la empresa y el efecto de la rama industrial en las variaciones de la estructura salarial.

I.1. Evolución de precios y salarios en el período en la industria uruguaya

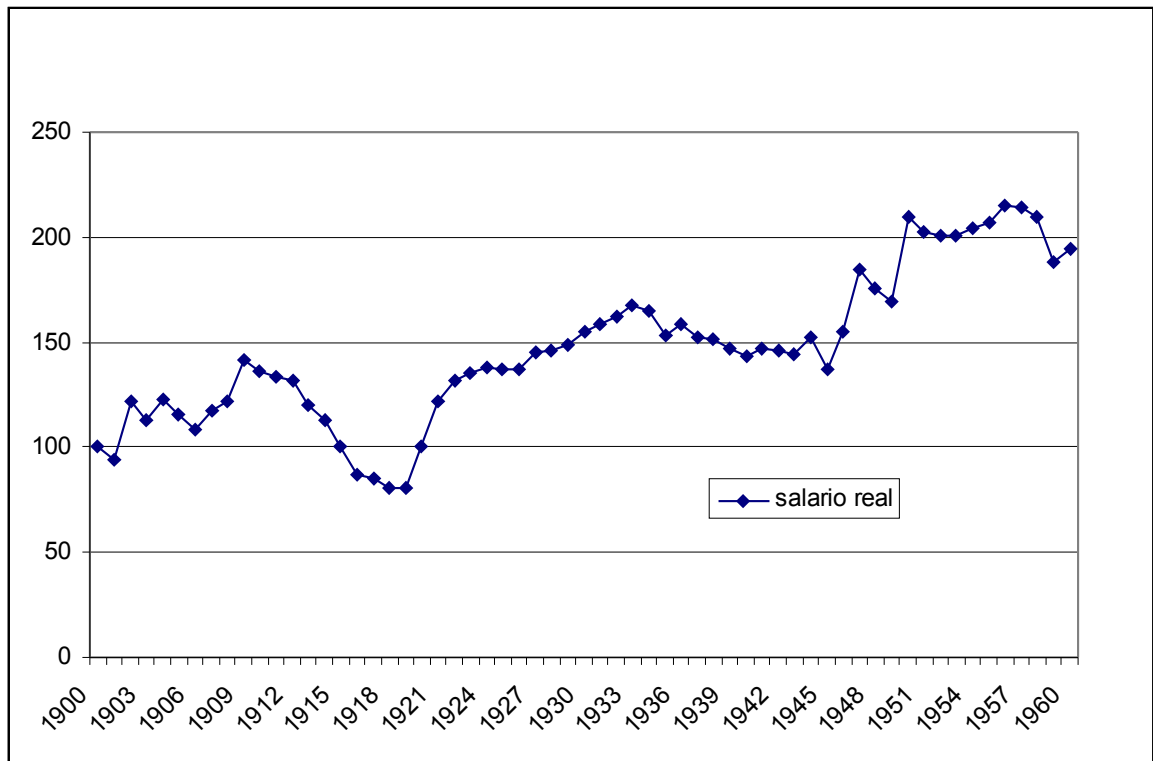
Investigaciones recientes sobre la evolución de la distribución del ingreso en Uruguay dan cuenta de una sociedad que registra niveles de desigualdad crecientes durante la I. Globalización, como gran parte de los países de nuevo asentamiento. A partir de 1910 y hasta 1960 se reduce la desigualdad. Pero a su vez dentro de este período pueden distinguirse claramente dos etapas: hasta 1930, excluyendo el período de la I Guerra Mundial la caída es débil. El período más igualitario sería entre 1930 y 1955. La década del treinta muestra cierta inestabilidad como consecuencia de la crisis. Pero desde mediados de los cuarenta y hasta mediados de los cincuenta se considera la etapa más igualitaria. La desigualdad se reduce como

consecuencia de la disminución de la brecha de ingresos en el agro, pero también fundamentalmente entre los asalariados públicos y, aunque en menor medida, entre los trabajadores industriales. Más adelante, a partir de los setenta, en la segunda globalización, con la instauración de un nuevo patrón productivo basado en la explotación de recursos naturales esta tendencia se revierte y comienza a aumentar la desigualdad (Bértola 2000). Desde otros enfoques que toman en cuenta indicadores de calidad de vida como salud, educación, gasto público se confirma esta evolución. (Camou and Maubrigades 2005; Bértola, Camou et al. 2007).

El aumento de los salarios reales a lo largo del período da cuenta de este proceso. En el primer Batllismo (1903-1912) crecen los salarios reales en un contexto de crecimiento del producto, como consecuencia de una mejora de los precios de las exportaciones y la expansión interna de la industria y los servicios. Se trata de un período en que el Estado instrumenta mejoras en las condiciones de trabajo a través de la legislación laboral.

Gráfico 1

Uruguay: Evolución de los salarios reales



Fuente: Bértola, Calicchio et al. 1999

Luego sobreviene la crisis entre 1913 y comienzos de la década del 20' que afecta negativamente el poder adquisitivo de los salarios. A lo largo de la década del veinte se da una moderada mejora de los salarios. Pero el cambio más significativo es el que se produce luego de la segunda posguerra (1944-1955): tanto el salario real como el PBI per cápita experimentan el mayor crecimiento del siglo. En un contexto internacional favorable el Estado interviene reasignando recursos entre los distintos sectores de actividad. Al instrumentarse la modalidad colectiva de determinación de los salarios, el salario real promedio se incrementa en aproximadamente un 70 %. Este incremento se debe al aumento de los salarios nominales y también al control de precios sobre los bienes de consumo básico y la vivienda, instrumentado por parte del Estado.

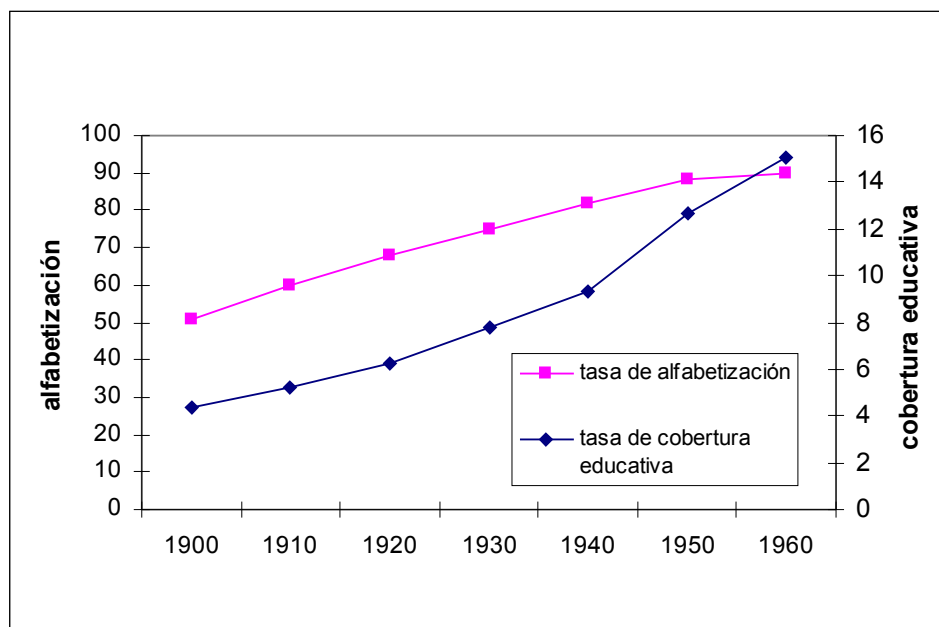
I.2. La educación en Uruguay durante el período 1900-1960

En este punto en primera instancia se sintetiza la evolución de la educación en Uruguay y se presentan luego algunos datos específicos sobre el nivel educativo de los trabajadores. En línea con Goldin y Katz (2008) considero que el crecimiento en la oferta de trabajadores más formados es uno de los más importantes factores explicativos de la caída de las diferencias salariales a largo del período. Sin embargo, el desfase existente en Uruguay entre la orientación universalista de la educación y la escasez de formación específica de las habilidades requeridas por el sector manufacturero disminuiría el impacto de los incrementos en educación en los salarios.

La expansión de la alfabetización en Uruguay tuvo lugar en la primera mitad del siglo XX. Ya en 1950 se había alcanzado un techo de crecimiento porque el 90 % de la población era alfabeta.

Gráfico 2

Cobertura educativa en Uruguay, 1900-1960 (en %)



Fuente: (Bértola, Camou et al. 2007)

Nota: la cobertura educativa comprende tasa de matriculación de enseñanza primaria, secundaria y terciaria sobre población de referencia. La cobertura educativa fue calculada usando los siguientes ponderadores para los diferentes niveles de educación: primaria: 1, secundaria: 1.4 y terciaria

La cobertura educativa creció también a lo largo de todo el período; pero a una tasa menor en las tres primeras décadas y más rápidamente en los 30' y 40'. En las últimas décadas el crecimiento se acelera, coincidiendo con la etapa de mayor caída del *Skill Premium*.

En esta etapa cuando ya se había generalizado la alfabetización, el sector que más crece es el de los estudiantes secundarios. En 1910 la tasa de matriculación en la enseñanza secundaria era de 1 % y pasa al 25% en 1960. Algunas medidas que favorecieron esta expansión en el contexto del incremento del gasto en ese rubro, fueron la apertura de liceos departamentales, de una sección femenina y del liceo nocturno dirigido a los trabajadores (Hernández Almeida and Rey Despaux 2009).

Tabla 1

Cobertura educativa de la enseñanza secundaria en Uruguay, 1910-1960	
	<i>Secundaria</i>
1910	1,1
1920	2,9
1930	3,8
1940	7,0
1950	15,7
1960	24,9

Fuente: (Bértola and Bertoni 1999) La cobertura educativa de enseñanza secundaria fue definida como el número de estudiantes matriculados en la enseñanza secundaria/ población del grupo de edad correspondiente.

No se dispone de información sistemática sobre la matrícula de estudiantes en la educación técnica, pero se presume que ésta sólo tuvo un efecto débil en la ocupación industrial (Bralich). En 1942 se funda la Universidad del Trabajo que ofrecía formación técnica. La mayor dificultad para estimar su impacto en la formación de obreros calificados o técnicos es que no se conoce el número de alumnos según el tipo de cursos que se impartían y gran parte del alumnado realizaba cursos destinados a la economía doméstica. Esta debilidad de la formación técnica uruguaya fue percibida por autores contemporáneos como uno de los problemas del proceso de industrialización:

Los problemas de la formación profesional, en consecuencia, no se plantean en el nivel medio; las dificultades surgen cuando se trata de obreros altamente especializados y en la formación de capataces y supervisores industriales. En ese sector sería deseable un elevado grado de cooperación entre la enseñanza industrial, realizada por la Universidad del Trabajo y la enseñanza superior y técnica a cargo de la Universidad. (Wonsever 1959)

Hacia el final del período observado la información diferenciada de los niveles educativos de obreros y empleados revela una importante disminución del analfabetismo. Éste era importante entre los obreros a comienzos del siglo XX pero

se reduce drásticamente; entre los empleados ya a comienzos de siglo XX era poco significativo.

Tabla 2

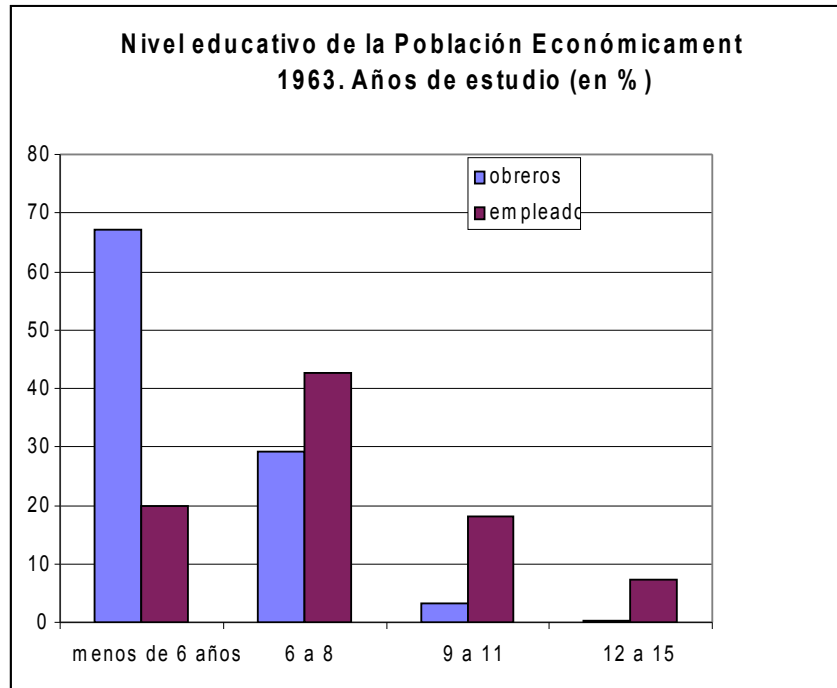
Evolución del porcentaje de alfabetos en la PEA

	obreros	empleados
<i>1908</i>	42,4	90,0
<i>1963</i>	88,1	99,1

Fuente: Censos de Población de 1908 y 1963

Pero en otros niveles educativos la performance de los obreros era mucho menor. En 1963 persistía una importante diferencia en niveles educativos entre obreros y empleados (Ver Tabla 2). Los obreros que alcanzaban a completar primaria o iniciar la enseñanza secundaria eran menos de 30 % del total y en el segundo ciclo de la enseñanza secundaria menos de un 1%. Entre los empleados la distribución era bien distinta, alcanzando más del 40% la enseñanza secundaria y cerca del 20 % el segundo ciclo de ésta.

Gráfico 3



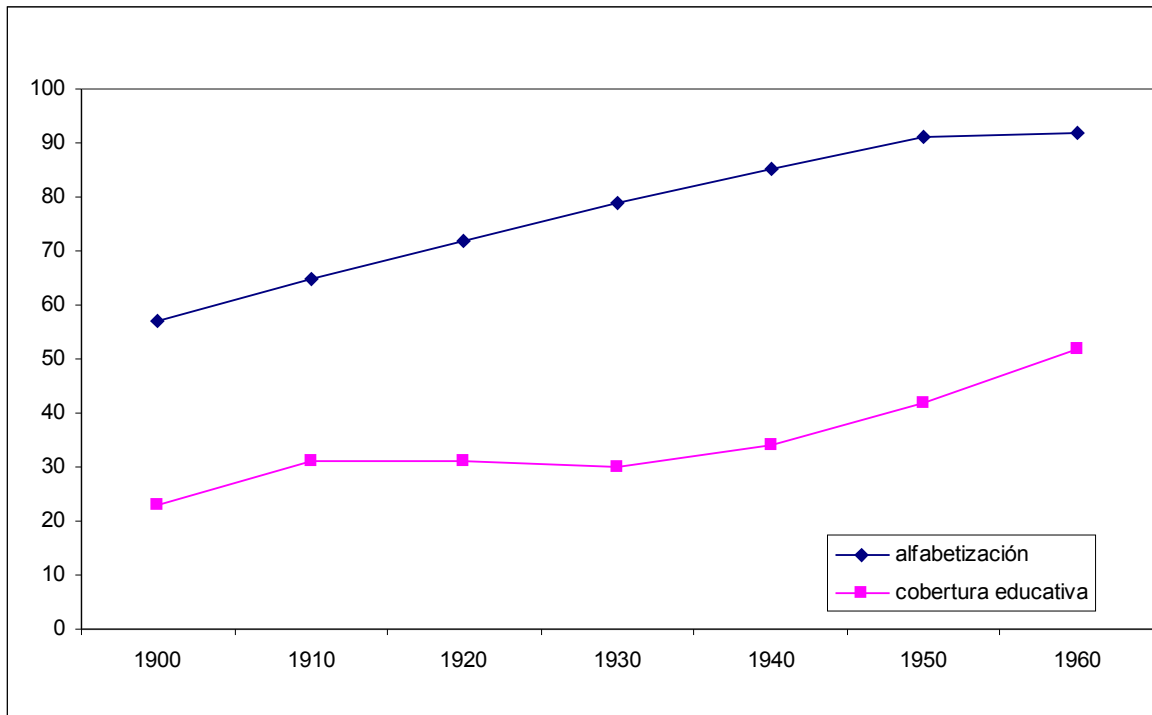
Fuente: (Uruguay.I.N.E.)

Una comparación del desempeño de los indicadores sobre educación de Uruguay con los de Estados Unidos³, en ese momento el país con mayor cobertura educativa a nivel mundial (Goldin and Katz 2008), muestra un proceso de acercamiento en materia de alfabetización. Al comienzo del período la cobertura educativa en Uruguay estaba muy por debajo de la de Estados Unidos pero en los treinta la tendencia había cambiado y Uruguay comenzaba a acortar la brecha. De todas maneras, al fin del período la tasa uruguaya se encontraba todavía por debajo del 50 % del nivel de Estados Unidos.

³ Se tomó Estados Unidos para la comparación porque es un país con información disponible y que representa un paradigma de la industrialización durante este período.

Gráfico 4

Desempeño uruguayo en perspectiva comparada, 1900-1960 (EEUU=100)



Fuente: (Bértola and Bertoni 1999).

En síntesis, los datos arrojan un crecimiento importante de la educación de la población en general durante el período. Sin embargo, en cuanto a los trabajadores industriales, que son nuestro objeto de estudio, este crecimiento se relativiza porque comprende sobretudo la extensión de la enseñanza secundaria a la que aún al final del período, en 1963, los obreros prácticamente no accedían. Tampoco se constata una extensión importante de la enseñanza técnica que habría sido de mayor relevancia para el desarrollo de calificaciones adecuadas para la industria. Por último en comparación con la cobertura educativa de Estados Unidos, Uruguay se encuentra en una gran desventaja que seguramente influyó en las posibilidades de crecimiento de la industria.

I.3. Enfoque micro sobre dos empresas

En este punto se analiza la evolución de la dispersión salarial a partir de datos individuales de trabajadores de la empresa textil Campomar y el frigorífico Swift⁴. El objetivo es, en base a una amplia base de datos sobre trabajadores de estas dos empresas, estudiar su evolución durante el período.

En primer lugar se muestra en el Gráfico 5 la relación entre los salarios reales promedio de las dos empresas estudiadas y el salario promedio del conjunto de la industria. El salario de Swift supera a lo largo del período el de Campomar y el de la industria en su conjunto. Es importante resaltar que las tres series tienen una tendencia similar, especialmente en la década del cuarenta cuando se introduce la negociación salarial y se registra un alza pronunciada en las tres.

Los salarios reales en las dos empresas se incrementaron levemente al comienzo del período, mostraron una tendencia al estancamiento en la década del treinta y una fuerte alza hacia la mitad de la década del cuarenta, coincidiendo con la evolución de la industria en su conjunto.

En cuanto a las diferencias salariales entre las dos empresas, Swift muestra salarios superiores durante todo el período, lo que compensaría sus peores condiciones de trabajo. Los obreros frigoríficos mantuvieron salarios relativamente altos, respecto de otras ramas de la industria, durante todo el período (Camou and Maubrigades 2004). En 1930 el salario promedio de Campomar representaba el 60% del salario promedio de Swift, la distancia se acorta pero en los 50' seguía existiendo una diferencia del 20 % entre ambas empresas Este beneficio se contrarrestaba con la mayor inestabilidad en cantidad de horas y jornales trabajados.⁵

⁴ Sobre la relevancia de estas dos empresas en el conjunto de la industria uruguaya en el período de estudio, así como sus trayectorias y las características de las fuentes, ver Camou (2010).

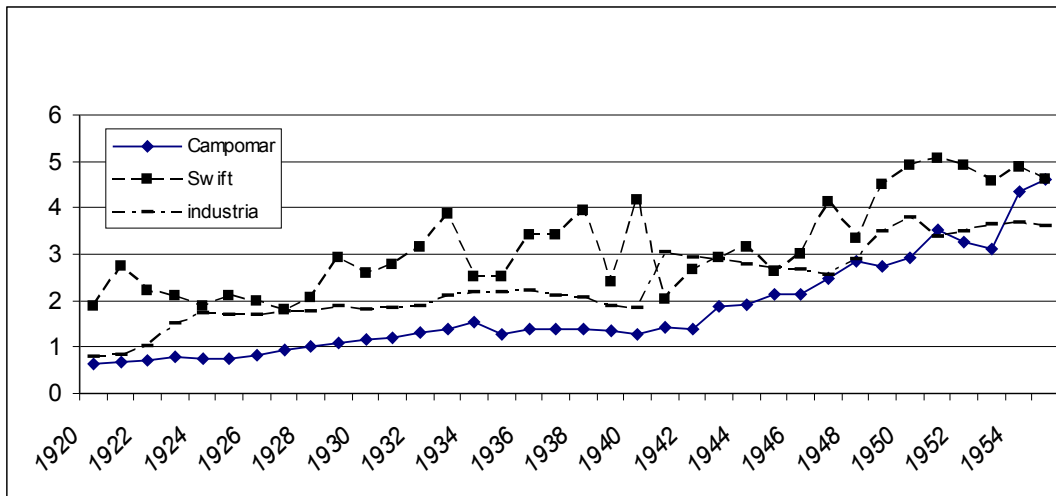
⁵ Para todas las comparaciones de salarios se ha utilizado el salario hora.

Se trata de un sector de la industria donde los trabajadores se hallaban fuertemente organizados. La industria de procesamiento de carne es considerada tradicionalmente en la literatura un sector de alta conflictividad y fuerte poder de presión (Warren 2007; O' Leary 2008). En Uruguay desde su creación los frigoríficos enfrentaron múltiples conflictos y huelgas. Tres de los cuatro frigoríficos existentes estaban concentrados en el mismo barrio, llamado en sus inicios Cosmópolis y luego Villa del Cerro. Esta gran concentración de obreros de la misma rama que compartían en el mismo espacio la vivienda, las actividades productivas y las sociales pudo ser factor que favoreció la organización obrera. Por otra parte la actitud paternalista y asistencialista de la empresa que proveía de diversos servicios a la población como salud, casa cuna, club de football y vivienda para los técnicos, capataces y trabajadores escogidos por la empresa funcionaba también como elemento disuasorio de la actividad sindical (Zibechi 2006). Las primeras huelgas frigoríficas se remontan a comienzos del siglo XX. Los obreros del frigorífico Swift aparecen en las asambleas sindicales previas a la fundación de la central sindical en los años treinta. En 1941 se funda la Federación de la Carne y en 1943 se produce una gran huelga frigorífica por reclamos salariales (Porrini 2005).

La textil Campomar, que tenía el salario inferior, es la que más recupera. Los salarios de Swift también experimentan un aumento significativo y superior al del promedio de la industria. Empresas de gran concentración de personal y con una fuerte organización sindical como Swift y Campomar tuvieron mayor poder de negociación y oportunidad de obtener mayores beneficios. La incidencia del poder negociador de los sindicatos en los logros obtenidos en materia salarial ha sido demostrada en una exhaustiva investigación por Davrieux (1970) que aborda específicamente el caso de la industria frigorífica como un sector con alta capacidad de movilización.

Gráfico 5

Evolución de los salarios reales de la industria, 1920-1955. (Pesos de 1936)



Fuente: (Bértola, Calicchio et al. 1999) y AEFS; AEC

I.3.1. Evolución de la dispersión salarial entre los trabajadores

Se pretende demostrar la disminución de la dispersión global de los salarios entre los trabajadores de estas dos empresas. Esta evolución se relaciona con los ciclos de crecimiento y crisis del período. Un sesgo muy importante de inequidad entre los salarios de los trabajadores son las diferencias de género, que se analizan de forma separada. Tratándose de dos ramas bien diferenciadas y muy representativas de la industria uruguaya, podemos suponer que esta evolución comprende una tendencia extendida en la industria.

I.3.1.1. Empresa Campomar

Existe un amplio debate sobre la forma de medir la desigualdad. Tradicionalmente se ha utilizado el método de contar la proporción del ingreso captado por determinados porcentajes de la población (por ejemplo cuartiles, deciles, etc.). Esta metodología tradicional puede conducir a errores y sesgos que se evitan con métodos que trabajan con toda las observaciones ordenándolas según su tamaño o su ingreso. A la vez Atkinson propone combinar varias medidas como forma de evitar los sesgos de cada una de ellas (Atkinson and Bourguignon 2000).

El índice de Gini mide la distancia entre la diagonal que representa la distribución igualitaria, donde cada caso (familia, persona u otros) recibe la misma proporción de ingresos, y la distribución observada en el período elegido. Los valores oscilan entre 0 y 1, siendo 1 la medida de mayor desigualdad y 0 la de mayor igualdad. Este índice otorga más peso a los sectores medios.

Los índices de la familia de entropía permiten destacar distintas *partes* de la distribución, en función del valor asignado al parámetro arbitrario.⁶ Si este parámetro adopta un alto valor positivo será más sensible a las diferencias de ingresos en el tramo superior de la distribución y si adopta valor negativo tenderá a ser más sensible a las diferencias de ingresos en el tramo inferior de la distribución. En este trabajo hemos optado por dos valores (0 y 1) para controlar los posibles sesgos de uno u otro parámetro. Cuanto más bajo es el valor del índice mayor es la igualdad y viceversa.

Para la empresa Campomar se cuenta con una amplia base de datos sobre los salarios de todos los obreros de la empresa que permite reconstruir una serie anual de la evolución de las desigualdades salariales con gran confiabilidad (Gráf. 8)

Hemos estimado el índice de Gini de los salarios en el período 1918-1951. Este indicador pone en evidencia una primera etapa con oscilaciones, luego de unos años sin información (1926-1929); en 1930 los niveles de desigualdad han caído

⁶ La fórmula de cálculo de los índices de entropía utilizados es:

$$Entropía0 = \sum_{i=1}^n s_i \log\left(\frac{x_i}{\mu}\right) \quad Entropía1 = \sum_{i=1}^n s_i \left(\frac{x_i}{\mu}\right) \log\left(\frac{x_i}{\mu}\right)$$

En nuestro caso μ es el salario promedio.

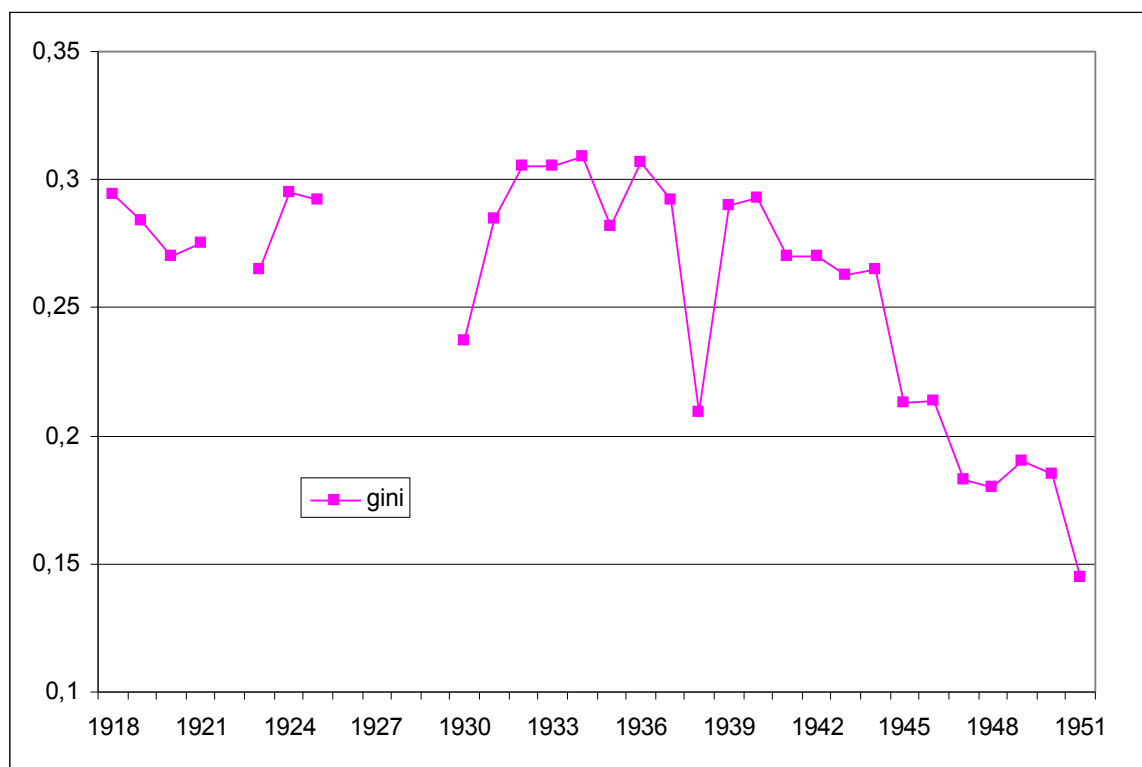
pero coincidiendo con los años de la crisis mundial en la industria uruguaya, hasta 1935 la desigualdad aumenta hasta los niveles previos a la crisis. Desde finales de la década del treinta la tendencia es de leve caída y en los cuarenta esta tendencia se profundiza fuertemente.

La regulación de la relación salarial a través de Convenios Colectivos (1943) muestra un fuerte impacto en reducir la dispersión salarial entre los trabajadores de la empresa. La participación de los representantes de los organismos colectivos de los trabajadores en la negociación de los salarios aparece en las distintas instancias de discusión como un elemento de presión en pro de una mayor homogenización de los niveles salariales.⁷

⁷ Los petitorios obreros en el “análisis de categorías para el laudo de los Consejos de Salarios” reflejan una reiterada intervención de los representantes obreros en pro de la no-discriminación de los salarios de mujeres y menores y una argumentación para subir los niveles salariales de las categorías más sumergidas. Carpeta “Antecedentes de los Consejos de Salarios” en: Archivo Campomar.

Gráfico 6

Desigualdad entre trabajadores de la empresa Campomar, 1918-1951



Fuente: AEC. (No se dispone de datos para los años entre 1925 y 1930).

A efectos de entender de forma desagregada el impacto de distintas variables en la desigualdad, hemos recurrido también a los índices de entropía con parámetro 0 y 1. Esta metodología nos permite medir los cambios en la desigualdad dentro de los grupos de ocupaciones y entre los grupos de ocupaciones.

Tabla 3

Evolución de la desigualdad de jornales por ocupación			
Campomar			
Dentro de los grupos de ocupaciones			
	<i>GE (0)</i>	<i>GE (1)</i>	
1918	0,105	0,107	
1931	0,069	0,061	
1951	0,023	0,024	
Entre los grupos de ocupaciones			
	<i>GE (0)</i>	<i>GE (1)</i>	
1918	0,039	0,041	
1931	0,062	0,067	
1951	0,014	0,014	

Fuente: AEC

Los trabajadores de Campomar fueron agrupados en las siguientes categorías: capataz, aprendiz, anudador, empleado, obrero, peón, pinzadora-zurzidora, tejedor, calificado, especializado y sin información.⁸ La desigualdad dentro de los grupos ocupacionales de la empresa es mayor que la desigualdad entre los grupos. Esto puede explicarse por dos factores: 1) la ocupación no es tan relevante para la determinación de los salarios 2) problemas en la clasificación por grupos, quizás por usarse una denominación común para distintos niveles de calificación dentro de un mismo oficio, aspecto que no revelan las fuentes.

La menor desigualdad entre los distintos grupos de ocupación muestra también una estructura poco estratificada entre los diferentes puestos de trabajo. En 1931, bajo los efectos de la crisis, las diferencias salariales entre los grupos aumentan. Los salarios de los trabajadores calificados y especializados aumentan más que el salario medio. Al mismo tiempo se reduce la plantilla entre 1930 y 1934.

No sabemos exactamente cuál fue la estrategia de la empresa, pero la producción disminuye (Camou 2003) y quizás se haya aumentado el ritmo de trabajo de los obreros no calificados. En el conjunto del país la desocupación aumenta fuertemente en esta etapa (Jacob), y como al mismo tiempo se produce un estancamiento de los salarios, la oferta de trabajadores no calificado podría haber

⁸ Una detallada descripción de la metodología empleada en Camou (2010).

aumentado. En la década del cuarenta disminuyen fuertemente las desigualdades tanto dentro de los grupos y como entre los grupos.

Tabla 4

Evolución de la desigualdad de jornales por sexo			
Campomar			
Dentro de los grupos por sexo			
	<i>GE (0)</i>	<i>GE (1)</i>	
1918	0,112	0,116	
1931	0,100	0,099	
1951	0,032	0,035	
Entre los grupos por sexo			
	<i>GE (0)</i>	<i>GE (1)</i>	
1918	0,032	0,031	
1931	0,030	0,029	
1951	0,004	0,004	

Fuente: AEC

La evolución de la desigualdad dentro de los grupos de trabajadores del mismo sexo disminuye de manera importante a lo largo del período como puede observarse en el cuadro 5. Entre las dos primeras observaciones la caída es mínima pero en 1951, luego de la introducción de la negociación colectiva la desigualdad disminuye tanto para las mujeres y hombres entre sí como para las diferencias salariales entre mujeres y hombres. El efecto igualador de los salarios dentro de la empresa se constata en todos los indicadores estimados.

I.3.1.2. Frigorífico Swift

Para estimar la trayectoria de la desigualdad en Swift he utilizado datos salariales individuales, relevados para tres categorías en cuatro años seleccionados. Para la selección de las secciones se utilizaron los siguientes criterios:

- secciones que permanecen a lo largo de todo el período

- secciones con gran cantidad de trabajadores
- secciones correspondientes a distintos niveles de salario y calificación.

Las tres secciones elegidas fueron: apronte de carcasa (nivel más alto de salarios y trabajo que requiere destreza y experiencia), trabajadores del frío (salarios intermedios y condiciones de trabajo más severas) y etiquetado (menor salario dentro del frigorífico, no calificado, con concentración de mujeres). Los resultados de esta estimación de salarios en base a casos individuales muestran una importante disminución de la desigualdad entre trabajadores al o largo del período. Al igual que en el caso de Campomar, puntualmente en las observaciones de 1931 se constata un incremento de la desigualdad. También en Swift se reduce el personal empleado entre 1930 y 1934. Este aumento de la inequidad entre los trabajadores se corresponde con un período de caída drástica de los volúmenes y precios de la producción, en el contexto de la crisis internacional que afecta fuertemente a la industria en su conjunto y específicamente a la rama frigorífica (Camou and Maubrigades 2006).

Tabla 5

Frigorifico Swift, 3 secciones	
Desigualdad entre trabajadores	
Gini	
1924	0,276
1931	0,375
1945	0,260
1952	0,118

Fuente: AEFS

Al descomponer la distribución de salarios al interior de las secciones y entre las secciones, utilizando los índices de entropía, podemos concluir que los movimientos de la desigualdad tanto para su aumento en 1931 como para la disminución global del período, están más fuertemente determinados por la evolución de las diferencias entre grupos. La división entre secciones supone

diferentes etapas del proceso de producción con diferentes niveles de calificación, mientras que las diferencias al interior de las secciones, en cambio, podrían responder a determinantes que incluyen la calificación, diferencias en atributos como la antigüedad o el pago especial por horas extras realizadas.

Tabla 6

Frigorífico Swift

Distribución de ingresos al interior de las secciones		
	GE (0)	GE (1)
1924	0,059	0,071
1931	0,076	0,098
1945	0,047	0,065
1952	0,016	0,013
Distribución de ingresos entre las secciones		
	GE (0)	GE (1)
1924	0,069	0,065
1931	0,151	0,137
1945	0,066	0,069
1952	0,009	0,010

Fuente: AEFS

Los datos evidencian el incremento de la desigualdad en el entorno de los años treinta. Por otra parte permiten corroborar, para la industria de la carne, un descenso de la dispersión salarial entre trabajadores a partir del inicio de la regulación tripartita de los salarios, que se aplica desde 1945. En el caso de Campomar la tendencia es, como en otros indicadores, más estable hasta fines de la década del treinta y luego se produce una reducción de la desigualdad similar a la de Swift. En ambos casos el nivel de desigualdad al final del período es similar.

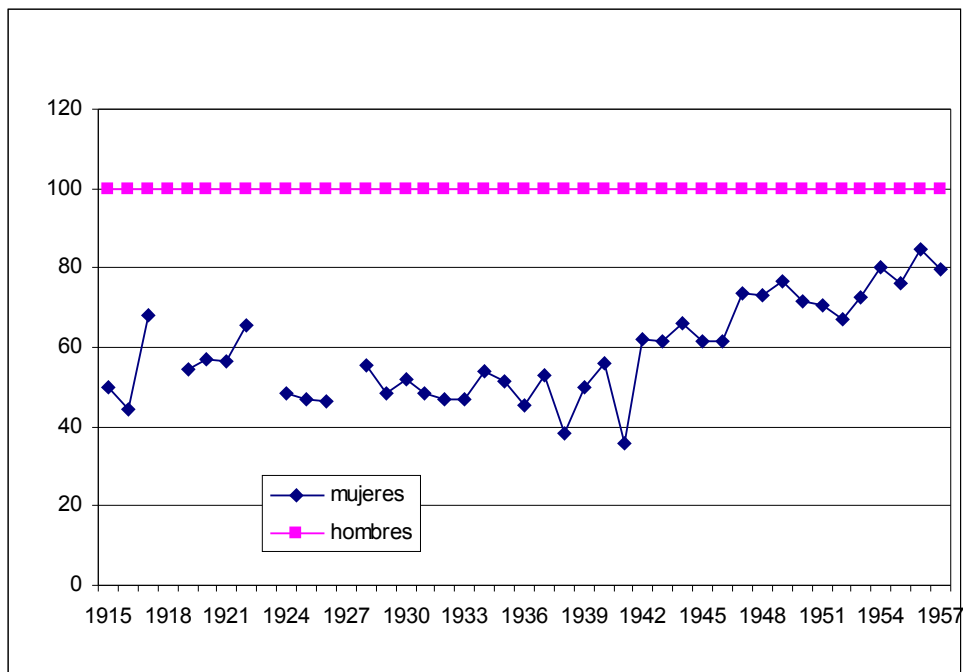
La distribución salarial es un aspecto donde intervinieron fuertemente los cambios institucionales y la regulación desde el Estado. Pese a tener estrategias diferentes de evolución de las calificaciones en cada uno de los sectores estudiados, ambos se comportan de manera similar en el período, reduciendo los niveles de desigualdad entre los trabajadores.

I.3.1.3. Diferencias salariales por género

Esta misma tendencia a la reducción de la desigualdad se percibe al comparar salarios de hombres y mujeres a lo largo del período. La brecha salarial disminuye entre el salario promedio masculino y el femenino. Hasta la instauración de los Consejos de salarios (1943) el salario femenino oscila entre 50 y 60 % del masculino, luego la diferencia se reduce en torno del 20 %.

Gráfico 7

Relación salario de mujeres con respecto a hombres en Swift, 1915-1957



Fuente: AEFS

Los datos del Swift permiten registrar los años de entrada del personal empleado. Al analizar estos datos de manera separada para hombres, mujeres y menores, podemos constatar una estrategia de la empresa en los años treinta de reducir costos frente a la crisis aumentando la contratación de menores y de mujeres.

Tabla 7

Distribución de las entradas a Swift, 1925-1950			
	-18 años	Mujeres	Hombres
1925	9,0	11,5	79,5
1926	12,0	18,7	69,3
1927	14,1	12,0	73,9
1928	17,4	23,9	58,7
1929	12,8	18,2	68,9
1930	9,3	9,3	81,4
1931	5,3	26,3	68,4
1932	0,0	33,3	66,7
1933	25,0	50,0	25,0
1934	23,4	36,4	40,3
1935	13,0	27,3	59,7
1936	14,8	48,1	37,0
1937	19,1	38,3	42,6
1938	3,0	33,3	63,6
1939	13,6	63,6	22,7
1940	7,4	36,8	55,9
1941	3,7	20,4	75,9
1942	2,7	18,9	78,4
1943	3,4	3,4	93,1
1944	9,1	0,0	90,9
1945		0,0	100,0
1946		0,0	100,0
1947		0,0	100,0
1948	1,9	14,3	83,9
1949	2,7	0,0	97,3
1950			100,0

Fuente: AEFS

En Campomar se observa un comportamiento similar, la reducción de la brecha salarial en ambas empresas y su nivel previo es muy parecido. Los Consejos de salarios jugaron un rol importante en esta reducción de la brecha salarial de género.⁹ Una explicación específica para el caso de Campomar es que se trata de una empresa que expresamente favorecía la contratación de núcleos familiares.

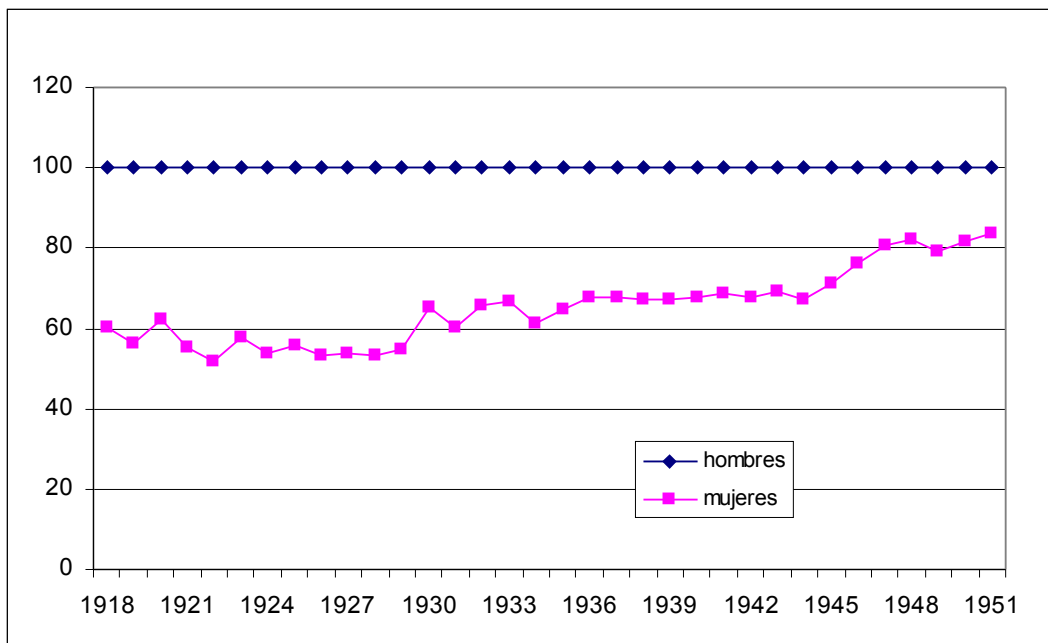
En resumen, las diferencias salariales de género muestran una tendencia similar a las diferencias salariales del conjunto de los trabajadores: aumentan en el período de crisis y disminuyen a partir de la negociación colectiva de los salarios. En

⁹ Los petitorios obreros en el “análisis de categorías para el laudo de los Consejos de Salarios” reflejan una reiterada intervención de los representantes obreros en contra de la discriminación de los salarios de mujeres y menores y una argumentación para subir los niveles salariales de las categorías más sumergidas. Carpeta “Antecedentes de los Consejos de Salarios” en: AEC.

cuanto a la participación de las mujeres en las empresas la tendencia es a la inversa: aumenta en las crisis y decrece en el período de negociación y aumento de salarios. Esto indicaría que se mantiene el sesgo discriminatorio con respecto a las mujeres contratándolas más cuanto menor es su costo.

Gráfico 8

Relación de salarios de mujeres con respecto a hombres en Campomar, 1922-1951



Fuente: AEC

1.3.1.4. Skill Premium y otras determinantes¹⁰

En este punto la pregunta central que se busca responder es cuál fue la contribución de los logros en capital humano en la reducción de la desigualdad entre los trabajadores industriales. Para cuantificar la evolución del *Skill Premium* se procesa evidencia sobre la evolución de los salarios de trabajadores con diferentes niveles de educación de las dos empresas analizadas y del sector público.

¹⁰ Este punto tiene como antecedente un trabajo anterior en coautoría con Silvana Maubrigades Camou and Maubrigades (2009). donde se demostraba la caída del *Skill Premium* durante el período 1924-1945

El *Skill Premium* se compara, en términos de su poder explicativo, con otros atributos de los trabajadores como género y años de trabajo. El objetivo de esta comparación es acceder a la importancia del cambio tecnológico, las retribuciones al capital humano y los factores institucionales formales e informales que intervienen en la formación de los salarios.

I.3.1.5. Metodología y fuentes

Las fuentes utilizadas fueron los archivos de las empresas y los presupuestos del Estado. La información utilizada de las empresas incluye los salarios y otras características personales de los trabajadores. Para Campomar la información está limitada a nombre, sexo, antigüedad en la empresa¹¹, puesto de trabajo y cambios en el período y salarios. Para Swift se dispone además de estos datos de la nacionalidad, edad, alfabetización y año de entrada y de salida de la empresa. A los efectos de este análisis hemos seleccionado los años: 1924, 1931 y 1945. El criterio fue tomar un año por década de las que se tiene informaciones. Por eso se descartó para Swift la década del diez que estaba incompleta, y la del cincuenta porque el frigorífico Swift estaba ya en proceso de desmantelamiento de su planta, ocupando sólo personal de mantenimiento. Era importante, en cambio, incluir la década del veinte en que la industria en su conjunto se encontraba en una etapa de crecimiento y en particular estas dos empresas incrementaron sus niveles de producción.

En el año 1931, si bien la Gran Depresión repercute en Uruguay en forma algo tardía, es esperable captar el efecto negativo de la crisis en los salarios.¹² En Campomar el año 1931 representa el punto más bajo en el salario promedio de la

¹¹ Es necesario señalar que se trata de una base de incompleta porque no se dispone de de información sobre el período (1905-1918) por lo cual la variable puede no reflejar en algunos individuos la totalidad de su trayectoria dentro de la empresa.

¹² Las fuentes no permiten tomar un año posterior de esa década.

empresa de esa década, para Swift en cambio el salario continuó cayendo hasta 1935 (Camou and Maubrigades 2004).

En la década del cuarenta se introduce, como he mencionado ya, la negociación tripartita de salarios. Si bien la ley de los Consejos de Salarios es de 1943, éstos se definían en consejos por rama que recién comienzan a funcionar en 1945.

La metodología empleada consistió en seleccionar diferentes ocupaciones de acuerdo al nivel de capacitación requerido. Se escogieron para cada empresa dos ocupaciones de trabajadores calificados, una que requiriera una calificación previa (especializados) y otra con un proceso de aprendizaje en el lugar de trabajo de la empresa. Los salarios de los trabajadores calificados y especializados fueron comparados con el salario de un trabajador no calificado para cada empresa. Las ocupaciones seleccionadas en el frigorífico fueron electricista, trabajadores calificados de la sección matanza y trabajadores no calificados de la sección conservas. Los electricistas eran trabajadores especializados con un proceso de aprendizaje externo. En Uruguay para ser electricista se requería haber cursado la enseñanza primaria y un año de aprendizaje específico, sumando un total de siete años. Nuestros datos no revelan si los electricistas eran egresados de una escuela técnica, pero se asume que tenían una formación equivalente, independientemente de dónde la hubieran adquirido. Es posible que algunos de los electricistas inmigrantes hubieran adquirido esta formación en sus lugares de origen. En nuestros datos el 30 % de los electricistas eran inmigrantes.

Los trabajadores de la “playa” de matanza eran obreros calificados. En esta sección se realizaban varias tareas: se mataba el animal, con la técnica del marronazo; se lo desollaba y deshuesaba y se separaban las partes para las distintas secciones. Estas tareas requerían de destreza y técnica en el manejo del cuchillo y velocidad por el ritmo de la cadena. Inkson and Cammock (1984) estudiaron los cambios que se produjeron en el proceso de trabajo como consecuencia de la introducción del sistema de cadena en la industria frigorífica de Nueva Zelanda y afirman que:

Nevertheless, the wielding of the knife was still skilled work (though less so than previously) and required several months training for the achievement of real competence. Later, informal job rotation systems and managerial requirements for labour flexibility further increased the butchers' control-through-skill.

Las tres ocupaciones seleccionadas en la empresa textil fueron trabajadores especializados para el mantenimiento de la planta, tejedor y obrero. El grupo de los trabajadores especializados comprende diferentes ocupaciones como mecánicos, electricistas y los departamentos de albañiles y pintores, purificación de agua, calderas y usinas. Este grupo no era tan numeroso en Campomar como en Swift, por esta razón tomamos al conjunto de trabajadores especializados y no sólo a los electricistas como en el frigorífico. En la industria textil los trabajadores especializados reconocidos como tales eran:

“a. los que posean u obtengan el certificado de la UTU y desempeñan tareas de ese género en el establecimiento

b. o que desempeñan tareas de ese género en forma permanente, tengan o no certificado de UTU.”¹³

El aprendizaje, al igual que para los electricistas, comprendía en total siete años de formación.

Los tejedores eran trabajadores calificados que aprendían su oficio en la empresa. En la regulación de los Consejos de Salarios se estipulaba que el proceso de aprendizaje llevaba como mínimo 250 días de trabajo ¹⁴.

Características de la muestra observada

Un aspecto importante a señalar es que la proporción de técnicos y calificados difiere entre las dos empresas. Las plantas frigoríficas eran plantas más intensivas en capital que las textiles, por esta razón tenían más obreros dedicados al mantenimiento de la maquinaria e instalaciones. En ambos casos la participación de los especializados disminuye a lo largo del período. En 1924 ambas empresas estaban recientemente instaladas o, en el caso de Campomar, expandiendo sus instalaciones y funciones, pero luego estas empresas no continuaron con un proceso de inversión y renovación de maquinaria e instalaciones y a ello

¹³ REVISTA DE LA UNIÓN INDUSTRIAL URUGUAYA. 1946, May, page 662: *Laudo complementario del Grupo 6-C (Industria textil)*.

¹⁴ *Ibidem*

atribuimos que descienda el número de trabajadores contratados para su mantenimiento.

En cuanto al proceso de producción propiamente dicho las ocupaciones seleccionadas para la muestra tienen pesos distintos en las dos empresas y esto se deriva de características del proceso de producción. La reducción de la proporción de tejedores a lo largo del período a la incorporación de telares automáticos que permitía aumentar el número de telares manejado por un solo tejedor.

Tabla 8

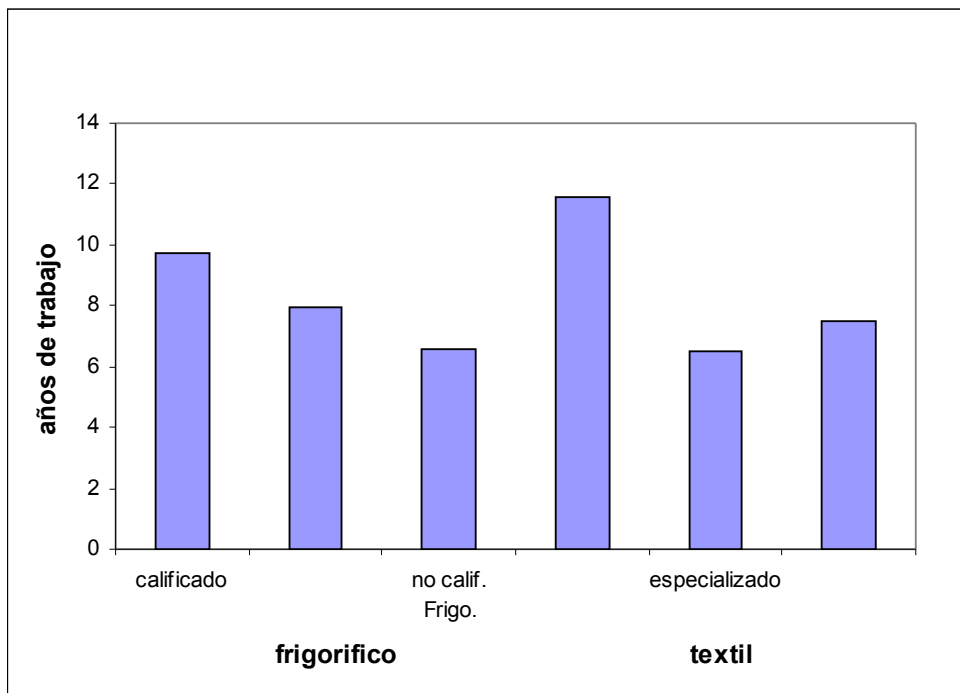
Evolución de la estructura en Swift y Campomar		
Industria frigorífica		
	Especializados	Calificados
	%	%
1924	10.3	2.3
1931	5.9	5.5
1945	4.8	3.5
Industria textil		
	Especializados	Tejedores
1924	2.5	21.7
1931	0.6	13.4
1945	1.8	16.9

Fuente: AEFS; AEC. A los efectos de esta comparación, tomamos todos los trabajadores especializados de Swift, no sólo los electricistas.

La estabilidad del empleo era mucho más baja en el frigorífico que en el textil (Camou 2010). En los dos casos el *turn over* cae fuertemente en la década de los cuarenta. Al observar el empleo en las ocupaciones seleccionadas comprobamos que los trabajadores calificados, que tenían su proceso de aprendizaje a nivel de empresa son los de mayor número de años de trabajo. Los electricistas de Swift y los trabajadores especializados de Campomar, que poseían oficios cuyo saber era transferible a otras empresas, tendían a rotar más que los calificados.

Gráfico 9

Años de trabajo según ocupación



Fuente: AEFS; AEC.

I.3.1.6. Salarios de la muestra

La muestra de ocupaciones escogidas da cuenta de las diferencias salariales entre trabajadores de diferentes niveles de calificación y de dos ramas de la industria.

Tabla 9

Skill Premium de obreros manufactureros por ocupación			
	1924	1931	1945
Industria frigorífica			
calificado	2.2	3.7	2.0
electricista	1.7	1.7	1.5
no calificado frigorífico	1	1	1
Industria textil			
tejedor	2.4	2.4	1.6
especializado	1.9	2.4	1.3
no calificado textil	1	1	1

Fuente: AEFS; AEC. Las diferencias salariales están expresadas, en ambos casos, respecto al salario del trabajador no calificado.

Como puede verse en la Tabla 9 la disminución del *Skill Premium* entre 1924 y 1945 es pareja en ambas empresas. En 1924, la distancia salarial entre calificados y no calificados era mayor en la textil que en el frigorífico pero se reduce más a lo largo del período. El año de 1931 es de aumento de la desigualdad en ambos casos. Nuestros resultados confirman una reducción de la desigualdad durante el período que era esperable de acuerdo a resultados de investigaciones anteriores ¹⁵.

En 1924, la estructura salarial en ambas empresas es bastante similar, con niveles importantes de desigualdad entre las distintas ocupaciones. En 1931, en el frigorífico se acentúa considerablemente la desigualdad. La caída de los salarios, en el marco de la recesión de la actividad exportadora de 1929, afecta los salarios de los calificados y los no calificados. En este período, con la planta ya instalada y sin innovaciones importantes en la maquinaria ni en el proceso de trabajo, se reduce la proporción de trabajadores calificados. Los salarios de los calificados, en cambio, aumentan, todo indicaría que se trata de un grupo de trabajadores con gran poder de negociación. En este mismo sentido se acrecientan las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Mientras tanto, en Campomar, disminuye la

¹⁵ Bértola analizó la evolución de las diferencias de ingresos entre empresarios y trabajadores y entre 320 categorías de trabajadores entre 1943 y 1952. A diferencia de nuestros datos que reflejan los salarios efectivos de los trabajadores de las empresas, su fuente son estadísticas agregadas y convenios salariales. Sus resultados muestran una tendencia similar a la reducción de las diferencias salariales por calificación Bértola (2005).

brecha salarial entre técnicos y calificados y se mantiene con los no calificados. La transformación más importante del período es la disminución de la brecha salarial en 1945 en todos los niveles. Sin embargo, es interesante señalar que el frigorífico mantiene una tendencia más pronunciada a las desigualdades salariales que Campomar.

El nivel de *Skill Premium* que emerge de estos resultados es muy alto si lo comparamos con el de los empleados públicos de Uruguay durante el mismo período. El tipo de ocupaciones seleccionadas en el Ministerio de Defensa son cercanas a las que hemos estado analizando en la industria frigorífica, sin embargo las diferencias salariales son muy inferiores que las del sector privado. Asimismo la reducción de la brecha en 1944 es poco significativa. Debe tenerse en cuenta que la regulación de los salarios estuvo dirigida exclusivamente al sector privado.

En el Ministerio de Obras Públicas se tomaron otras ocupaciones para dar cuenta de las diferencias en la brecha salarial. (Ver Tabla IV.11) La diferencia salarial entre un profesional y un peón en el Ministerio es aproximadamente la misma que entre un calificado y un no calificado en el frigorífico, lo que supone una estructura salarial mucho más dispersa en la industria privada que en el sector público.

Tabla 10

Skill premium de empleados de la Administración Pública. Uruguay			
Ministerio de Defensa			
Servicio de sanidad del Ejército y la Armada			
	1927		1944
Maquinista mecánico	1.4		1.2
Oficial albañil pintor	1.2		1
Oficial carpintero	1.2		1.3
Jardinero	1		1
Ministerio de Obras públicas			
	1927	1937	1944
Dirección de ferrocarriles			
Agrimensor	3.7	3.5	3.4
Auxiliar de estadística	1.6	1	1.7
Peón	1	1	1

Fuente: (Uruguay. Presupuesto General De Gastos). No se dispone de datos para 1945.

Comparado con el nivel de *Skill Premium* en los países industrializados, el nivel de Uruguay era también alto. Bertán y Pons presentan la relación calificado/ no calificado para diferentes sectores de la industria en Francia, España, Italia y el Reino Unido entre 1870 y 1930. Aún tratándose de un período anterior los niveles eran ya considerablemente menores, para la mayor parte de las ramas observadas en torno a 1.5 y en algunos casos excepcionales aumentaba hasta 2. (Betrán and Pons 2003).

Nuestro análisis revela también la importancia de aspectos más cualitativos que pueden intervenir en la determinación de los salarios y que resultan poco aprehensibles desde un enfoque ortodoxo que interprete capital humano exclusivamente a partir de los años de estudio o categoría ocupacional aislada de otros atributos del trabajador. En las dos empresas, los calificados recibían salarios más altos que los técnicos. Una explicación posible para esta estructura salarial es la esencialidad del rol de estos trabajadores calificados en el proceso de producción. Esencialidad desde el punto de vista de la cadena de producción ya

que en el caso de los trabajadores de matanza, éstos eran los encargados de iniciar el proceso de producción y de su ritmo de trabajo dependía el resto de la cadena de producción. El oficio además estuvo tradicionalmente rodeado de un estatus especial (Horowitz 1997). Lo mismo puede decirse de los tejedores que marcaban su propio ritmo de trabajo, realizando sus tareas a destajo con aprendices y anudadores a su cargo. Su actividad, a diferencia de otros operarios de la planta, sólo se controlaba por la calidad de las telas, sin intervención de los capataces. De ahí el apodo de “príncipes” que recibían en la industria textil uruguaya (Zibechi 2006). Por otra parte, estos trabajadores eran más imprescindibles, tendiendo los empresarios a retenerlos luego de haber financiado los costos de calificación específica dentro la empresa.

Los trabajadores de la industria frigorífica tenían escasa movilidad ya que el tipo de experiencia que adquirirían estaba muy adscripta a esa actividad (Wonsever 1959). Esta tendencia más acentuada para la industria frigorífica se revela en las diferencias en las retribuciones de trabajadores con formación externa y los con aprendizaje adquirido en la empresa.

Para Swift, la información disponible nos permite mejorar el indicador de calificación, agregando educación y aprendizaje en el lugar de trabajo, ya que las fichas de personal contienen datos sobre alfabetización de los trabajadores. En base a esta indicación y a los requerimientos de los cargos seleccionados, hemos construido una escala de años globales de formación para cada trabajador y su correspondiente salario. La escala expresada en años se construye de la siguiente manera:

0 años: analfabeto, no calificado

1 año: analfabeto, calificado (aprendizaje de 1 año en el lugar de trabajo)

3 años: alfabeto, no calificado

4 años: alfabeto, calificado (aprendizaje de 1 año en el lugar de trabajo)

7 años: electricista

Tabla 11

Educación y aprendizaje en Swift					
	<i>No.de años</i>	<i>Salario real</i>		<i>No. de años</i>	<i>Salario real</i>
<i>pre 1945</i>	3	1.8	<i>post 1945</i>	0	1.9
<i>pre 1945</i>	0	1.8	<i>post 1945</i>	3	2.1
<i>pre 1945</i>	7	2.3	<i>post 1945</i>	7	3.3
<i>pre 1945</i>	1	3.6	<i>post 1945</i>	4	4.2
<i>pre 1945</i>	4	4.5	<i>post 1945</i>	1	5.8

Fuente: AEFS.

Nuestros resultados confirman que la educación formal tiene menos efecto en los salarios que el proceso de aprendizaje específico en la empresa. El rol de la alfabetización en el proceso de industrialización ha sido objeto de debate entre los historiadores económicos. La corriente neoclásica le otorgó poca importancia a la alfabetización de los trabajadores por considerar que, para el tipo de tareas manuales que realizaban los trabajadores de la industria manufacturera temprana, la alfabetización no implicaba un diferencial en la productividad. Mitch (1999) sostiene incluso que el Reino Unido sobreinvertió en educación siendo el impacto de esta inversión menor. Sin embargo otros autores han refutado a partir de evidencia empírica esta tesis. Bessen (2002), por ejemplo, mostró, a partir de archivos de empresas, que los obreros alfabetos podían hacer su trabajo de manera más rápida y más efectiva. Asimismo Reis (2003) encuentra para Lisboa en 1890 que la alfabetización implicaba un diferencial salarial entre los obreros industriales.

Nuestros datos no permiten medir la productividad de los obreros en forma individual. En cuanto a los salarios, la alfabetización en el frigorífico Swift, como puede verse en la Tabla 12 no incidía en los niveles salariales. Estas observaciones se refieren a una industria concreta, con las características especiales que hemos señalado. El tipo de tareas que se desarrollaban en ésta se vincula a la actividad rural y a la destreza física y esto haría menos relevante que en otras ramas un atributo como la alfabetización. También parece importante el argumento de Bessen (2002), en el sentido de que los trabajadores alfabetos pueden ser más productivos que los analfabetos pero menos estables porque tienen más opciones de trabajo. En una investigación más abarcativa realizada por la autora se corrobora esta hipótesis, los obreros analfabetos duplicaban en antigüedad a los alfabetos

(Camou 2010). Podemos suponer que los trabajadores alfabetos tenían más opciones de trabajo fuera del frigorífico.

Conclusiones

Resumiendo los resultados del análisis sobre el sistema de remuneraciones en la industria uruguaya en base a los archivos de dos grandes empresas podemos concluir que:

1. De un modelo de bajos salarios y alto *Skill Premium* se pasa a lo largo del período a un sistema de remuneraciones con salarios más altos y muchos más equitativo.
2. La educación se expande fuertemente durante el período pero a través de los indicadores disponibles este crecimiento habría tenido un menor impacto entre los obreros que entre el conjunto de la población. El sector de mayor crecimiento es el de educación secundaria, nivel al que no alcanzan la gran mayoría de los obreros industriales. La enseñanza técnica no alcanza una gran cobertura ni está expresamente dirigida a las calificaciones requeridas en la industria.
3. El *Skill Premium* decrece a lo largo del período. Este descenso tiene lugar en un contexto de regulación de los salarios que envuelve también un descenso general de las desigualdades salariales entre hombres y mujeres y entre las diferentes ramas. Lo que indicaría que este indicador no está respondiendo únicamente a las fuerzas de oferta y demanda sino que intervienen factores institucionales.
4. Otro resultado remarcable es el peso que tiene el mercado interno en la determinación de los salarios. La estructura de salarios aparece como arbitraria y premiando más el compromiso de los trabajadores con la empresa de manera paternalista que asociada a la formación y al rendimiento. Esta estructura estancada de puestos de trabajo es posible en el marco de una organización de la producción que se renueva poco y que goza de una posición dominante en el mercado.
5. La determinación negociada de los salarios promueve, a nivel de estas empresas,

una mayor equidad pero no se constituye en un mecanismo orientado a promover el aprendizaje y ni a estimular el aumento de la productividad.

