



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Y DE ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

Tesis para obtener el título de Licenciado en Economía

Los Consejos de Salarios en el Uruguay 1943-1952

Los casos de los grupos 4 -Enseñanza, Servicios Sociales y de Salud, Instituciones Gremiales, Culturales, Deportivas y similares-, 12 -Industria de la Construcción-, 18 -Talleres mecánicos y similares- y 19 -Telefónicas y Telegráficas, Gas y Dique Seco y Aguas Corrientes-

LUCÍA CASTRO

FLORENCIA GARIAZZO

SANTIAGO NUÑEZ

TUTOR: EC.JORGE NOTARO

Montevideo, Uruguay
Marzo 2011

ÍNDICE

HOJA DE APROBACIÓN.....	i
RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN	4
1. ANTECEDENTES Y FUENTES.....	9
2. MARCO TEÓRICO	11
2.1 Concepto de Relaciones Industriales.....	11
2.2 Sistema de RRL	12
2.3 Teoría Sistémica de Dunlop.....	14
2.4 Componentes del SRLL.....	16
2.5 El Conflicto en el SRLL.....	19
3. CORRIENTES TEÓRICAS SOBRE SALARIO Y MERCADO DE TRABAJO.....	23
3.1 Teoría de Ricardo.....	23
3.2 Teoría del Fondo de Salarios.....	24
3.3 Teoría de Marx	26
3.4 Teoría de la productividad marginal.....	28
3.5 La perspectiva keynesiana.....	29
3.6 Institucionalismo y Diseño Institucional.....	30
3.7 Discriminación de Género	32
4. INTRODUCCIÓN DE CONCEPTOS RELEVANTES: PRECISIONES SOBRE EL SALARIO	35
4.1 Naturaleza del salario	36
4.2 El salario y su problema terminológico	38
4.3 Métodos de fijación y reglamentación de los salarios	40
5. COMPONENTES DEL SRLL EN URUGUAY.....	43
5.1 Actores del SRLL.....	44
5.1.1 Organizaciones Obreras.....	44
5.1.1.1 Comienzos de la formación sindical.....	44
5.1.1.2 La organización sindical entre los años 1905 y 1929.....	48
5.1.1.3 Nuevo procesos de divisiones y camino hacia la unidad: el movimiento obrero entre 1930 y 1959	50
5.1.1.4 Unificación sindical.....	56

5.1.1.5	Situación de la mujer obrera	57
5.3.1.6	El SMU y el CASMU	58
5.1.2	Organizaciones de Empleadores.....	60
5.1.3	El Estado.....	61
5.2	Escenarios	62
5.2.1	Contexto Económico.....	62
5.2.1.1	Inicios del siglo XX hasta la crisis del 29.....	62
5.2.1.2	La economía uruguaya durante la guerra y postguerra	66
5.2.2	Contexto jurídico: reglas y “ambiente legal” en el que surgen los Consejos de Salarios.....	70
5.2.3	Negociación colectiva en la Región.....	72
5.2.3.1	Particularidades del sistema latinoamericano.....	73
5.2.3.2	Argentina.....	75
5.2.3.3	Brasil.....	78
5.2.3.4	Chile.....	81
5.3	Interacción de los actores.....	83
5.3.1	Negociación Colectiva	83
5.3.2	Consejos de Salarios	87
5.3.2.1	Origen de los Consejos de Salarios: primeras experiencias internacionales.	87
5.3.2.2	Antecedentes de los Consejos de Salarios en el Uruguay.....	88
5.3.2.3	Análisis de la ley de Consejos de Salarios.....	92
6.	LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS	102
6.1	Hipótesis.....	102
6.2	Estrategia Empírica.....	104
7.	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	110
7.1	Grupo 4	110
7.1.1.1	Servicios Sociales y de Salud.....	111
7.1.1.2	Enseñanza	116
7.1.1.3	Instituciones Gremiales, Culturales, Deportivas y Similares.....	118
7.2	Grupo 12 – Industria de la Construcción	123
7.3	Grupo 18 – Talleres Mecánicos y Similares	132

7.4	Grupo 19 – Telefónicas y Telegráficas, Aguas Corrientes y Gas y Dique Seco.....	136
8.	DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	143
8.1	Situación de la mujer	143
8.2	Los Consejos y los salarios de las mujeres.....	145
9.	CONCLUSIONES.....	152
10.	BIBLIOGRAFÍA.....	156
11.	ANEXO DOCUMENTAL	161
11.1	Cocientes entre salarios reales promedios de tipos ocupacionales para cada grupo	161
11.2	Desvíos estándar para el conjunto de los salarios por Grupo y por entorno	161
11.3	Promedio salarial semestral por TO a precios de 1943	162
11.4	Clasificación de los tipos de ocupación	165

ANEXO DIGITAL

- DIARIOS OFICIALES (RESOLUCIONES)
- FORMULARIOS
- LEYES Y DECRETOS
- TABLAS DE SALARIOS
- CLASIFICACIÓN INDUSTRIAL INTERNACIONAL UNIFORME REV. 4
- CORRIENTES TEÓRICAS DE SRRLL
- DIGESTO POR GRUPO
- PROYECTOS DE LEY EQUIPARACIÓN SALARIAL FEMENINA

RESUMEN

Este trabajo procura estudiar la relación que hubo entre la instalación de los Consejos de Salarios en Uruguay y la evolución posterior del poder adquisitivo de los trabajadores en el período de 1944 a 1952 para la grupos 4 -Enseñanza, Servicios Sociales y de Salud, Instituciones Gremiales, Culturales, Deportivas y similares-, 12 – Industria de la Construcción-, 18 -Talleres mecánicos y similares- y 19 -Telefónicas y Telegráficas, Gas y Dique Seco y Aguas Corrientes-. Así como las características de esta evolución.

También se realizará un análisis de discriminación salarial de género, estudiando la brecha salarial entre los salarios de las categorías de trabajo definidas en femenino y el resto, y su evolución. Asimismo, también se analizará la situación en cuanto al grado de consenso-conflictividad y a las remuneraciones variables.

La base de datos para el presente estudio se formó con las resoluciones publicadas en los Diarios Oficiales. Se evaluó la variación salarial por nivel de calificación para lo que se clasificó a las categorías de trabajo en diferentes tipos de ocupación, clasificación inspirada en la CIUO 88 ajustada a los fines del trabajo, para luego construir índices de salarios reales a precios constantes de 1943.

Las principales conclusiones del trabajo son que efectivamente se produjo un aumento de los salarios reales en todos los grupos, salvo para algunos TO del grupo 19 y a su vez, que el mismo fue mayor para la industria de la construcción. No se puede afirmar que haya una reducción en la dispersión salarial entre los TO, como se

pretendía encontrar dado los resultados de las restantes monografías de esta línea de investigación.

A pesar de los escasos datos con respecto a salarios femeninos, se encontró evidencia de una reducción de la brecha salarial por género, lo que implicaría una mejora en cuanto a la disminución del grado de discriminación salarial.

Aunque con reservas de las partes en muchos de los casos, la mayoría de las negociaciones se resolvieron por unanimidad, lo cual avalaría que los Consejos se desarrollaron en un ámbito de cooperación entre las partes durante todo el período de análisis.

SIGLAS UTILIZADAS

CIUO-88 Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones

CS Consejos de Salarios

PE Poder Ejecutivo

PL Poder Legislativo

RRLL Relaciones Laborales

SRLL Sistema de Relaciones Laborales

TO Tipo de Ocupación

INTRODUCCIÓN

Este trabajo estudia la relación que hubo entre la instalación de los Consejos de Salarios en Uruguay y la evolución posterior del poder adquisitivo de los trabajadores en el período de 1944 a 1952 para la grupos 4 -Enseñanza, Servicios Sociales y de Salud, Instituciones Gremiales, Culturales, Deportivas y similares-, 12 -Industria de la Construcción-, 18 -Talleres mecánicos y similares- y 19 -Telefónicas y Telegráficas, Gas y Dique Seco y Aguas Corrientes-. También analiza las características de esta evolución.

Esta monografía forma parte de una línea de investigación sobre el origen de Consejos de Salarios dirigido por Jorge Notaro que abarca los 20 grupos de actividad que se constituyeron a los fines de los Consejos. Con ese propósito, la investigación se ha dividido para que fuera llevada a cabo por varios equipos de tesis, cada uno abocándose al estudio de determinados grupos.¹ En este contexto, este trabajo se dedica al análisis de grupos dentro del sector de servicios, exceptuando el Comercio, que requiere un estudio particular por su magnitud, y la Banca, asimismo, se analiza el sector de la construcción.

¹ Las demás tesis de la investigación fueron aprobadas. M. Viera trabajo sobre los Grupos de la Industria metalúrgica y la Textil. M. Chevalier, C. Fernández y V. Motta realizaron el estudio de los grupos de la Industria de la carne, la Industria del cuero y fabricación de calzados, de la alimentación, gastronomía y afines, la Industria química, del caucho, y Gráficos, papel, etc. N. Brutten, G. Di Meo y A. Orrico se dedicaron a los grupos de Transporte, Banca, Confección, Vidrio, Madera y Tabaco. L. Gastambide, M. Ortiz y F. Ubilla estudiaron el grupo de Comercio.

Se procurará responder a las siguientes preguntas ¿aumentaron los salarios reales negociados en el período considerado de los grupos elegidos?; ¿la respuesta es la misma para todos los grupos y niveles calificaciones? ¿Disminuye la desigualdad salarial? ¿Existe una brecha salarial entre los salarios negociados entre hombre y mujeres? ¿Y una entre las distintas calificaciones? De existir estas brechas, ¿cómo evolucionan en el periodo considerado?

El análisis del salario mínimo real será complementado con el análisis de las principales características del proceso de negociación de cada grupo con información relacionada con el grado de consenso-conflictividad, y a la discriminación salarial de género.

Por lo tanto este trabajo no pretende explicar cómo se determinan los salarios, problema que llevaría hacia otro tema, la contrastación de teorías sobre la formación de los salarios y el papel de las instituciones.

La elección del período de estudio 1944 y 1952, se debe en primera instancia, a que este fue el período considerado por los restantes trabajos de la investigación y era necesario mantener una coherencia con la misma. Ésta, toma como referencia el Digesto del Instituto del Trabajo de 1953 que abarca justamente éste período. La idea de iniciar el análisis en 1944 se basa en que la ley que crea los Consejos de Salarios se aprobó en noviembre de 1943 y las convocatorias comenzaron en 1944. En cuanto al final del período, se consideró que 1952 es un año adecuado para culminarlo, ya que permite incluir tres rondas de negociación en la mayoría de grupos de actividad. Esto permite contar con una base de datos importante y tener una cantidad significativa de datos para todo el período analizado.

La metodología del trabajo empírico consistió, en primera instancia, en la consulta de Diarios Oficiales con el objeto de relevar información sobre los salarios mínimos fijados por CS así como las principales características de la negociación, sus participantes y resultados. La relevancia de estudiar este tema se puede justificar por diversos motivos. En primer término, a pesar de existir bibliografía sobre el origen de los Consejos de Salarios, no hay una investigación que analice la evolución de los salarios mínimos por categorías, siendo esta su principal función. Lo que implica, entonces, evaluar el desempeño de los Consejos en su cometido fundamental.

Estos, actuaron en un contexto de inflación y por ende se desconoce si los salarios fijados como mínimos por categoría aumentaron en términos reales o si, en cambio, la inflación llevó a que a pesar de los aumentos nominales en términos reales disminuyeran.

Al respecto, cabe mencionar que la originalidad del trabajo se manifiesta en cuatro aspectos, el uso del Diario Oficial como fuente, la metodología de relevamiento y análisis, la construcción de una base de datos y las respuestas a las preguntas.

En segundo lugar, interesa el tema por la relevancia social y económica que pudo haber tenido un cambio institucional de esta magnitud, su incidencia en la restauración de la estabilidad social y política.

Desde una perspectiva histórica interesa su estudio dado que esta modalidad de negociación salarial fue retomada en la reinstauración democrática de Uruguay en

1985 y especialmente por su instalación en la actualidad en el año 2005. Por otro lado, si bien existieron casos de fijación tripartita de salarios mínimos en otros países con anterioridad, la experiencia de Uruguay de Consejos de Salarios presenta múltiples rasgos únicos. En otros países, los también llamados Consejos de Salarios, se limitaban a la fijación de salarios mínimos a ciertos sectores considerados vulnerables, en cambio en Uruguay abarcó a gran parte de los trabajadores, organizándose por rama de actividad.

En este sentido, es importante que este trabajo monográfico indague los motivos del surgimiento de los CS explorando varios aspectos. En primer lugar, en qué contexto económico, político y jurídico, tanto nacional como internacional, se instauraron. En segundo lugar, cual era la modalidad de negociación que prevalecía en Uruguay previo a la instauración de los Consejos. En esta misma línea, indagar el estado de la organización sindical y empresarial y de la intervención del Estado entre la relación de aquellos.

Además, qué modalidad de negociación salarial prevalecía en la década de los 40 en países de la región, que como Uruguay, atravesaban por un período conocido como de Industrialización Sustitutiva de Importaciones: Argentina, Brasil y Chile.

Se comienza, en la sección 1, con un apartado de antecedentes y fuentes del trabajo, a continuación se desarrolla el marco teórico de Relaciones Laborales en la sección 2. En el apartado 3 se describen brevemente diferentes corrientes teóricas sobre salario y mercado de trabajo, que pueden corresponderse a las diferentes ideologías de los actores; en este apartado también se plantea un marco teórico de referencia para la

discriminación de género. Debido a que el objeto de estudio es el salario, se creyó pertinente presentar definiciones del mismo, describir su naturaleza, así como los diferentes métodos de fijación y reglamentación, esto se realiza en la sección 4.

El apartado 5 se dedica al desarrollo de los componentes del SRRL del Uruguay, en primer lugar la descripción de los actores del sistema. A continuación, un análisis de los escenarios en que se desarrolló este Sistema, el contexto económico y jurídico en Uruguay así como una contextualización de la situación en la época de la negociación colectiva en la región, en particular de los casos de Argentina, Brasil y Chile. Por último, se analiza en este apartado la interacción de los actores en Uruguay, la negociación colectiva en general para luego detenernos en la experiencia de los Consejos de Salarios. En este punto, primero se indagará en los orígenes de esta modalidad de negociación a nivel internacional. Luego se pasará a analizar cuales fueron los primeros proyectos de ley en Uruguay que constituyeron los antecedentes de la finalmente aprobada, para culminar con un análisis de la Ley No. 10.449.

Previo al análisis de los resultados que se realiza en el apartado 7, la sección 6 se dedica a precisar los lineamientos metodológicos, se desarrolla la forma en que se obtuvieron los datos y cómo fueron procesados. En el apartado 8 se presenta separadamente el análisis de la situación de la mujer en la época y los resultados obtenidos referidos a la discriminación salarial de género. Finalmente en el apartado 9 se presentan las conclusiones.

1. ANTECEDENTES Y FUENTES

Los trabajos de Américo Plá Rodríguez (1956) y el de Rodolfo Porrini (2005) son en extremo importantes para la línea de investigación en la que se enmarca este trabajo monográfico en tanto hacen un estudio exhaustivo de diferentes aspectos relevantes para la misma. El primer autor sobre el régimen jurídico del salario y el segundo sobre el origen de la clase obrera, y en estos temas, proporcionan un completo panorama de la época y del SRLL uruguayo y sus condicionantes.

Porrini (2005) sobre la evolución de los salarios señala “¿en qué medida se produjo el aumento de los salarios reales en el conjunto de los asalariados urbanos y cuál fue su relación con el crecimiento de los del sector industrial manufacturero? Pensamos que esto plantea la necesidad de realizar o profundizar estudios de evolución salarial abarcativos del conjunto de la actividad industrial y de los asalariados de otros sectores”. Esta interrogante que dejó planteada fue el punto de partida para diseñar ésta línea de investigación.

En lo que se refiere a la presente monografía se detallará los distintos trabajos que sirvieron de fuentes y antecedentes. En primer lugar, un conjunto de obras abordan aspectos económicos, sociales, políticos y jurídicos del período de estudio. Desde el enfoque jurídico, para el análisis de la ley de los CS y sus reglamentaciones, la discusión en torno a distintos concepto de salario y mecanismos de fijación fueron importantes para este trabajo las obras de Abdala (1946), Porrini (2005) y los trabajos de los principales abogados laboristas De Ferrari (1955), Barbagelata (1973), Plá Rodríguez (1956, 1994 y 2004). Para el contexto económico se utilizaron las obras de

Bertino y Tajam (1999), Bertino et al. (2001), Bértola (1991) y Finch (2005).

En cuanto a los trabajos que son pilares para la presente monografía en cuanto al análisis del SRLL uruguayo se encuentran los estudios de Notaro (2005, 2010), Barbagelata (1995) y Ermida (1996).

Por otra parte, diferentes estudios analizaron la evolución salarial en la primera mitad de siglo XX. En primer lugar, un conjunto de cuatro trabajos monográficos, que junto a ésta, forman parte de una línea de investigación sobre los Orígenes de los Consejos de Salarios en el Uruguay diseñada por el Instituto de Economía. Estas son: las monografías de Viera, Chevalier et al., Brutten et al. y Gastambide et al.

En segundo lugar, el Digesto de la actuación de los Consejos de Salarios analiza la evolución salarial real de distintos grupos de actividad y en particular estudió al grupo de la construcción, que se analiza en el presente trabajo.

Por otro lado, Camou analiza el salario real en el período de estudio, Bértola (1991) elabora una serie de salario real de la industria manufacturera, tomando como fuente para la obra de 1991 al trabajo de Davrieux (1970).

Además, el Instituto de Economía difundió el Índice de Salarios de la Industria Manufacturera elaborado por el Banco Central del Uruguay desde 1961 “en base a los salarios nominales laudados para la actividad privada en el departamento de Montevideo.

2. MARCO TEÓRICO

Estudiaremos los consejos de salarios partiendo del concepto de relaciones laborales (RRL), aproximándonos al problema desde la teoría de los sistemas de John Dunlop. Dicha teoría nos proporcionará un modelo explicativo del comportamiento del sistema en el que están inmersos y son parte los Consejos de Salario.

Las RRL son objeto de conocimiento e investigación, y las teorías que las explican, reglas de ordenamiento para estudiar e investigar ese objeto (Ermida 1996:22). Según Dunlop, citado por Ermida (1996:31), una teoría de Relaciones Industriales debe explicar por qué se establecen determinadas normas en determinados sistemas de relaciones industriales, además de explicar de qué manera y por qué las mismas cambian en respuesta a cambios del sistema.

2.1 Concepto de Relaciones Industriales

En términos generales, la disciplina Relaciones Industriales se define como *el análisis del conjunto de relaciones que se dan entre las organizaciones de trabajadores las organizaciones de empleadores y el Estado* (Ermida 1996:11-12). Desde una perspectiva académica, se refiere al estudio de los diferentes aspectos de la regulación del trabajo, en especial a aquellos relativos al establecimiento y aplicación de las normas.

Teniendo en cuenta sus funciones principales, se puede definir como la “forma en que se adoptan las decisiones para distribuir los frutos de la producción entre los productores y aquellos que proporcionan los medios para que la misma se produzca” o sea, las relaciones entre los empresarios, que ponen su capital a disposición del proceso productivo, y los trabajadores que, a cambio de un precio, prestan sus servicios personales contribuyendo a la obtención de la producción (Vega 1994).

Desde una perspectiva histórica, el concepto RRLL es producto de las sociedades democráticas pluralistas occidentales. Tuvo su origen en la primera revolución industrial, más específicamente en la evolución que sufrió la integración del trabajo humano, desde un concepto familiar hacia una estructura organizada y compleja en unidades productivas de carácter fabril (Ermida 1996:15). Por este motivo, el concepto surge con el nombre “relaciones industriales”, pero se emplea indistintamente éste, o RRLL. En esta tesis se referirá a este concepto como RRLL.

2.2 Sistema de RRLL

John Dunlop en su libro “Sistema de Relaciones Industriales” fue el primero en clasificar las RRLL como un “sistema” y reconocerlo como objeto de investigación científica.

La estructura de poder socio-político, el mercado del producto y la tecnología de la producción se destacan como factores del medio ambiente, en el cual funciona el sistema de relaciones laborales (SRLL). El concepto es de origen económico y

social pero fue adquiriendo paulatinamente una magnitud que relacionaba también la reglamentación administrativa y legislativa del fenómeno.

El sistema de relaciones de trabajo representa un “microcosmos” en evolución con fines concretos: protección social del trabajador, el equilibrio en las relaciones entre el empleador y trabajadores, los medios de solución de conflictos, la integración y la representación de todos los grupos sociales. El éxito del sistema de relaciones de trabajo, puede ser evaluado en función del cumplimiento de estos fines (Vega 1994).

Según Notaro (2010:6) el SRRL canaliza los conflictos entre capital y trabajo, como el salario y las condiciones de trabajo, convoca a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, creando instancias de negociación para resolver los conflictos.

Dentro de la teoría de SRRL, existen diferentes corrientes. No obstante, no existe consenso respecto a los enfoques ni denominaciones de las corrientes que tratan el tema. Gerardo Cedrola Spremolla (Ermida 1996: 60-71) considera cinco grandes perspectivas teóricas². Las que parten del concepto de sistema social, que pueden a su vez clasificarse en un enfoque institucionalista y otro enfoque sistémico puro de la RRL. Distingue también el enfoque pluralista, el comportamentalista y las teorías de análisis estratégico; dentro de estas últimas resalta a la Teoría de la opción estratégica y al Modelo transaccional.

Cada enfoque da más importancia a distintos aspectos del sistema: actores, conflicto, negociación, etc., introduciendo los más recientes, temas de suma importancia como

² Para un mayor detalle de estas corriente remitirse al Anexo Digital

la gestión de recursos humanos y la organización del trabajo. Todos y cada uno de ellos realizan aportes fundamentales, y en mayor o menor medida admiten la importancia del conflicto y del consenso. De todos modos, siguiendo a la Cátedra de RRLL de la Facultad de Ciencias Económicas y Administración, la teoría sistémica de Dunlop es la que predomina frente a las demás (Vispo y Xalambri 2007:107).

2.3 Teoría Sistémica de Dunlop

Un modo de aproximarse a las RRLL es a través de la teoría de sistema de Dunlop. Kerr Dunlop, Harbison y Meyers intentan brindar un marco teórico de análisis de las RRLL, una forma de ordenar los conocimientos derivados de la investigación. Estos investigadores se interesaron en reclamar para las SRLL el carácter de disciplina con un objeto propio. Dunlop procura explicar los motivos por los que se establecen determinadas reglas en determinados SRLL y cómo y porqué se modifican en respuesta a cambios que afectan al sistema (López Pino 2003:107).

López Pino (2003:107) hace referencia a Dunlop al mencionar que la idea de un SRLL implica una unidad, una interdependencia y un equilibrio interno que puede ser restaurado si el sistema se tambalea, con tal que no haya cambios fundamentales en los actores, contextos o ideologías. Además, muestran una gran tenacidad y persistencia.

La autora también menciona a Kerr (López Pino 2003:108), quien considera que el problema central de las RRLL no es la confrontación entre el capital y la mano de

obra, sino la estructuración misma de la fuerza de trabajo: la forma como se contrata, desarrolla y mantiene. Esta es la tarea cotidiana de las RRL en todas partes.

No obstante, el valor del pensamiento de sistemas radica en el protagonismo que confiere a las estructuras y pautas de la vida social, corrigiendo así los enfoques excesivamente individualistas. Sin embargo, desde la perspectiva de López Pino (2003:109) “las estructuras terminan sustituyendo a los actores como foco de atención; éste no parece reconocer que el mundo social es creación de los individuos y grupos que interactúan asignando significados y haciendo interpretaciones de sus situaciones”.

Kochan Katz y McKersie, principales exponentes de la corriente de Opciones Estratégicas, plantean que la teoría que desarrolla Dunlop se enfrenta a grandes dificultades para explicar los aspectos dinámicos de las RRL debido a su insistencia en la estabilidad de los mismos y en el consenso de los protagonistas en cuanto a sus respectivos papeles. Resaltan que los supuestos de estabilidad y unidad de intereses hacen cuestionar la aplicabilidad del modelo de Dunlop fundamentalmente a momentos de efervescencia social, inestabilidad, guerras, o similares (López Pino 2003:109).

Cedrola Spremolla (Ermida 1996:71) encuentra que los enfoques inspirados en el análisis de las estrategias de los actores pueden configurarse como buenos y eficaces marcos explicativos. Considera que es un enfoque que toma en cuenta la totalidad de aspectos relevantes, no limitándose sólo a uno o varios factores.

Más allá de las ventajas que presenta el enfoque de las Opciones Estratégicas, se entiende que este es muy ambicioso para el objetivo de este trabajo, por lo que se enmarcará en la teoría de SRLL de Dunlop que es igualmente adecuado y abarcativo para los fines de esta monografía.

2.4 Componentes del SRLL

Ermida (1996:33) cita a Dunlop: “En cualquier instante de su desarrollo, se considera que un sistema de relaciones industriales está compuesto por ciertos actores, ciertos contextos, una ideología que mantiene unido al sistema de relaciones industriales y un cuerpo de normas creadas para dirigir a los actores en el lugar y comunidad de trabajo”. Los componentes del SRLL son esencialmente sus actores, los mecanismos e instituciones de relación entre ellos y el entorno general que enmarca y determina sus comportamientos actitudes. Éste último factor, determina la existencia de RRLL, más o menos participativas, autónomas o conflictivas, otorgándoles un carácter particular (Vega 1994).

Para hablar de los agentes vinculados al SRLL, seguiremos a lo largo de este subapartado a Hugo Barbagelata (1995: 33-59). El sustituye el término “sujeto”, empleado frecuentemente en el Derecho, por el de “actor”, al igual que lo hace Dunlop, por la falta de dinamismo del primero de estos términos. Compara las RRLL con “La commedia dell’arte” en la que existe pluralidad de actores con diversos roles que a veces se desdoblan o se agrupan, siendo las mascararas las que generaban la verdadera acción. De allí surgen los actores individuales y los colectivos, y según su grado de participación en la acción: los protagonistas y los actores secundarios. De

esta forma, involucra la introducción de una situación “dramática” caracterizada por el conflicto entre quienes desempeñan los diferentes roles.

Los dos **actores principales** son los directamente vinculados en las relaciones productivas: los empleadores y los trabajadores. Las RRL se desenvuelven dentro de un marco normativo fijado por el Estado, que también se convierte en actor al determinar el modelo de relaciones existente e incidir directamente en las condiciones de trabajo a través de las políticas sociales que desarrolle. Por otro lado, el Estado contribuye con los demás actores a través de sus servicios administrativos y de las instituciones en favor de la solución de conflictos (Ermida 1996:19).

Los protagonistas serán entonces los trabajadores, empleadores y el Estado, dando lugar al llamado tripartismo. Dentro de los primeros, considerando una perspectiva individual, se desarrollan muchos roles y personajes diversos (se pueden clasificar según la actividad que realizan, el tipo de contrato, o la calificación del trabajador, por ejemplo). Los trabajadores se organizan de varias formas, que pueden abarcar distintos ámbitos territoriales, con manifestaciones espontáneas y coaliciones, provocando el surgimiento de relaciones y actores colectivos como los sindicatos.

La naturaleza de los empleadores, distinta a la de los trabajadores, determina que su forma de integración sea diferente a la de estos, tienden a tener mayor heterogeneidad y competitividad entre sus miembros. Todo esto, dificulta en algunos casos la representación de intereses de los empleadores individualmente considerados.

El tercer actor es el Estado cuyas prioridades (definidas por su ideología y tendencias políticas) serán las que determinaran el grado de intervención que este tendrá sobre el SRLL. El Estado interviene de distintas formas, por lo que su papel es representado por varias “mascaras”. El estado legislador determina las regulaciones de las RLL entre actores. Los ministerios de trabajo y organismos gubernamentales son los que ejercen la administración del trabajo. También cumple el rol de Estado empleador, es miembro de la comunidad internacional con la que asume ciertos compromisos y es Estado juez en los conflictos de trabajo, representando papeles distintos en todos los casos.

También existen **actores secundarios** en el SRLL cuya participación es menor que la de los protagonistas. Entre ellos se puede identificar una amplia gama de organizaciones o delegados de ellas, como pueden ser organismos internacionales, inspectores de trabajo, jefes de personal, organizaciones de lucha contra la discriminación, entre otras.

Los actores de un sistema interactúan en un **escenario** que viene dado al SRLL porque lo determina la sociedad básica y sus otros subsistemas. Este es decisivo para configurar las reglas que regularán las relaciones del sistema. Los aspectos del **contexto** que son relevantes para el SRLL son 1) las características tecnológicas del lugar y comunidad de trabajo, por su incidencia en la gerencia y organización de los trabajadores, rasgos de la fuerza de trabajo y potencialidades de la reglamentación pública 2) Las restricción presupuestales o del mercado que afecten a los actores, de forma directa o indirecta 3) la localización y distribución del poder en la sociedad general en la que se encuentra en subsistema de RLL, que no determinan

directamente la interacción del mismo, pero sí ayuda a estructurarlo (Ermida 1996:34-35).

En el marco de la teoría de Sistemas de Dunlop, para sustentar el sistema es necesario que exista también **una ideología** o conjunto de creencias que deben ser compartidas por todos los actores. Estas contribuyen a unir o integrar el sistema como entidad, definen el papel y lugar de cada actor, así como las ideas que cada uno de ellos tiene de las posiciones de los demás (Ermida 1996:37-38). En un sistema estable, la ideología supone una compatibilidad entre estas ideas y los otros componentes del sistema, así como también, entre la ideología de los actores y la del sistema. Estos pueden tener su propia ideología, pero debe ser coherente con la del SRRL (Ermida 1996:63).

2.5 El Conflicto en el SRRL

El conflicto es el medio inicial que caracterizó la relación entre los actores. Ermida (1996:351) cita a Dunlop quien lo considera en su teoría, pero relativiza su importancia: “La lucha industrial es un síntoma superficial de las características más fundamentales de elaboración de reglas y de administración en un contexto, dado de relaciones industriales”.

Otros autores, consideran al conflicto como el elemento que se encontrará siempre presente en los sistemas de este tipo y que incluso los impulsará. La esencia del SRRL se encuentra en el gobierno de ese conflicto; un ordenamiento laboral es eficaz si consigue reducir a largo plazo las confrontaciones (Ojeda 1990). En

contraposición al Conflicto, se encuentra el “Dialogo Social”, comprendido por toda forma de relacionamiento de los actores del SRLL distinta al conflicto (Ermida 2006:12).

Un indicador de la conflictividad es el grado de utilización de medidas de fuerza por alguna o ambas partes. La confrontación de intereses se combina con diversos grados de cooperación. Se define confrontación como la situación en que cada parte pone énfasis en su enfoque e intereses particulares, por el contrario se entiende por cooperación la disposición a tener en cuenta el interés y el enfoque de la otra parte con el fin de lograr un acuerdo. (Notaro 2010:21).

Notaro (2010:23) refiere a Touraine para exponer las posibles combinaciones entre la distribución de poder, y la relación cooperación-confrontación en términos de “contestación” o “sumisión”. Se generan cuatro situaciones posibles: la “asociación conflictiva” que combina confrontación y cooperación, la “asociación sometida”, cuando se asume el conflicto, la “marginación contestataria” cuando la organización sindical rechaza cualquier forma de cooperación y la “marginación sometida” cuando la empresa impide la organización de un sindicato.

El SRLL convoca a organizaciones de trabajadores y de empleadores, canalizando el conflicto en torno al salario, creando instancias de negociación para resolverlo (Notaro 2010:14-16).

Los medios de solución de conflictos se califican en heterónomos y autónomos. En los primeros, el sistema está regulado básicamente por el Estado a través de la

legislación laboral, los laudos arbitrales, decretos. En todos los casos representan decisiones de carácter imperativo. En el caso de la legislación, dicha potestad puede ser más o menos específica, dependiendo de que únicamente fije un marco normativo general o que reglamenten detalladamente las relaciones individuales y colectivas. En el caso de los laudos arbitrales obligatorios se trata de una última solución cuando no existe acuerdo entre las partes.

En los mecanismos autónomos por otro lado, las partes pueden regular sus relaciones, basados en su propia voluntad. La negociación colectiva materializada en convenios colectivos está dentro de este tipo de mecanismos. Su grado de desarrollo, dependerá de los factores exógenos al sistema, esencialmente de la tradición, de la política y de la economía. La negociación colectiva es útil para regular las condiciones sustantivas de trabajo y para establecer los salarios mínimos en función de la realidad existente. Sirve también para regular las relaciones pacíficas entre las partes, proponiendo vías de diálogo y de solución de conflictos.

El grado de armonía-conflictividad en el relacionamiento entre trabajadores y empleadores, tanto a nivel individual como colectivo, configurara el clima social de cada momento y lugar. Por su parte, el estado es también protagonista en la determinación de dicho clima, a través de sus políticas, tanto sean estas intervencionistas o abstencionistas.

Los grados de intervención y de conflictividad son las variables del sistema, y son las que vinculan el SRLL con la negociación colectiva. Considerando al SRLL como al conjunto del sistema de relaciones en el mundo del trabajo, la negociación colectiva

se revela como un componente esencial del sistema global. Esto ocurre porque es uno de los elementos reguladores del sistema. En sistemas autónomos, la negociación colectiva es la norma que estructura la totalidad del sistema. En los sistemas intervencionistas, a pesar de las regulaciones que puedan existir, es la forma básica de relacionamiento entre el obrero y el patrón, la alternativa al conflicto (Ermida 1996:12-14).

Según Notaro (2010:12) las interrelaciones del SRRL con su contexto económico, social, político y cultural pueden ser abordadas desde dos ángulos complementarios: los impactos del SRRL sobre el contexto o los segundos sobre los primeros. La historicidad del SRRL refleja las particularidades de los países “en desarrollo”. El análisis de los SRRL como parte de estos, tendrá que investigar las relaciones entre su evolución y los cambios económicos y sociales políticos y culturales (Notaro (2010:7-10).

3. CORRIENTES TEÓRICAS SOBRE SALARIO Y MERCADO DE TRABAJO

3.1 Teoría de Ricardo

Según Ricardo el trabajo, como las demás cosas que se compran y se venden, tiene un precio natural y un precio de mercado. Define como precio natural del trabajo, el salario de subsistencia, o sea el mínimo para que el obrero pueda vivir junto a su familia sin aumento ni disminución. Este concepto de salario mínimo vital ya había sido estudiado antes, pero Ricardo introduce un nuevo elemento ya que entran en el mínimo de subsistencia “otros objetos necesarios o útiles que por costumbre han llegado a constituir una necesidad para el trabajador”.

El precio de mercado es el que se fija por la fuerza de la oferta y demanda. Puede ser diferente al salario natural pero no podrá estar por encima ni por debajo de él por mucho tiempo, sino que tenderá a ser igual.”

El mecanismo por el cual se realiza el ajuste entre precio natural y precio de mercado del trabajo se conoce como ley de población de Malthus que expone el comportamiento de la población obrera ante variaciones del salario. Sostiene que cuando el precio de mercado sube por encima del precio natural, el mejoramiento de las condiciones de vida de los obreros impulsa el crecimiento de la población. Esto

provoca un aumento de la oferta de trabajo lo que conduce a un descenso del salario de mercado ajustándose al de subsistencia. En caso contrario, cuando el salario de mercado se encuentra por debajo del salario de subsistencia la población decrece debido a la miseria extrema que deben sufrir los obreros, aumentando su mortalidad. Es así, que disminuye la oferta de trabajo y entonces aumenta el salario de mercado.

3.2 Teoría del Fondo de Salarios

La hipótesis de un fondo, parte integrante del capital, destinado a remunerar a los trabajadores surge de la idea que los fisiócratas tenían del capital –consumo productivo- como un adelanto de los medios materiales de producción y de los medios dedicados al sostenimiento del trabajo empleado en la producción. La necesidad de adelantar los salarios es muy evidente en la agricultura, núcleo de análisis de los fisiócratas, dado el periodo de tiempo que transcurre entre la realización del trabajo y la obtención del producto.

La noción de un fondo salarial previamente acumulado para hacer frente a los pagos a los trabajadores la desarrollaron plenamente Turgot y Smith. A partir de éste último puede decirse que esta idea se convierte en la base de la teoría clásica de la demanda de trabajo.

Smith considera que los capitalista, año a año, deciden la cuantía de la inversión, acumulación de capital, y su composición. Una parte del producto será asignada a reponer el fondo de salarios, es decir se destinará a contratación de mano de obra, y otra parte será a reponer los insumos y maquinaria utilizadas. Así, la demanda de trabajo dependerá de la magnitud del fondo de salarios, es decir de los capitales

destinados a la contratación de mano de obra. Smith distingue tres estadios sociales, según la dinámica de la acumulación de capital: el estado progresivo, el estacionario y el decadente. En el estado progresivo, la acumulación de capital es tal que el aumento de los fondos de salarios año a año, por encima del aumento de la oferta de trabajadores, hará aumentar los salarios debido a la competencia entre los capitalistas para contratar más trabajadores. Cuánto más acelerado resulte la acumulación de capital mayor será el crecimiento de los salarios.

En cambio cuando la acumulación de capital es débil y no basta para reponer la demanda de trabajo, esta caerá, haciendo esta vez sean los trabajadores los que compitan entre sí por los reducidos puestos de trabajo, presionando a la baja los salarios. En este período, los salarios se ubicarán por debajo del salario natural, lo cual no le permitirá trabajador y su familia consumir la canasta de bienes necesarios. Por último, el estado estacionario es tal que la acumulación de capital alcanza exclusivamente para reponer año a año el fondo de salarios. La demanda de trabajo se estanca y los salarios se ubicarán en torno a su salario natural. El salario les permitirá a los trabajadores consumir exactamente la canasta de bienes necesarios.

Mill, autor que también utiliza la idea del Fondo de Salarios, en un principio, supone fijo al fondo destinado al pago del trabajo. Esta idea implicaría que en el nivel agregado, los trabajadores no podrían reclamar, en pago de sus salarios, más que la cantidad que agotaría al fondo. Este argumento, habitualmente se empleaba para demostrar la ineficacia de los sindicatos para presionar los aumentos salariales. Luego, en una fase madura de su pensamiento, el autor considera que el Fondo de Salarios es variable.

Como fue mencionado previamente, los economistas que defendían la teoría de los fondos de salarios suponían que los salarios se satisfacen a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad. Esta idea, que implica en otras palabras que los salarios se paguen según la producción pasada, fue criticada por teóricos que afirman que los factores se remuneran a partir de los ingresos corrientes.

3.3 Teoría de Marx

La concepción de Marx del salario tiene un contenido histórico y social. Distingue el trabajo de la fuerza de trabajo y vincula estos conceptos a una etapa histórica del desarrollo de la sociedad: el capitalismo. La característica fundamental del sistema es la separación entre los que poseen los medios de producción y los que realizan el trabajo, y tanto los medios de producción como la fuerza de trabajo son mercancías (o sea que se transan en el mercado).

La fuerza de trabajo es para Marx la capacidad de trabajo del obrero mientras que al trabajo lo vincula al gasto de cerebro y músculo. Lo que es una mercancía en el sistema capitalista, lo que está sujeto a la oferta y demanda, no es el trabajo sino la fuerza de trabajo. Ya que el contrato con el asalariado se realiza antes que el trabajo se haya concretado.

Esta distinción es fundamental, ya que con la definición del salario como el pago del trabajo se deriva que el obrero está recibiendo el valor de todo su esfuerzo, en cambio Marx sostiene que el trabajador recibe solo parte del valor que él genera y el resto, la plusvalía, se lo apropia el capitalista.

Marx tiene un concepto de salario natural similar al de Ricardo, pero incluye dentro del mínimo de subsistencia del trabajador, elementos que los transforman en un mínimo psicosociológico. Según el autor, las necesidades naturales varían de acuerdo a las características físicas de la región y que el número y magnitud de las que llama esenciales, dependen del grado de civilización del país.

Sostiene también que el salario tenderá a ajustarse al mínimo de subsistencia pero el mecanismo de ajuste es diferente. Este no radica en el comportamiento de la población, sino que es intrínseco del funcionamiento del sistema capitalista. La acumulación de capital, al incrementar la actividad productiva, tiende a demandar mano de obra y por lo tanto presiona el aumento de salarios. Sin embargo este aumento no puede ser tal que amenace la conservación del sistema.

Lo que permite que no se incremente los salarios es la existencia de lo que él llama un *ejército industrial de reserva* o *población excedente relativa*. Con objeto de aumentar la productividad del capital los capitalistas introducen maquinaria. El capital variable disminuye relativamente a medida que la acumulación progresa, pero como la población crece al compás de la acumulación, aunque aumenta la demanda

absoluta de fuerza de trabajo, disminuye en términos relativos, generando la sobrepoblación relativa que se mencionó. Esta reserva de fuerza de trabajo ejerce una presión sobre los salarios cuando baja la demanda y evita que suban en exceso cuando aumenta.

3.4 Teoría de la productividad marginal

Esta teoría sufrió numerosas transformaciones desde su esbozo en 1826 por el alemán Von Thunen.

Mientras que la teoría del salario natural presentaba un enfoque desde el punto de vista de la oferta de mano de obra, esta, se preocupa exclusivamente de la demanda de trabajo. En general, concluye que el empresario, como demandante de mano de obra, contratará asalariados hasta el momento en el que el ingreso que proviene del empleo de un trabajador adicional quede compensado por los gastos que este produce. Como se supone que todos los factores son sustituibles entre sí, la productividad de ese trabajador marginal, determina no sólo su salario sino también el de los demás. Se ha dicho que más que una teoría de fijación de los salarios es una explicación de la demanda de trabajo (o de cualquier otro factor). El salario podrá estar determinado por cualquier otra manera, pero el empresario ajustará el volumen de empleo a la productividad marginal. Lo que realmente dice la teoría, es que los salarios miden la productividad y que existe por tanto, una relación funcional entre los salarios pagados y el número de personas ocupadas.

3.5 La perspectiva keynesiana

Keynes considera que su teoría es general en contraposición a la teoría de los clásicos que se encarga del análisis de un caso particular, el de equilibrio con pleno empleo, que según el autor raramente se da. El desempleo y el subempleo es una de las características de la economía en la década de 1930, sin embargo, no considera que sea un hecho inevitable. Lo que subyace a una economía con desempleo es la insuficiencia de la demanda. Cuando la demanda efectiva es superior a la de pleno empleo se asiste un período de auge con inflación, cuando esta es inferior nos enfrentamos a una recesión y desempleo. Las políticas públicas deben actuar de manera de contrarrestar la demanda efectiva, actuando de manera contra cíclica.

A pesar de la profunda crisis que se inicia en 1929, la ortodoxia económica seguía defendiendo el "laissez faire". Keynes consideraba que la crisis del capitalismo sería larga y que el sistema no sobreviviría a la misma a menos que se tomaran medidas de inmediato para resolver el problema del desempleo. El Estado debía tener una acción más activa en el sistema, en procura de una mejor distribución del ingreso, promoción de las inversiones y un gasto óptimo. La desigual distribución del ingreso implicaba que gran parte del ingreso fuera apoderado por el sector capitalista que ahorra la mayor parte y consumía una porción muy baja lo que trae aparejado una demanda insuficiente.

Keynes es un ferviente defensor de la teoría malthusiana y considera un desastre para la economía el dominio de la teoría ricardiana y la destrucción del método de Malthus. Aprecia en este último la importancia que le da a la demandada global como

factor clave para el crecimiento sostenido y discrepa con la posición de Ricardo que admite el automatismo que conduce al equilibrio de largo plazo.

Para Keynes la falla de la ortodoxia no está en la lógica implícita en la teoría, sino en sus supuestos: neutralidad del dinero, automatismo entre ahorro e inversión, perfecta previsibilidad. En el análisis de Keynes juega un rol primordial la incertidumbre, la cual no existe en el análisis clásico. Frente a esta incertidumbre algunos individuos pueden optar por mantener liquidez para evitar sorpresas mientras otros, guiados por su “espíritu animal”, puede optar por invertir en un ambiente nada claro. Esta es la posición que mantienen los postkeynesianos mientras las corrientes neoclásicas han optado por mantener los principios básicos de la teoría en cuanto a que el futuro es perfectamente previsible.

3.6 Institucionalismo y Diseño Institucional

La corriente institucionalista, fundada por Veblen, Commons y Mitchell, rechaza la racionalidad ilimitada, así como los móviles del comportamiento en que se basa la maximización de la utilidad individual. Veblen es considerado el primero de los institucionalistas, el rechazaba el supuesto de los mercados perfectamente competitivos, y los planteaba como influidos poderosamente por instituciones que regulan el ingreso y la permanencia en el trabajo, de acuerdo a convenios, contratos o bien a reglas no formalizadas. Sostenía que los individuos que participan en el mercado de trabajo tienen motivaciones que le acercan a comportamientos más que egoístas, oportunistas.

Commons reveló que el supuesto de “armonía” en la economía, era contrario a sus observaciones empíricas. Como elemento fundamental de análisis consideran el papel de las costumbres, de los hábitos y de las leyes en la organización de la actividad económica.

Los institucionalistas, en general, coinciden en que los mercados son organizados de acuerdo con los arreglos institucionales existentes y admiten que el mercado no es el mecanismo asignador de recursos sino las instituciones y, especialmente, las estructuras de poder que organizan a los mercados; los mercados, a su vez, ayudan a preservar esas estructuras.

Según North las instituciones son “las reglas del juego en una sociedad o, más formalmente, las limitaciones ideadas por el hombre que dan forma a la interacción humana. Por consiguiente, estructuran incentivos en el intercambio humano, sea político, económico y social”. Estas pueden ser formales, como las normas que regulan el empleo y los derechos colectivos, o las instancias gubernamentales encargadas de hacerlas cumplir. O pueden estar asociadas a prácticas informales, como aquellas que articulan las relaciones entre los actores en el mundo del trabajo (Bensusan 2007:5).

Se reconoce a Commons leyes de protección laboral a grupos marginados, como mujeres y niños, así como también la propuesta y aprobación de la "Ley de Compensación por Desempleo", diseñada bajo la convicción de que la economía industrial moderna requería la intervención del gobierno si se pretendía que funcionara apropiadamente. Será hacia la década de los cincuenta cuando se inicie

por parte de otros continuadores de la tradición institucionalista (Piore y Doeringer) el estudio sistemático del mercado laboral.

Bensusan (2007:5) menciona a Goodin, Pettit, Offe y Dryzek como teóricos del Diseño Institucional, quienes mantienen que no existe una forma única para adaptar las instituciones a los nuevos contextos, por lo que sería necesario acudir a diversos diseños. Estos, implicarían la creación formas de promover resultados, en un contexto particular, que sirva de base a la acción posterior. Este proceso podría derivarse de la intervención de los agentes persiguiendo determinados objetivos, o de de la resolución de tensiones y contradicciones del sistema.

En este marco, y como se mencionaba en el aparatado de “Componentes del Sistema de Relaciones Laborales”, este trabajo parte de la base de la existencia de determinados actores, que de forma intencional introducen cambios en su modo de relacionamiento, rediseñando las instituciones laborales vigentes, y creando nuevas, dados los cambios que ocurrían en el contexto. Estas propuestas de “diseño institucional”, siguiendo este marco teórico, procuran obtener resultados positivos, fundamentalmente en términos de bienestar y calidad de vida.

3.7 Discriminación de Género

Existe discriminación salarial si individuos con las mismas características económicas perciben distintos salarios, y a su vez, dichas diferencias están correlacionadas con características no económicas propias del individuo. Se consideran características económicas a todas aquellas que afectan la productividad de la persona.

Hay otro tipo de discriminación ocupacional además de la discriminación salarial que se presenta cuando los individuos son sistemáticamente excluidos de una clase de empleo. A este fenómeno se le llama segregación ocupacional y se refiere a la forma en que los trabajadores se organizan en los distintos ámbitos de la producción, pero no implica ni está implícito en la discriminación salarial (Stiglitz 1973:287).

La segregación ocupacional por sexo consiste en la exclusión de las mujeres de ciertas ocupaciones y su concentración en las de menor remuneración. Cuando se da cuenta de la manera en que se distribuyen hombres y mujeres en diferentes ocupaciones, se considera segregación horizontal. Si hace referencia a cómo se distribuyen considerando las posiciones jerárquicas ocupadas por cada uno de ellos, se le llama segregación vertical. Autores como Anker, explican la persistencia de la segregación ocupacional a través de un conjunto de pautas culturales y sociales tanto en la familia como en la sociedad, que impregnan las conductas de los trabajadores y de los empleadores en el mercado laboral (Amarante y Espino 2001).

En el marco de la teoría neoclásica, si existieran factores de discriminación, las diferencias salariales entre individuos con la misma calificación deberían tender a desaparecer, dado que la competencia hace asignar eficientemente los trabajadores a los distintos puestos de trabajo, haciendo que la discriminación desaparezca en los siguientes períodos. Sin embargo, esto no ocurre en la práctica, razón que propicia el surgimiento de otros enfoques explicativos.

La explicación de las diferencias salariales entre individuos de ambos sexos ha sido abordada por algunos teóricos enfatizando la segregación ocupacional. Un vínculo entre ambos conceptos puede encontrarse en la “*crowding hypothesis*”.

El modelo de "overcrowding" desarrollado originalmente por Bergmann en 1974 explica las diferencias salariales por sexo basándose en la segregación ocupacional, combinando los factores de oferta y de demanda. Según este modelo, los empleadores discriminan a las mujeres excluyéndolas de las ocupaciones consideradas masculinas. Estos trabajos están reservados para hombres y pocas mujeres tienen la oportunidad de conseguir empleo en ellos. En cambio, las mujeres están concentradas en otras ocupaciones consideradas femeninas. Lo expuesto implica que exista una gama menor de trabajos para mujeres que para hombres, por consiguiente la oferta de trabajo femenina ejerce una mayor presión en el sector de puestos de trabajo femeninos que la que hacen los hombres sobre el de trabajos masculinos.

La relativa escasez de oportunidades de empleo para las mujeres frente a una oferta creciente resultaría en un menor salario femenino con relación al de los hombres con la misma calificación. El modelo supone que las mujeres y los hombres tienen la misma productividad marginal y que sin discriminación tendrían los mismos salarios; debido a la discriminación están segregados en diferentes tipos de ocupaciones. Las que son primariamente consideradas femeninas pagan menos que las masculinas a pesar de que todos los trabajadores estén calificados para el mismo tipo de ocupaciones (Amarante y Espino 2002:3-5).

4. INTRODUCCIÓN DE CONCEPTOS RELEVANTES: PRECISIONES SOBRE EL SALARIO

Como veremos más adelante, la ley de Consejos de Salarios reglamenta la tarificación de salarios mínimos. Por este motivo creemos pertinente realizar algunas precisiones sobre el concepto de salario, sus problemas terminológicos y la importancia del mismo.

Plá (1995: 10) define al salario como “el conjunto de ventajas económicas que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor prestada en virtud de una relación de trabajo”. Esta definición contempla los aspectos fundamentales del salario, ya que recoge la idea de relación de intercambio (“que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor”), el tipo de trabajo al cual se refiere (“prestada en virtud de una relación de trabajo”) y la forma más amplia de la retribución (“conjunto de ventajas económicas, normales y permanentes”).

Siendo el salario el medio permanente de la subsistencia del trabajador y su familia, de su monto dependerá el nivel, y hasta las posibilidades de vida de la mayor parte de los seres humanos y de ahí su importancia. El salario es la renta del trabajador y como tal es una de las grandes fuerzas de la historia, dio origen a la “cuestión social”, debido a que la necesidad económica en que han vivido los trabajadores y las desigualdades sociales despertaron el espíritu revolucionario de los obreros (De Ferrari 1955).

Por otra parte, como precio de la mano de obra, influye decisivamente en el costo de la producción y, por consiguiente, en el precio y en la posibilidad de colocación de los artículos.

4.1 Naturaleza del salario

Existen distintas posiciones respecto a la naturaleza jurídica del salario. La primera posición destaca la naturaleza alimenticia del salario, teniendo en cuenta el objetivo de manutención del trabajador. La segunda posición resalta su carácter oneroso, sosteniendo que constituye la contraprestación del trabajo. La tercera posición sostiene que el salario constituye una obligación contractual del empleador. Se considera que el salario no constituye la contrapartida del trabajo humano, sino la obligación que contrae el patrón en virtud de un contrato que genera para el obrero la obligación principal de trabajar. Esta posición pretende explicar el carácter retributivo y salarial de los pagos hechos al trabajador incluso en periodos o momentos en que no trabaja.

Durand, citado por Plá (1994), caracteriza al salario, en primer lugar, como contrapartida adeudada por el empleador por el **trabajo cumplido** por el obrero; también como un crédito **independiente del desempeño económico** de la empresa, de aquí la naturaleza *forfaitaire* del salario; a su vez lo caracteriza como indispensable para el trabajador para sus gastos corrientes básicos, razón que le confiere su carácter alimenticio. El salario es además un ingreso o renta pues es un crédito periódico que se adquiere a medida que se cumple el trabajo y es exigible a intervalos regulares.

Para De Ferrari (1955: 24) el salario es “una retribución *forfaitaire* que el trabajador recibe ya sea por la prestación de un servicio o por el simple hecho de permanecer a la orden de un empleador”. Según este autor hay un conceso sobre el carácter *forfaitaire* del salario y es para algunos autores, como Durand, el más importante. Según De Ferrari de la naturaleza *forfaitaire* del salario se desprende que este debe ser abonado aunque el servicio no se preste por un hecho no imputable al trabajador. De lo contrario el trabajador estaría asumiendo los riesgos de la empresa.

En cambio para los autores en general, y para Durand en particular, el salario “es la contrapartida que debe el empleador por el trabajo cumplido”. Este modo de concebir al salario, dice De Ferrari (1955: 35), no tiene en cuenta “que lo fundamental, en el contrato de trabajo, no es tanto la prestación del servicio, que es una mera contingencia, como el estado de subordinación que busca crear”. Plá parece adherir a la tesis de Durand cuando dice que las dos obligaciones, la del salario y de ejecución del contrato, son interdependientes y la inejecución del trabajo exime normalmente a la empresa de la obligación de pagar el salario. El tema radica en que este autor habla indistintamente de ejecución del contrato y ejecución del trabajo, mientras para De Ferrari el trabajador cumple con el contrato estando a la orden del empleador.

4.2 El salario y su problema terminológico

Los conceptos salario mínimo y salario justo aparecieron casi simultáneamente. Mientras el salario justo, concepto subjetivo, se basaba en los sentimientos de justicia y amor de la doctrina cristiana, el salario mínimo, concepto objetivo, se proclamó como la afirmación de un derecho. Al decir de Plá (1994), el salario justo, es aquel que debe pagarse al trabajador en estricta justicia, es un concepto moral. Se entenderá este concepto según la idea de justicia que se tenga.

De Ferrari (1955) señala que se intentaron numerosas definiciones de salario justo, que aunque contribuyeron a la formación de una doctrina del salario, carecen de utilidad práctica. Este concepto no responde a la interrogante de cuál es el monto de una remuneración justa. Pero sí contribuyeron a formar la idea de que el salario no debía fijarse en la misma forma que se determinaban los precios de las mercaderías, dentro de la economía de mercado. Además de dar una noción predominantemente social al mismo y no como sólo un elemento más del costo.

El salario mínimo y el salario justo expresan, en realidad, la misma idea formulada, en un caso en un modo subjetivo y, en el otro, objetivamente. El salario mínimo “es en el fondo, el salario justo que, en cada momento está en condiciones de ofrecer el medio social al mayor número de personas” (De Ferrari 1955: 16-17).

Plá (1994: 112) al respecto señala que las partes intervinientes en el contrato laboral, patrones y trabajadores, no se encuentran en un pie de igualdad y por lo tanto no existe suficiente libertad para que negocien acuerdos que puedan calificarse como justos. De ahí la necesidad de que intervenga el Estado fijando salarios mínimos.

El salario mínimo no tiene un contenido determinado, es un concepto formal y jurídico puede ser definido como un límite, en el sentido que no es permitido fijar, en ningún caso, una cantidad inferior como retribución del trabajo subordinado. Es un salario fijado por órganos o personas ajenas a la relación de trabajo o por cualquier método o procedimiento, con excepción del contrato individual del trabajo. Además puede distinguirse entre salario mínimo profesional y salario mínimo interprofesional o entre salario mínimo nacional y salario mínimo regional.

De Ferrari (1955:15) entiende por salario vital, el salario natural de la economía clásica, aquel que bastara estrictamente a proporcionar los "*medios indispensables al mantenimiento de la existencia y de la reproducción del obrero*" conocida como ley de bronce de Lasalle. En cambio Plá (1994: 89) lo define como aquel que necesita toda persona para vivir y dependerá del nivel de vida que se considere, así como el número y costos concretos de los artículos necesarios para garantizar dicha condición. Es así que el salario vital puede ser aquel que cubra sólo lo necesario para su subsistencia física, es decir lo suficiente para satisfacer lo *necessarium vitae*; que incluya necesidades menos urgentes, como de educación y cultural, es decir que cubra lo *necessarium personae* o un salario suficiente para alcanzar un mínimo de

confort y comodidad. El concepto de salario vital de De Ferrari coincide con el de Plá de *necessarium vitae*.

4.3 Métodos de fijación y reglamentación de los salarios

Los métodos de fijación de salarios son aquellos procedimientos por los cuales se determinan concretamente el monto del salario o la exigencia que el Estado impone en la materia.

Como señala Plá (1994: 114), los salarios pueden ser fijados a través de diversos mecanismos, con menor o mayor participación de unos u otros agentes. El salario puede quedar librado a la voluntad de las partes, sin intervención del Estado y por tanto sin reglamentación heterónoma; es decir fijado por **contratos individuales**, por simples acuerdos de los propios involucrados.

La intervención del Estado puede plasmarse a través de **organismos gubernamentales**, que determinan el salario con carácter general y sin participación de los interesados. Puede ser tanto por ley del poder legislativo, como por decreto del ejecutivo organismos gubernamentales no especializados para ello. La fijación también puede hacerse a través de **organismos especializados de integración tripartita**, compuestos por elementos de carácter neutral y por las partes interesadas. Los Comités y Consejos de Salarios están comprendidos en esta categorización. Del mismo modo, los salarios también pueden ser fijados a través de **organismos de conciliación y arbitraje**, responsables del acercamiento de las partes ante conflictos

y su resolución. En estos casos, el salario sería un tema más dentro de la agenda, motivo por el cual puede llegar a ser un mecanismo lento para su fijación.

Otro mecanismo de tarificación salarial es la **Negociación Colectiva**; en este caso, el procedimiento se caracteriza por el acuerdo espontáneo y colectivo de los interesados, patrones y trabajadores.

El Estado puede intervenir en la fijación del salario tanto para establecer un límite máximo, mínimo o un monto fijo. Si fija un salario mínimo este puede ser elevado por acuerdo de las partes, pero no reducido. En cambio si establece una tasa máxima, las partes pueden establecer un salario por debajo a ese techo pero no por encima. Si el Estado fijara un monto fijo no queda lugar para el acuerdo de los actores en materia salarial (Plá 1994: 98).

La intervención del Estado fijando salarios máximos se remonta al siglo III A.C. en el Imperio Romano. Tiempo después, en Francia e Inglaterra, en el siglo XIV, se dispuso un límite máximo al salario. La Revolución Francesa marcó el fin de la intervención estatal con tal propósito. Se liberó “las fuerzas de la economía” y con la concepción de que todos los hombres eran libres e iguales, todo debían arreglarlo entre ellos, directamente por medio de convenciones y contratos, sin intervención del Estado y de manera individual. Se sostenía que eran las leyes de demanda y oferta las que debían determinar el precio de la mano de obra y no otras consideraciones como la dignidad de la condición humana (De Ferrari 1955: 10-11).

La miseria, el estado desorganización de la clase trabajadora y los abusos que suponía el régimen de libre concurrencia provocaron una reacción contra la doctrina liberal. Por un lado, el cristianismo social preconizaba un justo precio tanto para las cosas como para los salarios. Por otro, el partido socialista en casi todos los países de Europa empezó a presentar en el Parlamento proyectos de ley de salarios mínimos (De Ferrari 1955: 12). Fue así, como señala Durand, citado por De Ferrari (1955), que al iniciarse el siglo XX surgió una concepción social del salario y no solamente económica, lo que aparejó mejores condiciones de vida para la clase trabajadora.

5. COMPONENTES DEL SRLL EN URUGUAY

De acuerdo al marco teórico utilizado, este apartado se dedica al desarrollo de los componentes del SRLL del Uruguay.

En el primer subapartado se describen los actores del sistema. En el segundo se analizan los escenarios en que se desarrolló este Sistema, comenzando con el contexto económico de la época en Uruguay, luego el contexto jurídico y finalmente se contextualiza con la situación en la época de la negociación colectiva en la región, en particular de los casos de Argentina, Brasil y Chile.

Por último, en el tercer subapartado, se analiza la interacción de los actores en Uruguay, la negociación colectiva en general para luego detenernos en la experiencia de los Consejos de Salarios. En este punto, primero se indagará en los orígenes de esta modalidad de negociación a nivel internacional. Luego se pasará a analizar cuales fueron los primeros proyectos de ley en Uruguay que constituyeron los antecedentes de la finalmente aprobada, para culminar con un análisis de la Ley No. 10.449.

5.1 Actores del SRLL

5.1.1 Organizaciones Obreras

5.1.1.1 Comienzos de la formación sindical

A partir de la década de 1860 Uruguay atravesó por un proceso llamado de “modernización” que se consolidó con la asunción de Lorenzo Latorre en el poder en 1876. Con la idea de afianzar la propiedad privada se cercaron los campos, lo que conllevó la consolidación del latifundio y la expulsión de mano de obra del campo dando origen de los “pueblos de ratas” y a la migración hacia los núcleos urbanos. Esta migración campo – ciudad, pero sobre todo de los amplios contingentes de inmigrantes, proporcionaron abundante mano de obra para la incipiente industrialización. A su vez esta amplia reserva de trabajadores permitió imponer largas jornadas de trabajo y bajos salarios.

Los conflictos entre obreros y patrones se han atribuido, a veces, a los “agitadores profesionales” inmigrantes europeos de ideología anarquista. Aunque su incidencia en las organizaciones sindicales es real también lo es las duras condiciones de vida y trabajo a las que se enfrentaron los trabajadores de la época y que dieron origen a la “cuestión social”. No sólo largas jornadas de trabajo y bajos salarios, sino además sanciones pecuniarias, multas y suspensiones y una remuneración a destajo que implicaba no contar con la seguridad de un pago estable y suficiente. Esta situación llevó a que los trabajadores protagonizaran tempranas luchas que les permitieran mejorar sus condiciones de vida. Mediante el mutualismo buscaron solucionar

problemas tales como la falta de jubilación y de indemnizaciones por accidentes de trabajo.

En 1865 fueron los tipógrafos que formaron la primera organización obrera en Uruguay. En 1870, pasaron a desarrollar una acción claramente sindical en la Sociedad Tipográfica Montevideana. En 1872 surge la primera central obrera: la “Sección Uruguaya de la Asociación Internacional de Trabajadores”. Luego, en 1875, una reorganización de esta, dio lugar a la fundación de la “Federación Regional de la República Oriental del Uruguay”. Esta avanzó en la formación de sindicatos por oficios que se denominaron “sociedades de resistencia”, protagonizaron huelgas en varios gremios. Reclamaban jornadas de 8 horas, mejores condiciones higiénicas y un salario más justo (Melogno y Reyes 1995: 25-26).

En cuanto a los obreros de la construcción la actividad asociativa fue intensa a fines del siglo XIX. En junio de 1884 surgió la primera organización de la rama: la Asociación de Albañiles Marxistas. Diez años más tarde se formó la Sociedad Cosmopolita de Resistencia de Mosaiquistas y Anexos. En 1895 se crearon varias sociedades: Sociedad Cosmopolita de Obreros Albañiles de Mutuo y Mejoramiento (SCOAMM); la Sociedad Cosmopolita de Obreros Carpinteros de Mutuo y Mejoramiento, ambas de orientación socialista; la Sociedad Cosmopolita de Obreros del Gremio de Hierro de Mutuo y Mejoramiento, la sociedad de resistencia y socorro mutuo de los marmolistas bajo el nombre de Sociedad Emancipadora de Obreros Marmolistas y la Sociedad Regeneradora de Picapedreros de Mutuo y Mejoramiento, estas dos últimas, de orientación anarquista (Rodríguez y Visconti 2008:23-25).

A comienzos de 1896 otro sector vinculado a la construcción se organizó: la Unión de Yeseros. En este mismo año se fundó el Centro Obrero Socialista que nucleó varias sociedades gremiales vinculadas a la industria de la construcción tales como los carpinteros, herreros, picapedreros, marmolistas, albañiles y pintores, además de otros gremios (Rodríguez y Visconti 2008: 25-26).³

El Censo Industrial de Montevideo de 1889 revela la gran proporción que representaban en esta época los obreros de la construcción y ramas afines. En él se registró la existencia de 1.240 pintores, 352 picapedreros, 3.762 albañiles (que representaban en conjunto el 16,7% del total de obreros) y 14.227 jornaleros (24,1% del total de obreros censados) de los cuales una fracción importante seguramente fueran trabajadores de este sector (Rodríguez y Visconti 2008: 24).

A principio del siglo XX la industria de la construcción pasaba por un período de estancamiento, situación que comenzó con la crisis de 1890, luego de un período de crecimiento entre 1882 y 1889 (Rodríguez y Visconti 2008: 41). Esto llevó a que se agravaran las ya malas condiciones de trabajo y de vida lo que llevó a que se surgieran numerosos conflictos. En 1895 se unen en lucha varios gremios por el reclamo de una de las reivindicaciones más importantes de la época, la jornada de 8 horas. Algunos acuerdan con las patronales una reducción de la jornada Los albañiles conquistaron ese reclamo en 1896, tras una huelga de carácter general (2008: 27-29).

³ Sastres, constructores de carruajes, fideeros, lecheros y tamberos zapateros, panaderos, peluqueros, tipógrafos, tabacaleros, trabajadores de la bahía

Por esos años la lucha obrera organizada se vinculó mayoritariamente al movimiento anarquista; varios gremios se organizaron, entre octubre y noviembre de 1901, en “sociedades de resistencia”, en el gremio de la construcción se menciona a los ladrilleros, carpinteros, pintores, albañiles y anexos (Rodríguez y Visconti 2008: 42).

A fines de 1904 se replanteó la necesidad de recrear la “Federación” que estaba prácticamente disuelta, iniciativa que se dio en las dos orientaciones existentes, en ese entonces, en el movimiento obrero: la católica y la “internacionalista”. Fue así, que, en diciembre, tuvo lugar la fundación de la “central” católica: la “Unión Democrática Cristiana”. Asimismo en agosto de 1905 se fundó la “Federación Obrera Regional Uruguay” (FORU), de orientación anarquista, sus dirigentes consideraban a la lucha obrera como el medio para lograr una “sociedad justa de hombres libres” (Melogno y Reyes 1995: 29-30). Mientras que la primera vertiente, con 8 gremios, tuvo una escasa gravitación en la época de su fundación, la segunda nucleó a 32 organizaciones y fue la predominó (OIT 1995: 58-60).

En 1905, como resultado de los enfrentamientos ideológicos y en respuesta a la creación de la FORU, los socialistas se nuclearon en la Unión General de Trabajadores (UGT) que se integró por 20 gremios y cuyo peso real fue poco significativo (OIT 1995: 59). Cuatro sindicatos autónomos, de diversas filiaciones ideológicas, completan el mapa sindical de la época (Rodríguez y Visconti 2008: 39).

5.1.1.2 La organización sindical entre los años 1905 y 1929

Entre los años 1907 y 1910 el movimiento obrero atraviesa por un período de decadencia y desintegración mientras que entre 1911 y 1913 resurge con ímpetu (OIT 1995: 61).

El 17 de noviembre de 1915 la aprobación de la ley de 8 horas significó una conquista histórica de los trabajadores. Tras su aprobación el eje de los conflictos vinculados al horario estuvo situado en garantizar su cumplimiento y evitar la reducción de los salarios. En ese contexto, se creó el Sindicato de Resistencia de Yeseros y Escultores y poco después, el de Plomeros y Cloaquistas. Asimismo, los gremios de albañiles intentaron reorganizarse formándose ese año el Sindicato de Albañiles y Frentistas a la vez que se mantuvo la actividad de la Sociedad de Resistencia de Obreros Albañiles (Rodríguez y Visconti 2008: 51-53).

La reorganización sindical de la construcción operó en medio de una huelga generalizada del sector, por aumento de salarios y pago de horas extras, reclamos que fueron aceptados por las patronales de gran parte de las ramas del sector. Este triunfo parcial de los obreros incentivó a las patronales a organizarse (2008: 53).

La discusión en torno a la adhesión a la III Internacional, en setiembre de 1920, implicó la ruptura del Partido Socialista y la formación del Partido Comunista en abril de 1921. Estos acontecimientos tuvieron su correlato en el movimiento sindical, produciéndose una división en la FORU. Mientras el sector purista permaneció en la central, los unionistas se integraron al Comité Pro Unidad Proletaria que junto a

sectores del Partido Comunista formarán en 1923 una nueva central: la Unión Sindical Uruguaya (USU) (Rodríguez y Visconti 2008: 57). Sin embargo, en su carta orgánica, se adoptaba una clara definición anarco sindicalista (Melogno y Reyes 1995: 32).

Varios gremios de la construcción expulsados de la FORU formaron la Unión de Obreros Albañiles y Pintores y Anexos y se integraron a la Federación de la Construcción Civil junto al resto de los gremios de la rama que integraban la USU (Rodríguez y Visconti 2008: 57).

Dentro de la USU, en un clima de creciente tensión, se enfrentaron la tendencia “libertaria” y los partidarios de la “Internacional Sindical Roja”, organizada en Moscú. Frente a esta situación se llamó a la formación de un “block de unidad obrera” que permitiera superar la división. En noviembre de 1927 se aprobaron las bases sobre las cuales habría de lograrse la unidad. Algunas ideas que se defendieron fueron la formación de sindicatos de industrias, superando el esquema de los sindicatos de oficio y se sostuvo que la conquista de mejoras por la clase obrera se podía obtener tanto por la acción directa, como a través de la legislación social (Melogno y Reyes 1995: 33-34). La Unión de Obreros Albañiles, Pintores y Anexos denominada entonces Sindicato de Albañiles, Pintores y Construcción en General, formó parte de esta iniciativa (Rodríguez y Visconti 2008: 66-67).

Sin embargo, debido al aislamiento de la FORU y a la reacción de la USU que expulsó, en 1928, a los sindicatos que participaron en la iniciativa, impidieron su

concreción. Pero el programa de defensa de la legislación laboral y de la intervención del Estado en la “cuestión social” motivó que numerosas organizaciones se volcaran a favor del “Block”. Poco después, sus integrantes convocaron a un congreso para la estructuración de una Central Obrera, en el que se constituyó la “Confederación General del Trabajo del Uruguay” (CGTU), de tendencia comunista (Melogno y Reyes 1995: 34).

El período 1900-1929 estuvo signado por la lucha obrera; esta lucha que giró entorno al reclamo de mejores condiciones de vida, a la jornada de 8 horas primero y a su efectiva aplicación después, a la resistencia a la represión durante los gobiernos de Williman y Viera y la primera huelga general que viviera el país, fueron fundamentales en la organización y consolidación de los sindicatos obreros, a pesar de la dispersión orgánica de los mismos (Rodríguez y Visconti 2008: 40).

5.1.1.3 Nuevo procesos de divisiones y camino hacia la unidad: el movimiento obrero entre 1930 y 1959

El progreso de la crisis internacional que se inició en 1929 y que se hizo sentir con todo su peso a partir de 1932 contribuyó a una creciente efervescencia social y a crear un clima de enfrentamiento. La fragmentación sindical dificultó el enfrentamiento a la dictadura terrista; hubo pocos conflictos y la mayoría fueron derrotados (Rodríguez y Visconti 2008: 66-67).

En cuanto al salario, la política del gobierno de Terra no fue favorable a los trabajadores, ya que al respetarse el régimen de libertad salarial, los salarios se mantuvieron bajos debido al exceso de mano de obra. En 1931 se creó el impuesto a los sueldos, que fuera derogado en 1936. “El salario bajó y a ello se le agregó el alza constante del costo de vida (...). El gobierno se vio obligado a fijar administrativamente el precio de varios artículos de primera necesidad” (Melogno y Reyes 1995: 180).

Mientras que en “Crónicas...” (1995: 180) se señala que en el gobierno de Terra se enfatizó el papel de árbitro del Estado en la vigilancia de los convenios colectivos y, en general, en la relación entre patronos y obreros en “Albañiles...” (2008: 67) se sostiene que el régimen instauró una política antisindical, intentó reglamentar la actividad sindical, limitó las libertades de reunión y expresión.

A raíz de la crisis, y especialmente a partir de 1932 el país se enfrentó a elevadas tasas de desocupación; el sector de la construcción no fue la excepción. A pesar de la reciente victoria de los trabajadores en la huelga de 1929, la década del 30 los encuentra fragmentados. Varios gremios de la construcción se organizaron en los primeros años de la década (Rodríguez y Visconti 2008: 69). Los obreros de saneamiento y pavimentación se organizaron en 1931 en el Sindicato de Obreros del Saneamiento y Pavimento; en 1932 se fundaron el Sindicato de Obreros de Marmolerías y el Sindicato de Ladrilleros de Fábricas y en los dos años siguientes se crearon el Sindicato de Resistencia de Calefaccionistas, el Sindicato de Obreros Balasteros de La Paz y el Sindicato de Mosaiquistas.

En 1935 el gremio de la construcción inició una huelga general que abarcó a todas sus ramas y culminó en 1936 con una victoria de los trabajadores que fue considerada fundamental para la organización y la unidad de los obreros de este gremio; en ese sentido este año nace el Sindicato Único de la Construcción (SUC) (Rodríguez y Visconti 2008: 70).

El gobierno se ofreció como árbitro del conflicto, mediación que los obreros aceptaron porque el haberse negado hubiera *“servido al gobierno para acusarlo de intransigente, promover la división interna y favorecer la ruptura de la unidad del movimiento huelguístico”* (Rodríguez y Visconti 2008: 70).

En 1937 frente a un nuevo conflicto en la construcción hubo una rápida intervención del Instituto Nacional del Trabajo y del parlamento. Se aprobó entonces que los acuerdos salariales suscritos entre la Liga de la Construcción y el Sindicato se extendieran a todas las empresas de Montevideo. La Ley No. 9.675, del 4 de agosto, obligaba a los patrones de la construcción formaran o no parte de la Liga a cumplir con los acuerdos alcanzados entre dicha asociación y los trabajadores (Rodríguez y Visconti 2008: 75).

Las victorias obreras de 1935 y 1937 impulsaron la constitución de la Federación Obrera Nacional de la Construcción (FONC). Hacia el final de la década, el gremio ya había adquirido una mejor organización, el trabajo crecía gracias al impulso de grandes obras (Rodríguez y Visconti 2008: 75-76).

En 1939 se desató un nuevo conflicto donde se sumó a los reclamos históricos, el pago de viáticos por locomoción (Rodríguez y Visconti 2008: 76). La huelga fue levantada, consiguiéndose sólo facilidades para la obtención de un préstamo, cuyas condiciones fueron aprobadas por la ley No 9.823 de mayo de 1939; sin embargo el reembolso nunca se efectivizó. Mientras que los obreros vieron la resolución del conflicto como un fracaso el Ministerio de Industrias y Trabajo en su Mensaje a la Asamblea General remarcó que la huelga de la construcción “se solucionó en virtud de un Convenio celebrado, contribuyendo el Estado al arreglo” (Porrini 2005: 151). Al finalizar el conflicto se formaron comisiones paritarias con la Liga de la Construcción que fracasaron por el retiro de los delegados patronales sin que se llegara a ningún acuerdo.

En 1940, a instancias de la FONC, se realizó la Conferencia Nacional de la Construcción. Entre los temas de la plataforma se encontraban tanto aspectos relacionados con la generación y condiciones de trabajo como temas políticos y sociales. Proponía una formulación de un plan de obras públicas, estructurado junto con la patronal; estímulo a la industria de la construcción; un salario mínimo para el interior; pago doble en trabajos nocturnos; seguro obligatorio y pago de un cuarto jornal en caso de accidente; 44 horas de trabajo semanal; pago de medio jornal o jornal entero por suspensión del trabajo; cumplimiento de las leyes sobre horario, descanso, botas, impermeable, andamios, etc.; abolición del trabajo a destajo; reglamentación del aprendizaje (Rodríguez y Visconti 2008: 78).

En esta época los obreros estaban divididos en tres centrales: la FORU, de orientación anarquista, creada en 1905; la USU, anarco-sindicalista, creada en 1923; y la CGTU, de orientación comunista fundada en 1929. Los intentos de unión sindical

entre las distintas centrales obreras se plasmaron en el surgimiento la “Unión General de Trabajadores” (UGT), en marzo de 1942, integrada por 65 organizaciones, entre ellas la SUC (Melogno y Reyes 1995: 194). Esta segunda UGT contó, en un principio en su congreso, con el apoyo de trabajadores vinculados al socialismo, al comunismo, baldomiristas y blancos independientes (Rodríguez y Visconti 2008: 79).

La última etapa del gobierno de Amézaga se caracterizó por un aumento de la conflictividad. Además de los conflictos entre trabajadores y empleadores, primaron las discrepancias entre las diferentes corrientes sindicales, lo que quedó plasmado en el conflicto del sector de la carne en 1943 (Rodríguez y Visconti 2008: 67).

Según los autores de “Albañiles...” (2008: 81-87), la instauración de los Consejos de Salarios facilitó la organización y la extensión del sindicalismo. A su amparo se extendió la conformación de sindicatos y federaciones nacionales por rama de actividad (textiles, metalúrgicos, frigoríficos, construcción, transporte, vestimenta, gastronómicos). Los trabajadores se enfrentaron a la responsabilidad de elegir a sus delegados y a la necesidad de prepararse para hacer frente a las instancias de discusión. Hubo una importante participación en las elecciones, más aún si se considera que no eran obligatorias.

La ley fue apoyada por la mayoría de los gremios y se consideró que promovería la unidad sindical. Sin embargo, algunos sectores del sindicalismo, especialmente los anarquistas, seguían viendo con desconfianza la intervención del Estado que con su injerencia les haría perder independencia de clase y la vincularon a un proceso de creación de sindicatos legalistas y/o reformistas (Rodríguez y Visconti 2008: 82).

La participación del SUC en los Consejos de Salarios se dio por primera vez en 1946. Nuevamente en 1949, después de un debate entre los diferentes sindicatos de la construcción, la lista del SUC obtuvo la representación a los Consejos de Salarios (Rodríguez y Visconti 2008: 82-83).

En 1946 los obreros deben enfrentar un lock out patronal, violatorio de laudos. Situación se repetiría en 1947 en el contexto de un conflicto entre el gremio de transportistas de materiales de construcción y la patronal de camioneros transportistas. Este se resolvió con la firma de un convenio donde se reconocía el pago de los jornales perdidos a raíz del lock out; con ese fin en el Consejo de Salarios de la rama se fijó un aporte adicional de los patronos además de un aumento salarial (Rodríguez y Visconti 2008: 82).

En enero de 1951 surgió la Confederación Sindical del Uruguay (CSU) como signo de las repercusiones de la Guerra Fría. Contó con la participación de militantes socialistas y de fracciones anticomunistas. (Rodríguez y Visconti 2008: 82).

El año 1952, donde se hacían sentir los efectos de un marcado proceso inflacionario, fue de gran convulsión en el plano laboral, con conflictos importantes tanto en sectores privados como estatales. El gobierno recurrió, para enfrentar esta situación, a las Medidas Prontas de Seguridad y a la declaración de ilicitud de determinadas huelgas (Melogno y Reyes 1995: 238).

En 1955 se realizó una Asamblea Nacional Consultiva para sondear las posibilidades de unificación sindical. En 1956 quedó constituida una Comisión Coordinadora pro Central Única para continuar los trabajos unitarios. Este intento de unidad fracasó por la oposición que recibió de la dirigencia de la CSU que luego se retiró de las conversaciones (Rodríguez y Visconti 2008: 91-92).

5.1.1.4 Unificación sindical

La unidad del gremio de la construcción se logró concretar recién en mayo de 1958 con la fundación del SUNCA que fue filial de la UGT. Por ese entonces, el gremio de la construcción era uno de los más numerosos, nucleaba a alrededor de 25.000 obreros entre albañiles, picapedreros, saneamiento, pavimento, marmolistas, graniteros y ladrilleros del campo (Rodríguez y Visconti 2008: 96-97).

A partir del año 1959, comienza un proceso acelerado hacia la unificación sindical definitiva a nivel de central obrera motivado por la convicción de que deben dejarse de lado las pugnas ideológicas. Con la finalidad de facilitar la unificación sindical, se auto disuelve la UGT, y con el mismo objetivo, en noviembre de 1964 se constituyó un organismo de coordinación llamado Convención Nacional de Trabajadores (CNT) que dos años más tarde se convertiría en Central Única de Trabajadores (OIT 1995: 71-72).

Con el golpe de Estado de 1973, el 30 de junio se decretó la disolución de la CNT. Con sus antiguos dirigentes presos o en el exilio, en 1980, un nuevo grupo de

dirigentes reconstituyó la central única con el nombre de Plenario Intersindical de Trabajadores. Pese a una declaración de ilegalidad, el PIT continuó funcionando y poco después se presentó oficialmente como PIT/CNT, al adoptar orgánicamente los estatutos de la CNT (OIT 1995: 74-75).

5.1.1.5 Situación de la mujer obrera

A comienzos del siglo XX en Uruguay se formaron movilizaciones de trabajadoras organizadas, en algunos casos a nivel gremial. Las obreras, lavanderas y planchadoras, se organizaron en “sociedades de resistencia” ya por 1901; en este mismo año cigarreros y cigarreras protagonizaron una huelga y en 1905 lo harían las costureras.

Dentro del anarquismo, ideología que predominaba en el emergente movimiento obrero, la emancipación femenina adquirió gran relevancia. A partir de 1920, los militantes del Partido Comunista iniciaron un movimiento a favor de una mayor participación femenina en las direcciones sindicales en particular en aquellas actividades con una importante participación femenina. Tomaban como principio básico de su lucha el de “a igual trabajo, igual salario” que junto a otros puntos relativos a la mujer obrera debían formar parte del programa de lucha de los sindicatos (Melogno y Reyes 1995: 22).

5.3.1.6 El SMU y el CASMU

Al comenzar el siglo XX las opciones asistenciales para el cuidado de la Salud eran la asistencia en consultorio particular, hospitales, y mutualistas. La primera modalidad asistencial era la que predominaba, pero fue perdiendo terreno tras el crecimiento del sistema mutual, y de la construcción de hospitales (Mieres 1997).

La década de 1920 fue el escenario de la consolidación del mutualismo en Montevideo, sin embargo, el comienzo de este proceso data del siglo anterior. La Asociación Española de Socorros Mutuos había sido la primera en instalarse en 1853, seguida de las Asociaciones Socorros Mutuos Francesas e Italiana de (Martínez 2007:8).

Si bien la cobertura iba en ascenso, el sistema se encontraba con dos problemas: el primero eran las condiciones del trabajo médico, y el segundo de la calidad asistencial. En cuanto al primero de ellos, nos encontramos en una situación general de baja remuneración y condiciones de trabajo irregulares. Era habitual que los establecimientos de salud tuvieran direcciones integradas por personal no técnico. Las características del sistema hacían que el paciente no pudiera elegir libremente a su médico, situación que al sumarle las malas condiciones de trabajo, amenazaba la calidad de la asistencia brindada.

El SMU había sido creado en 1920, y desde un principio, tuvo importantes desencuentros con el mutualismo por estas razones. En este contexto, el Sindicato Médico del Uruguay intentó por largo tiempo, sin éxito, promover la regulación legal del funcionamiento de las mutualistas⁴.

Fue entonces que empezó a considerar la posibilidad de instrumentar su propio servicio de atención médica, buscando encontrar la mejor forma de asegurarle a los trabajadores, que representaban los subsidiarios mayoritarios del sistema mutual, una correcta asistencia médica (Mieres 1997). Procurando cumplir este cometido y combatir la situación generalizada laboral de los médicos, defendiendo los principios básicos del ejercicio digno de la profesión, fue que la institución crea en 1935 el CASMU, como organismo adscrito a él⁵.

El CASMU debía establecer la libertad para el usuario de elegir al médico, y para el médico de inscribirse como integrante del CASMU, y de prescribir. Se determinó que la administración debía estar a cargo de personal técnico de la salud tanto a nivel normativo como de ejecución. Y por último, se pautó la necesidad de brindar una atención médica en un nivel adecuado para los sectores de población que no tenían acceso a la atención particular (Mieres 1997). De esta manera el CASMU contribuyó sustancialmente al crecimiento de la medicina colectivizada privada y rápidamente se convirtió en la institución del sector con mayor número de usuarios, aunque fue recién a partir de la década de 1950 que comenzó su etapa de mayor expansión⁶.

⁴ <http://www.casmu.com.uy/areamedicos/Concursos/Curso%20Ingreso%20M%C3%A9dicos.pdf>

⁵ Ídem

⁶ Ídem

5.1.2 Organizaciones de Empleadores

Frente a la creciente organización obrera, los empresarios creyeron necesario organizarse para defender sus propios intereses, con este sentido se creó en 1898 la Unión Industrial Uruguaya. La organización en el comercio es anterior, la pionera fue la “Sociedad de Bolsa Montevideana” en 1867, pero los objetivos de asociación son diferentes, vinculados al trabajo de sus afiliados. Las primeras organizaciones representativas de intereses sectoriales o de rama son: la Cámara de Comercio Francesa de Montevideo (1882), el Centro de Industriales Panaderos (1887), la Cámara Oficial Española de Comercio, Industria y Navegación (1888), y el Centro de Almaceneros Minoristas (1892) (OIT 1995:103-105).

En 1918, a raíz de un triunfo parcial de los obreros de la construcción, las patronales del sector se nuclearon (Rodríguez y Visconti 2008: 53). En 25 de junio de 1919 se fundó el Centro de Empresarios de Obras, nombre que se modificó por Cámara de la Construcción del Uruguay el 23 de julio de 1952.⁷ En el mismo año se formó la Liga de la Construcción Civil que nucleó a un número importante de empresas. La Liga de la Construcción del Uruguay es una asociación de carácter patronal y gremial, constituida con personería jurídica el 2 de setiembre de 1919.⁸

El objetivo de estos grupos de presión fue evitar nuevas conquistas obreras. Sus acciones se insertaron en un contexto de desarrollo de la cohesión, operatividad, aumento de asociados y poderío de las organizaciones empresariales. La medida del

⁷ <http://www.ccu.com.uy/historia>

⁸ <http://www.ligaconstruccion.org/>

cierre, *lock out*, fue uno de los instrumentos utilizados como mecanismo de presión (Rodríguez y Visconti 2008: 53-54).

En 1931 se fundó el Comité Nacional de Vigilancia Económica, a instancias de la Federación Rural, entidad que fusionó a diversas gremiales empresariales constituyendo un polo de poder de filiación conservadora (Rodríguez y Visconti 2008: 66).

Una característica de las organizaciones de empleadores es su descentralización y fragmentación; la mayor centralización es a nivel de sectores, industria, comercio agro (OIT 1995:108). En cuanto a su ideología han tenido un marcado posicionamiento a favor de la libre empresa y de economía de mercado pero se han mantenido neutrales en cuanto a política partidaria se refiere (OIT 1995:110).

5.1.3 El Estado

El Estado incorpora dentro de sus secretarías la temática laboral con la Ley orgánica de ministerios de 12 de marzo de 1907, que crea el Ministerio de Industrias, Trabajo e Instrucción Pública. Dependiendo de este, se creó por decreto la Oficina Nacional de Trabajo (OIT 1995:126-127).

En 1911, se convirtió en Ministerio de Industrias, Trabajo y Comunicaciones, pero al poco tiempo la materia laboral dejó de ser competencia ministerial y la Oficina de Trabajo pasó a la órbita del Ministerio del Interior (OIT 1995:127).

Recién en 1933 se restableció en una Secretaría de Estado lo atinente al trabajo con la creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En 1935 se dividió la competencia de este en dos ministerios: el de Industria y Trabajo, por un lado, e Instrucción Pública y Previsión Social, por otro. Esto permaneció así hasta 1967, año en el que se dispuso la creación del actual Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (OIT 1995:127).

5.2 Escenarios

5.2.1 Contexto Económico

5.2.1.1 Inicios del siglo XX hasta la crisis del 29

Al comienzo del siglo XX, el sistema económico internacional asignaba roles claros para el intercambio comercial, de capitales y de trabajo entre países. Por un lado las naciones industrializadas eran proveedoras de manufacturas y capitales, y por otro los países periféricos eran abastecedores de materias primas y alimentos. Uruguay había logrado insertarse de este sistema, y su economía crecía, a una tasa acumulativa anual del 3,4% en las tres primeras décadas, inducida por la dinámica agroexportadora (Bertino y Tajam 1999: 24).

A raíz de la crisis de 1929 los precios de las mercancías se desplomaron transmitiéndose, a través del comercio internacional, a los países productores de bienes primarios. Ante la gravedad de la situación, muchos países aplicaron fórmulas proteccionistas que buscaron primero mitigar los efectos inmediatos de la crisis y después recuperar la producción y el consumo locales. Como fórmula general se aumentó el papel del Estado en la economía, en muchos casos se reglamentaron

estrictamente todas las actividades económicas. En América Latina reducir el déficit de balanza de pagos fue central en la orientación de la política, razón por la cual se buscó el desarrollarlo de la industria nacional para la sustitución de importaciones (Bertino et. al 2001: 23).

En este contexto, el modelo agro-exportador uruguayo se debilitaba, debido principalmente al estancamiento de la ganadería pero también a la incapacidad de respuesta de la agricultura y la industria.

El desarrollo de la industria temprana, previo a 1930 hizo viable su posterior consolidación debido a que proporcionó tanto las condiciones físicas como la estructura social que posibilitó su desarrollo. Por lo tanto, la ISI se fue desarrollando en la medida en que sustituyó al consumo importado por producción nacional orientada al mercado interno, y en tanto se expandió el mismo como consecuencia de la política redistributiva del Estado. Si bien el modelo tuvo un impulso luego de la Segunda Guerra, fue con la crisis del 29 que la producción nacional logró generar un ahorro de divisas mediante la fabricación de productos antes importados (Bertino et al. 2001: 25).

En 1930 Uruguay ya era una de las economías más industrializadas de la región, sólo superada por Argentina y México. El período entre la depresión mundial y el comienzo del estancamiento económico se caracterizó por el rápido crecimiento de la industria manufacturera (Finch 2005: 180-181).

A partir de los años treinta, comienza a expandirse la red institucional del gobierno e intensificarse la regulación económica. En 1931 el Consejo Nacional de Administración establece políticas de protección que se apoyaban en medidas de control del comercio exterior y control en el mercado cambiario. Se limitaba el ingreso de productos importados competitivos de la industria de sustitución nacional y por medio de la desvalorización del peso se pretendían proteger los precios de los productos ganaderos, dinamizando el mercado interno. Estas medidas propiciaron en Uruguay, al igual que muchos otros países latinoamericanos, el surgimiento de un nuevo modelo productivo, alejándolo del tradicional modelo agroexportador (Bertino et. al 2001: 49-55).

Para la corriente teórica de centro-periferia, Uruguay se encuentra inserto en un sistema que induce al país a la especialización productiva, inhibiendo en primera instancia, un posible proceso de industrialización espontánea. En este contexto, es necesario que el Estado aplique una política proteccionista que reoriente los excedentes hacia la misma (Bértola 1991: 241). Teniendo en cuenta el carácter dependiente de la economía de Uruguay, podría entenderse que en el período analizado contradijo en cierta medida esta condición si se observan las actividades económicas que impulsaron el crecimiento económico. A partir de la década de los treinta, pero con más acento desde el 1945 el eje del desarrollo económico viró del agro hacia la industria.

Simultáneamente, el sector ganadero pasaba por un proceso particular, a partir de la década del treinta a pesar de las importantes ganancias generadas en el sector

factores de orden tecnológico estaban determinando una muy baja tasa marginal de ganancia. No había dentro del sector alternativas de reproducción ampliada, ya que no se conocían posibilidades de producción intensiva, la única opción era que algunos productores salieran a colocar sus capitales fuera del sector (IECON 1969: 149). Por lo tanto, según el “Proceso económico...”, el estancamiento del sector ganadero y el proceso de industrialización estuvieron vinculados por el hecho de que el capital que demandó la industria para su desarrollo habría de originarse en el sector ganadero.

Al caer la participación del sector agropecuario en el PIB también cayó su incidencia en el crecimiento del mismo. Lo contrario ocurrió con la industria manufacturera. En particular dentro de la actividad agropecuaria, el estancamiento estuvo en la actividad ganadera. Dentro de la actividad agropecuaria, fue el sector ganadero que presentó tasas de crecimiento poco significativas, creció solo al 0,3% entre 1930 y 1955, que revelaban un estancamiento en el sector (Bertino y Tajam 1999: 26).

El fenómeno del estancamiento tiene varias interpretaciones. La visión marxista señaló que el estancamiento fue consecuencia del latifundio como forma de la concentración de la propiedad vinculadas a las características extensivas y tradicionales de la producción ganadera (IECON 1969).

Por su parte, en los sesenta, la CIDE-OPYPA en el “Estudio Económico y Social de la Agricultura en el Uruguay” interpretó el fenómeno de manera diferente. Sostenía que el estancamiento ganadero radicaba fundamentalmente en la no incorporación de

cambio tecnológico. De ahí la importancia de la profundización de las actividades de los servicios de investigación y extensión. Asimismo, consideraba que si bien hubiera existido la disponibilidad tecnológica su incorporación hubiese encontrado obstáculos inherente a factores institucionales de la actividad ganadera “como el pequeño tamaño de los predios minifundistas, la falta de garantías para la producción de los arrendatarios -que inhibe inversiones de largo plazo- y el alto nivel de las ganancias en el caso de los latifundistas -que inhibe la inversión productiva” (Bértola 1991: 118).

La dependencia tecnológica fue una característica común del proceso de industrialización de toda Latinoamérica. Específico de Uruguay fue la dependencia de las importaciones de combustibles y la ausencia de un sector que produjera bienes de capital. Esto detuvo en cierta medida el cambio en la estructura productiva. Excepto los sectores textil y cárnico el resto de la actividad manufacturera no estuvo en condiciones de generar divisas para la importación de insumos necesarios para su funcionamiento.

5.2.1.2 La economía uruguaya durante la guerra y postguerra

El período bélico -1939-1944- frenó el crecimiento del PBI con decrecimiento en 1940 (-4,4%), 1942 (-8,4%) y 1943 (-2,9%). En 1944 el producto recupera la caída de los años anteriores, y comienza una fase de expansión hasta 1955 solo interrumpida por un año de decrecimiento -1952- (Bertino y Tajam 1999).

El desabastecimiento producto de la guerra, el estancamiento del agro y la reducida demanda interna consecuencia de los deprimidos salarios, se conjugaron afectando

las industrias, tanto las que utilizaban insumos nacionales como las que necesitaban importados. La industria de la construcción se enfrentó con la dificultad de obtención de insumos que provenían del exterior, en especial el hierro.

La Segunda Guerra Mundial hizo que los precios internacionales de las materias primas aumentaran a causa de la demanda internacional. Por otro lado, las dificultades para intercambiar productos con los países en conflicto, impedía en muchos casos la importación de productos desde esos destinos. De esa forma, las balanzas de pagos de los países que estaban implantando el modelo ISI tendían a tener saldos positivos con la consecuente acumulación de divisas, que permitía contar con fondos para financiar las industrias. Sin embargo, la escasez de materias primas y combustibles permitió el crecimiento a aquellos sectores menos dependientes de insumos externos y más intensivos en mano de obra, estableciendo un patrón de crecimiento industrial “sesgado” hacia determinadas actividades.

Existe un amplio consenso en considerar que luego de la Segunda Guerra Mundial se materializó un importante empuje industrial. Sin embargo, la ausencia de datos confiables y estadísticas de la época, no admite una única interpretación de los orígenes, proceso y características de esta industrialización (Bértola 1991).

En la inmediata posguerra los controles en las importaciones fueron más laxos, con el sentido de facilitar a la industria los bienes de capital que eran necesarios para su desarrollo. El control sobre importaciones y exportaciones comenzó a tomar más

fuerza a partir de 1947 junto con la fijación de prioridades en la asignación de divisas y el establecimiento de tipos de cambios diferenciados.

La recuperación de la economía europea supuso un incremento de la demanda de materias primas y alimentos, y por lo tanto un aumento de precios de los mismos. Si bien el nivel de exportaciones se mantuvo estancado, los términos de intercambio favorables aumentaron el poder de compra de las exportaciones. Lo anterior sumado a regulaciones tales como el sistema de tipos de cambio múltiples y las regulaciones en la materia y contralor de exportaciones e importaciones permitieron la acumulación de divisas necesarias para la importación de insumos y tecnología para la industria.

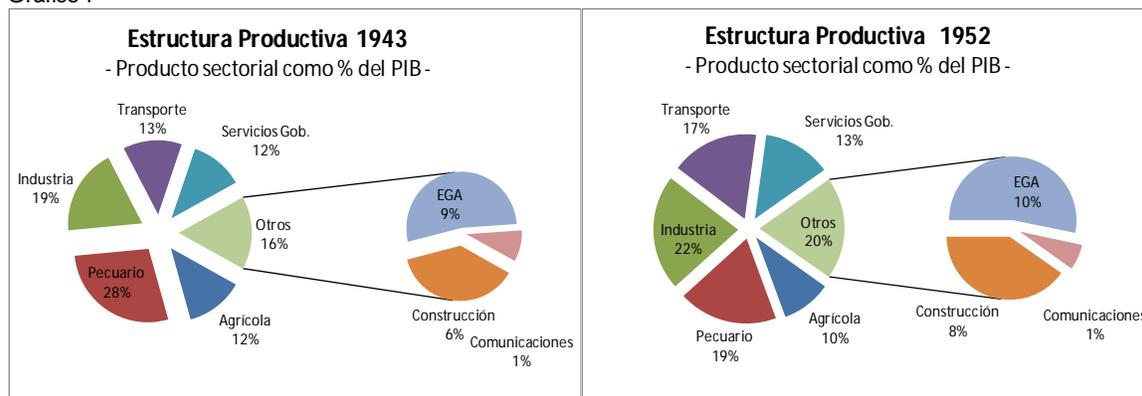
Se generó un fuerte dinamismo interno, con base en la redistribución del ingreso que alcanzó a los sectores populares urbanos, mejorando su capacidad de compra y nivel de consumo. Los cambios en la estructura productiva del país provocaron un aumento de los establecimientos industriales, y de la cantidad de residentes en el medio urbano, repercutiendo en el complejo social (Bertino et. al 2001: 27-29).

Al interior de la industria, los desempeños fueron muy dispares. Las ramas vinculadas a la exportación crecieron poco, excepto aquellas favorecidas por los altos precios internacionales. Por su parte, interesa saber que sucedió con los sectores que corresponden a los grupos de actividad de esta tesis durante el período de estudio. Del estudio de Bertino y Tajam (1999: 26) se obtiene el desempeño de la construcción, usinas de electricidad, gas y agua, teléfonos y telegráficas. La construcción creció a una tasa de 7.8% en el período 1943-1955. Sin embargo, observando el desempeño año a año se verifica que tuvo fluctuaciones, elemento que

se explica por las características propias del sector, que hacen que sea muy sensible a los ciclos económicos. En la composición a la interna del sector, ocurre que la construcción privada tiene caídas más acentuadas que la construcción pública, debido a que ésta última es empleada para mitigar los efectos de las crisis.

El conjunto electricidad, gas y agua registró un crecimiento del 9.3%, y para las comunicaciones la tasa fue de 4.7% para el período 1943-1955.

Gráfico I



Fuente: Elaboración propia en base a Bertino y Tajam (1999) pág. 75

En cuanto a la estructura productiva, observando punta a punta los años 1943 y 1952 se observa que la Industria de la Construcción y los sectores de Electricidad, Gas y Agua, aumentaron su participación en el producto (Bertino y Tajam 1999: 75).

Refiriéndose a la asistencia de Salud, Mieres (1997) afirma que no existen datos acerca de cuántos eran los beneficiarios de la atención mutual en este período, pero estima que en el entorno del 10% de la población del país estaba afiliada al

mutualismo en 1935. El mismo autor hace referencia a cifras de Barrán de 1992⁹ en las que el 61,5% de la población de los barrios populares de Montevideo estaba afiliada a mutualistas en 1930.

El autor considera que la mejora de la capacidad de compra de la población en las primeras décadas del siglo XX, unida a la inexistencia de un sistema de seguridad público que cubriera los servicios de salud, tuvieron como resultado el aumento de la demanda de servicios de salud privados. Su precio era relativamente accesible, ya que el costo principal de la atención la constituía el recurso humano, no muy bien remunerado, y que los exámenes y medicamentos no tenían gran sofisticación. Con la tendencia al aumento de la asistencia colectivizada, el costo de pago a los médicos se dividía entre más socios, disminuyendo su precio y aumentando aún más su accesibilidad (Mieres 1997).

5.2.2 Contexto jurídico: reglas y “ambiente legal” en el que surgen los Consejos de Salarios

La colaboración tripartita crecía en la época a nivel internacional. Uruguay, como miembro de la OIT, adquiere el compromiso de establecer métodos para la fijación de salarios mínimos por la institución del convenio 26 de la OIT en Ginebra en 1928 y su rectificación en 1930. Desde ese momento Uruguay quedó incumpliendo el compromiso adquirido hasta la ley de 1943. En ese lapso, únicamente se determinó

⁹ El autor cita a Barrán, J.P. Medicina y sociedad en el Uruguay del Novecientos. El poder de curar. Ediciones de la Banda Oriental. 1992.

un mecanismo de fijación de salarios mínimos para el trabajo a domicilio (consejos mixtos, 1940).

Durante el decenio 1910-1920 se concretaron una serie de leyes que tendieron a mejorar las condiciones de trabajo y vida de los asalariados correspondiendo al período de la segunda presidencia personal de José Batlle y Ordóñez (1911-1915) un número importante de proyectos en ese sentido, aunque algunos de ellos no alcanzaran sanción o lo hicieran más tarde. Entre las leyes aprobadas merecen especial mención la que fija la jornada laboral en 8 horas (1915), la “ley de la silla” (1918), prohibición de trabajo nocturno en ciertas áreas (1918), pensiones a la vejez (1919), descanso semanal obligatorio (1920), responsabilidad patronal sobre accidentes de trabajo (1920). Algunas de estos derechos, gracias a la movilización obrera, se lograron implantar antes de la aprobación de las leyes que les darían valor universal (Rodríguez y Visconti 2008).

Entre 1933 y 1943 se reglamentó por decretos la **licencia** paga, beneficio que se estableció inicialmente para los empleados de comercio y de las oficinas de propiedad de privada con más de un año de servicios, pero que fue progresivamente expandiéndose a trabajadores de otras ramas (Porrini 2005: 146).

En enero de 1940 se dictó la ley No. 9.910 que buscaba mejorar las condiciones laborales de los trabajadores a domicilio y que según Porrini procuraba “formalizar” a este sector. En Diciembre de 1941 se dictó una ley que procuraba resolver el problema “post zafra” de los frigoríficos, que generaba una inestabilidad laboral muy

importante en los trabajadores de esa rama. Con esta legislación se aseguraba una **jornada mínima** mensual fuera del período de zafra, garantizando al empleado un ingreso mínimo proveniente de su trabajo (Porrini 2005: 147).

En relación a la *previsión social*, la ley No. 9.940 de julio de 1940 extendió a todos los funcionarios públicos el derecho al régimen de jubilaciones, en julio de 1942, por decreto-ley 10.197, al servicio doméstico y finalmente en enero de 1943 por decreto-ley 10.318 al trabajador rural (Porrini 2005: 147-148).

De todas formas, la legislación aún no había abarcado ciertos aspectos de las relaciones laborales, como son la **negociación colectiva y el salario mínimo. Ante de la ley de 1943** hubo varias propuestas de carácter diverso. Según Barbagelata¹⁰ (1973 pág.481), **en el plano académico** ya se manejaba la idea de que se creara un marco regulatorio que fuera el que encauzara y diera efectividad a la negociación colectiva.

5.2.3 Negociación colectiva en la Región

El análisis de esta sección hará foco, en los elementos integrantes de la negociación colectiva de América Latina y la región, inscriptos en un SRLL. De esta manera, las variables buscadas se relacionan en primer lugar con un contexto económico, político y cultural determinados. El marco jurídico, será visto tanto como impulsor, factor de

Es el Dr. Eduardo Acevedo, quien estableció los lineamientos para una ley sobre los *contratos colectivos de trabajo*, en el año 1913, pero pese al prestigio del autor, la iniciativa parlamentaria que recogió estas bases, no prosperó.

crecimiento o consecuencia de la negociación colectiva. Por último, se analizará el rol de los actores involucrados, su participación y grado de cooperación-conflicto.

5.2.3.1 Particularidades del sistema latinoamericano.

El SRRL Latinoamericano, durante muchos años, se caracterizó por el legalismo e intervencionismo del Estado, la acentuación del conflicto, la preferencia por los enfoques jurídicos y la adopción de un modelo descentralizado de negociación colectiva. Estas características parecían anunciar un escenario de escasa participación de las partes, tendencia que se acentuaba por los ataques a la libertad sindical (Córdova1981:1-3).

Si bien es posible encontrar algunos ejemplos de convenios colectivos en los dos primeros decenios del siglo pasado, no puede decirse que la negociación haya sido un método usual para fijar salarios y condiciones de trabajo. De esta forma hasta los años 50, la negociación colectiva en América Latina ocupó un espacio limitado en el SRRL, con la excepción de algunos países, como Argentina, México y Uruguay donde, por sus particularidades, ese mecanismo se utilizó más tempranamente. A partir de entonces fue ganando terreno en la mayoría de los países, aunque también conoce sus períodos de retrocesos (Bronstein 1981 83-84). Las causas del crecimiento de las negociaciones colectivas varían entre los países y según la óptica que se miran. Por un lado, la misma se puede ver como consecuencia de los avances en los procesos de industrialización, que trajo como consecuencia un aumento en el número de grandes y medianas empresas, ello provocó una concentración mayor de

trabajadores aumentando la complejidad en las relaciones y creando la necesidad de establecer reglas que se ajusten a cada empresa.

Otra razón es de carácter sociológico y apunta hacia un cambio de actitud de trabajadores y empleadores. Éstos estuvieron más predispuestos a romper con la tradición paternalista e individualista y hacer participar a sus organizaciones activamente en las decisiones en las relaciones laborales. Desde el punto de vista de la regulación estatal, la inflexibilidad de los códigos de trabajo para adaptarse a las nuevas pautas de relaciones laborales, llevaron a que las negociaciones colectivas se hayan presentado como un complemento natural de esos códigos que permitieron flexibilizar el accionar de los actores en la práctica (Córdova 1981:7).

El sistema político condiciona el desarrollo de las relaciones laborales, cuestión que quedó evidenciada en el Cono Sur donde la negociación colectiva llegó incluso a desaparecer durante las dictaduras. Esto muestra que de todas las instituciones del SRRL, la negociación colectiva es la más sensible a la coyuntura política.

Si bien no se advierte ejemplo alguno de legislación que haya anticipado el cambio hacia el comportamiento autónomo de los actores, no hay dudas de que las medidas legislativas han influido en el nivel y forma de cómo se lleva a cabo la negociación. Sin embargo, las normas dirigidas a fomentar y canalizar las relaciones colectivas fueron muchas veces insuficientes o inadecuadas (Córdova 1981: 12-13)

Respecto a los actores principales, la negociación colectiva fue concebida en los países industrializados como un mecanismo bilateral; trabajadores y empleadores. Pero en América Latina, el Estado cumplió un papel de suma importancia, puesto que los procedimientos casi siempre presuponen su intervención poca más que necesaria y a menudo le confieren un fuerte poder de tutela.

La participación de la autoridad del trabajo garantizaba, no solamente un terreno neutral donde poder discutir, sino una eventual salida a las situaciones de estancamiento (Bronstein 1981: 90-91). La práctica en el campo laboral llevó a comprender que sin el apoyo de las organizaciones obreras y patronales, la aplicación de políticas laborales carecerían de una eficacia significativa.

El tripartismo, tuvo que ver con el interés de los gobiernos de promover la participación activa de los actores sociales en la elaboración y aplicación de las políticas laborales. Servía además, para llegar a otros propósitos, como el de alcanzar un mínimo de consenso social, logrando el apoyo de organizaciones de trabajadores y empresarios. También permitió a la autoridad del trabajo posicionarse en un lugar privilegiado en relación a otros organismos.

5.2.3.2 Argentina

Los antecedentes de la cooperación tripartita en Argentina se remontan a las primeras décadas de este siglo. Los consejos de mediación de tipo tripartito encargados de intervenir en la solución de los conflictos de trabajo datan de 1912. El

alcance de la negociación tripartita incluía la fijación de salarios mínimos y otras condiciones de trabajo, la solución de conflictos y la administración de seguros sociales (Córdova 1981:137).

Si bien contaba con este antecedente no se establecería ninguna reglamentación orgánica sobre el tema hasta 1953. Como primera aproximación, la Secretaría del Trabajo y Previsión emitió una resolución por la cual los convenios colectivos que establecieran condiciones generales de trabajo y salarios deberían ser redactados por medio de ese organismo (Ruprecht 1973: 264-265).

El 29 de abril de 1953 se aprobó la ley 14.250 siendo reglamentada por el decreto 6.582 un año más tarde. Según Ruprecht (1973: 263-264) no queda claro en la Ley lo que se entiende por Negociación Colectiva, no obstante reglamenta sus alcances, efectos, celebración, etc.

Varios son los factores que incidieron en el surgimiento de la legislación sobre Negociación Colectiva en Argentina. Un factor fundamental a considerar fue la alianza entre el movimiento obrero y el peronismo que se produjo durante el período 1943-1955. Desde la versión más sociológica y revisionista sobre el tema, los sindicatos anteriores al periodo peronista, estaban integrados principalmente por los descendientes de inmigrantes extranjeros, con cierta formación político-sindical, autonomía, y más afianzados a la producción industrial. Estos a su vez, fueron los que participaron en la conformación del movimiento peronista (Pontoni 2010:2) La alianza

obrero-peronista se evidencia, entre otras cosas, por la creciente participación política de dirigentes sindicales al interior del peronismo, lo cual también viabilizó la sanción de la ley de negociación colectiva en 1953.

Asimismo, tanto las condiciones económicas como las políticas y sociales, contribuyeron a la sanción de la ley. En cuanto a los primeros, una segunda fase del proceso de industrialización por sustitución de importaciones estaba instalada. Ésta se basaba en una acumulación extensiva del capital y en un “crecimiento hacia adentro”, razón por la cual los puestos de trabajo fundamentalmente en la industria se incrementaron y a su vez que los salarios reales quedaron por encima a los del resto de los países latinoamericanos (Pontoni 2010:2).

En lo referente al contexto social, se destaca que el aumento de la cantidad de trabajadores industriales tornó necesario generar un espacio de participación en la estructura de poder. La suma de estas condiciones durante el período preparó el terreno para la consolidación de los derechos sociales y sindicales.

Si bien la ley argentina no establece cuales son las actividades reguladas por los convenios colectivos, por decreto se determina cuales son las actividades que no quedarían cubiertas. Se excluye a los trabajadores de la administración pública (nacional, provincial o municipal); trabajadores rurales y trabajadores a domicilio. Cabe destacar las actividades excluidas de la regulación colectiva contractual para el caso argentino, a grandes rasgos, son las mismas que no entraban dentro de la negociación de los Consejos de Salarios en Uruguay en el período que se estudia en este trabajo (Ruprecht 1973: 265-266).

Con respecto a los actores que llevarán adelante la negociación, la ley 14.250 establece algunas consideraciones. Por parte de los trabajadores los agentes que estarían facultados a celebrar convenios colectivos amparados por dicha ley son las asociaciones profesionales con personería gremial y dentro de cada rama de actividad aquella que sea suficientemente representativa.

En la celebración de los convenios colectivos, en primer lugar, los trabajadores y empleadores llegan a un acuerdo actuando con total autonomía, luego el Estado interviene aceptando o no lo convenido. En caso de aceptarlo, los efectos del acuerdo se extienden a todos los empleados y empresarios de una rama de actividad (Ruprecht 1973: 265-269).

5.2.3.3 Brasil

En las primeras décadas del siglo XX Brasil vivió un clima de gran agitación social. Junto con la urbanización y el crecimiento de la producción industrial comenzaba a constituirse el proletariado urbano. Estos tiempos estuvieron caracterizados por huelgas permanentes en los grandes centros urbanos. (De Moraes 1973: 312-313)

Es en este marco que surge una historia de acuerdos colectivos espontáneos entre colectividades obreras y patronales que intentaron suavizar los conflictos. Fueron compromisos de convivencia que significaban paz y mejoras en las condiciones de trabajo de la clase obrera. Sin embargo, de Moraes considera que el Estado mantuvo

una posición hostil hacia los trabajadores. Hasta 1932 no existía legislación en relación a las condiciones de trabajo. Solamente se tuvo en cuenta la constitución de comisiones de arbitraje como instrumento preventivo de huelgas, aunque en la práctica no tuvo el éxito esperado (De Moraes 1973: 314-315).

Con la victoria del movimiento revolucionario de 1930, asumieron cargos de dirección algunas personalidades que años antes habían luchado por la clase obrera. Así es que en los años siguientes se instituyeron los decretos N° 19.770 el N° 21.396 y el N° 21.761. Los dos primeros sobre sindicalización y creación de Comisiones Mixtas de Conciliación y el último la Convención Colectiva de trabajo que data del año 1932 (De Moraes 1973: 317).

El decreto N° 21.761, establecía que, además de los sindicatos, cualquier agrupación de trabajadores y empresarios podían celebrar convenciones colectivas. Además, con la aprobación de este decreto se pretendió regular la negociación colectiva por acto administrativo del Ministerio de Trabajo Industria y Comercio. Habiendo cumplido con requisitos mínimos de participación de las partes este Ministerio podía extender lo acordado, en los respectivos Estados o Municipios en el que se llegó al acuerdo, a los demás empleados y empleadores del mismo ramo de actividad. En los hechos, pocos fueron los casos en los que se utilizó este mecanismo. Igualmente, cabe destacar que luego de la promulgación de la ley se celebraron innumerables convenios en todo el territorio (De Moraes 1973: 319).

En las principales ciudades fue importante la tarea realizada por las Comisiones Mixtas (1973: 321), instituidas en 1933, cuyo principal cometido fue el de dirimir conflictos colectivos de trabajo, especialmente tratando de evitar la formación de huelgas.

Con la constitución de 1934 se reconocen e incorporan, por primera vez, las convenciones colectivas de trabajo. La constitución de 1937, establece, en uno de sus artículos, que el sindicato reconocido por el Estado tiene el derecho de estipular contratos colectivos obligatorios para todos sus asociados y en otro establece que los convenios serán aplicados a todos los empleados que representan (De Moraes 1973: 322-323).

Desde 1935, año en el que se decretó el estado de guerra, tal como sucedió en el período dictatorial en Uruguay, no solamente se suprimieron algunos derechos obreros y sindicales, como el derecho a la huelga, sino que la falta de libertad y autonomía sindical desalentaron los procesos de negociación colectiva. Sin duda que esto influyó en el desarrollo de un débil movimiento sindical.

La institución del salario mínimo en Brasil fue regulada por la ley N° 185 de enero de 1936 y por el decreto-ley N° 399 de abril de 1938, en el gobierno de Getulio Vargas. El salario mínimo entró en vigor en 1940, siendo el 1° de mayo de ese mismo año que se fijó su valor por decreto-ley N° 2.162.

Restablecidas las libertades democráticas en 1946 las autoridades administrativas y judiciales, fueron homologando convenios salariales en forma independiente de la Legislación con el fin de evitar posibles huelgas y conflictos. En los años anteriores a 1964 la Justicia del Trabajo se vio forzada a continuar con esa modalidad de homologación (De Moraes 1973: 325).

5.2.3.4 Chile

En la legislación laboral chilena se define únicamente el contrato colectivo de trabajo. En la práctica, también se aplicaron las actas de advenimiento con el fin de regular los conflictos colectivos son un acuerdo que se realizan cuando el conflicto se plantea entre trabajador individual y la empresa, no participando los sindicatos (Covarrubias 1973: 372)

Al contrato de trabajo se agregan también, los convenios colectivos de trabajo llevada a cabo en el marco de las Comisiones Tripartitas, creadas por la ley N° 17.074 de 1968 que faculta al Presidente de la República a crear estas comisiones integradas por representantes de los trabajadores, empleadores y el Estado (Covarrubias 1973: 379).

Los efectos del convenio colectivo, celebrado por un sindicato, alcanzan a todos los trabajadores, independientemente si estuvieran afiliados al mismo, que prestan servicio en la o las empresas que intervinieron en el contrato.

Siguiendo a Covarrubias (1973: 376) los contratos colectivos de trabajo en la legislación chilena, una vez celebrados, obligaban al sindicato que participó de la negociación, haciendo caer esta responsabilidad en su patrimonio, responsabilidad que se extiende aún disuelto el sindicato. Para ello, es que el mismo queda obligado a formar un fondo especial de garantía. Este caso es un punto particular de los contratos colectivos.

El código de trabajo no contempla la extensión de los convenios colectivos, con promulgación de la ley 16.625 se dio la posibilidad de hacerlo pero solo sobre los sindicatos de campesinos (Covarrubias 1973: 376).

Al formar una parte relevante dentro de la economía chilena, los convenios colectivos celebrados por los sindicatos de la industria del cobre, contienen disposiciones especiales para el caso. Ellas tienen que ver sobre todo con los plazos para la realización de convenios y respecto a la duración de los mismos.

Las Comisiones Tripartitas, creadas por la ley N° 17.074, se encargaban de fijar remuneraciones y condiciones de trabajo mínimas por rama de actividad y además por unanimidad de sus miembros se podían fijar también remuneraciones máximas también por rama de actividad. Las disposiciones de la comisiones eran extensivas para todos los trabajadores y empleadores de las respectivas ramas (Covarrubias 1973: 379). El antecedente inmediato a dichas Comisiones, fueron las Comisiones Permanentes del Tarifado Nacional de la Construcción, encargadas de fijar las condiciones mínimas de trabajo y los salarios de la rama. Además de las Comisiones

Tripartitas, el Código de trabajo contempla la posibilidad de crear Comisiones Mixtas de patrones y obreros para fijar remuneraciones mínimas en una determinada rama industrial.

5.3 Interacción de los actores

5.3.1 Negociación Colectiva

Para comenzar esta sección, es pertinente la definición acuñada por Ermida (2004: 86) sobre negociación y convenio colectivo. *“La negociación colectiva es el trámite, el procedimiento, el conjunto de tratativas –formal o informal, orgánico e inorgánico– tendiente a la celebración de un convenio colectivo, mientras que este es el negocio jurídico resultante, que tiene la particularidad de crear normas jurídicas (negocio jurídico normativo)”*.

Ermida (2004: 86-87) distingue tres modelos históricos de negociación colectiva en Uruguay. Previo a la sanción de la ley 10.449, la negociación colectiva fue “pura, bilateral y libre”, predominantemente por oficios. Se trata de una negociación espontánea, sin participación del Estado, ni reglamentación heterónoma. A partir de 1944, los consejos de salarios imponen un mecanismo de fijación de salarios mínimos por categorías y rama de actividad. La ley determina “una negociación trilateral, obligatoria y procedimentalizada”, la materia de negociación en los consejos de salarios es, precisamente el salario que se establece por categoría, que se plasma en “laudos”. Pero simultáneamente los actores negocian otras condiciones de trabajo, situación que determina “modelos eclécticos de negociación: ni sólo los convenios

colectivo “puros”, ni sólo los laudos de consejos de salarios tal cual estaban previstos en la ley” (Ermida 2004: 87).

Barbagelata (1973:477-479) señala que la negociación colectiva de trabajo en el Uruguay es un producto espontáneo de las relaciones de trabajo. Cómo ya se ha mencionado la acción obrera tuvo éxitos parciales en sus reivindicaciones antes de finalizar el siglo XIX logrando “compromisos” con la patronal que ponían fin a los conflictos. Si bien estos no eran convenios colectivos en sentido estricto como se conocen hoy en día, fueron “fuente de una nueva forma de regular las relaciones de trabajo”. Estos acuerdos se materializaron en declaraciones aparentemente unilaterales, de la parte patronal; hasta son meramente verbales o tácitos, o surgen implícitamente de las nuevas condiciones laborales que se ponen en práctica en los establecimientos.

No existía legislación que se refiera estrictamente a la actividad sindical, en sentido amplio se puede mencionar la ley de 28 de junio de 1897, sobre derecho de reunión que daba el mismo trato a las asociaciones gremiales que a las demás asociaciones civiles. Al respecto cabe la apreciación que tanto el sector patronal como el obrero, aunque por razones diferentes, se oponían a toda intervención legal. Es así que los acuerdos colectivos hasta la década del 30 fueron simples pactos gremiales, análogos a los *agreements* que se conciertan en los países que carecen de legislación instrumental sobre esta materia (Barbagelata 1973: 480-483).

A partir del siglo XX la legislación laboral avanzó rápidamente pero por principios ideológicos el sindicalismo ignoró la legislación y concertó convenios colectivos sobre materia ya legislada. Es por ello que, Barbagelata (1973:484) considera que la acción sindical fue incapaz en conseguir que se tarifaran los salarios cuando debió ser la principal materia de los convenios luego del primer cuarto de siglo, debido al marco legal ya existente.

Por otro lado, el sector patronal no reconocía la fijación de los salarios como materia a hacer negociada colectivamente. Consideraba que éstos debían estar determinados por la productividad de las empresas y por leyes económicas irremplazables.

En la Constitución de 1934 se consagra la negociación colectiva, el derecho de huelga y manda a la ley promover la creación de tribunales de conciliación y arbitraje (Barbagelata 1973:485).

En la industria de la construcción, los acuerdos alcanzados fueron especialmente insuficientes para fijar salarios debido a la alta proporción de empresarios no afiliados a la asociación más representativa de la época, la ya mencionada Liga de la Construcción. A pesar de que existían asociaciones sindicales fuertes, la subcontratación y la dispersión, dificultaron el control. Por los motivos esgrimidos, se promulgó la ley No. 9.675, única norma que trataría de los convenios colectivos y sus efectos por largo tiempo. Sin embargo la ley citada no sirvió a sus fines lo que se reveló al sancionarse en el año 1943 la ley 10.434 que estableció salarios mínimos en el sector (Barbagelata 1973:486-487).

Los legisladores detectaron esta situación y adjudicaron tal falla al débil poder de negociación obrera. En ese sentido se pretendió salvar la insuficiencia de fijación salarial por convenio mediante el régimen de Consejos de Salarios.

Para identificar como ha evolucionado la modalidad de fijación salarial en el Uruguay es ilustrativo el siguiente cuadro elaborado por el Ec. Daniel Olesker (2004: 100).

Modalidades de política salarial

	Con Ley Marco	Sin Ley Marco
Con participación del Estado	Neg. Tripartita (1)	Decreto salarial (2)
Sin participación del Estado	Neg. Bipartita (3)	Mercado total (4)

Previo a la sanción de la ley de 10.449, podemos hablar de una situación de mercado total, ya que si bien existió negociación bipartita fue insuficiente en materia de tarificación salarial, como ya se indicó. A partir de 1943 y hasta 1967, con la promulgación de dicha ley nos encontramos en la situación 1, de negociación tripartita. Una vez que se dejó de convocar a los Consejos de Salarios a partir de 1968 estamos en el caso 2, ya que dejándose de aplicar la ley referida el Estado reglamentó los salarios profesionales por decreto.

5.3.2 Consejos de Salarios

5.3.2.1 Origen de los Consejos de Salarios: primeras experiencias internacionales.

Según De Ferrari (1955: 102), el origen más remoto de los Consejos de Salarios se encuentra en las leyes promulgadas en 1890 en Australia y Nueva Zelandia, a raíz de una huelga marítima. Plá (1956: 152-153) afirma que los consejos de salarios se originan en el Estado de Victoria (Australia); en este Estado debido a la explotación que sufrían los obreros a domicilio se designó una comisión investigadora que empezó a actuar en 1892. En su informe, de 1895, propuso que debían fijarse salarios mínimos por Comités de Industrias, en aquellas donde la situación obrera fuera más acuciante. Esta idea se concretó en 1896, estableciéndose varios consejos de 11 miembros: 5 delegados patronales, 5 delegados obreros y 1 delegado neutral elegido en otro medio.

En primera instancia se constituyeron consejos para determinadas industrias, unos por ser sectores profesionales en los cuales abundaban los trabajadores a domicilio, otros porque se pagaban en ellos salarios muy bajos.

El sistema se difundió con cierta rapidez; dentro de Australia se implantó en Australia meridional en 1906 y en 1908 en Nueva Gales del Sur incorporación tanto más significativa cuando desde hacía 10 años, se experimentaba en ese Estado el sistema del arbitraje obligatorio al estilo del de Nueva Zelandia. De Ferrari menciona, además, que la experiencia se extendió también a Queensland y Tasmania.

En 1909 crearon en Inglaterra organismos similares, los Consejos de Industrias, que se implantaron en aquellas donde predominaba el trabajo a domicilio y la explotación de los obreros, sectores en los cuales los salarios estaban muy deprimidos por la falta de organización obrera y poder sindical.

En 1913 (De Ferrari 1955: 104) varios Estados de Estados Unidos de América tomaron como base la experiencia inglesa para la promulgación de leyes creando consejos de salarios. De la misma manera lo hizo Francia en 1915, constituyendo consejos paritarios que debían fijar la remuneración mínima de los trabajadores a domicilio. Por otro lado Alemania en 1911 constituyó comités profesionales cuyo único cometido era el estudio de los salarios para combatir los “salarios de hambre”.

5.3.2.2 Antecedentes de los Consejos de Salarios en el Uruguay.

El primer proyecto sobre Consejos de Salarios fue presentado en el año 1912 por el Dr. Emilio Frugoni, luego en el año 1920, el Dr. Lorenzo Carnelli presentó otro similar. En el año 1929, también se presentaron otros tres proyectos y finalmente entre el año 1941 y 1943 fueron presentados cinco nuevos proyectos, entre ellos el del Dr. Emilio Frugoni que reactualizó su proyecto original (De Ferrari 1955: 98).

Como antecedente directo de los Consejos de Salarios, pueden mencionarse las “comisiones de salarios” para la industria de la vestimenta en Montevideo, producto de la ya referenciada ley sobre trabajo a domicilio. Por otro lado, en abril de 1941 a través de un decreto del PE se instituyeron ocho comisiones más para otras

actividades dentro del trabajo a domicilio. Estaban compuestas por dos delegados patronales, dos obreros y uno del PE (Porrini 2005: 150) y tenían el objetivo de fijar salarios para los trabajadores de las actividades correspondientes.

En 1938, el Partido Comunista, ante lo que consideraba una situación miserable de la clase trabajadora solicita el nombramiento de una comisión que investigara sus condiciones de vida. Dicha comisión emitió un informe en marzo de 1941 que denunciaba las penurias de la clase obrera; las precarias viviendas en las que vivían, los salarios insuficientes que percibían que no permitían sostener una familia de pocos integrantes y los métodos de trabajo que conducían al agotamiento de los obreros. También constató que el salario femenino era inferior al masculino y que no se reconocía la calificación de los trabajadores, pagándosele igual o peor al obrero calificado que al no calificado (Frega et al.1985: 30).

La comisión propuso la creación de comités paritarios de salarios mínimos por industria o grupo de industrias y el otorgamiento de asignaciones familiares. Asimismo, por considerar que existía un marcado desequilibrio entre el capital y el trabajo y un desamparo de los trabajadores por los bajos salarios y los despidos propone las siguientes medidas: establecer la sindicalización con personería jurídica; establecer tribunales de conciliación y arbitraje y legislar sobre los despidos y el régimen corporativo (Maronna y Trochón 1985: 30).

Posteriormente, se resuelve que la Comisión amplíe su investigación al comercio y al medio rural, no comprendidos en el informe, y que estudie los proyectos de ley que se relacionen a las conclusiones a las que había arribado en aquel.

En octubre de 1941 la Cámara de Representantes comenzó a discutir en la creación de consejos de salarios a través de tres proyectos de ley. El primero de ellos presentado en marzo de 1941, era el proyecto del Dr. Emilio Frugoni. Proponía la creación de comités o consejos de salarios responsables de la fijación del salario mínimo para cada categoría por rama industrial o comercial, no incluyendo a los trabajadores rurales. Su composición era de un representante del PE e igual número de representantes no menor a dos, de los obreros y patronos (Porrini 2005: 154).

La determinación del salario mínimo se llevaría a cabo bajo la condición de que la remuneración “asegure al obrero u empleado, en cada zona del país, un mínimo racional de alimentación, vestido, vivienda y cultura, para sí y para su familia”. El delegado del PE podría observar el salario determinado por no llegar este a cumplir la definición antedicha. A su vez, a pedido de las partes podría actuar como conciliador o como árbitro, y emitir resoluciones posteriormente rectificadas por las delegaciones involucradas (Porrini 2005: 154).

Otro proyecto fue presentado por el PE en setiembre de 1941. El mensaje hacía alusión al convenio 26 de de OIT, que establecía la obligación de establecer mecanismos de fijación salarial. Planteaba la creación de consejos de salarios para las actividades del comercio, la industria y servicios públicos, quedando excluidos los trabajadores rurales. El PE realizaría la división de actividades en grupos. Cuando fuese necesario y dada la complejidad de cada situación, se podrían constituir subconsejos, pero solamente para el estudio de los casos, no para tomar resoluciones. La integración se daría por partes iguales de trabajadores y empleadores, con un máximo de dos, y un delegado del Ministerio de Industria y

Trabajo. El PE sería responsable de determinar las medidas para la instalación de los Consejos y los procedimientos para la elección de delegados (Porrini 2005: 154).

La “Comisión investigadora de Vida, Trabajo y Salarios Obreros” presentó el tercer proyecto. Proponía la creación de Consejos de Salarios para la industria, el comercio y los servicios públicos, no atendidos por el Estado. Por otra parte, definía un salario rural según una escala acorde a los valores de la tierra y edad de los trabajadores. También incluía la creación de consejos para el trabajo doméstico e instituía como obligatorio el régimen de Cajas de Asignaciones familiares para empleadores y empleados (Porrini 2005: 155).

Luego de la discusión general del proyecto, no hubo observaciones por lo que se procedió a la discusión particular. En ella se suscitaron discrepancias en cuanto al salario mínimo rural; para resolver el tema se propuso una fórmula sustituta que fue rechazada. Finalmente el proyecto fue aprobado por Cámara de Diputados el 25 de noviembre de 1941. En la Cámara de Senadores, luego del golpe de Estado de febrero de 1942, no se logró consenso suficiente como para obtener su aprobación.

Restablecido el régimen democrático, con Amézaga como Presidente, el PE remitió en marzo de 1943 un nuevo proyecto que no incluía al trabajador rural, ni al doméstico ni tampoco contemplaba el salario mínimo base.

Por su lado, con una nueva propuesta, la Comisión de Legislación Social amplió el alcance del anterior proyecto; incluyó las asignaciones familiares y los puntos mencionados que el proyecto del PE excluía. La decisión de contemplar al trabajador

rural, se basaba en la necesidad de balancear la asimetría de poder entre patronos y obreros en esta actividad, ya que estos últimos, presentaban una notoria debilidad.: (Porrini 2005: 156-157)

Este proyecto tal como fuera presentado por la Comisión, lesionaba los intereses de productores rurales, comerciantes e industriales. Para estos dos últimos la mayor amenaza era la inclusión de un salario mínimo legal y la participación de los trabajadores en las deliberaciones de los Consejos (Maronna y Trochón 1985: 32).

Durante la discusión parlamentaria, como consecuencia de la presión de las gremiales empresariales rurales fundamentalmente y la intervención de los ministros de ganadería e industria y trabajo, se desglosaron los capítulos referidos a salario rural, domestico y “mínimo base” excluyéndose finalmente los artículos en controversia. La cámara de Senadores la aprobó sin modificaciones y se pasó al PE (Porrini 2005: 156-157).

5.3.2.3 Análisis de la ley de Consejos de Salarios

La ley No. 10.449, conocida como la ley de Consejos de Salarios, se promulgó el 12 de noviembre de 1943. Comprende tres temas: el salario mínimo, Consejos de Salarios y asignaciones familiares.

Sarthou (2004:48) distingue tres rasgos principales de la ley: tuitividad, metodología de fijación, electividad orgánica y concertación y la relación entre orden público social y orden público económico.

Distingue a la tuitividad como rasgo principal de la ley, que tiende a mitigar la desigualdad de las partes en el contrato de trabajo. Los instrumentos de esa tuitividad son: la noción rectora de salario justo, el estatuto de garantías protectoras, la periodicidad en la fijación del salario y la actuación del Consejo de Salarios como órgano de conciliación. Según el artículo 20 tendrían la función de “actuar como organismo de conciliación en los conflictos que se originen entre patrones y obreros del grupo para el que fueron constituidos”.

La ley procura asegurar al obrero un salario mínimo, definido este no como “salarium vitae” sino como “salarium personae” (Abdala 1946: 15). De esta forma, se abarca un espectro mucho más amplio que el de la simple subsistencia del empleado. La ley incorpora en sus principios legales un sistema normativo de caracteres sociales, tanto por la definición determinante de salario mínimo que emplea, como por el órgano que lo fija. El régimen legal superó el contenido meramente económico en la determinación del salario mínimo con determinantes de carácter humano y social, como se puede apreciar en el artículo 1: “el salario mínimo es aquel que se considera necesario en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, a fin de proveer a la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales” (Abdala 1946: 454).

El nivel de “vida decoroso” además de tener un connotación ética, tiende a un fin que se vincula no solo con la subsistencia del trabajador sino con la seguridad social. El primer artículo contempla los principios aprobados por la primera conferencia interamericana de Seguridad Social realizada en Santiago en Diciembre de 1942,

“cada país debe crear, mantener y acrecentar el valor intelectual, moral y físico de sus generaciones activas, preparar el camino de las generaciones venideras y sostener a las generaciones eliminadas de la vida productiva....” (Abdala 1946: 456).

Por otro lado, la ley establece cómo debían funcionar los Consejos de Salarios. En su artículo 9 la ley determina que “cada Consejo de Salarios, una vez constituido y en el plazo que en cada caso se fijaría, haría la clasificación por profesiones y categorías...la que se tomaría como base para la fijación de los salarios mínimos” contando para esto, con un plazo de 60 días desde la institución del consejo según decreto dictado con posterioridad.

Establece la integración de cada consejo de la siguiente manera: dos representantes de los patrones, dos de los empleados y tres del PE, uno de los cuales presidiría el consejo. El Instituto del Trabajo es responsable de preparar las listas de habilitados para votar, el PE de determinar las fechas de las elecciones de cada Consejo de Salarios y un tribunal de la Corte Electoral de controlar el proceso (Porrini 2005: 158).

En lo que refiere al salario femenino, no existe en la ley distinción alguna por sexo, ni discriminatoria ni alegando a la igualdad. Sin embargo, según Abdala (1946:16-17) en ella queda implícito que a igual trabajo, corresponde igual remuneración. El autor considera que, por razones de justicia y equidad, el salario debe establecerse en función del trabajo mismo, sin tener en cuenta el sexo de quien lo realiza. Sin embargo otra fue la decisión que tomó el PE por decreto.

A pesar de que en el decreto del 14 de diciembre de 1945 se expresa que a igualdad de tareas debe corresponder igual salario otra es en definitiva la solución que se adopta. En el mismo se distingue dos escenarios posibles en el que difiere el problema de la determinación del salario de la mujer. Por un lado, cuando trabaja en tareas propias o específicas femeninas y por otro lado cuando realiza tareas que son o pueden realizarlos tanto hombres como mujeres. En el primer caso no se presenta el problema de la equiparación de salarios y lo que debe haber es “una justa valorización y jerarquía de sus esfuerzos y función social e industrial”. En el segundo, se debe apreciar “juiciosa y medidamente, la utilidad y conveniencia del empleo de la mujer como sus posibilidades de rendimiento”. En el decreto se avala la desigualdad salarial aún cuando los rendimientos sean iguales en el caso de que haya “razones económicos sociales que así lo aconsejen”.

Se consideró que una equiparación salarial podría desplazar a las mujeres de las tareas no específicas, pero asimismo, que un desnivel muy grande podría desplazar al hombre. Se creyó que lo más conveniente era que, así como todas las decisiones de los CS, la solución debía ser hallada según las particularidades de cada actividad; sin embargo para evitar diferencias muy pronunciadas se estableció que en el caso de tareas que le son comunes a hombres y mujeres la diferencia salarial no podría ser mayor al 20%.

Esa fue la resolución con respecto a la diferenciación salarial por género del PE, sin embargo, fue otra la visión de muchos legisladores respecto al tema. Se sucedieron varios proyectos de ley entre 1943 y 1951 (Plá 1946) sobre salario femenino¹¹. En los

¹¹ Los proyectos se encuentran en el Anexo Digital

mismos se establece la igualdad de salarios entre hombres y mujeres y en la exposición parlamentaria de los motivos, varios puntos se repiten. Se alegan razones de justicia social y económica y se manifiesta la falsedad del argumento que se expone para justificar la diferencia salarial de una supuesta inferioridad de la mujer en el desempeño de las tareas. El desplazamiento del hombre efectuado por las mujeres demuestra su capacidad e idoneidad.

En muchos de estos proyectos no sólo se consagró la igualdad de salarios sin distinción de sexo sino que también sin distinción de edad, alegando también una discriminación salarial hacia los jóvenes en casos que se desempeña con la misma capacidad y rendimiento que el adulto. Esta distinción está avalada por la ley de CS que establece en su artículo 16 que se podrán tener presente, en la graduación de los salarios, situaciones especiales derivadas, por ejemplo de la edad. Artículo que pudo haber sido malinterpretado pues se han fijado retribuciones a los aprendices pero De Ferrari (1955: 164) resalta que la ley solo se aplica a los trabajadores y que en cuanto al aprendizaje, la ley solo faculta a los Consejos a reglamentarlo.

En cuanto a las decisiones de los consejos la ley establece que pueden ser tomadas por simple mayoría, las mismas pueden ser apeladas por el PE salvo aquellas que hayan sido adoptadas por unanimidad de sus integrantes. En este caso solo pueden ser revocadas por el consejo de ministros cuando no se cumpla con el art. 1, es decir cuando los salarios mínimos fijados no cumplan con los requisitos que la ley determina¹². Sólo se podrá fijar salarios mínimos si la votación de los mismos se hubiese incluido en el orden del día del consejo y la citación se hubiese hecho con al

¹² La ley describe como es el procedimiento en los Art. 28 y 29

menos 48 hs de anticipación. En caso contrario, solo será válida la votación si se realizara con representación de los tres sectores y se decidiese hacer por unanimidad.

La ley establece la vigencia de las tarifas fijadas por los Consejos de Salarios, si el laudo no lo hiciera. Según el art. 19 aplicarían 30 días después de su publicación. Asimismo, determina que la duración de los Consejos debía ser de un año.

Otro aspecto fundamental de la ley fue la creación del régimen de Cajas de Compensaciones para el pago de Asignaciones Familiares. La asignación fue un derecho establecido para todo empleado por cada hijo reconocido (Porrini 2005: 159).

Una vez que la ley entró en vigencia, se inició el proceso para reglamentar el nuevo sistema a través de diversos decretos. El decreto del 19 de Noviembre de 1943 estableció los procedimientos para la convocatoria de los Consejos de Salarios; la misma podría hacerse de oficio o a petición de parte. El derecho de petición podría ser ejercido por la tercera parte de los obreros de una industria o comercio, anotados en las planillas de trabajo y por los patronos o los sindicatos patronales o agrupaciones obreras con personería jurídica o reconocida por el PE. Este mismo decreto, establece que los empleadores quedaban obligados a enviar las nominas de trabajadores al Instituto Nacional del Trabajo.

El decreto del 21 de Abril de 1944 enumera, clasifica y agrupa las actividades a los efectos de la designación de Consejos de Salarios. Se formaron 20 grupos, por cada uno de los mismos la ley determinaba que se debía constituir un consejo (art. 6º). Sin

embargo está clasificación fue dinámica y se fue modificando a través de varios decretos. Los consejos podrían constituir subconsejos especiales o de peritos para estudiar problemas puntuales, pero solo a modo informativo (Porrini 2005: 158).

Según Abdala (1946: 13), “La ley revistió a los Consejos de Salarios de una fisionomía conciliadora, pacificadora, de entendimiento e inteligencia, que robustece en vínculo entre patronos y trabajadores. Uno de los logros principales de los Consejos de Salarios, fue el fortalecimiento de la relación entre empleadores y empleados. Teniendo en cuenta el contexto social de la época caracterizado por conflictos y convulsiones sociales, un organismo que llama al diálogo entre partes enfrentadas, y logra cumplir sus principales metas de entendimiento y acuerdo, tiene un gran merito, el cual se lo debe, en gran parte, a la ley que los crea, que es la que define sus características y procedimientos fundamentales.

En palabras de Sarthou (2004:44) “la ley buscó disciplinar el conflicto de salarios que junto con el horarios de trabajo, eran prevalentes en la controversia de capital y trabajo de fin de siglo XIX y primeros años del siglo XX, conduciendo a un cauce de colaboración de clases y transaccionalidad con un cierto arbitraje implícito del Estado, que permitiera sustituir la conflictividad abierta por la concertación tripartita”.

Este autor (2004:46) sostiene que la Ley cumple con el deber reglamentario de la justa remuneración que establece la Constitución de 1934 en su artículo 54. Aunque considera que el salario que se paga en una economía de mercado nunca puede ser justo, pues siempre existiría parte del trabajo que no se remunera y que se apropia el capitalista en forma de plusvalía. Considera, en cambio, que el concepto de salario

que se maneja en la ley es el de un salario vital amplio, ya que comprende no sólo la subsistencia del trabajador y su reproducción, sino también sus necesidades intelectuales y morales (Sarhou 2004: 50-51).

Por otro lado, resalta el papel de los Consejos de los Salarios en el fortalecimiento del sindicalismo, “al generar el derecho al debate sobre el salario, motivó el surgimiento de sindicatos donde no los había y el crecimiento en la participación en los ya existentes (Sarhou 2004:44).

Con una mirada actual, Ermida considera que probablemente “el régimen de consejos de salarios haya sido la mayor y más influyente experiencia de diálogo social y de tripartismo llevada a cabo en el Uruguay.” Tal aseveración se funda en la larga duración que tuvo la experiencia, en que abarcó todo el territorio nacional, en la importancia de las materias que reguló y en los efectos laborales que produjo. En este último punto Ermida se extiende, considerando que fue la principal, o tal vez la única, legislación nacional de promoción, soporte o apoyo a la sindicalización y a la negociación colectiva (Ermida: 2004: 92).

De Ferrari (1955: 103) no comparte la instauración de los Consejos de Salarios en Uruguay de la forma que la ley dispone. Según el autor este recurso o procedimiento debía ser destinado a suplir la falta de organización obrera y de poder sindical, por lo tanto aplicarse sólo en los sectores en que los obreros no cuenten con un poder tal para que exista una negociación entre las partes, como ser el caso de los trabajadores a domicilio o trabajadores rurales.

La experiencia internacional se alineó con esa opción. A fines del siglo XIX y principios del XX, como ya se indicó, se extendió la utilización de mecanismos de Consejos de Salarios en las industrias donde no había organización sindical alguna, o era muy débil, o regían salarios muy bajos y malas condiciones de trabajo. En cambio en Uruguay el método se universalizó, aplicándolo sin discriminación tanto a los obreros organizados como a los trabajadores desorganizados. El sistema obliga o permite la revisión general y periódica del salario. En los demás países se fija el salario cuando se presentan nuevas condiciones económicas, técnicas o sociales o cuando se producen fuertes fricciones entre el capital y el trabajo (De Ferrari 1955: 239-240).

Por lo tanto los salarios se revisan por el simple hecho de que se cumplan los plazos legales y no porque las condiciones económicas o técnicas lo ameriten. De esta manera, el autor considera que los empresarios volcarán todo aumento de salarios a precios, creándose un espiral de crecimiento de precios y salarios. De Ferrari, que escribe a más de 10 años de sancionada la ley, indica que en efecto se desató un “ciclo infernal” y que la ley no permitió mejorar las condiciones de los trabajadores, ni de la economía y que no modificó la distribución de la riqueza.

Font (1988:127-128), como muchos otros autores, entiende que la falla fundamental de la ley fue que la convocatoria de los Consejos de Salarios quedaba librada a la voluntad del PE, falla que quedaría en evidencia a partir de junio de 1968. El tema surge del inc. 2º del art. 5º donde se establece “en cualquier época el PE podrá provocar de oficio o a petición de parte...la constitución de Consejos de Salarios”. Según Barbagelata (2004: 70-1), se ha interpretado, generalmente, el “podrá” como

otorgándole una facultad discrecional irrestricta al Estado de convocar o no los consejos. Pero en su opinión la discrecionalidad de la Administración surge de los textos constitucionales o legales y no puede confundirse con arbitrariedad. El autor considera que el PE dispone, en efecto, de cierto margen; cuando procede de oficio puede demorar un tiempo razonable antes de realizar una nueva convocatoria o también puede no hacer lugar a peticiones que le sean cursadas, alegando, en cualquiera de los casos, que está funcionando adecuadamente otro mecanismo de fijación de salario y a su vez que no rigen salarios anormalmente bajos.

6. LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS

6.1 Hipótesis

Este trabajo procura estudiar la relación que hubo entre la instalación de los CS en Uruguay, y la evolución posterior del poder adquisitivo de los trabajadores. Cabe precisar que este estudio se enfoca en el análisis de salarios mínimos fijados por Consejos y no en salarios efectivamente percibidos por los trabajadores, considerando que los salarios mínimos negociados son un buen indicador de los efectivamente percibidos.

Sin embargo, siguiendo el marco teórico se reconoce que hay un contexto, normas e ideología que inciden en la relación entre los diversos actores, no siendo suficiente el estudio de la incidencia de los Consejos de Salarios sobre los salarios reales, para comprender su evolución. Siguiendo a Notaro et al. (2011: 54), "Se puede hipotetizar que los Consejos de Salarios fueron condición necesaria pero no suficiente para posibles aumentos de salarios. Necesaria porque obliga a negociar ajustes de salarios. No suficiente dado que los aumentos están condicionados por las capacidad de pago de las empresas, las relaciones de poder del sindicato – empresarios y la política del gobierno. Cada una de estas variables están a su vez condicionadas por el contexto económico, social y político...".

El trabajo procura responder las siguientes preguntas ¿aumentaron los salarios reales negociados en el período considerado de los grupos elegidos?; ¿la respuesta es la misma para todos los grupos y niveles de calificaciones? ¿Disminuyó la desigualdad

salarial? ¿Existe una brecha salarial entre los salarios negociados entre categorías femeninas y las restantes? ¿Y una entre las distintas calificaciones? De existir estas brechas, ¿cómo evolucionan en el periodo considerado?

La hipótesis fundamental que este trabajo se plantea es que los salarios reales aumentaron en el período considerado. La evolución de la economía, y la negociación salarial a través de CS, apoyan esta hipótesis. Además, diversos estudios¹³ afirman que efectivamente esto ocurrió.

Por otro lado, interesa también estudiar qué características tuvo ese aumento de salarios reales. Para ello, el estudio se focaliza en la relación entre el salario y otras variables de relevancia, y como esta vinculación evolucionó en el tiempo. Previo al período de estudio la “Comisión investigadora de Vida, Trabajo y Salarios Obreros” (Frega et al. 1985: 30) encuentra que los salarios no difieren para distintas calificaciones y que incluso obreros calificados podían ganar menos que obreros no calificados. Sin embargo, la definición de categorías por nivel de calificación y de salarios mínimos asociados a estas realizados por los CS, da la idea de que la aplicación de los mismos debería reconocer la calificación estableciendo mayores salarios a los obreros más calificados. De aquí surge la siguiente hipótesis: *los salarios negociados por CS fueron mayores a mayor nivel de calificación.*

Según las demás monografías de esta línea de investigación, las remuneraciones efectivamente fueron mayores a mayor nivel de instrucción de los trabajadores, asimismo, constatan que disminuyó la brecha salarial por calificaciones y que se

¹³ Ver Fuentes y Antecedentes

redujo la dispersión salarial en su conjunto. A la luz de este último resultado, el trabajo se plantea que *disminuyó la desigualdad salarial en su conjunto para cada grupo*.

Por otro lado, se considera pertinente estudiar la relación entre salario y género. Partiendo de la situación de desigualdad de la mujer en esos años tanto a nivel laboral, de derechos civiles, familiar, entre otros, *se considera que las remuneraciones de las mujeres son más bajas que las de los hombres*. Sin embargo, la creciente movilización de grupos de reivindicación femenina y los derechos que iban conquistando las mujeres, hace pensar que esa *brecha disminuyó* a lo largo del periodo.

6.2 Estrategia Empírica

La metodología del trabajo empírico consistió, en primera instancia, en la consulta de Diarios Oficiales. Se relevaron las resoluciones y decretos referentes a CS de los grupos elegidos del período de estudio. Luego, con la información obtenida, se completaron formularios resumen en los que se registraron los salarios nominales y las principales características de la negociación, sus participantes y resultados, estos constituyen una base de datos original¹⁴. Las categorías se clasificaron en Tipos de Ocupación (TO) de acuerdo a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de 1988 -CIUO 88- adaptada a Uruguay -CNUO 95- a un dígito y corregida en función de los objetivos del trabajo. La clasificación resultó en la siguiente división, TO 1, personal directivo y profesionales, TO 2 técnicos y profesionales de nivel medio, TO 3

¹⁴ Ver formularios en Anexo Digital

empleados de oficina, TO 4 vendedores, TO 5 trabajadores con oficios, TO 6 trabajadores semi calificados TO 7 trabajadores no calificados y, finalmente, TO 8 aprendices.¹⁵

Los grupos que estudia este trabajo, 4, 12, 18 y 19 fueron definidos por el decreto publicado en el Diario Oficial No. 11269 del 27/4/44. Dado que se verifica un grado de heterogeneidad a la interna del grupo 4 que dificulta su estudio, por una cuestión analítica, será desagregado por actividad siguiendo el criterio de la estructura general de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (Rev. 4) difundida por el INE¹⁶. Por otro lado el Grupo 19 también presenta cierto grado de heterogeneidad, razón por la cual será analizado tanto a nivel de subgrupo, como en su conjunto. En definitiva, las unidades de análisis serán Enseñanza, Servicios Sociales y de Salud, Instituciones Gremiales, Culturales, Deportivas y similares, Industria de la Construcción, Talleres Mecánicos y similares y Grupo 19: Empresas Telefónicas y Telegráficas, Empresa de Gas y Dique Seco y Empresas de Aguas Corrientes. Se consideraron sólo los Consejos que incluían al departamento de Montevideo debido a que el trabajo estudia sólo salarios laudados para la capital.

El análisis cuantitativo se basó en índices de salarios reales para los distintos TO, contruidos con las remuneraciones de las categorías pertenecientes al mismo TO. Se tomaron los salarios mensuales por grupo y se deflactaron con el Índice de Precios al Consumo elaborado por la Dirección General de Estadística y Censos, y luego se realizaron promedio por TO. El análisis cuantitativo consistió en el estudio de la

¹⁵ Ver detalle en Anexo Documental 13.4

¹⁶ www.ine.gub.uy (Ver en Anexo Digital)

evolución de estos índices durante el periodo de estudio, para observar si hubo pérdida o ganancia de poder adquisitivo para los trabajadores.

La fórmula empleada para el cálculo del salario real fue la siguiente:

Salario Nominal i * IPC j / IPC i = Salario real j_i (del periodo i en términos del periodo j)

Con i = mes del comienzo de la vigencia

Con j = Promedio de 1943

Para efectuar el análisis se eligieron meses relevantes donde hubieran laudado la mayoría de subgrupos de cada grupo. Se hicieron diagramas de Cajas con las remuneraciones de las categorías de los TO para cada grupo, en los momentos determinados. Este instrumental dio cuenta de la distribución de los salarios negociados por categoría ocupacional dentro de cada T.O. y mostró de una forma gráfica las distancias entre los promedio salariales entre TO. Los mismos momentos se utilizaron como referencia para elaborar promedios semestrales, tomándolos como centro. A su vez, se elaboraron gráficas continuas para representar la evolución de los salarios reales promedios negociados por TO de cada grupo y se construyeron promedios semestrales calendario para todo el período.

Sin embargo es oportuno aclarar que no se encontraron datos del número de trabajadores ocupados por categoría para ninguno de los grupos analizados, lo que significó una limitación al momento de analizar las medidas de dispersión. La media salarial propiamente dicha, es el promedio aritmético de los salarios de todos los trabajadores, es decir la suma de los salarios dividido la cantidad de trabajadores. En

este trabajo el promedio salarial calculado por TO es la sumatoria de los salarios de cada categoría de dicho TO, dividido entre el número de categorías del mismo.

Asimismo, ni los desvíos calculados, ni los diagramas de caja de este trabajo reflejan estrictamente la dispersión o desigualdad salarial. Sin embargo, pueden dar cuenta de cambios en la modalidad de negociación, en algunos casos refleja el perfeccionamiento de los Consejos de Salarios, dado que en ellas se pueden visualizar las diferencias en los salarios negociados por calificaciones, en un período determinado, o entre distintos momentos. En el análisis de resultados no fue siempre relevante/pertinente utilizar el diagrama de caja para todos los grupos comprendidos, por no tener categorías suficientes que lo ameritara su construcción.

En las demás monografías de esta línea de investigación se planteó el estudio de los salarios reales considerando las dos primeras rondas de negociación, salvo uno de ellos que consideró tres. El presente trabajo analiza los datos por período y no por rondas, por lo que relevar sólo dos de ellas no era suficiente para abarcar el periodo de estudio, especialmente con subgrupos que empiezan a laudar muy temprano y por lo tanto tienen más de dos rondas entre 1944 y 1952. Considerando únicamente las dos primeras rondas quedarían en los últimos años sólo los datos de los subgrupos que empezaron a laudar de forma tardía, razón por la cual, se incluyeron tantas rondas como fueran necesarias para cubrir todo el periodo de estudio. Con esta información se obtuvo una serie continua y completa de salarios promedios mensuales para el lapso considerado.

Asimismo, se analizó la discriminación salarial hacia las mujeres para ello se buscó en los laudos cláusulas discriminatorias y se analizó la posible brecha salarial, por cada TO, entre los salarios negociados para categorías femeninas y las restantes.

Para detectar esta brecha se compararon los “salarios femeninos” con los salarios de categorías que no eran definidas femeninas ni para menores, y se observó su evolución para corroborar si esta disminuía.

Al considerar el período de estudio se constató que el año 1952 fue particular, por un lado los precios aceleraron su crecimiento y el producto se estancó, por el otro, las medidas prontas de seguridad instauradas y los conflictos laborales en ese año evidencian que el clima económico y social había cambiado. Por esto y porque los promedios salariales en los entornos ya capturan efectivamente los efectos de los CS sobre el salario real la evaluación de las hipótesis se hizo considerando los resultados arrojados en estos. El año 1952, final de período considerado, será tenido en cuenta para la evolución continua del salario y para ver así el impacto en el salario de un año atípico para el período de estudio.

El análisis del salario mínimo real fue complementado con información relacionada con el grado de consenso-conflictividad, que será evaluado por el resultado de la votación del laudo y por las reservas al mismo. Asimismo, se consideraron las remuneraciones variables establecidas en los laudos, ya que al analizar los salarios mínimos reales mencionados anteriormente, se consideró exclusivamente las remuneraciones asociadas a una determinada extensión horaria. Dentro de

remuneración variable, se contemplaron las partidas que no estén asociadas a un horario, como remuneración por productividad o partidas especiales.

7. ANÁLISIS DE RESULTADOS

7.1 Grupo 4

El grupo 4 en el período considerado, está compuesto por tres agrupaciones que incluyen varios subgrupos cada una. Esto le da al grupo un carácter *heterogéneo*, tanto por abarcar subgrupos de distinta **naturaleza**, como instituciones de **distintos tamaños** y portes. El problema de las distintas naturalezas queda parcialmente contemplado en esta división, pero las diferencias de tamaños provocan distorsiones, sobre todo en la agrupación de Instituciones Gremiales y Deportivas, y similares. Cabe destacar que se consideraron solo institutos privados tanto de enseñanza como de salud, ya que la actividad pública no estaba contemplada por los CS.

Las agrupaciones incluidas en este grupo de actividad, tienen la particularidad de tener una gran cantidad de categorías con elevada calificación, en comparación con los demás grupos. Será entonces de especial interés estudiar el TO 2, que considera los trabajadores con educación terciaria (no universitaria), el T.O. 1 que incluye profesionales universitarios y altos cargos de dirección, y en un segundo lugar los T.O. 5 y 7 mientras que el 6 tiene pocas categorías. La agrupación de Servicios Sociales y de Salud es la que más categorías con TO 1 tiene de todos los grupos seleccionados para la investigación, en tanto para la Enseñanza es fundamental el TO 2 pues es el TO en el que se clasifican la mayor cantidad de sus categorías. Las Instituciones Gremiales, Culturales, Deportivas y similares tienen una cantidad

relevante de categorías clasificadas como TO 1 y 2, pero también lo tienen de 3, 5 y 7¹⁷.

7.1.1.1 Servicios Sociales y de Salud

Cabe recordar que la situación en los treinta era de bajas remuneraciones, condiciones de trabajo irregulares, falta de regulación mutua y calidad asistencial amenazada por todos estos factores. En 1935 se creó el CASMU, como una alternativa a la asistencia en salud de la época.

Tabla I

Grupo 4 Servicios Sociales y Salud

Promedio salario real semestral y Variaciones porcentuales por T.O.

Datos en pesos de 1943

	Promedios semestrales *			Variación %		
	sep-46	mar-49	may-51	2-1	3-2	3-1
	1	2	3			
TO 1	182	203	183	11,7	-10,1	0,4
TO 2	116	115	135	-0,8	17,0	16,0
TO 3	71	69	97	-3,5	41,2	36,3
TO 4	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
TO 5	84	90	106	6,4	18,6	26,3
TO 6	71	76	93	7,4	22,0	31,0
TO 7	58	63	79	9,9	25,1	37,4
TO 8	48	44	78	-8,7	77,4	62,0

Fuentes: Elaboración propia en base registros de Diarios Oficiales

Al observar los promedios en los entornos, se detecta que todos los TO tuvieron un aumento del salario real negociado por CS comparando el último entorno con el primero, aunque el aumento del TO 1 el aumento es mínimo. Si bien los efectos de las

¹⁷ Ver Tablas de Salarios en Anexo Digital.

rondas de negociación sí se sintieron de forma positiva en el TO 3, este, al finalizar el período de estudio fue corroído por la inflación.

Gráfico II

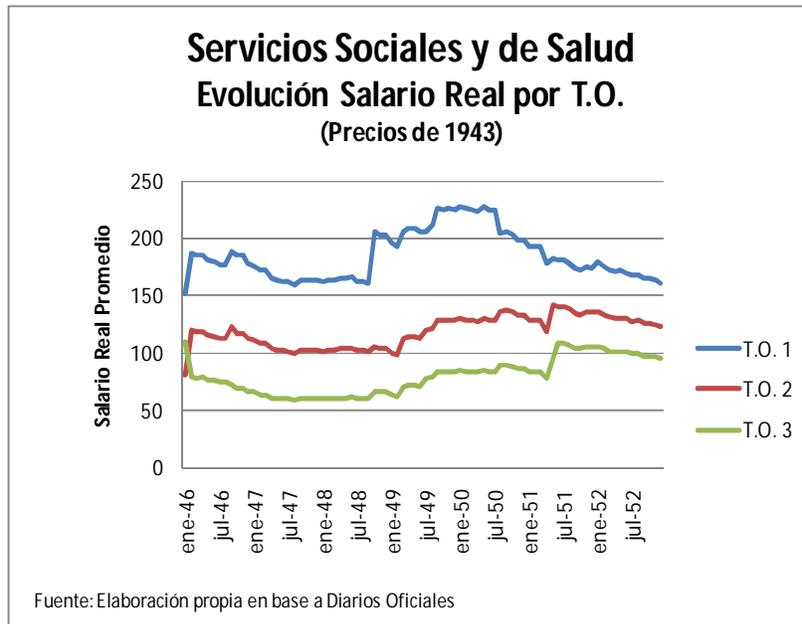
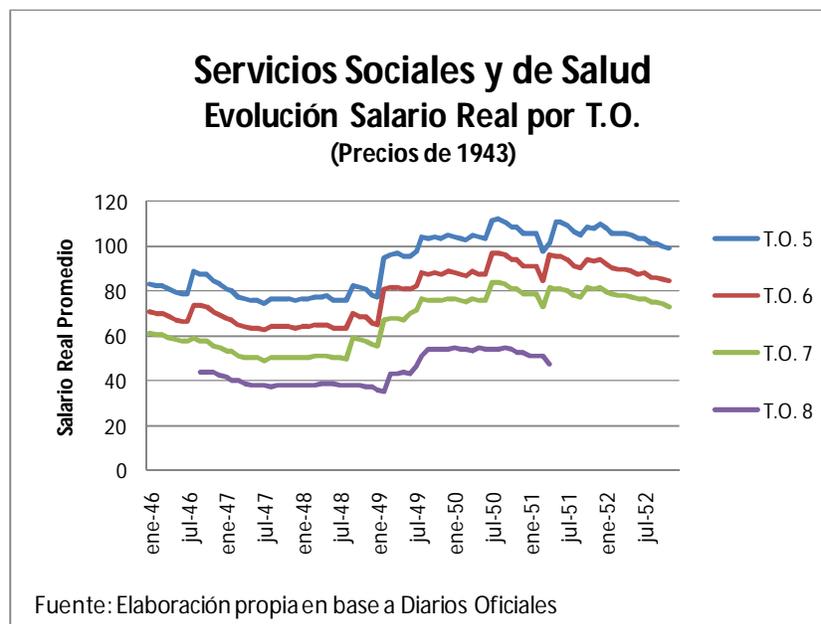


Gráfico III



Los salarios negociados reales promedio, si se los considera punta a punta, aumentaron levemente para los TO 1 y 2 en el periodo considerado, el del TO 3 disminuye mientras que los de los TO 6 y 7 se incrementaron. Los salarios reales de las categorías menos calificadas aumentaron relativamente más que las de los calificados. Los ratios entre los salarios medios de los distintos TO evidencian esto, aunque denotan que la diferencia no es muy significativa¹⁸

Se distinguió a los TO 1 y 2 entre categorías asociadas a cargos directivos por un lado y cargos profesionales por otro, aquellas que eran ambos a la vez se las consideró dentro del primer grupo. La brecha salarial entre cargos directivos y cargos profesionales no mantuvo una tendencia clara¹⁹. Siendo la remuneración promedio de los profesionales superior, inferior o igual a la de los directivos, dependiendo del sub periodo considerado.

¹⁸ Ver Anexo Documental

Gráfica IV
Salarios reales por T.O.
Servicios Sociales y de Salud

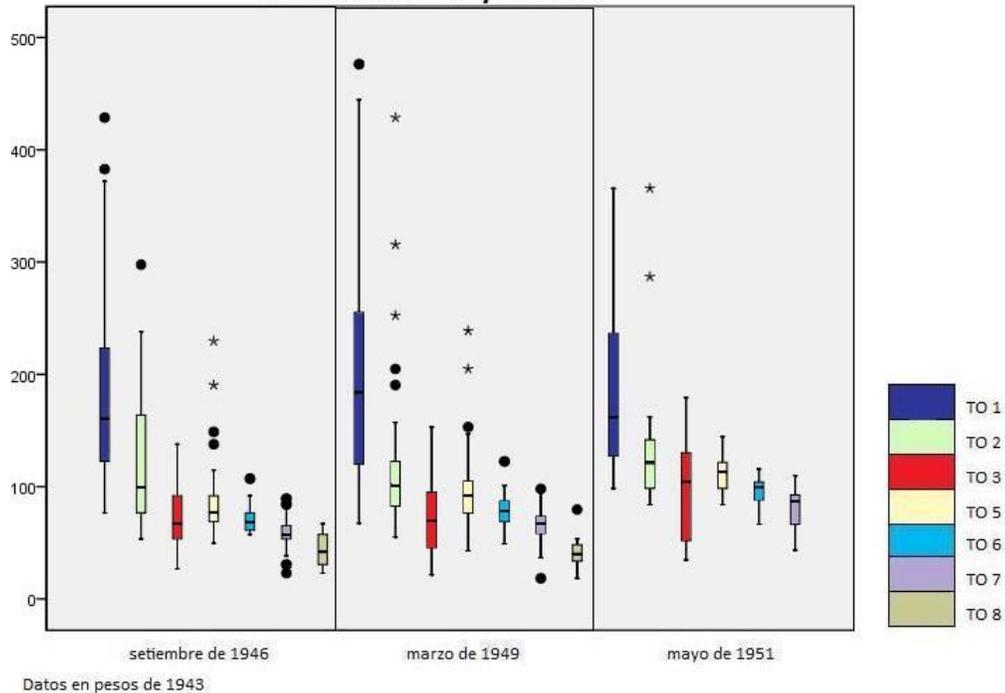


Tabla II
Grupo 4 Servicios Sociales y Salud
Desvíos estándar por TO

	sep-46	mar-49	may-51
	1	2	3
TO 1	105,2	127,2	87,4
TO 2	55,2	65,5	74,7
TO 3	30,3	32,5	44,4
TO 5	35,3	32,6	21,1
TO 6	13,3	19,3	10,3
TO 7	29,5	34,6	40,0
TO 8	20,4	19,4	n/a

Fuentes: Elaboración propia en base registros de Diarios Oficiales

Al evaluar la dispersión de los salarios negociados por categoría ocupacional dentro del TO 2 observamos que si bien las cajas son más “compactas” en el segundo y tercer momento con respecto al primero, también existen una mayor cantidad de

casos atípicos. Asimismo la “chatura” de la caja en el tercer momento considerado se puede deber a la presencia de una menor cantidad de categorías. Estas observaciones complementadas con los desvíos estándar revela un aumento de la dispersión salarial de este TO. La dispersión salarial del TO 3 también aumentó mientras que el resto de los TO presentan una dispersión menor y relativamente estable, salvo el 1 cuya dispersión, aunque estable, es elevada. La dispersión salarial de la agrupación Salud en su conjunto, sin distinción de TO, se observa que aumentó.

El TO 8 deja de laudarse en la última ronda de negociación considerada, por lo que no es representado en el diagrama de cajas en el último momento.

Tabla III

G4 Servicios Sociales y de Salud

Preguntas relevadas en los laudos

		1ra. Ronda		2da. Ronda	
		#Subgrupos	Porcentaje	#Subgrupos	Porcentaje
¿Hay remuneraciones variables?	NO	1	13%	8	100%
	SI	7	88%	0	0%
¿Cómo fue obtenido el resultado del laudo?	Unanimidad	8	100%	7	88%
	Mayoría	0	0%	1	13%
¿Hubo Reservas al laudo?	NO	5	63%	2	25%
	SI	3	38%	6	75%

Fuente: Elaboración propia en base a Diarios Oficiales

Si bien se fijan salarios mínimos por categoría, para los médicos también se determinan remuneraciones variables que los complementan en la mayoría de casos, asociadas a órdenes a consultorio y domicilio. La remuneración también varía por las partidas que reconocen la antigüedad de los trabajadores en todos los subgrupos. En algunos de ellos están presentes las bonificaciones extras por alimentación, pagos por nocturnidad o responsabilidades especiales.

Los subgrupos asociados a esta agrupación, comenzaron laudando de forma independiente, y progresivamente se verificó un aumento de los laudos conjuntos. Sin embargo, esta tendencia no se vio acompañada por el entendimiento, elemento que se puede deducir de las reservas en los laudos, y la disminución de la cantidad de laudos cuyo resultado fue obtenido por unanimidad.

7.1.1.2 Enseñanza

Tabla IV

Grupo 4 Enseñanza

Promedio salario real semestral y Variaciones porcentuales por T.O.

Datos en pesos de 1943

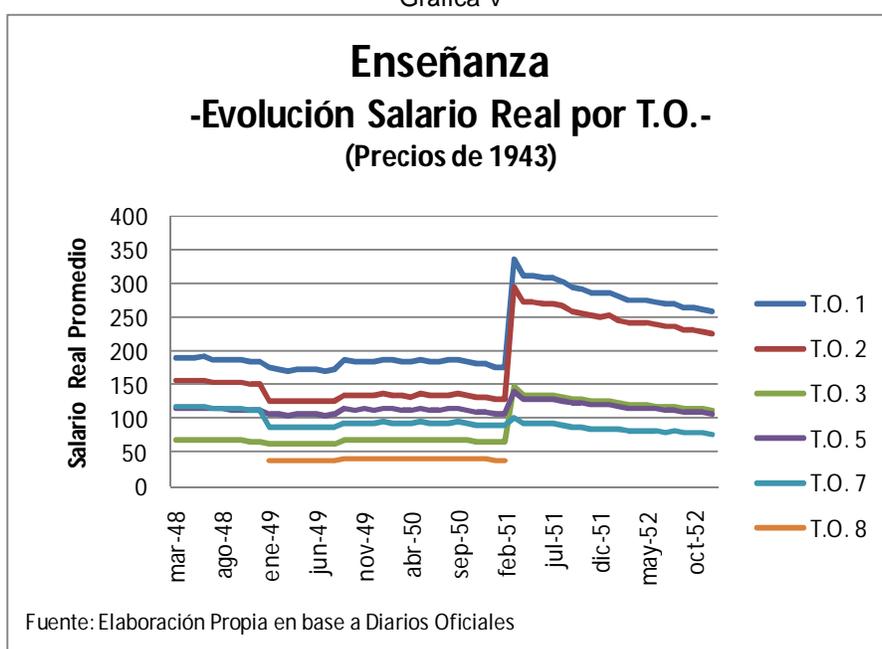
	Promedios semestrales *			Variación %		
	mar-48	ene-49	mar-51	2-1	3-2	3-1
	1	2	3			
TO 1	190	176	270	-7,3	52,8	41,7
TO 2	156	134	228	-14,2	70,0	45,9
TO 3	68	64	113	-6,4	77,1	65,9
TO 4	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
TO 5	115	108	124	-6,5	15,0	7,5
TO 6	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
TO 7	86	72	86	-15,9	18,8	-0,1
TO 8	n/a	38	38	n/a	1,4	n/a

Fuentes: Elaboración propia en base registros de Diarios Oficiales

Comparando el primer entono de análisis con el segundo, los aumentos laudados no compensaron el aumento de precios. Sin embargo, observando el tercer entorno y su variación respecto a los anteriores, se verifica que efectivamente hubo un aumento de la capacidad de compra de prácticamente todos los empleados de esta agrupación, con la excepción del TO 7.

Considerando el comienzo y el final del período de estudio, cabe destacar que este fue mucho mayor para los TO de mayor calificación. Estos trabajadores no solo recuperaron su salario real inicial, sino que este aumenta en promedio, mientras los menos calificados no recuperaron a diciembre de 1952 el poder adquisitivo de comienzos del periodo.

Gráfica V



En este contexto, podemos afirmar que para esta agrupación hay una revalorización de la calificación, teniendo en cuenta que se remuneran mejor las categorías más calificadas, aumentando la brecha salarial entre calificados y no calificados.

Para los salarios del TO 8 no podemos realizar comparaciones porque solo hay categorías para este TO en el entorno intermedio.

No se realizaron diagramas de caja para esta agrupación porque la cantidad de categorías laudadas para cada TO no son suficientes para emplear este instrumento de análisis.

Sin embargo si se analiza la dispersión salarial del grupo en su conjunto para los tres momentos determinados aumentó a lo largo del período.

Tabla V

G4 Enseñanza

Preguntas relevadas en los laudos

		1ra. Ronda		2da. Ronda	
		#Subgrupos	Porcentaje	#Subgrupos	Porcentaje
¿Hay remuneraciones variables?	NO	0	0%	0	0%
	SI	1	100%	1	100%
¿Cómo fue obtenido el resultado del laudo?	Unanimidad	1	100%	1	100%
	Mayoría	0	0%	0	0%
¿Hubo Reservas al laudo?	NO	1	100%	1	100%
	SI	0	0%	0	0%

Fuente: Elaboración propia en base a Diarios Oficiales

En ambas rondas de negociación la agrupación de Enseñanza establece remuneraciones variables asociadas a remuneraciones como porcentaje de los ingresos percibidos por cuotas del alumnado.

En cuanto al ambiente de la negociación se podría comentar que se dio de forma consensuada, dado que los laudos obtuvieron sus resultados por unanimidad en todos los casos, y sin reservas de las partes en ningún aspecto.

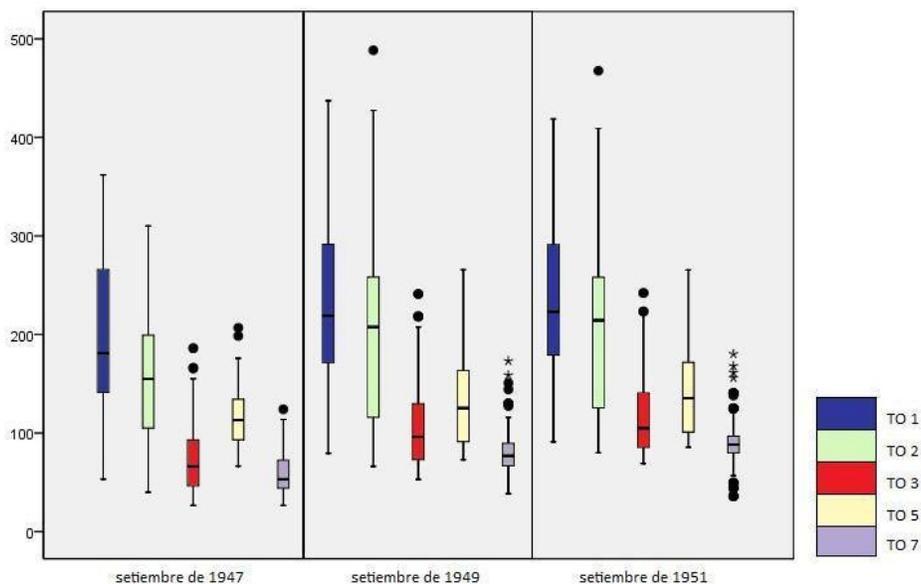
7.1.1.3 Instituciones Gremiales, Culturales, Deportivas y Similares

Tanto las instituciones gremiales, como las deportivas y culturales tienen desagregados en sus laudos las remuneraciones para trabajadores con las mismas

características, pero que pertenecen a distintitos tipos de institución²⁰. Se distingue entre instituciones por cantidad de socios o afiliados, valor de la cuota, tipo de actividad en la que se especializan (deporte amateur, profesional, solo fútbol, solo básquetbol, servicios religiosos, patrióticos, gremiales de obreros, de patronos, biblioteca, etc.). Este factor, hace que los TO tengan una dispersión mayor, y que categorías de diferentes TO perciban los mismos salarios.

Gráfica VI

**Salarios reales por T.O.
Instituciones Gremiales y Deportivas**



Datos en pesos de 1943

Elaboración propia en base a Diarios Oficiales

²⁰ Ver formularios de Instituciones Gremiales, Culturales y Deportivas Categorías A, B y C en ANEXO DIGITAL

Tabla VI
Grupo 4 Instituciones Gremiales, Culturales y Deportivas
Desvíos estándar por TO

	sep-47	sep-49	sep-51
	1	2	3
TO 1	113,8	94,9	88,0
TO 2	91,7	103,3	98,7
TO 3	37,4	56,4	55,3
TO 5	62,9	54,1	53,7
TO 7	32,4	29,7	24,2

Fuentes: Elaboración propia en base registros de Diarios Oficiales

Lo explicado anteriormente se ve con claridad a través del diagrama de cajas, en el cual se observa que las distintas cajas coinciden en varios niveles salariales. Esto podría atribuirse a la heterogeneidad del grupo recién mencionada, ya que un empleado con determinadas tareas, responsabilidades y capacitación en una institución de pequeño porte, o sin fines de lucro, puede estar remunerado igual que un trabajador con menos tareas, responsabilidades y calificación de una institución mayor, o con fines de lucro.

De todas maneras, cabe mencionar que las relaciones entre las cajas del TO 1, 2 y 3 se mantienen, ya que se posicionan siempre de la misma manera una respecto a la otra, en la relación decreciente, a menor nivel de calificación (mayor TO), menor salario. Lo mismo ocurre con la relación entre las cajas de los TO 5 y 7, que también se mantiene en los tres momentos.

Por otro lado, si se estudia la dispersión salarial a la interna del TO, se observa que esta aumenta con el nivel de calificación, con excepción de los TO 1 y 2, que a pesar de la elevada dispersión del TO 1, esta es menor que la del TO 2.

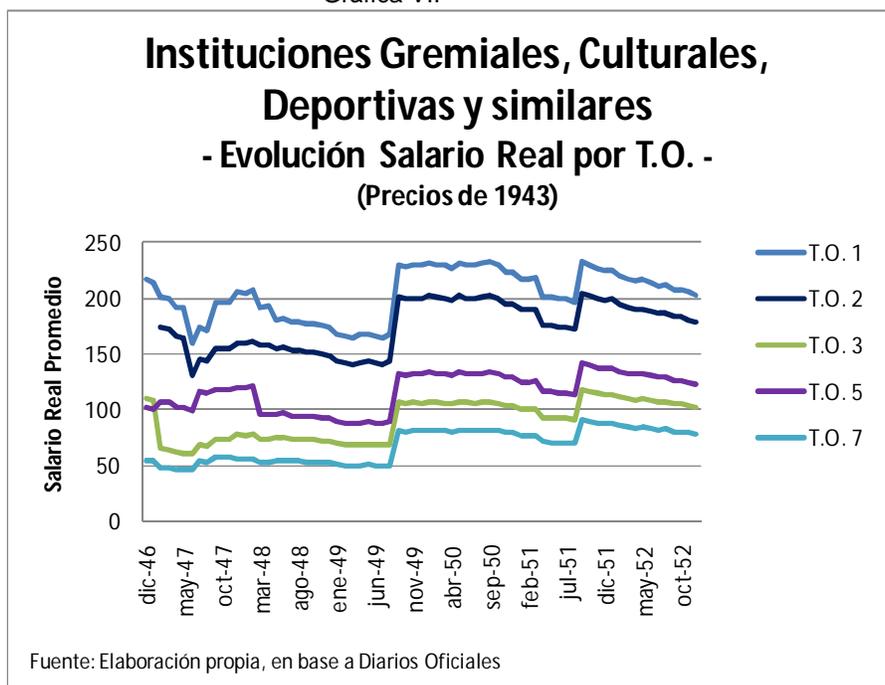
Si se tiene en cuenta la dispersión salarial total en cada uno de los momentos considerados para este grupo, se observa que esta aumentó.

Tabla VII
Grupo 4 Instituciones Gremiales, Culturales y Deportivas
Promedio salario real semestral y Variaciones porcentuales por T.O.
 Datos en pesos de 1943

	Promedios semestrales *			Variación %		
	sep-47	sep-49	sep-51	2-1	3-2	3-1
	1	2	3			
TO 1	190	208	218	9,7	4,9	15,0
TO 2	152	181	192	18,7	6,2	26,1
TO 3	72	94	108	30,0	14,8	49,3
TO 4	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
TO 5	118	117	131	-0,5	11,5	10,9
TO 6	101	126	140	24,2	11,6	38,7
TO 7	56	71	82	25,9	16,7	46,9
TO 8	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

Fuentes: Elaboración propia en base registros de Diarios Oficiales

Gráfica VII



En cuanto a la evolución de los salarios, todos lo hicieron de forma similar, no habiendo diferencias significativas en las variaciones para los distintos niveles de calificación. En un primer momento, la evolución de los salarios fue irregular y despareja, fundamentalmente porque los distintos subgrupos laudan de forma separada.

A partir de la segunda ronda de negociación, comenzaron a laudar juntos todos los subgrupos de la agrupación, estableciendo aumentos porcentuales sobre las categorías que habían sido laudadas inicialmente para cada subgrupo.

Considerando los intervalos de estudio, no hay pérdidas salariales. Estudiando el salario punta a punta, al finalizar el periodo solo las remuneraciones de los TO 5 y 7 aumentaron levemente, todos los demás se mantuvieron prácticamente constantes.

La variación de los entornos 1 y 3 demuestra que hubo un aumento para todos los TO, siendo este en términos porcentuales mayor para los menos calificados, que para los calificados excepto el TO 2, que sube más que el TO 5. Esto se rectifica a través del cuadro de ratios del Anexo²¹.

Tabla VIII
G4 Instituciones Gremiales Culturales y Deportivas
Preguntas relevadas en los laudos

		1ra. Ronda		2da. Ronda	
		#Subgrupos	Porcentaje	#Subgrupos	Porcentaje
¿Hay remuneraciones variables?	NO	1	17%	0	0%
	SI	5	83%	6	100%
¿Cómo fue obtenido el resultado del laudo?	Unanimidad	5	83%	0	0%
	Mayoría	1	17%	6	100%
¿Hubo Reservas al laudo?	NO	4	67%	0	0%
	SI	2	33%	6	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Diarios Oficiales

²¹ Ver cuadro 13.1 en Anexo Documental

Se laudaron remuneraciones variables principalmente para empleados del área de cobranzas. Algunos de ellos tenían un sueldo base mínimo fijo, pero para todos se establecieron remuneraciones como porcentaje de lo recaudado. La remuneración variable también aplicaba para los casos de algunos funcionarios que cobraban a destajo, como los médicos que lo hacían por consulta, o los empleados de canchas que trabajaban y percibían por partido.

Como en la agrupación de Servicios Sociales y de Salud, la tendencia de la forma de negociar en las Instituciones Gremiales, Deportivas, Culturales y afines, es a laudar los subgrupos que lo integran de manera conjunta. A la par que Salud, también este fenómeno se vio acompañado de ciertas dificultades para llegar al acuerdo, situación que hizo obtener los resultados de la segunda ronda de negociación por mayoría, en vez de por unanimidad como había sido en la primera ronda. Lo mismo ocurrió con las reservas a los laudos, que se incrementaron en la segunda ronda.

7.2 Grupo 12 – Industria de la Construcción

El grupo 12, Industria de la Construcción, es un grupo relativamente homogéneo en sus características, contaba con varios subgrupos y empezó a laudar por Consejo tempranamente lo que pudo haber sido influido por el desarrollo de la organización sindical en el sector.

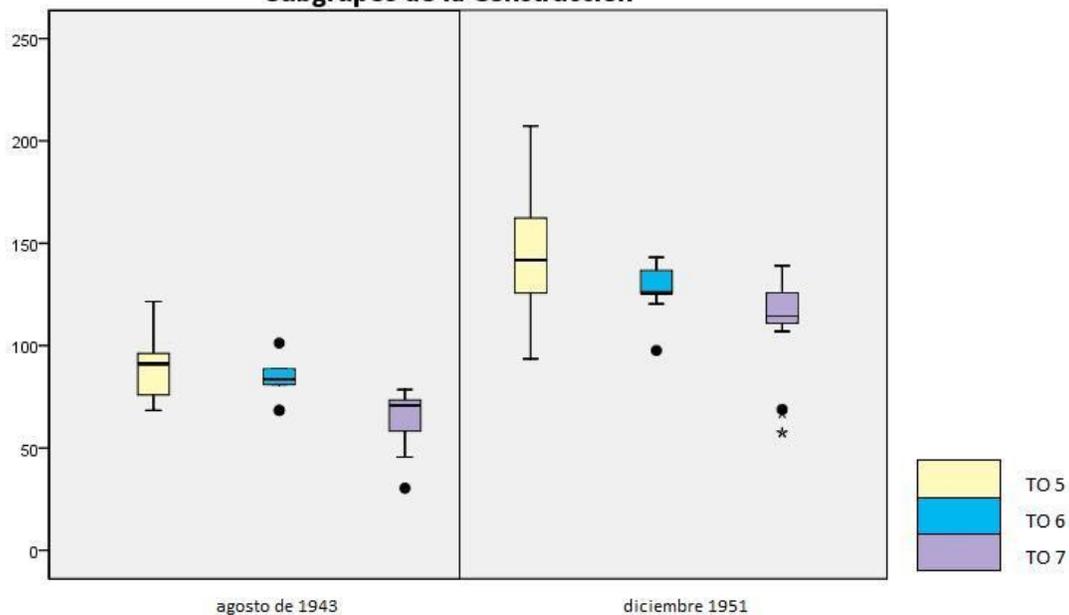
Caber resaltar, para contextualizar el análisis de este apartado, que en el período considerado la construcción acompañó el crecimiento del producto global, no sólo

aumentando su producto sino incrementando su participación en el total del PIB al final del período. Este dato no sorprende dado que el gasto en construcción es en extremo procíclico. En el período de análisis del presente trabajo, el sector crecía gracias a la construcción de fábricas para las industrias en auge, por el plan de obras públicas de la época y la construcción de carreteras a raíz de un cambio en los medios de transportes del ferrocarril al automóvil.

Previo a que comenzaran a laudar los CS, se promulgó una ley, la No. 10.434 del 9 de julio de 1943, que fija salarios mínimos para varias actividades de la construcción: Albañilería, Canteras, Fábricas de Mosaicos, Monolíticos y Afines, Marmolerías, Plomeros, Cloaquistas, Herrerías de Obra, Casas instaladoras Electricidad, Herrerías de Obra y Empresas de Pinturas. Esta ley sirvió de insumo para comparar los salarios mínimos vigentes previo a que funcionasen los CS con los salarios laudados por estos. Se clasificaron las categorías fijadas por ley por TO y compararon estos salarios vigentes desde agosto de 1943 con los vigentes en la última ronda para estos subgrupos, en diciembre de 1951. Esta comparación se pudo hacer únicamente para los TO 5, 6 y 7, pues la ley no determina categorías de empleo que se clasifican en TO 1, 2 o 3, mientras que determina tan solo dos categorías de aprendices, TO 8.

Gráfica VIII

**Salarios reales por T.O.
Subgrupos de la Construcción**



Datos en pesos de 1943

Elaboración propia en base a Diarios Oficiales

En estos diagramas de cajas se puede observar que no solo los salarios reales promedio laudados por CS son mayores a los vigentes antes del funcionamiento de los mismos, sino que los salarios de la mayoría de las categorías también lo son. En estas actividades se observa que la diferenciación salarial entre tipos ocupacionales se mantuvo bastante estable y no es muy pronunciada. Los salarios promedio reales aumentaron un 67% para el TO 5, un 74% para el TO 6 y 71% para el 7.

Una vez instaurados los CS, los subgrupos de la construcción, como lo hicieron la mayoría de los grupos, comenzaron laudando de forma independiente aunque se destaca que a pesar de ello la mayoría establecieron la misma fecha de inicio de vigencia de aplicación de los salarios; progresivamente se constató un aumento de los laudos conjuntos. Esto se explica porque en un principio se necesitó de un análisis

más detallado de cada subgrupo, de un estudio de la situación económica y de los obreros, se debió determinar categorías, definir las tareas propias de cada una y sus correspondientes salarios.

Los subgrupos que laudaron primeros fueron las Compañías de Cemento, las Canteras de Piedra Caliza y Fábricas de Hormigón, Cemento y Similares. Existen dos Compañías de Cemento, la Compañía Uruguaya y la Nacional, que laudan separadamente, a fines de 1944 y 1945 respectivamente y tienen distintos representantes. Los restantes subgrupos de los aquí mencionados laudan a fines de 1945.

Los que lo hicieron tardíamente fueron los subgrupos: Materiales Refractarios y de Cerámicas, Plomeros y Cloaquistas, Moldeadores, Estucadores, Escultores y Yeseros, a fines de 1947, principios de 1949, los últimos tres laudan conjuntamente a mediados de 1950.

Los restantes subgrupos, que son amplía mayoría tienen como comienzo de vigencia de los salarios estipulados en sus primeras rondas abril de 1946.

El sector se caracteriza por tener una cantidad importante de trabajadores con oficios tales como albañiles, herreros, carpinteros, también de trabajadores sin calificación, como los peones, así como de aprendices de oficios; por esa razón la mayoría de las categorías laudadas se clasifican en los tipos de ocupación 5, 6, 7 y 8, que son los más representativos del grupo y se caracterizan por formar parte del propio proceso productivo del sector. Debido a la relevancia de los mismos, y por motivos expositivos,

fueron los que se consideraron para la representación de la evolución de los salarios en el gráfico de líneas, no así los tipos 1,2 y 3. En lo que se refiere a los diagramas de cajas no se consideró el tipo de ocupación 1 por no contar con datos suficientes para su representación, en cambio sí se consideró el 2, contemplando entonces, en parte, a los cargos de dirección.

Tabla IX

Grupo 12 Construcción

Promedio salario real semestral y Variaciones porcentuales por T.O.

Datos en pesos de 1943

	Promedios semestrales *			Variación %		
	abr-46	abr-48	dic-51	2-1	3-2	3-1
	1	2	3			
TO 1	140	120	203	-14,4	69,4	44,9
TO 2	98	149	180	51,0	21,4	83,3
TO 3	58	106	126	82,6	18,2	115,8
TO 4	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
TO 5	85	105	134	24,0	27,1	57,7
TO 6	80	96	124	20,4	29,8	56,3
TO 7	64	79	100	23,5	27,7	57,8
TO 8	39	53	64	33,6	22,4	63,6

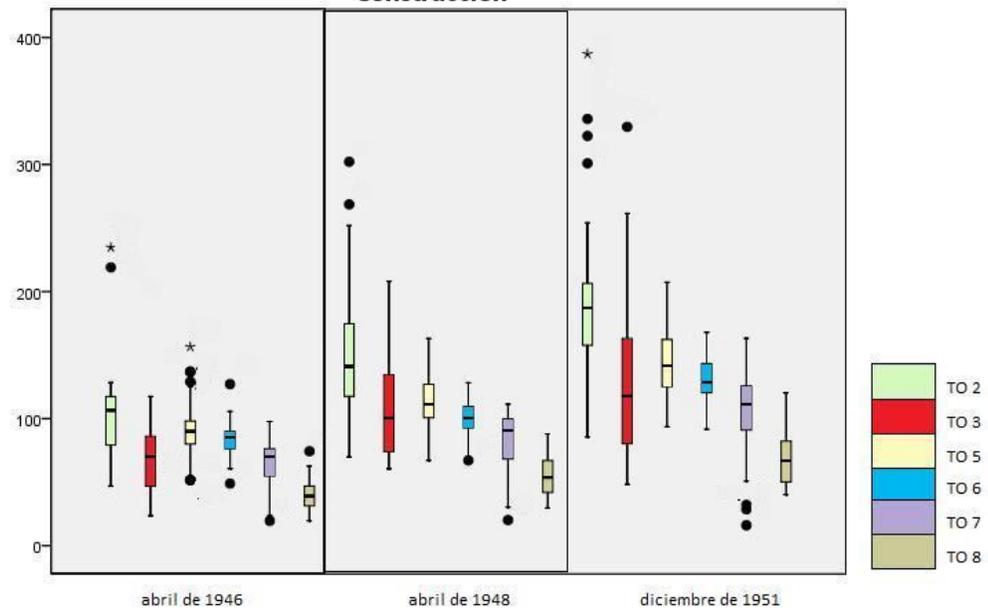
Fuentes: Elaboración propia en base registros de Diarios Oficiales

En el período considerado los salarios reales laudados por Consejo en la Construcción subieron para todos los tipos de ocupación, con excepción de la ocupación 1 entre el segundo y el primer entorno. Resultado este último que debe ser relativizado ya que en el primer entorno hay solo una categoría laudada y no se laudan nuevas categorías de este tipo de ocupación hasta después del segundo entorno.

Considerando la variación entre el tercer entorno y el primero todos los TO subieron de manera considerable, se destaca el notable aumento que tuvo el TO 3, de 116%, mientras que los TO 5, 6, 7 y 8 tuvieron un incremento porcentual similar, de alrededor del 60%.

Gráfica IX

**Salarios reales por T.O.
Construcción**



Datos en pesos de 1943

Elaboración propia en base a Diarios Oficiales

Tabla X
Grupo 12 Construcción
Desvíos estándar por TO

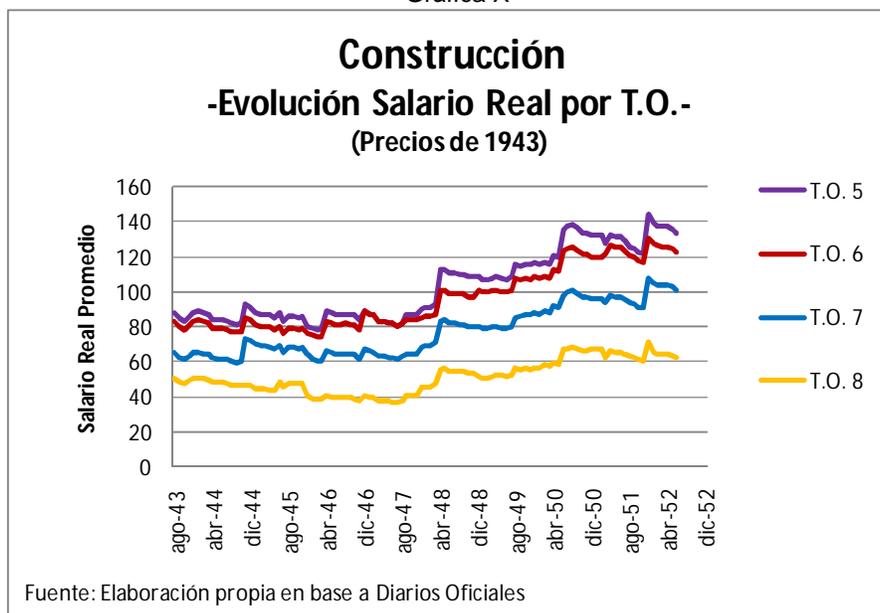
	abr-46	abr-48	dic-51
	1	2	3
TO 2	46,7	57,2	56,4
TO 3	32,2	41,6	60,1
TO 5	17,3	18,7	31,6
TO 6	12,0	11,9	20,8
TO 7	15,4	18,8	28,7
TO 8	13,6	16,3	25,1

Fuentes: Elaboración propia en base registros de Diarios Oficiales

Se destaca una importante homogeneidad, baja variación salarial, en el interior de cada TO, esto se observa en lo concentrado que se encuentran los salarios de las diferentes categorías situación que se refleja en lo “chatas” que son las cajas. Sin embargo, si observamos la evolución de los desvíos estándar de los salarios por TO, la dispersión va en aumento, en el especial para los TO 3 y 5. El aumento de la dispersión salarial al interior de cada TO podría explicarse porque en los sucesivos laudos notamos una mayor desagregación de categorías con diferentes salarios. Esto podría deberse a la contemplación de una mayor cantidad de oficios detectados en un análisis más detallado del sector. Se nota una mayor proximidad de los salarios de las ocupaciones semi calificadas (TO 6) con las calificadas (TO 5) que de las primeras con los no calificadas (TO 7), lo que es evidente si se observa los cociente de medias entre estos TO (cuadro 13.1 de Anexo Documental).

Con respecto la dispersión salarial total, como era de esperar dado la evolución a la interna de cada TO, esta también aumentó.

Gráfica X



Se puede observar que al principio del período a pesar de haber una brecha salarial por calificación, mayor salario a mayor calificación, no es tan acentuada como la observada en la última fecha considerada en el análisis comparado. Lo anterior se puede observar tanto en el diagrama de cajas, a través del aumento en la distancia entre las cajas que representan los diferentes TO como en la evolución salarial de los mismos en el gráfico continuo de líneas, en el que se observa que aunque la evolución salarial es similar, se amplía la distancia entre las líneas. En otras palabras, aunque todos los TO aumentan sus salarios mínimos, al hacerlo en prácticamente la misma proporción, como ya se comentó anteriormente, los salarios más altos crecen más en términos absolutos que los salarios más bajos.

Tabla XI

G12 Industria de la Construcción
Preguntas relevadas en los laudos

	Respuesta	1ra. Ronda		2da. Ronda	
		#Subgrupos	Porcentaje	#Subgrupos	Porcentaje
¿Hay remuneraciones variables?	NO	21	75%	22	79%
	SI	7	25%	6	21%
¿Cómo fue obtenido el resultado del laudo?	Unanimidad	24	86%	10	36%
	Mayoría	4	14%	18	64%
¿Hubo Reservas al laudo?	NO	21	75%	8	29%
	SI	7	25%	20	71%

Fuente: Elaboración propia en base a Diarios Oficiales

En lo que se refiere a remuneración variable, se observa que en las primeras rondas el 25% de los subgrupos de la construcción laudó no sólo jornales, salario que se determina tan sólo por la extensión horaria, sino también salarios a destajo, mientras que en la segunda ronda el porcentaje fue de un 21%. Cabe resaltar que un número importantes de trabajadores en este sector trabaja en esta modalidad.

En cuanto al grado de consenso entre las partes en las instancias de negociación en los Consejos, se destaca que en las primeras rondas el 86% de los subgrupos votan los salarios por unanimidad. El resultado es completamente diferente para la segunda ronda, en la que sólo el 36% de los subgrupos votan unánimemente. Este último resultado debe ser matizado pues se debe a que una gran cantidad de subgrupos laudó conjuntamente, laudo este que fue votado por mayoría de patrones y PE. En las primeras rondas el 25% de los subgrupos tuvieron objeciones a lo resuelto por Consejo, mientras que en las segundas fue el 71% de grupos que objetaron. Cabe en este tema el mismo comentario anterior, en el laudo mencionado los obreros no votaron los salarios fijados y plasmaron reservas al mismo, laudo este que al ser apelado por los trabajadores fue sustituido por Decreto del PE.

7.3 Grupo 18 – Talleres Mecánicos y Similares

Desde la década del 20 debido al auge del transporte automotor, el automóvil comienza a suplantar al ferrocarril en el transporte de pasajeros y de carga (Bertino y Tajam 1992: 20) El crecimiento de las empresas integrantes de este grupo, por su naturaleza, se encuentra relacionado con ese auge.

El grupo 18 estaba integrado por chapistas, talleres mecánicos en general, sean o no anexados a establecimientos comerciales, talleres de rodados y fabricas de carrocerías, garajes, tapicería de autos y vehículos, surtidores de nafta no pertenecientes a compañías nafteras, compra ventas de autos nuevos y usados, compra venta de repuestos, auxilio automovilístico y estaciones de servicio automovilista.

En este, al igual que el de la construcción, los oficios tienen un peso importante, por lo que consideramos que los TO 5, 6 y 7 tienen especial relevancia. Por otro lado, una característica única de este grupo es el peso del TO 4 debido a que el sector comercial, de ventas, juega un rol importante.

Tabla XII

Grupo 18 Talleres mecánicos y similares**Promedio salario real semestral y Variaciones porcentuales por T.O.**

Datos en pesos de 1943

	Promedios semestrales *			Variación %		
	ene-47	oct-49	dic-51	2-1	3-2	3-1
	1	2	3			
TO 1	n/a	n/a	231	n/a	n/a	n/a
TO 2	158	190	187	20,3	-1,5	18,5
TO 3	72	100	107	40,0	6,2	48,7
TO 4	135	151	157	11,4	4,1	15,9
TO 5	100	118	127	17,5	7,4	26,2
TO 6	79	92	106	16,7	14,6	33,8
TO 7	61	79	88	29,5	11,0	43,8
TO 8	44	53	59	20,1	10,4	32,6

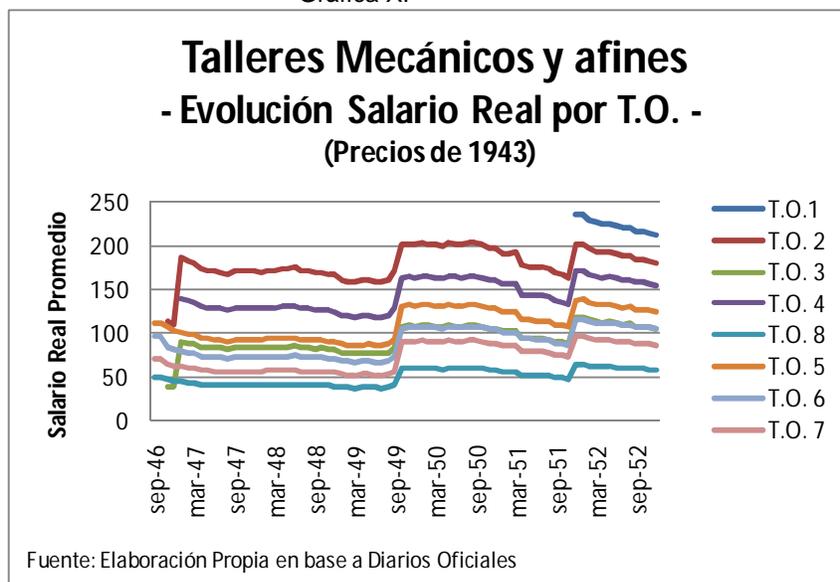
Fuentes: Elaboración propia en base registros de Diarios Oficiales

Del análisis de los datos, vemos que en general los salarios reales aumentaron en todo el período para todos los T.O. en especial para los menos calificados. Si observamos los promedios salariales la variación entre el tercer y primer entorno, para los TO 2 y 5, técnicos y mandos medios y oficiales y operarios calificados, crecieron alrededor de un 18% y 26% respectivamente mientras que los de los TO 6 y 7, obreros semicalificados y no calificados, lo hicieron en un 44% y 33% .

De lo anterior se desprende que los salarios reales de las categorías menos calificadas aumentaron relativamente más que las de los calificados. Esto mismo se puede observar en los cocientes entre los salarios medios de los distintos TO, aunque la diferencia no sea muy significativa²²

²² Ver Anexo

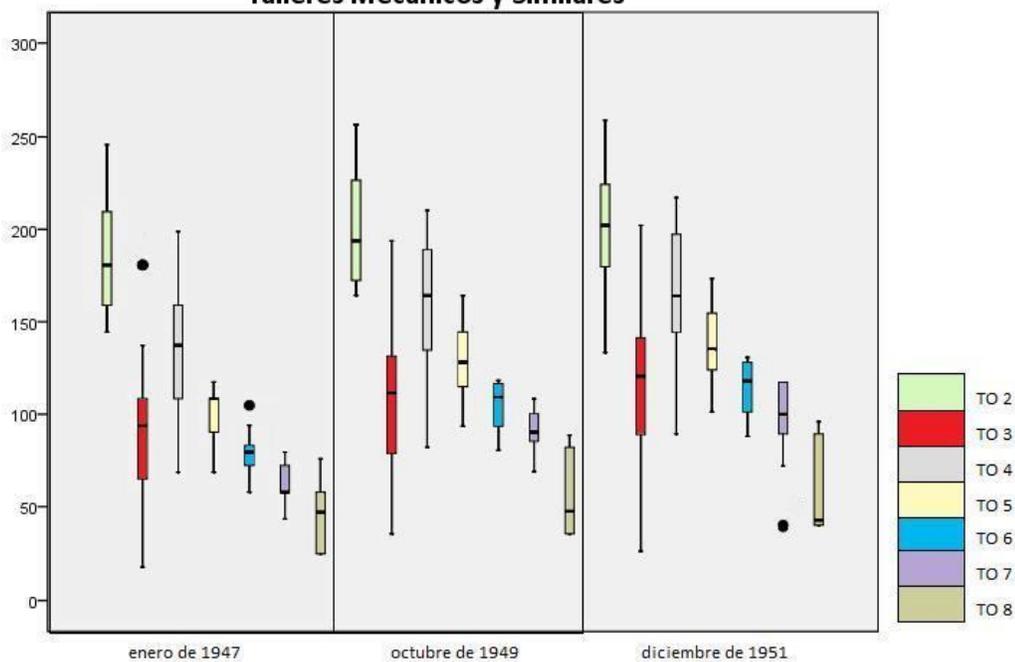
Gráfica XI



Otro dato interesante que se puede observar tanto en los promedios como en la gráfica de líneas es que los salarios subieran más en la tercera ronda de negociaciones con respecto a la segunda, que entre esta última y la primera. Esto se puede justificar a través de la experiencia que los sindicatos del sector fueron adquiriendo en las negociaciones de los laudos anteriores.

Gráfica XII

**Salarios por T.O.
Talleres Mecánicos y Similares**



Datos en pesos de 1943

Elaboración propia en base a Diarios Oficiales

Tabla XIII

**Grupo 18 Talleres mecánicos y similares
Desvíos estándar por TO**

	ene-47	oct-49	dic-51
	1	2	3
TO 2	34,4	31,1	31,0
TO 3	42,9	48,3	39,6
TO 4	40,2	38,2	37,7
TO 5	12,4	20,3	34,1
TO 6	11,3	13,8	13,9
TO 7	30,7	45,3	32,6
TO 8	17,1	23,5	29,1

Fuentes: Elaboración propia en base registros de Diarios Oficiales

En lo que refiere a la dispersión a la interna de los TO se observa que en algunos casos se incrementó mientras que en otros disminuyó. En contraposición con los otros

grupos se resalta la baja dispersión salarial del TO 2. La dispersión salarial total disminuyó, aunque levemente.

En cuanto a la brecha salarial entre las medias de las distintas calificaciones se observa que aunque se mantuvo relativamente estable a lo largo del período, aumenta el cociente salarial entre los menos calificados y los más calificados.

7.4 Grupo 19 – Telefónicas y Telegráficas, Aguas Corrientes y Gas y Dique Seco

El grupo 19, se encuentra integrado por tres subgrupos, el 5210 Compañía de Aguas Corrientes, el 7320 de empresas Telefónicas y Telegráficas y el 5120 de Compañía del Gas y Dique Seco de Montevideo. Estas empresas acompañaron el desarrollo del Uruguay, tanto en el plano económico como en el social ya que contribuyeron al desarrollo del modelo productivo y a la mejora de las condiciones de vida de la población. Una particularidad de estos servicios, es que, más tarde o temprano, llegarían a ser empresas estatales, siguiendo con las tendencias de la época, en la que las estatizaciones fueron frecuentes.

Una vez que las empresas comprendidas en este grupo pasaban a manos a del Estado, dejaban de participar de las negociaciones en los CS. En particular el Servicio de Aguas Corrientes se estatizó con la firma de la Ley Orgánica N° 11.907 promulgada el 19 de diciembre de 1952, ley que crea la Administración de las Obras Sanitarias del Estado (OSE).

La ley N° 8.767 de 1931 autoriza al directorio Usinas Electricas del Estado para tomar a su cargo la construcción y el monopolio de telecomunicaciones telefónicas. Las empresas que ya estuvieran en funcionamiento podrían seguir funcionando mediante autorización precaria y revocable.

Para la Compañía de Gas y Dique Seco y Telefónicas y Telegráficas se encontraron laudos para personal administrativo y cargos de jefatura y superiores. Son relevantes para este grupo el T.O. 2 que se compone de trabajadores técnicos y de nivel medio y T.O. 3 de personal administrativo. Por otra parte, también se laudaron un número considerable de categorías de obreros de diferente calificación, TO 5, 6 y 7.

Sin embargo, el grupo 19 cuenta con una cantidad limitada de datos para el análisis, debido en parte a que, algunos laudos fijaban aumentos salariales porcentuales sin especificar los salarios bases ni las categorías a las que correspondía tal aumento. Por otro lado, un laudo de Telegráficas refiere a salarios por persona, con nombre y apellido y no a categorías. Por tanto, las formas en que se presentaron los datos en estos laudos mencionados no permitieron su inclusión en el análisis. Lo anterior provocó que la trayectoria de los salarios entre los diferentes subgrupos haya sido dispar, distorsionando el análisis como grupo. Es por esta razón que se realizará el análisis por subgrupo considerado individualmente y del grupo consolidado, pero solamente para dos rondas.

Tabla XIV

Grupo 19

Promedio salario real semestral y Variaciones porcentuales por T.O.

Datos en pesos de 1943

Gas y Dique Seco

Compañías de Aguas Corrientes

Empresas Telefónicas y Telegráficas

	Promedios		Variación%
	jun-46	sep-48	
	1	2	2-1
TO 1	286	196	-31,5
TO 2	171	156	-9,2
TO 3	127	115	-9,4
TO 4	n/a	n/a	n/a
TO 5	144	119	-17,6
TO 6	n/a	n/a	n/a
TO 7	78	82	4,6
TO 8	n/a	n/a	n/a

	Promedios		Variación%
	abr-46	may-48	
	1	2	2-1
TO 1	n/a	n/a	n/a
TO 2	205	192	-6,3
TO 3	59	71	20,2
TO 4	n/a	n/a	n/a
TO 5	100	105	5,1
TO 6	88	94	5,8
TO 7	74	80	8,4
TO 8	42	43	2,2

	Promedios		Variación%
	oct-48	jul-51	
	1	2	2-1
TO 1	n/a	n/a	n/a
TO 2	233	229	-1,5
TO 3	125	190	51,7
TO 4	n/a	n/a	n/a
TO 5	200	199	-0,4
TO 6	151	174	14,8
TO 7	79	109	38,4
TO 8	n/a	n/a	n/a

Fuentes: Elaboración propia en base registros de Diarios Oficiales

De la comparación de los promedios en los entornos vemos que los salarios reales del TO 2 muestran una caída en los tres subgrupos. Es en la compañía del Gas y Dique Seco donde esta es más pronunciada. En lo que refiere al TO 5 solamente la Compañía de Aguas Corrientes muestra una mejora respecto a su situación inicial, en cambio en los otros dos subgrupos el salario real cae. Es únicamente para la compañía de Gas y Dique Seco para la que el salario real del TO 1 disminuyó significativamente. La evolución descrita para el TO 1, 2 y 5 refleja una disminución de los salarios de los TO más calificados y mejor remunerados.

En un laudo para el subgrupo de Telefónicas y Telegráficas y en otro de compañía de Gas y Dique Seco se deja constancia de las dificultades financieras que atravesaban las compañías. Esto podría justificar la incapacidad de la compañía para hacer frente a aumentos salariales de categorías mejor remuneradas.

Por el contrario, la evolución de los TO de menor calificación, TO 6 y 7, muestran una mejora para todos los subgrupos, especialmente en las Compañías Telefónicas y Telegráficas.

Tabla XV

Grupo 19

Promedio salario real semestral y Variaciones porcentuales por T.O.

Datos en pesos de 1943

	Promedios semestrales *		Variación %
	abr-46	sep-48	
	1	2	2-1
TO 1	282	193	-31,3
TO 2	189	167	-11,6
TO 3	89	119	32,6
TO 4	n/a	228	n/a
TO 5	107	119	11,7
TO 6	89	101	13,7
TO 7	76	85	12,4
TO 8	42	45	8,0

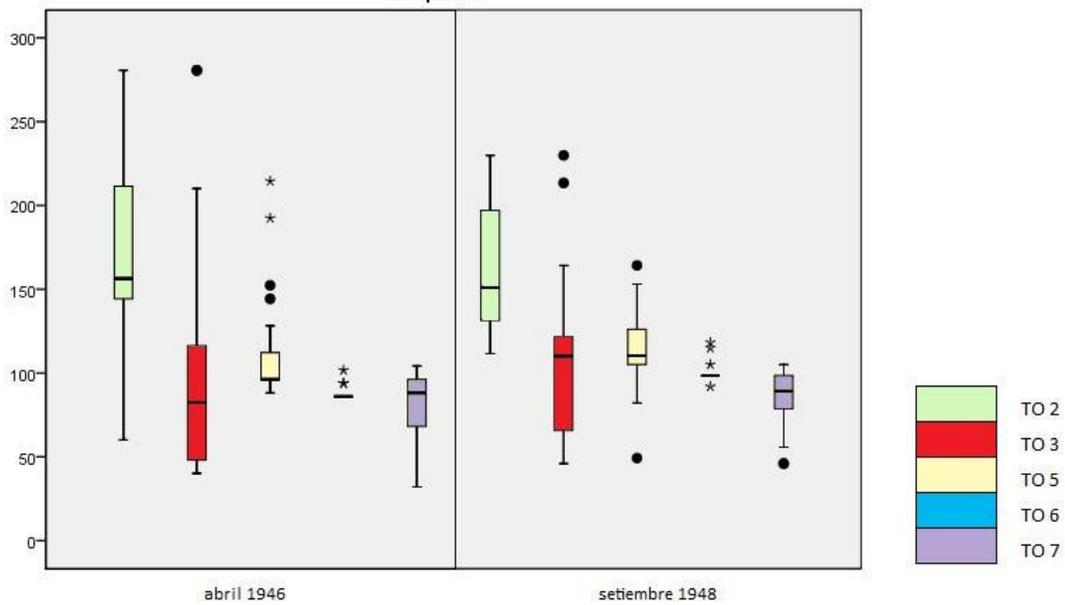
Fuentes: Elaboración propia en base registros de Diarios Oficiales

Gráfica XIII



Cuando se analiza el desempeño conjunto de todo el grupo 19 se observa que la tendencia de los salarios reales no difiere mucho de los resultados analizados por subgrupo. En el cuadro de promedios generales para el grupo 19 se distingue que los salarios para los TO 1 y 2 descendieron para el segundo entorno. En cambio los salarios de los TO 6 y 7 se incrementaron, el salario promedio real del TO 5 también aumentó pero en menor proporción. Con excepción del TO 5 los resultados para el resto de los TO son similares a los obtenidos en el análisis por subgrupo.

Gráfica XIV
Salarios reales por T.O.
Grupo 19



Datos en pesos de 1943

Tabla XVI

Grupo 19

Desvíos estándar por TO

	abr-46	sep-48
	1	2
TO 2	61,8	43,1
TO 3	84,7	52,5
TO 5	31,3	59,2
TO 6	4,5	6,9
TO 7	23,1	19,0

Fuentes: Elaboración propia en base registros de Diarios Oficiales

Tal como lo muestra el diagrama de cajas para este grupo tanto a los TO 2 y 3 les corresponden cajas alargadas en comparación al resto de los TO del grupo, lo que indica una mayor dispersión de los salarios de las categorías que se clasifican dentro de estos TO. Esto también se observa mediante los desvíos estándar por TO, que muestran que la dispersión del TO 5 es similar a la de los recién mencionados. La tendencia general del grupo es a la disminución de la dispersión salarial por TO con la excepción del TO 5. La dispersión salarial del TO 6 también aumenta, aunque este partía de valores extremadamente bajos.

La dispersión salarial de los TO 2 y TO 3 se puede explicar porque la heterogeneidad de las categorías que los componen es mayor que la del resto. En el TO 2 hay capataces y jefes en áreas de distinta relevancia. Mientras que en el TO 3 hay categorías tales como “nuevo personal administrativo” con salarios iniciales muy bajos, 53,9 pesos de 1943, y otras con salarios mucho mayores como la del “cobrador”, con un salario inicial de 210

Por su parte la dispersión del TO 6 es casi nula en ambos entornos considerados debido a que se laudan la mayor parte de las categorías de este tipo ocupacional con el mismo salario, justamente los casos atípicos representados en estos diagramas son categorías cuyos salarios son distintos a este.

En consonancia con la baja de la dispersión salarial al interior de cada TO se observa una caída de la dispersión salarial considerando los salarios de todas las categorías.

En cuanto a remuneraciones variables, casi el 70% de los laudos describen distintos casos de esta modalidad salarial que van desde partidas extras por cumplimiento de horarios especiales, a pagos por adquirir responsabilidades mayores a las exigidas en un cargo determinado, como partidas extras por trabajos en condiciones no habituales o insalubre.

Tabla XVII
Grupo 19

Preguntas relevadas en los laudos		1ra. Ronda		2da. Ronda	
		#Subgrupos	Porcentaje	#Subgrupos	Porcentaje
¿Hay remuneraciones variables?	NO	1	33%	3	100%
	SI	2	67%	0	0%
¿Cómo fue obtenido el resultado del laudo?	Unanimidad	3	100%	3	100%
	Mayoría	0	0%	0	0%
¿Hubo Reservas al laudo?	NO	1	33%	1	33%
	SI	2	67%	2	67%

Fuente: Elaboración propia en base a Diarios Oficiales

Si bien los laudos encontrados para el grupo 19 fueron firmados por unanimidad de las partes en todos los casos, existieron numerosas reservas a los mismos. Esto indica, que si bien hubo espíritu de cooperación para no entorpecer la actividad de las empresas, tanto empleados como empleadores, dejaron constancia de inconformidad en distintos aspectos.

8. DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

8.1 Situación de la mujer

Al finalizar la década de 1920 era profundo el cambio de la situación de la mujer en la sociedad con respecto del siglo XIX. En lo laboral, la mujer fue ganando terreno como trabajadora dependiente ya sea obrera en talleres y fábricas, como empleada en tiendas, comercios y escritorios, maestra o funcionaria pública, desligándose progresivamente de la dedicación exclusiva a las tareas del hogar y cuidado de la familia. Entre las integrantes de la clase media la actividad preferente fue la enseñanza primaria, sector en el que la participación femenina fue predominante desde que se le permitió a la mujer ejercer como maestra. Su entrada en el mercado de trabajo puede explicarse por la apetencia del naciente capitalismo industrial por una mano de obra abundante y por tanto barata, pero también jugaron un rol importante los deseos de “liberación” femenina y los “ideologismos” feministas (Melogno y Reyes 1995:17-19).

En Europa el feminismo surgió en el siglo XVIII en Gran Bretaña y Francia, las ideas que defendía este movimiento chocaban abiertamente con la concepción de la mayoría de los filósofos del Iluminismo que sostenían que la mujer era intelectualmente inferior y carente de razón. Asimismo, los pensadores liberales del siglo XIX, tanto “conservadores” como “radicales” consideraban que el lugar de la mujer era el hogar. John Stuart Mill fue una excepción entre estos pensadores, y señala que pocas personas reconocían la infelicidad que se causa a las mujeres por

una vida desperdiciada, lo que sería cada vez peor en la medida que su creciente educación de lugar a una desproporción cada vez mayor entre sus capacidades y el campo de actividad que la sociedad les concede (Melogno y Reyes 1995:20-21).

Comenzando el siglo XX, en Uruguay se formaron dos vertientes de acción femenina que se desarrollaron paralelamente. Por un lado, estaban las movilizaciones de trabajadoras organizadas incluso a nivel gremial, como se comentó en el apartado de Organizaciones obreras, y por otro, los grupos “feministas” formados por mujeres con educación superior de clase media y alta.

La vertiente más “intelectual” y política estaba abocada, principalmente a obtener la plenitud de los derechos civiles y políticos de las mujeres. En 1911 se impulsó la creación de la “Sección Uruguaya de la Federación Femenina Panamericana”, en 1916 se instituyó el “Consejo Nacional de Mujeres” y en 1919 se creó la “Alianza Uruguaya por el Sufragio Femenino”. Uruguay contaba, entonces, con filiales de las dos principales asociaciones femeninas internacionales de la época.

En Uruguay, el Código Civil de 1868 establecía una clara disminución de la capacidad jurídica de la mujer. El primer proyecto sobre derechos civiles de la mujer fue presentado en abril de 1914; se refería sólo a la administración de los bienes conyugales. Se presentó otro proyecto en junio de 1915 sobre autorización a la mujer a ejercer determinadas profesiones y desempeñar empleos. Fue recién en 1946 que se aprobaría la Ley Nº 10.783 sobre capacidad civil de la mujer en la que se equiparan sus derechos a los del hombre; en esta ley tuvieron una importante participación varias legisladoras.

En cuanto a los derechos cívicos de las mujeres, fueron las uruguayas las primeras en Sudamérica en organizar el movimiento por el derecho al sufragio de la mujer. La Constitución de 1919 establecería la autorización del PL para conceder el voto femenino por ley votada por dos tercios de los componentes de cada una de las Cámaras. En 1921 el presidente Baltasar Brum envió a las Cámaras un mensaje y proyecto de ley otorgando a la mujer el voto y consagrando la igualdad de los derechos civiles. Finalmente, el 16 de diciembre de 1932, por Ley N° 8.927 se otorgó el derecho al sufragio a la mujer (Melogno y Reyes 1995:17-23).

8.2 Los Consejos y los salarios de las mujeres

Como se comentó con anterioridad²³, existen dos escenarios posibles en el que difiere el problema de la determinación del salario de la mujer. Por un lado, cuando la mujer trabaja en tareas consideradas en la época como propias o específicas femeninas y por otro lado cuando las tareas se consideraban que podían realizarse tanto por hombres como por mujeres. Para el primer caso se constató que los CS laudaron para estas tareas categorías de trabajo con carácter femenino. En el segundo caso, se distinguió las categorías para hombres y para mujeres.

Para detectar la discriminación salarial de género tendremos en cuenta los promedios de las categorías definidas en femenino (por ej. limpiadoras) y las que el laudo distingue para mujeres, pero que también se definen para hombres (por ej. operario hombres y operarias mujeres). Estos salarios promedio se comparan con el promedio de los del mismo TO considerado sin categorías femenina ni de menores, que llamaremos categorías no discriminadas. Con esta información construiremos un ratio

²³ Análisis de la ley

dividiendo estos dos, para visualizar el porcentaje que representa el salario femenino en términos del salario de las categorías no discriminadas, y su evolución. Si el ratio sube, esto quiere decir que los salarios para mujeres suben en relación al resto de los salarios, si el ratio baja el efecto será el contrario, la brecha salarial entre hombres y mujeres crecerá. Consideraremos esto como un aumento de la discriminación de género.

Naturalmente, en este apartado se realizará un análisis salarial de las mujeres de los grupos que tengan categorías femeninas, es decir, Instituciones, Salud y Construcción.

Tabla XVIII

Sugrupos con discriminación salarial de género en cantidad y %

Servicios Sociales y Salud

		1ra. Ronda		2da. Ronda	
		#Subgrupo	Porcentaje	#Subgrupo	Porcentaje
¿Existe discriminación de género?	NO	7	88%	8	100%
	SI	1	13%	0	0%

Enseñanza

		1ra. Ronda		2da. Ronda	
		#Subgrupo	Porcentaje	#Subgrupo	Porcentaje
¿Existe discriminación de género?	NO	1	100%	1	100%
	SI	0	0%	0	0%

Instituciones Gremiales Culturales y Deportivas

		1ra. Ronda		2da. Ronda	
		#Subgrupo	Porcentaje	#Subgrupo	Porcentaje
¿Existe discriminación de género?	NO	6	100%	6	100%
	SI	0	0%	0	0%

Construcción

		1ra. Ronda		2da. Ronda	
		#Subgrupo	Porcentaje	#Subgrupo	Porcentaje
¿Existe discriminación de género?	NO	25	89%	25	89%
	SI	3	11%	3	11%

Fuente: Elaboración propia en base a Diarios Oficiales

Tabla XIX

Salarios promedios semestrales discriminando por género por TO

Grupo 4 - Instituciones Gremiales, Culturales y Deportivas

Datos en pesos de 1943

TO	Categorías*	Promedios semestrales *			Variación %		
		sep-47	sep-49	sep-51	2-1	3-2	3-1
		1	2	3			
T.O. 2	Total- FEM	154	182	193	18,0	6,1	25,2
	FEM	59	76	88	27,6	16,2	48,3
	TOTAL	152	181	192	18,7	6,2	26,1
T.O. 7	Total - FEM - MNR	67	80	93	19,7	16,1	38,9
	Total- FEM	56	71	83	26,0	16,6	46,9
	FEM	55	66	80	20,8	20,7	45,9
	TOTAL	56	71	82	25,9	16,7	46,9

Grupo 4 - Salud

T.O.	Categorías*	Promedios semestrales			Variación %		
		sep-46	mar-49	may-51	2-1	3-2	3-1
		1	2	3			
2	Total- FEM	121	113	146	-7,1	29,5	20,3
	FEM	71	132	93	86,7	-29,8	31,2
	TOTAL	125	119	136	-5,0	14,1	8,3
5	Total- FEM	87	91	108	4,4	18,3	23,5
	FEM	63	78	93	23,5	18,4	46,2
	TOTAL	84	90	106	6,4	18,6	26,3
6	Total- FEM	77	79	95	2,6	20,8	23,9
	FEM	62	68	86	10,2	26,1	39,0
	TOTAL	71	76	93	7,4	22,0	31,0
7	Total - FEM - MNR	63	65	86	4,5	31,9	37,8
	Total - FEM	58	62	78	7,4	25,8	35,1
	FEM	57	65	81	13,9	24,6	41,9
	TOTAL	58	63	79	9,9	25,1	37,4

Grupo 12 - Construcción

T.O.	Categorías*	Promedios semestrales			Variación %		
		abr-46	abr-48	dic-51	2-1	3-2	3-1
		1	2	3			
T.O. 8	Total - FEM - MNR	44	58	72	33,5	24,5	66,1
	Total- FEM	40	53	66	31,5	24,1	63,2
	FEM	33	50	44	49,6	-11,3	32,7
	FEM NO MNR	44	61	82	39,9	33,0	86,1
	FEM MNR	31	47	n/a	52,2	n/a	n/a
	TOTAL	39	53	64	33,6	22,4	63,6
T.O. 7	Total - FEM - MNR	68	85	108	24,8	27,3	58,8
	Total- FEM	64	79	101	23,7	27,9	58,3
	FEM	53	67	83	27,2	22,9	56,3
	TOTAL	64	79	100	23,7	27,7	58,0

* FEM son las categorías femeninas, FEM MNR categorías a la vez femeninas y menores, FEM NO MNR categorías femeninas no definidas para menores, Total-FEM-MNR son la totalidad de las categorías menos las categorías femeninas y los menores, Total - FEM son la totalidad de las categorías menos las categorías femeninas, Total-MNR son la totalidad de categorías de menos las categorías de menores.

Fuentes: Elaboración propia en base registros de Diarios Oficiales

Tabla XX

Ratio de discriminación salarial de género

	Entornos		
	1	2	3
Servicios Sociales y de Salud			
TO 2	0,58	1,17	0,64
TO 5	0,73	0,86	0,86
TO 6	0,80	0,86	0,90
Instituciones Gremiales, Culturales y Deportivas			
TO 2	0,39	0,42	0,46
TO 7	0,82	0,83	0,86
Industria de la Construcción			
TO 8	0,76	0,85	0,61
TO 7	0,78	0,79	0,77

Fuentes: Elaboración propia en base registros de Diarios Oficiales

En el grupo 4 la mayoría de subgrupos establecen en sus laudos de la primera ronda que ante igual tarea, el salario será el mismo sin distinción de género (75%), mientras que el resto, no aclara nada al respecto (25%). En la segunda ronda, disminuyó la cantidad de subgrupos cuyos laudos hacen la aclaración mencionada de igualdad salarial, pasando a ser solo el 19%, frente a un 81% que no aclara. En ningún caso hay discriminación explícita a través de asignación de distinto salario para una misma categoría

En el 50% de los subgrupos comprendidos en la agrupación Instituciones Gremiales, Culturales, Deportivas y afines se laudaron categorías femeninas al menos en una ronda de negociación. Sin embargo su número es ínfimo en comparación con la cantidad de categorías totales de la agrupación (8 categorías femeninas/597 categorías totales=1.9%). Por otro lado, en un 67% de los subgrupos se establecieron cláusulas especiales que afirmaban que no iba a haber diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Para esta agrupación las variaciones salariales de un entorno a otro son mayores para las categorías femeninas, que para las categorías no discriminadas. Esto ocurre para los TO 2 y 7 que son los que tienen categorías femeninas en esta agrupación. Los salarios femeninos en el TO 2 son significativamente inferiores que el resto de los salarios de las categorías del mismo TO. El ratio que se considera para evaluar la tendencia de la brecha salarial de género crece para los dos TO, por lo que la discriminación salarial disminuye.

En cuanto a la agrupación Servicios Sociales y de Salud, la mayoría de los laudos de sus subgrupos especialmente establecen una cláusula de no discriminación por sexo. De todas maneras, en el 50% de los subgrupos hay categorías femeninas, al menos en una de las rondas de negociación. Cabe destacar que en los CS de esta agrupación participa una mujer como delegada obrera de la liga antituberculosis.

En promedio, los salarios femeninos son siempre más bajos a los salarios de las categorías no discriminadas del mismo TO, asimismo, la diferenciación salarial por género es superior a mayor nivel de calificación.

Observando el comportamiento de las categorías femeninas de esta agrupación se observa que los aumentos salariales son mayores para estas que para el resto, por lo que la brecha tiende a disminuir.

En la agrupación Enseñanza no hay cláusulas de discriminación, ni tampoco categorías en términos femeninos. Al igual que Servicios Sociales y Salud, hay participación de mujeres como delegadas. En su primera ronda de negociación hay

una representante del PE y en la segunda una de los trabajadores. Estos hechos revelan un adelanto en cuanto a la participación de la mujer en los CS, siendo estos casos los únicos en los grupos de estudios de este trabajo. Es coherente asociar esta situación con lo comentado previamente, respecto a la alta participación de las mujeres en el sector enseñanza como trabajadoras, fundamentalmente como maestras.

En el grupo de la Construcción, el ratio de discriminación cae tanto para el TO 7 como para el 8. Este último oscila entre las rondas entre el 60 y 80%, mientras que el segundo se mantiene relativamente estable alrededor del 78%.

En una de las empresas de otro subgrupo, la Compañía Nacional de Cemento, una categoría que para la primera ronda estaba definida en “masculino” en la segunda ronda está definida en femenino (limpiadoras de bolsas), sin embargo su salario es mayor a otras del mismo nivel de calificación.

En la Compañía Uruguaya de Cemento se define: costureras de bolsas y encargada de costureras de bolsas en las cuatro rondas del período, los salarios se asemejan a salarios de otras categorías no femeninas de similar calificación.

En el subgrupo de Fábricas de cerámicas y materiales refractarios en las tres rondas se lauda para las mismas tareas alrededor de un 30% menos para la mujer que para el hombre, la discriminación se da en diferentes categorías con diferente calificación, menos de lo que incluso “permitía” la legislación, que por decreto se estableció que en

el caso de tareas que le son comunes a hombres y mujeres la diferencia salarial no podría ser mayor al 20%.

Se laudan salarios por debajo incluso que para menores con la misma tarea, es el caso de la segunda ronda en el que se lauda para la obrera especializada un jornal de 4,5 pesos y de 5 para menores especializados.

Para una de las empresas de Hormigón se definen mismas categorías distinguidas para hombres y para mujeres en la primera y segunda ronda. Esta discriminación es entre aprendices mujeres y hombres de hasta 18 años y mayores de 18 años, entre operarias y operarios con más de 18 años y entre operarias prácticas y operarios prácticos. En la primera ronda se lauda entre un 20 y un 33% salarios menores para mujeres que para hombres, mientras que en la segunda la diferencia es menor, en este caso las mujeres ven disminuido su salario entre un 15 y un 29%.

Por tanto en el sector de la Construcción se constató una brecha salarial para el salario de la mujer cuando la categoría estaba definida tanto para hombre como para mujer pero no cuando la categoría se definía únicamente en carácter femenino.

9. CONCLUSIONES

El surgimiento de los CS estuvo influido por diversas causas económicas, políticas, sociales y culturales. El nuevo modelo productivo de “crecimiento hacia adentro” necesitó de un mercado interno fuerte donde los salarios pasaran a estar en consonancia con el desarrollo del modelo. Los CS implicaron un nuevo ordenamiento en lo laboral, aumentaron la participación y compromiso de trabajadores y empleadores, y otorgaron un nuevo rol al Estado. Tomando en cuenta ese marco, en esta sección se concluye sobre los resultados obtenidos.

En primer lugar, se está en condiciones de corroborar la hipótesis más importante de este trabajo, los salarios reales promedio aumentan en el período considerado. Los resultados muestran que estos crecieron para todos los TO de los grupos analizados con la excepción del TO 7 de enseñanza, que se mantuvo prácticamente incambiado y los TO 1 y 2 del grupo 19, que como se dijo puede relacionarse con los problemas financieros de las empresas que les impedían mantener y aumentar salarios ya altos. El aumento salarial fue consistente con el nuevo papel de los trabajadores en las negociaciones laborales, con un rol mucho más protagónico en la determinación de su remuneración, y con el crecimiento económico que presentaba el país que pudo implicar una menor resistencia de los empresarios a este aumento, pues no se veían amenazados sus ingresos.

En los grupos analizados se observa un “escalonamiento” de los salarios negociados por TO. Esto indica que en general se reconoció el nivel de calificación y responsabilidad de los trabajadores para la determinación de su salario –a mayor

nivel de calificación y de responsabilidad mayores salarios reales -. De esta forma la hipótesis el salario laudado es mayor a mayor nivel de calificación se corrobora, siendo la relación entre los salarios de los distintos TO relativamente estable para la mayoría de los casos.

Este resultado contrasta con el obtenido por la “Comisión investigadora de Vida, Trabajo y Salarios Obreros” de 1940 (Frega et al. 1985: 30) para años previos a la instauración de los CS, que constata la indiferenciación salarial por calificación.

En cuanto a la dispersión de los salarios laudados por categoría al interior de los TO, se observa que aumenta para cada uno de ellos en el sector de la construcción, para los TO del resto de los grupos, aumenta en algunos casos y disminuye en otros.

En el caso de la construcción, el aumento de dicha dispersión puede deberse a que algunos subgrupos comenzaran a laudar tarde en el período así como a una mayor desagregación de categorías en subgrupos que ya estaban laudando. De esta forma, aumentó la cantidad de categorías con salarios diferentes.

La dispersión de los salarios laudados de cada grupo aumentó para Instituciones Gremiales, Culturales, Deportivas y similares, Enseñanza, Servicios Sociales y de Salud y para la Industria de la Construcción y disminuyó para el grupo 19 y levemente para el grupo 18. Este resultado no está en línea con lo obtenido en las otras tesis de ésta línea de investigación y contradice la hipótesis hecha en este trabajo de que disminuyó la desigualdad salarial.

Estos resultados son cuestionables porque la dispersión se calculó en base a salarios negociados por categorías. Como no se cuenta con los salarios efectivamente percibidos por el universo total de los trabajadores, no es estrictamente una medida de dispersión salarial, ni de desigualdad salarial. Estos cálculos podrían estar indicando otras cuestiones, como el perfeccionamiento de las negociaciones, entre otras.

El análisis sobre discriminación salarial de género arroja resultados concluyentes que corroboran la hipótesis de que los “salarios femeninos” son notoriamente más bajos que las de los salarios de las restantes “categorías no discriminadas”. Esto es cierto para todos los grupos en los que era pertinente el estudio. En cuanto a la afirmación, de que la brecha salarial disminuye, es cierto para Instituciones Gremiales, Culturales, Deportivas y similares y para Servicios Sociales y de Salud, pero para el sector de la Construcción en el TO 7 permanece estable y aumenta en aprendices.

La mayor participación de la mujer en los cuadros sindicales, que propiciaba la reivindicación de derechos y mejores remuneraciones, parecería haber tenido en los hechos el éxito esperado.

En cuanto a la conflictividad, se observó un entendimiento inicial entre las partes, revelado por la modalidad de aprobación de los laudos en su gran mayoría por voto unánime y con reservas. En este sentido se podría decir que este modo de negociación salarial se dio en un ámbito de cooperación.

Al evaluar la segunda ronda de negociación esta conclusión queda matizada. Muchos subgrupos comienzan a laudarse juntos lo cual denota avance en las negociaciones en cuanto a nivelación de disparidades iniciales y a aprendizaje, sin embargo, esto pudo dificultar la negociación cooperativa de las primeras rondas. Queda en evidencia que se negocia en condiciones de menor entendimiento, ya que disminuyen los laudos por unanimidad, aumentan los aprobados por mayoría, aparecen los salarios dictados por decreto y se incrementan las reservas a los laudos que las partes hacen constar en las actas.

En cuanto a las líneas que quedan pendientes para estudios futuros, se encuentra que una de ellas parte del hecho de que los CS de los distintos grupos laudaban con independencia entre ellos. Se consideró relevante la apreciación de la OIT (1987:105) en la que se establece que al laudar los diferentes grupos con independencia, se obtiene como consecuencia una gran disparidad en los sueldos de categorías similares pero pertenecientes a diferentes grupos de CS. Por tanto, la suerte de un trabajador dependería del nivel de desarrollo sindical de cada sector-empresa y su desempeño en las negociaciones salariales. Esta afirmación indica que la dispersión salarial tomando iguales categorías de diferentes grupos es elevada, lo que no fue contrastado en el presente trabajo ya que la heterogeneidad de los grupos hace que no sean comparables categorías entre ellos. De todos modos se considera que es un aspecto sumamente relevante al estar asociado a la modalidad a través de la que se toman decisiones en los CS, y deja abierta una puerta para continuar investigando.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Abdala, Salvador (1946)** *“Consejos de Salarios. Jurisprudencia”*. Montevideo: Libreros Editores Monteverde y Cía.
- Amarante, Verónica; Espino, Alma (2002)** “La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados (1990-2000)”. Avance de Investigación del IECON DT 0502
- Amarante, Verónica; Espino, Alma (2001)** “La evolución de la Segregación laboral por sexo en Uruguay (1986-1999)”. Documento de Trabajo DT 3/01
- Asesoría de Estadigrafía y Economía, Ministerio de Industria y Trabajo (1953)** a) Clasificación industrial de ramas de actividad económica del Uruguay; b) Digesto de la actuación de los Consejos de Salarios (1943- 1952).
- Barbagelata, Héctor (1973)** *“Evolución de la Negociación Colectiva en el Uruguay”* en *“Estudios sobre la negociación colectiva en memoria de Francisco Ferrari”*, Montevideo, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.
- **(1995)** *“El particularismo del Derecho del Trabajo”* Montevideo: FCU
- **(2004)** *“La convocatoria de los Consejos de Salarios”* en *“Los Consejos de Salarios. Una mirada actual”*. Montevideo: FCU.
- Bensusan, Graciela (2007)** *“Diseño legal y desempeño real: Instituciones laborales de América latina”*. Ciudad de México: UAM-X/Porrúa
- Bertino, Magdalena; Bertoni, Reto, Tajam, Héctor; Yaffé, Jaime (2001)** *“La larga marcha hacia un frágil resultado 1900-1955,”* El Uruguay del siglo XX, Tomo I: La Economía. Editorial Banda Oriental.
- Bertino, Magdalena; Tajam, Héctor (1999)** *“El PBI de Uruguay 1900-1955”*, Montevideo, Facultad de ciencias económicas y de administración.
- Bértola, Luis (1991)** *“La industria manufacturera uruguaya 1913-1961”*, Montevideo, Facultad de ciencias sociales, CIEDUR.
- Covarrubias, Álvaro (1973)** *“Los Convenios Colectivos en la Legislación Laboral Chilena”* en *“Estudios sobre negociación Colectiva en memoria de Francisco De Ferrari”* 1973
- Davrieux, Hugo (1970)** *“Salarios y acción sindical en el Uruguay. Industria manufacturera, construcción y gobierno central”*. Monografía de grado, FCEA, UDELAR.
- De Ferrari, Francisco (1955)** *“El salario mínimo y el régimen de los Consejos de Salarios en el Uruguay”*. Montevideo: SELA.
- De Moraes, Evaristo Filho (1973)** *“Evolución del Derecho de las Convenciones en Brasil”* en *“Estudios sobre negociación Colectiva en memoria de Francisco De Ferrari”* 1973
- Dunlop, John** *“Industrial Relations Systems”*. Nueva York, 1958.
- Ekelund, Robert B; Herbert, Robert F. (1991)** *“Historia de la teoría económica y de su método”*. Madrid: McGraw-Hill

- Ermida Uriarte, Oscar (1985)** *“Introducción al estudio de la Concertación Social”* en *La Concertación Social* Pág. 19-44. Montevideo: Amalio M. Fernández.
- **(1996)** *“Curso introductorio de Relaciones Laborales” Selección de lecturas.* Montevideo: FCU 2da Edición.
- **(2004)** *“Naturaleza de los laudos de los Consejos de Salarios y su relación con los convenios colectivos”* en *“Los Consejos de Salarios. Una mirada actual”*. Montevideo: FCU.
- **(2006)** *“Diálogo social: Teoría y práctica”* en *“Diálogo social en Uruguay”*, Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional 157. Montevideo: Cinterfor/OIT. Disponible en <http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/157/pdf/ermida.pdf>
- Falero, Leticia y Hazan, Zinara (2006)** *“Los Consejos de Salarios en el marco del Diálogo Social”* en *“Diálogo social en Uruguay”*, Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional 157. Montevideo: Cinterfor/OIT. Disponible en: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/157/pdf/haz_fal.pdf
- Finch, Henry (2005)** *“La economía política del Uruguay contemporáneo 1870-2000”* 2ª Edición. Montevideo: Banda Oriental.
- Font, Bismark (1988)** *“Convenios Colectivos y fijación de salarios en Uruguay”* en *“Veintitrés Estudios sobre Convenios Colectivos”*. Montevideo: FCU.
- Freeman, Richard y Katz, Lawrence (1994)** *“Rising wage inequality: the United States vs. other advanced countries”* en Freeman, R. (Editor) *Working under different rules*. Nueva York, Russell Sage Foundation.
- Freeman, Richard (1994)** *“Lessons for the united States”* en Freeman, R. (Editor) *Working under different rules*. Nueva York, Russell Sage Foundation.
- **(2009)** *“Labor regulations, unions, and social protection in developing countries: market distortions or efficient institutions?”* NBER WP 14789 Cambridge MA.
- Frega, A., Maronna, M. y Trochón, I. (1985)** *“Los consejos de salarios como experiencia de concertación”*. En Cuadernos del CLAEH No. 33 1985 -1
- **(1993)** *“Sindicatos, empresarios y Estado en Uruguay en los años 40. Negociación y confrontación”*. Río Grande: BIBLOS,
- Guzmán, Miguel; Mariezcurrena, Patricia; Mazzuchi, Graciela.; Watorek, María del Carmen (2002).** *“Manual de formación sindical para delegados de base de la industria de la construcción”*. Coord. Graña, G. Montevideo: Cinterfor/OIT. Disponible en: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/man_fs/pdf/manfs.pdf ISBN: 92-9088-132-1
- Instituto de Economía (1969)** *“El proceso económico del Uruguay”*, Montevideo, Departamento de publicaciones de la UdelaR.
- López Pino, Carmen Marina (2003)** *“El enfoque de las opciones estratégicas de los actores en el estudio de las relaciones laborales”*. Revista INNOVAR, Nro. 21. Páginas 105 a 126.

- Martínez, Julio (2007)** “*La Salud, el Mutualismo y la Seguridad Social en el Uruguay. Pasado, Presente y Futuro*” Montevideo. Disponible en www.ilo.org
- Melogno, Tabaré y Reyes Abadie, Washington (1995)**. “*El Uruguay del siglo XX*”, tomo II. Crónica General del Uruguay vol. IV. Montevideo: Banda Oriental.
- Mieres Gómez, Gustavo: (1997)** “*El sector Salud: 75 años de un mismo Diagnóstico*” Edición SMU, Talleres Gráficos Comunidad del Sur Disponible en:
<http://www.smu.org.uy/publicaciones/libros/turenne/index.html>
- Notaro, Jorge (2005)** “*El problema del empleo en Uruguay. Diagnóstico y propuestas*” Montevideo: Banda Oriental.
- (2009) “La Reforma laboral en el Uruguay 2005-2009” Documento de trabajo de IECON 07/09.
- (2010) “Los Sistemas de Relaciones Laborales. Un enfoque macro social desde el Cono Sur de América Latina” Documento de trabajo de IECON 4/10.
- Notaro, Jorge (coordinador); Chevalier, Mariángeles; Fernández, Claudio; Motta, Virginia; Viera, Magdalena (2011)**. “El origen de los Sistemas de Relaciones Laborales en el Uruguay” Documento de trabajo del IECON sn/11
- OIT (1962)** “*Algunos aspectos de las relaciones de trabajo en América*” Ginebra
- (1981) “*Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina*” ISBN 92-2-302855-8 Ginebra.
- (1987) “*Relaciones de trabajo en el Uruguay*”. Informe de una misión de la Oficina Internacional del Trabajo. Serie de Relaciones de Trabajo 66. Ginebra: OIT.
- OIT/RELASUR (1995)** “*Las relaciones laborales en Uruguay*”. Informe RELASUR, Montevideo: FCU.
- Ojeda Aviles, Antonio (1990)** “*Derecho Sindical*” Madrid 5ta Edición, en Ermida Uriarte (1996) “Curso introductorio de Relaciones Laborales” Selección de lecturas. Montevideo: FCU 2da Edición. Pág. 51.
- Olesker, Daniel (2004)** “*Consecuencias económicas de la actuación de los Consejos de Salarios y situación creada por su no convocatoria*” en “*Los Consejos de Salarios. Una mirada actual*”. Montevideo: FCU.
- Pelén Redón, Carmen (2001)** “*John Stuart Mill, la etapa de madurez de la Escuela Clásica*”. Acciones e investigaciones sociales, Departamento de Estructura de Estructura Económica y Economía Pública. Universidad de Zaragoza
- Pérez Botija, Joaquín (1965)**. “*Convenios y conflictos colectivos*”, en Revista de Política Social 66, págs. 95 y sigs. [s.l.] España: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. Disponible en: http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS_066_095.pdf ISSN: 0034-8724
- Pérez del Castillo, Santiago y Rosenbaum Rimolo, Jorge (1985)** “*La reimplantación de los Consejos de Salarios*” en La Concertación Social Pág. 389-412. Montevideo: Amalio M. Fernández.

- Plá Rodríguez, Américo (1956)** *“El salario en el Uruguay” Tomo II.* Montevideo: Biblioteca de publicaciones oficiales de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Montevideo.
- **(1994)** *“Curso de Derecho Laboral”* Volumen II tomo III *“El salario”*
Montevideo: Ediciones Idea
- Plá Rodríguez, Américo y otros (1988)** *“Convenios colectivos”* (capítulo 1) en *Veintitrés Estudios sobre Convenios Colectivos.* Fundación de Cultura Universitaria.
- Pontoni, Gabriela (2010)** *“Negociación Colectiva en Argentina: debate parlamentario de la ley 14.250”.* VI CONGRESO ALAST □ México D.F.
- Porrini, Rodolfo (2005)** *“La nueva clase trabajadora (1940-1950)”.* Montevideo: UDELAR, FHCE, Depto. de Publicaciones. Serie de Tesis de Posgrado en Humanidades, 4.
- Porrini, Rodolfo (2000)** *“Negociación colectiva y Estado en tiempos de guerra (1939-1943)”.* Porto Alegre, Exposición en las Primeras Jornadas de Historia Regional Comparada. Disponible en www.fee.tche.br/site/feedownload/jornadas1s1a5.pdf
- Reis Mourao, Paulo (2007)** *“El institucionalismo norteamericano, orígenes y presente”* Revista de Economía institucional, Vol. 9 Nro. 16. Disponible en <http://foros.uexternado.edu.co/economia/institucional/index.php/economia/article/view/94/83>
- Rodríguez, Universindo y Visconti, Silvia (2008).** *“ALBAÑILES, esos obreros del andamio”* Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos. Montevideo: Varios. Disponible en: <http://www.sunca.org.uy/front/base.vm#/folders>
- Ruprecht, Alfredo (1973)** *“La Negociación Colectiva en Argentina”* en *“Estudios sobre negociación Colectiva en memoria de Francisco De Ferrari” 1973*
- Sarthou, Helios (2004)** *“Rasgos principales del régimen de los Consejos de Salarios creados por la Ley 10.449”* en *“Los Consejos de Salarios. Una mirada actual”.* Montevideo: FCU.
- Stiglitz J. (1973)** *“Approaches to the Economics of Discrimination”.* American Economic Review, Disponible en <http://www.jstor.org/pss/1817088>
- Svetlichich, Mariela; Xalambri, Adriana (2007).** *“Relaciones Colectivas de Trabajo”* Selección de lecturas de Relaciones Laborales. Tomo 1, capítulo 4. Facultad de Ciencias Económicas y Administración-UDELAR.
- Vega Ruíz, María Luz (1994).** *“Sistema de relaciones laborales: concepto, análisis comparativo y actores”* Curso sobre sindicatos y relaciones laborales OIT – Turín, en Ermida Uriarte (1996) *“Curso introductorio de Relaciones Laborales”* Selección de lecturas. Montevideo: FCU 2da Edición. Pág. 17 – 33.
- Vispo, Enrique; Xalambri, Adriana (2007).** *“Sistemas de Relaciones Laborales”* Selección de lecturas de Relaciones Laborales. Tomo 1, capítulo 5. Facultad de Ciencias Económicas y Administración-UDELAR.

LEYES Y DECRETOS

- Ley Nº 9.675
- Ley Nº 9.823
- Ley Nº10.434
- Ley Nº 10.449
- Decreto publicado en Diario Oficial Nº 11.269 de 27/4/44.
- Decreto publicado en Diario Oficial de 2712/45

SITIOS WEB

<http://www.ine.gub.uy>

<http://www.pitcnt.org.uy/front/base.vm#/historia>

<http://www.parlamento.gub.uy/>

<http://www.mtss.gub.uy/>

<http://www.casmu.com.uy/areamedicos/Concursos/Curso%20Ingreso%20M%C3%A9dicos.pdf>

<http://www.ccu.com.uy/historia>

<http://www.ligaconstruccion.org/>

11. ANEXO DOCUMENTAL

11.1 Cocientes entre salarios reales promedios de tipos ocupacionales para cada grupo

Cocientes	CONSTRUCCIÓN			INSTITUCIONES			ENSEÑANZA			SALUD			TALLERES			GRUPO 19	
	abr-46	abr-48	dic-51	sep-47	sep-49	sep-51	mar-48	ene-49	mar-51	sep-46	mar-49	may-51	ene-47	oct-49	dic-51	abr-46	sep-48
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2
TO 2/TO 1	0,70	1,24	0,89	0,80	0,87	0,88	0,82	0,76	0,85	0,64	0,57	0,74	N/A	N/A	0,81	0,67	0,86
TO 5/TO 2	0,86	0,71	0,74	0,78	0,65	0,68	0,74	0,80	0,54	0,73	0,78	0,79	0,64	0,61	0,68	0,56	0,71
TO 6/TO 5	0,94	0,91	0,93	0,86	1,07	1,07	N/A	N/A	N/A	0,84	0,85	0,87	0,79	0,80	0,83	0,83	0,85
TO 7/TO 5	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0,74	0,67	0,69	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
TO 7/TO 6	0,80	0,80	0,81	0,55	0,56	0,59	N/A	N/A	N/A	0,82	0,83	0,86	0,77	0,82	0,83	0,85	0,84
TO 8/TO 7	0,62	0,69	0,64	N/A	N/A	N/A	N/A	0,21	0,14	0,83	0,69	0,98	0,73	0,68	0,67	0,55	0,53

Fuentes: Elaboración propia en base registros de Diarios Oficiales

11.2 Desvíos estándar para el conjunto de los salarios por Grupo y por entorno

Grupo	1	2	3
Instituciones	64,26	78,58	73,99
Enseñanza	77,20	69,11	167,04
Salud	29,55	34,60	39,95
Construcción	31,42	46,61	81,54
Talleres	40,16	38,21	37,72
Grupo 19	85,02	65,60	N/A

Fuentes: Elaboración propia en base registros de Diarios Oficiales

11.3 Promedio salarial semestral por TO a precios de 1943

Grupo 4 Enseñanza

	1ro 46	2do 46	1ro 47	2do 47	1ro 48	2do 48	1ro 49	2do 49	1ro 50	2do 50	1ro 51	2do 51	1ro 52	2do 52
TO 1	n/a	n/a	n/a	n/a	190	186	173	181	185	184	270	296	278	264
TO 2	n/a	n/a	n/a	n/a	156	153	126	131	135	134	228	260	244	232
TO 3	n/a	n/a	n/a	n/a	68	67	63	66	67	67	113	129	121	115
TO 4	n/a													
TO 5	n/a	n/a	n/a	n/a	115	113	106	111	114	113	124	123	116	110
TO 6	n/a													
TO 7	n/a	n/a	n/a	n/a	86	84	67	70	71	71	86	88	83	79
TO 7M	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	34	35	36	36	34	n/a	n/a	n/a
TO 8	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	38	40	41	40	38	n/a	n/a	n/a

Grupo 4 Servicios Sociales y Salud

	1ro 46	2do 46	1ro 47	2do 47	1ro 48	2do 48	1ro 49	2do 49	1ro 50	2do 50	1ro 51	2do 51	1ro 52	2do 52
TO 1	169	174	161	155	157	178	205	223	230	206	187	176	173	165
TO 2	123	125	114	110	112	114	119	135	138	138	133	137	132	126
TO 3	83	71	63	60	61	63	69	82	84	88	89	106	103	98
TO 3M	48	43	38	37	37	42	46	48	50	39	42	59	55	52
TO 4	n/a													
TO 5	83	84	79	76	77	79	90	101	104	109	105	109	108	103
TO 6	70	71	66	64	64	66	76	86	88	94	92	93	91	86
TO 7	61	58	52	50	51	54	63	74	76	82	79	80	79	75
TO 7M	36	37	34	33	33	33	41	48	50	49	51	59	55	52
TO 8	n/a	48	44	42	42	42	44	52	54	54	64	88	83	79
TO 8M	n/a	38	34	33	33	33	36	46	47	47	44	n/a	n/a	n/a

Grupo 4 Instituciones Gremiales, Culturales y Deportivas

	1ro 46	2do 46	1ro 47	2do 47	1ro 48	2do 48	1ro 49	2do 49	1ro 50	2do 50	1ro 51	2do 51	1ro 52	2do 52
TO 1	n/a	216	193	190	193	177	166	208	230	228	209	218	218	208
TO 2	n/a	n/a	162	152	158	151	142	181	200	199	182	192	192	183
TO 3	n/a	110	70	72	76	73	69	94	107	106	97	108	111	105
TO 3M	n/a	n/a	37	46	44	42	40	58	68	67	62	73	77	73
TO 4	n/a													
TO 5	n/a	103	103	118	104	94	88	117	132	131	121	131	133	127
TO 6	n/a	n/a	97	101	105	101	95	126	142	141	129	140	143	136
TO 7	n/a	55	48	56	55	53	50	71	81	81	74	82	85	81
TO 7M	n/a	n/a	37	45	43	41	39	58	68	67	62	70	72	68
TO 8	n/a													

Fuentes: Elaboración propia en base a Diarios Oficiales

Grupo 12 Industria de la Construcción

	1ro 46	2do 46	1ro 47	2do 47	1ro 48	2do 48	1ro 49	2do 49	1ro 50	2do 50	1ro 51	2do 51	1ro 52	2do 52
TO 1	142	135	122	119	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	189	172	172	222	212
TO 2	95	104	93	108	145	150	142	156	165	169	181	181	181	173
TO 3	54	65	61	81	105	105	99	116	132	125	128	125	128	122
TO 3M	46	45	41	46	80	78	74	79	77	67	70	67	71	68
TO 4	n/a													
TO 5	84	87	84	86	102	110	108	115	121	135	131	128	137	131
TO 6	78	82	84	83	94	99	100	107	112	123	123	122	126	120
TO 7	63	64	64	64	76	81	80	86	91	98	97	95	103	99
TO 7M	39	44	39	39	46	46	43	46	51	57	53	50	56	54
TO 8	39	39	38	40	51	54	52	56	60	67	66	64	64	61
TO 8M	41	39	39	39	46	46	43	46	51	58	58	54	57	54

Grupo 18 Talleres mecánicos y similares

	1ro 46	2do 46	1ro 47	2do 47	1ro 48	2do 48	1ro 49	2do 49	1ro 50	2do 50	1ro 51	2do 51	1ro 52	2do 52
TO 1	n/a	234	228	217										
TO 2	n/a	112	177	171	173	169	159	182	202	200	184	174	194	185
TO 3	n/a	39	87	83	84	83	78	94	108	108	99	95	114	108
TO 3M	n/a	19	17	17	17	16	15	26	36	36	33	30	26	25
TO 4	n/a	n/a	133	128	130	127	120	143	164	163	149	143	165	158
TO 5	n/a	109	97	93	94	92	87	110	132	131	120	115	134	127
TO 6	n/a	89	76	73	74	73	68	88	107	106	97	94	113	108
TO 7	n/a	67	59	57	57	56	53	73	91	91	83	80	93	88
TO 7M	n/a	45	41	40	40	39	37	54	69	69	63	61	74	70
TO 8	n/a	48	43	41	41	41	38	49	60	60	55	53	63	60

Grupo 19

	1ro 46	2do 46	1ro 47	2do 47	1ro 48	2do 48	1ro 49	2do 49	1ro 50	2do 50	1ro 51	2do 51	1ro 52	2do 52
TO 1	282	272	247	237	240	193	162	169	174	172	165	n/a	n/a	n/a
TO 2	189	170	154	148	150	167	170	178	182	181	188	213	200	190
TO 3	89	103	92	89	93	119	128	134	138	137	131	156	146	139
TO 4	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	228	216	226	231	230	211	222	208	198
TO 5	107	106	96	93	101	119	117	122	125	124	115	103	97	92
TO 6	89	85	77	74	84	101	96	100	102	102	93	85	80	76
TO 7	76	72	64	62	68	85	85	88	91	90	83	82	77	73
TO 8	42	40	36	35	39	45	43	45	46	45	42	38	36	34

Fuentes: Elaboración propia en base a Diarios Oficiales

Grupo 19 Empresas Telefónicas y Telegráficas

	1ro 46	2do 46	1ro 47	2do 47	1ro 48	2do 48	1ro 49	2do 49	1ro 50	2do 50	1ro 51	2do 51	1ro 52	2do 52
TO 1	n/a													
TO 2	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	235	223	233	239	237	217	236	222	211
TO 3	n/a	53	48	46	47	107	158	165	169	168	154	209	196	187
TO 4	n/a													
TO 5	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	202	191	200	205	204	187	206	193	184
TO 6	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	153	145	152	155	154	142	190	179	170
TO 7	n/a	53	48	46	47	71	91	96	98	97	89	119	112	107
TO 8	n/a													

Grupo 19 Gas y Dique Seco

	1ro 46	2do 46	1ro 47	2do 47	1ro 48	2do 48	1ro 49	2do 49	1ro 50	2do 50	1ro 51	2do 51	1ro 52	2do 52
TO 1	290	280	254	244	247	196	162	169	174	172	165	n/a	n/a	n/a
TO 2	174	168	152	146	148	156	152	158	162	161	154	n/a	n/a	n/a
TO 3	129	124	113	109	110	115	112	117	120	119	114	n/a	n/a	n/a
TO 4	n/a													
TO 5	146	141	128	123	125	119	110	115	118	117	112	n/a	n/a	n/a
TO 6	n/a													
TO 7	79	77	69	67	68	82	84	88	90	90	86	n/a	n/a	n/a
TO 8	n/a													

Grupo 19 Compañías de Aguas Corrientes

	1ro 46	2do 46	1ro 47	2do 47	1ro 48	2do 48	1ro 49	2do 49	1ro 50	2do 50	1ro 51	2do 51	1ro 52	2do 52
TO 1	n/a													
TO 2	206	197	179	172	183	197	185	194	198	197	181	165	155	148
TO 3	59	57	52	50	61	80	75	79	80	80	73	67	63	60
TO 4	n/a													
TO 5	100	96	87	84	95	112	106	111	113	113	103	95	89	84
TO 6	89	85	77	74	84	101	95	99	102	101	93	85	80	76
TO 7	75	71	65	62	72	87	82	86	88	87	80	73	69	66
TO 8	42	40	36	35	39	45	43	45	46	45	42	38	36	34

Fuentes: Elaboración propia en base a Diarios Oficiales

11.4 Clasificación de los tipos de ocupación

TO 1: Personal directivo y Profesionales

Incluye a este tipo de ocupación los Profesionales científicos e intelectuales. En este tipo de ocupación se clasifican cargos cuyas tareas principales requieren para su desempeño conocimientos profesionales de alto nivel y experiencia en materia de ciencias físicas y biológicas o ciencias sociales y humanidades. Sus tareas consisten en ampliar el acervo de conocimientos científicos o intelectuales, aplicar conceptos y teorías para resolver problemas o, por medio de la enseñanza, asegurar la difusión sistemática de esos conocimientos. Abarca también todo el personal de dirección y altas jerarquías.

TO 2. Técnicos y profesionales de nivel medio

Comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño conocimientos técnicos y experiencia de una o varias disciplinas de las ciencias físicas y biológicas o de las ciencias sociales y las humanidades. Esas tareas consisten en llevar a cabo labores técnicas relacionadas con la aplicación de conceptos y métodos en relación con las esferas ya mencionadas y en impartir enseñanza de cierto nivel.

TO 3. Empleados de oficina.

Este grupo comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para ordenar, almacenar y encontrar información. Las tareas consisten en realizar trabajos de secretaria, operar máquinas de tratamiento de textos y otras máquinas de oficina, realizar cálculos e ingresar datos en computadoras y diversos trabajos de servicios a la clientela, relacionados con los servicios de correos, las operaciones de caja y la concertación de citas o entrevistas.

TO 4. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados.

Este grupo comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para la prestación de servicios personales y servicios de protección y de seguridad o la venta de mercancías en un comercio o en mercados. Dichas tareas consisten en servicios relacionados con los viajes, los trabajos domésticos, la restauración, los cuidados personales, la protección de personas y bienes, el mantenimiento del orden público o la venta de mercancías en un comercio o en los mercados.

TO 5. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios. Operadores y montadores de instalaciones y máquinas.

Comprende Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios. Este tipo de ocupación comprende los cargos cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para ejercer oficios de artesanía y artes mecánicas así como otros afines, lo cual, entre otras cosas, exige la capacidad de utilizar máquinas y herramientas y el conocimiento de cada una de las etapas de la producción y de la naturaleza de cada una de las aplicaciones de los productos fabricados. Sus tareas consisten en extraer materias primas del suelo, construir edificios y otras obras, fabricar diversos productos y artesanías

Además este tipo de ocupación se incluye a operadores y montadores de instalaciones y máquinas., grupo comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para atender y vigilar el funcionamiento de máquinas e instalaciones industriales de gran tamaño y a menudo automatizadas. Sus tareas consisten en atender y vigilar las máquinas y materiales para la explotación minera, las industrias de transformación y otras producciones, conducir vehículos, conducir y operar instalaciones móviles y montar componentes de productos.

TO 6. Trabajadores semi calificados

Este tipo ocupacional abarca cargos que requieren para su desempeño un nivel de calificación intermedio. Dentro de este TO de encuentran los “Medios oficiales”; este

nivel intermedio no está previsto en la CIUO – 88. Situaciones similares son las de las categorías que se ubican claramente entre una calificada y otra sin calificación.

TO 7. Trabajadores no calificados

Este gran grupo comprende las ocupaciones para cuyo desempeño se requieren los conocimientos y la experiencia necesarios para cumplir tareas generalmente sencillas y rutinarias realizadas con la ayuda de herramientas manuales, y para las cuales se requiere a veces un esfuerzo físico considerable y, salvo raras excepciones, escasa iniciativa o capacidad de juicio. Sus tareas consisten en vender mercancías en las calles, brindar servicios de portería y vigilancia de inmuebles y bienes, limpiar, lavar y planchar ropa y ejecutar tareas simples relacionadas con la minería, la agricultura o la pesca, la construcción o las obras públicas y las industrias manufactureras

TO 8. Aprendices.

Este tipo de ocupación lo conforman aquellos trabajadores que comienzan su actividad laboral y están en proceso de formación. Tampoco está incluido en la CIUO 88.