



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

“Los Consejos de Salarios en el Uruguay. 1950 – 1955. Los casos de los Grupos: 2 Transporte, 3 Banca, 7 Industria de la Carne, 9 Industria de la Alimentación, Gastronomía y afines, 16 Industria del Tabaco”

Tutor: Ec. Jorge Notaro

Inés Sellanes
Joana Burguete

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

MONTEVIDEO-URUGUAY
Marzo 2012



PÁGINA DE APROBACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y DE ADMINISTRACIÓN

El Tribunal docente integrado por los abajo firmantes aprueba la Tesis de Investigación:

Título

“Los Consejos de Salarios en el Uruguay. 1950 – 1955. Los casos de los Grupos: 2 Transporte, 3 Banca, 7 Industria de la Carne, 9 Industria de la Alimentación, Gastronomía y afines, 16 Industria del Tabaco”

Autor/s

Inés Sellanes – 3.651.690-0

Joana Burguete – 3.725.117-3

Tutor

Ec. Jorge Notaro

Carrera

Licenciatura en Economía

Puntaje

.....

Tribunal

Profesor.....(Nombre y firma).

Profesor.....(Nombre y firma).

Profesor.....(Nombre y firma).

Fecha

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer a todos aquellos que hicieron posible la realización de este trabajo monográfico y muy especialmente a nuestro Tutor Ec. Jorge Notaro, por su constante dedicación y apoyo.

RESUMEN

En el marco de la línea de investigación “La consolidación de los Consejos de Salarios, Uruguay 1950 – 1960” se pretende dar continuidad al análisis realizado previamente sobre “El origen de los Consejos de Salarios en el Uruguay”.

El objetivo de este trabajo consiste en analizar la variación de los salarios mínimos, en términos reales, fijados por los Consejos de Salarios de los Grupos Transporte, Banca, Industria de la Carne, Industria de la Alimentación, Gastronomía y afines e Industria del Tabaco durante el periodo 1950-1955, y concluir respecto a si se alcanzaron mayores niveles salariales a finales del periodo respecto a 1950.

De los cinco grupos analizados, se constata una suba de niveles salariales reales mínimos¹ para los grupos de Transporte, Industria de la Alimentación, Gastronomía y afines, Banca e Industria del Tabaco, mientras que para la Industria de la Carne los mismos se ven reducidos.

De la clasificación de los salarios por TO se observa que existe una correlación positiva entre el nivel de calificación y el salario real mínimo. Cabe señalar además que, los mayores aumentos a lo largo del lustro

¹ Sin considerar los salarios del TO 1.

ocurrieron para el personal menos calificado (obreros no calificados y aprendices de fábrica y de oficina).

En cuanto al grado de confrontación-cooperación, si bien, existió un alto grado de resoluciones tomadas mediante acuerdo tripartito, en algunos casos fue voluntario y en otros, para evitar presiones de huelgas o amenaza de paros. En la mayoría de los casos se dejó constancia de disconformidades. También ha sido necesaria, la creación de Comisiones Conciliadoras para actuar ante cualquier problema que se suscite, e intervenir en caso que así lo requiera, para lograr el acuerdo entre las partes.

Dentro de las disposiciones generales de los laudos, se mantienen varios casos de discriminación de género asociada a la diferenciación salarial por sexo para la realización de una misma tarea, hasta el caso extremo de indicar un salario fijo para la mujer, sin importar la tarea que realice, a los mismos niveles del personal menos calificado.

SIGLAS UTILIZADAS

AEBU Asociación de Bancarios del Uruguay

BROU Banco de la República Oriental del Uruguay

CIDE Comisión de Inversiones y Desarrollo Económico

CIUO Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones

CS Consejos de Salarios

DGEC Dirección General de Estadística y Censos

DO Diario Oficial

IECON Instituto de Economía

INE Instituto Nacional de Estadística

IPC Índice de Precios al Consumo

PBI Producto Bruto Interno

RRLR Relaciones Laborales

SGM Segunda Guerra Mundial

SRRLR Sistema de Relaciones Laborales

TO Tipo de Ocupación

VAB Valor Agregado Bruto

TABLA DE CONTENIDO

PÁGINA DE APROBACIÓN.....	i
AGRADECIMIENTOS.....	ii
RESUMEN.....	iii
SIGLAS UTILIZADAS.....	v
TABLA DE CONTENIDO.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	1
PARTE I: Marco Teórico y Contexto Histórico.....	4
1) Marco teórico-metodológico.....	4
1a) Los Consejos de Salarios.....	8
1b) Hipótesis de investigación y aspectos operativos....	13
2) Contexto histórico.....	18
PARTE II: Análisis de la información relevada.....	18
1) Análisis por Grupo.....	18
1a) Grupo 2: Transporte.....	18
i) Contexto histórico.....	19
ii) Análisis cuantitativo.....	24
iii) Análisis cualitativo.....	33
iv) Conclusiones.....	35
1b) Grupo 3: Banca.....	36
i) Contexto histórico.....	37
ii) Análisis cuantitativo.....	41

iii)	Análisis cualitativo.....	47
iv)	Conclusiones.....	49
1c)	Grupo 7: Industria de la Carne.....	50
i)	Contexto histórico.....	53
ii)	Análisis cuantitativo.....	58
iii)	Análisis cualitativo.....	65
iv)	Conclusiones.....	68
1d)	Grupo 9: Industria de la Alimentación, Gastronomía y afines.....	69
i)	Contexto histórico.....	71
ii)	Análisis cuantitativo.....	76
iii)	Análisis cualitativo.....	84
iv)	Conclusiones.....	87
1e)	Grupo 16: Industria del Tabaco.....	88
i)	Contexto histórico.....	89
ii)	Análisis cuantitativo.....	91
iii)	Análisis cualitativo.....	98
iv)	Conclusiones.....	100
PARTE III:	Principales Conclusiones.....	101
BIBLIOGRAFIA.....		109
ANEXO DIGITAL		
a)	Anexo Metodológico	
b)	Anexo Estadístico	
c)	Impresiones de laudos Diario Oficial	
d)	Formularios: análisis de resoluciones CS	

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo consiste en analizar la variación de los salarios mínimos, en términos reales, fijados por los Consejos de Salarios de los Grupos: 2 Transporte, 3 Banca, 7 Industria de la Carne, 9 Industria de la Alimentación, Gastronomía y afines, 16 Industria del Tabaco durante el periodo 1950-1955. No pretende ser un modelo explicativo de la variación salarial, ya que esto llevaría hacia teorías más complejas sobre la formación de los salarios y el papel de las instituciones. Por lo tanto, se trata de una descripción de la evolución de los salarios fijados por medio de los CS en el período indicado.

Las principales motivaciones para realizar esta investigación son la importancia que tienen los Consejos que continúan funcionando con ligeras variantes setenta años después de su creación, la consideración de que conocer su pasado ayuda a entender su presente, la viabilidad del tema y la posibilidad de combinar el esfuerzo individual con un trabajo de Taller.

Este análisis requiere identificar los salarios por categoría en los laudos que se publican en el Diario Oficial, clasificarlos según los niveles de calificación que se estiman con los tipos de ocupación según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88) adaptada a los objetivos de la investigación, deflactarlos con el IPC y analizar su

evolución de acuerdo a los objetivos planteados. La base de datos que se construye permite describir, medir, caracterizar niveles de salarios y es un punto de partida imprescindible para la búsqueda de explicaciones.

Se responde a las siguientes preguntas: ¿Aumentaron los salarios fijados por los Consejos de Salarios en términos reales? ¿Fueron distintos estos aumentos según los grupos, los subgrupos y/o los niveles de calificación? Los resultados son originales ya que las preguntas formuladas no tienen respuesta hasta el momento. También lo son la fuente utilizada, la metodología de procesamiento de la información y la contextualización de cada uno de los grupos.

Como particularidad cabe señalar que el trabajo forma parte de una línea de investigación sobre “La consolidación de los Consejos de Salarios, Uruguay 1950 – 1960”, lo que no es habitual en la Licenciatura de Economía de la Facultad. Una segunda particularidad es que en el momento de diseñar esta línea de investigación se dispuso como antecedentes de los resultados de la línea “El origen de los Consejos de Salarios en el Uruguay”: cinco monografías², un documento de trabajo³ y

² VIERA, 2009; CHEVALIER et al, 2010; BRITTEN et al, 2010; GASTAMBIDE et al, 2010. CASTRO et al, 2010.

³ NOTARO, J, “Los Sistemas de Relaciones Laborales. Un enfoque macrosocial desde el Cono Sur de América Latina.”, IECON DT 04/10, 2010.

un libro⁴ que analizaron las dos primeras rondas de 19 grupos de Consejos.

Con autorización de la Comisión de Monografías el trabajo es uno de cuatro que cubren distintos grupos de los Consejos en el período. Los grupos y el período fue propuesto por el tutor teniendo en cuenta la magnitud del trabajo, que de acuerdo al reglamento vigente debe implementarse en un plazo de seis meses prorrogable por tres más (prórroga que se utilizó). La metodología implicó una revisión bibliográfica y el procesamiento de información para responder a las preguntas iniciales.

Los integrantes de los equipos de los cuatro trabajos monográficos trabajamos colectivamente en un taller el diseño de los proyectos, incluyendo el marco teórico metodológico y el contexto histórico que integran la Parte I, así como en la elaboración de una base de datos con las fechas de publicación en los Diarios Oficiales de todos los laudos desde 1948 hasta 1960. Cada equipo trabajó con autonomía en el procesamiento y análisis de información para estimar la variación de los salarios reales de los grupos que forman parte de cada monografía y que se presentan en las Partes II y III, y en los Anexos.

⁴ NOTARO, J; ERNÁNDEZ CAETANO, C (Coordinadores), "El origen del Sistema de Relaciones Laborales en el Uruguay", IECON DT 01/11.

PARTE I: Marco Teórico y Contexto Histórico

1. Marco teórico-metodológico

El objetivo del marco teórico es ubicar a los Consejos de Salarios como una parte del Sistema de Relaciones Laborales (SRRL), más precisamente, como uno de sus elementos: los escenarios.

Se considera SRRL al conjunto articulado de relaciones surgidas del trabajo, individuales o colectivas, entre trabajadores, empleadores y gobierno o sus representantes. Incluye cuatro componentes: los actores, los escenarios, el grado en que se combinan cooperación - participación y confrontación - conflicto y las relaciones de poder.

Se considera "escenarios" a las instituciones (ámbitos u organismos), a los procedimientos (o formas) de relación de los actores, a las normas legales que definen sus funciones y competencias, y a los temas que se discuten (contenidos), es decir, refiere a quiénes, cómo y qué negocian. Entre los contenidos, se encuentra la fijación de salarios, las condiciones de trabajo y los procedimientos de prevención y resolución de conflictos. Los escenarios fundacionales se crearon con el objetivo de canalizar el conflicto entre los actores colectivos por la fijación de salarios. Su análisis incluye la negociación colectiva, sus protagonistas, los procedimientos, el nivel y las materias negociadas, la estructura y niveles de articulación, así

como los derivados de las cuestiones de encuadramiento de la representación sindical y empresarial (Notaro 2011: 128-145).

Las interacciones del SRLL con el contexto social, económico y político se pueden abordar desde dos ángulos complementarios, los del contexto sobre el SRLL que se consideran condicionantes y los del SRLL sobre el contexto que se llaman impactos o resultados.

1.a) Los Consejos de Salarios

Con la aprobación de la Ley 10,449 del 12 de noviembre de 1943 se institucionalizó un SRLL en el Uruguay. Se reglamentaron las elecciones de los representantes de los trabajadores y los empresarios (Decretos 1119/943 de 19/11/43 y 1880/944 de 30/06/44), se clasificaron las actividades en 20 Consejos (Decreto 815/944 de 21/04/44) y se reglamentaron las funciones de conciliación (Decreto 2330/944 de 29/09/44).

Se estableció una forma para fijar salarios mínimos por categoría, un marco legal para regular las relaciones laborales y promocionar la negociación colectiva obligatoria y tripartita. Su convocatoria logró la respuesta de los actores sociales y canalizó los conflictos en torno a los niveles de salarios.

La importancia de los CS se resalta cuando se compara con la pobre respuesta que tuvo la Ley de Convenios Colectivos de 1937, que daba garantías a las negociaciones espontáneas de las organizaciones de trabajadores y patrones. Se explica por la debilidad de las organizaciones sindicales y el desinterés de los patrones por la negociación de los salarios y otras condiciones de trabajo.

Se podría atribuir al carácter obligatorio de las negociaciones el principal factor explicativo y, como resultado de este, el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y el surgimiento de una cultura de negociación, como las condiciones que le dieron permanencia. Posteriormente, durante los períodos de suspensión de la convocatoria se convirtió en una reivindicación exclusiva de las organizaciones sindicales.

La Ley definió los procedimientos y los contenidos de las negociaciones, cada CS “hará la clasificación por profesiones y categorías de los trabajadores que integran el grupo respectivo, la que será tomada como base para la fijación de los salarios mínimos” (artículo 9º) y “fijarán el salario mínimo aplicable a cada categoría” (artículo 15º). Se excluyó a los funcionarios públicos, a los trabajadores rurales y del servicio doméstico. El Poder Ejecutivo se reservó la facultad, actuando en Consejo de Ministros, de “[...] observar un salario acordado, cuando a su juicio no llene las exigencias de un mínimo racional por demasiado bajo. En tal

caso, si el Consejo observado no rectifica convenientemente su resolución, el Poder Ejecutivo podrá establecer el mínimo” (artículo 15º).

En 1944 comenzaron a convocarse las elecciones de representantes de empresarios y trabajadores, se inició el funcionamiento de los primeros CS y se resolvieron los primeros laudos. Funcionaron los veinte CS y en cada uno se crearon varios subgrupos (Abdala, 1946).

Los CS se transformaron en el principal escenario del SRLL que surgió como un componente de una transición en múltiples aspectos del proceso histórico. En el plano político, desde el golpe de Estado de 1933 hacia la democracia consolidada en 1946. En la dimensión económica, desde la estrategia agro exportadora que comenzó a agotarse durante la crisis de 1929, hacia la de sustitución de importaciones para el mercado interno. En el plano social, por la importancia creciente de los empresarios y el proletariado industrial. En la óptica gubernamental el nuevo escenario facilitaba el entendimiento, promovía la pacificación y la armonía social, junto con un objetivo de justicia social, ya que permitiría mejorar los salarios de los trabajadores sin organización sindical. El Estado asumió un papel protagónico en la articulación entre las organizaciones sociales en los conflictos sociales y su institucionalización.

Según Jacob (citado por Porrini, 2005: 134) se observaba la “búsqueda

de un modelo armónico de acción entre los administradores del Estado, los grupos de presión patronales y en ocasiones representantes de otros intereses (cooperativas, agricultores, etc.).” Para Frega, Maronna y Trochón (1985a: 28), “el gobierno a partir de los años 40 buscará instrumentar mecanismos de conciliación entre los distintos sectores sociales, tratando de evitar radicalizaciones peligrosas para la paz y el orden social. El aval de los EE.UU. en el proceso de `redemocratizar´ al país, debió jugar como factor estimulante”. Destacan la influencia de las ideas keynesianas sobre la necesidad de intervención del Estado para lograr equilibrios sociales y resultados económicos en el control de la inflación, la redistribución del ingreso y el nivel de empleo.

1.b) Hipótesis de investigación y aspectos operativos

En el marco de la línea de investigación “La consolidación de los Consejos de Salarios, Uruguay 1950 – 1960” se pretende dar continuidad al análisis realizado previamente sobre “El origen de los Consejos de Salarios en el Uruguay”.

Si bien son múltiples los factores que definen la evolución de los salarios en el tiempo, varios autores coinciden en destacar a los CS como un instrumento explicativo fundamental de los aumentos salariales. Bértola, por ejemplo, considera como uno de los causales del aumento sustancial del salario real a “La creación de los Consejos de Salarios en 1943, que

fijaron los salarios mínimos en negociaciones tripartitas entre trabajadores, empresarios y el Estado” (Bértola, 1991: 203-204). Por su parte, Camou sostiene que “La etapa de la relación salarial regulada y especialmente la instauración de los Consejos de Salarios integrados por trabajadores, Estado y empresarios, repercuten en un importante aumento del salario real” (Camou, 2000: 6-7).

Trabajos posteriores (Notaro, Fernández Caetano et al 2012) relativizan estas afirmaciones y concluyen que los Consejos de Salarios fueron condición necesaria pero no suficiente para explicar los aumentos de salarios

Por lo tanto, dando continuidad al análisis, se plantea la siguiente hipótesis: **Los salarios fijados en las rondas de los Consejos de Salarios durante el primer lustro de la década de 1950, fueron mayores en términos reales, respecto a los salarios de 1950.**

El estudio consiste en analizar la evolución de dichos salarios en el período, y si la respuesta fue la misma para los diversos grupos, subgrupos, categorías y tipos de ocupación. Con este fin, en una primera instancia, se recopilaron las resoluciones del DO⁵ de las rondas de los CS entre 1950-1955, para los cinco grupos analizados: 2 Transporte, 3

⁵ Las resoluciones se adjuntan en el Anexo Digital.

Banca, 7 Industria de la Carne, 9 Industria de la Alimentación, Gastronomía y afines, 16 Industria del Tabaco. En una etapa siguiente, se procesó la información completando formularios en Excel por subgrupos⁶ donde se detallaron los salarios nominales mínimos por categoría laudados en cada una de las rondas de negociación. Dado el gran número de categorías, se optó por agrupar las mismas en 9 TO en base a la clasificación de la CIUO 88 adaptándola a los objetivos de la investigación.

Los Tipos de Ocupación fueron:

1. Personal directivo y Profesionales (Incluye 1 y 2 de la CIUO). Son pocos casos ya que estos trabajadores predominantemente no integran el sindicato y negocian sus salarios directamente con los dueños de la empresa.
2. Técnicos y profesionales de nivel medio (Es el 3 de la CIUO). Viajantes, compradores, dibujantes, informáticos, fotógrafos, agentes de bolsa, agentes de aduana, inmobiliarios, tenedores de libros, ayudante de químico.
3. Empleados de oficina. Incluye a los jefes de sección, auxiliares de todo nivel, cajeros
4. Empleados de Servicios y vendedores; guardas, mozos, cocineros, vendedores, promotores, corredores, comisionistas.

⁶ Los formularios se adjuntan en el Anexo Digital.

5. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios y Operadores y montadores de instalaciones y máquinas (Incluye 7 y 8 de la CIUO). Son obreros calificados, en los laudos se identifican como oficiales; también se incluyen aquí a los capataces, los supervisores de planta y los choferes.

6. Obreros semi calificados (no está en la CIUO). El caso típico son los medio oficiales; un criterio similar para las categorías intermedias entre peón o ayudante, cuando se hace referencia a un trabajo con alguna calificación. También las categorías que se definen por el nombre de un oficio como tornero o electricista, sin especificar la condición de oficial.

7. Trabajadores no calificados. Por ejemplo peones, serenos, limpiadores, porteros y los ayudantes de oficios

8. Aprendices de fábrica (no está en la CIUO). Se denominan así en los laudos y se consideran también a las categorías que tienen un límite de edad (21 años o menos) y en general, de antigüedad en la categoría;

9. Aprendices de oficina (no está en la CIUO). Se denominan así en los laudos y se consideran también a las categorías que tienen un límite de edad (21 años o menos) y en general, de antigüedad en la categoría.

Para la obtención de los salarios nominales mínimos mensuales de todo el periodo 1950-1955, se tomaron constantes los salarios nominales mínimos entre las distintas rondas. Posteriormente, se procedió a

deflactar dichos salarios en base al IPC⁷ con base en el año 1943 y se promediaron semestralmente los salarios por TO para cada subgrupo primero, y para cada grupo luego. Finalmente, se realiza un Cuadro de síntesis para cada grupo.

Los índices de salarios calculados son de Laspeyres, la misma opción de los Índices de Salarios de la DGEC inicialmente y del INE actualmente. Las cantidades del año base se suponen constantes durante todo el período, con la limitación que implica. Se formula:

$$IP_L = \frac{\sum p_1 q_0}{\sum p_0 q_0}$$

siendo IP el índice de precios, p_0 los precios (salarios como precio del trabajo), q_0 las cantidades en el periodo inicial o periodo base y p_1 los precios en el periodo posterior que se analice. Finalmente corresponde aclarar que los índices de salarios por grupo no incluirán las remuneraciones del TO 1 para representar mejor la evolución de los salarios de obreros y empleados. Las categorías de dicho TO, personal directivo y gerencial, presentan pocos casos en los laudos, no están sindicalizados y predominantemente participan de la fijación de los salarios de los demás trabajadores

⁷ Elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

2. Contexto histórico

Se presentan los aspectos políticos, económicos y sociales que se consideran de mayor importancia para el funcionamiento de los CS y la fijación de los salarios.

El período de estudio está comprendido en el “neo – batllismo”, definición de “la serie de características económicas, sociales, políticas e ideológicas que identifican el proceso histórico nacional entre 1946 y 1958” (Nahum et al 1998: 96). El gobierno correspondió al Partido Colorado orientado por Luis Batlle Berres y se caracterizó por la consolidación de la democracia y la promoción del desarrollo industrial.

La economía del período posterior a la Segunda Guerra Mundial (SGM) incluyendo los primeros años de la década de 1950, en la que tuvo lugar la Guerra de Corea (1950-1953), se caracteriza por el rápido crecimiento promovido por la industria sustitutiva de importaciones para el mercado interno, en detrimento de la producción agropecuaria que se estancó (Lamas et al 1981: 215). Esta tendencia puede observarse en el Cuadro 1, donde se muestra la estructura productiva de Uruguay entre 1940 y 1955: la participación del Sector Agropecuario en el PBI sectorial se reduce en el periodo, pasando de 38.9% en 1940 a 28.2% en 1955, por el contrario, aumenta la participación en el PBI de la Industria Manufacturera

desde 17.6% en 1940 hasta 21.0% en 1955, con un máximo en 1950 de 23.9%.

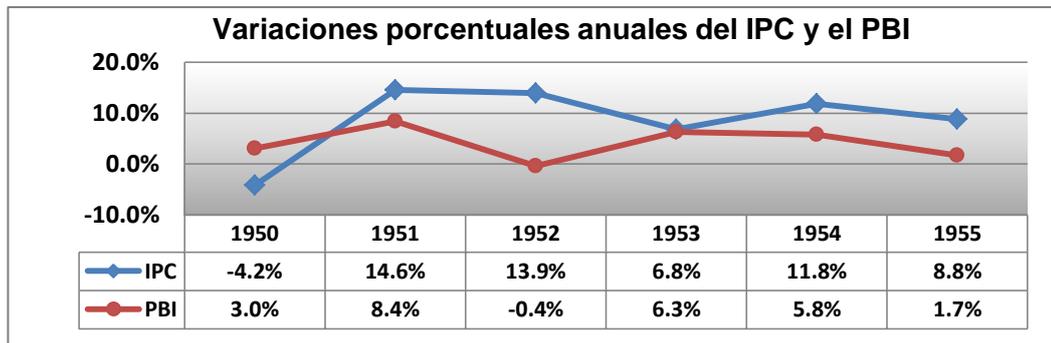
Cuadro 1

Estructura Productiva									
Años	PBI Total	Agrícola	Pecuario	Industria Manufacturera	Construcción	Transporte	Electricidad. gas y agua	Comunicaciones	Servicios Gobierno General
1940	100.0%	10.4%	28.5%	17.6%	8.2%	13.0%	8.0%	1.2%	13.1%
1945	100.0%	10.4%	26.7%	19.6%	9.7%	11.1%	9.2%	1.3%	12.0%
1950	100.0%	9.4%	20.5%	23.9%	7.6%	12.8%	9.6%	1.3%	15.0%
1955	100.0%	10.8%	17.4%	21.0%	6.8%	16.5%	11.3%	1.2%	15.1%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Bertino-Tajam: "El PBI de Uruguay 1900-1955" IECON

La economía uruguaya creció a tasas importantes durante la primera mitad del siglo veinte, primero por el impulso de las exportaciones ganaderas y luego por la sustitución de importaciones industriales para el mercado interno. "El crecimiento acelerado de la industria, fue financiado por: una relación de precios de intercambio favorable, salarios reducidos y mano de obra abundante, una política estatal industrialista, caracterizada por el proteccionismo aduanero, las primas a la producción, el otorgamiento de tipos de cambios múltiples, la concesión de subsidios a determinadas actividades y al consumo, y el manejo de la moneda y del crédito" (Lamas et al 1981: 228).

Cuadro 2



Fuentes: IPC, DGEC- INE. PBI, CIDE 1965 Tomo I Anexo 2.

Como se puede apreciar en el Cuadro 2, desde 1950 a 1954 el PBI creció a una tasa media acumulativa anual de 4.6%. La inflación, medida por el IPC, presenta una caída del 4.2% en el año 1950, con un posterior crecimiento promedio de 11.18% durante los siguientes cuatro años del lustro.

El control del comercio exterior fue un componente decisivo en este proceso. El sistema de tipos de cambio múltiples para las exportaciones se complementó con un tipo de cambio fijo en \$1.90 por dólar para las importaciones desde 1940 hasta 1954 (IECON, 1969b:110). Este tipo de cambio se combinaba a su vez con distintos niveles de aranceles, desde cero para los bienes de capital hasta 300% para los bienes de consumo; cupos, y prohibiciones. Como resultado, “[...] la sustitución de importaciones impuso la disminución de las compras al exterior de los bienes de consumo no duraderos a costa de las cuales se expandieron

las adquisiciones de combustibles, materias primas y bienes de capital” (Faroppa, 1965:105).

La aceleración del desarrollo de la Industria Manufacturera de sustitución de importaciones para el mercado interno tuvo como resultado el surgimiento de un proletariado concentrado predominantemente en algunos barrios de Montevideo, así como el aumento de la importancia económica y política de los empresarios industriales, medida por el aumento del PBI industrial en el PBI, así como por el aumento del número de empresas. Emergió un nuevo sujeto social en la década de los cuarenta: “una clase trabajadora urbano-industrial que está en pleno proceso de crecimiento” (Porrini, 2005: 8) por la convergencia de trabajadores inmigrantes y del interior del país, así como la incorporación de mujeres y jóvenes, con una diversidad ideológica y organizativa “en lo que pensamos fue su proyección histórica en la vida social y política de las agitadas décadas siguientes de los 50 y 60”. El proletariado urbano tuvo condiciones favorables para el logro de diversas reivindicaciones. Se señalan como opositores al proyecto a los propietarios rurales, el gran comercio tradicional y el sector financiero (Nahum et al, 1998: 101-102).

La economía tenía una gran dependencia de la moneda extranjera que generaban casi exclusivamente las exportaciones de carne y lana, para importar petróleo, materias primas para la industria, maquinarias y

algunos alimentos. Los ganaderos tenían como instrumento “retener su producción”, lo que provocaba escasez de moneda extranjera y limitaba las importaciones, se perdían reservas y el país quedaba al borde de la incapacidad de pagos externos (IECON, 1969a: 314-322). El gobierno tenía que devaluar para que se reiniciaran las exportaciones y aumentar su disponibilidad de moneda extranjera, con lo cual exportando a precios internacionales dados, el complejo agro-exportador aumentaba sus ingresos reales. Este sistema funcionó en ese círculo vicioso de estancamiento del nivel de actividad, pugna distributiva e inflación. Por períodos, mejoraban los salarios reales o la rentabilidad industrial y comercial, la devaluación mejoraba los ingresos de los ganaderos y deterioraba los de los actores urbanos, y en ese relativo empate social y económico funcionaba la economía uruguaya.

Hasta mediados de la década, el crecimiento así como la protección del mercado interno, aumentaban la capacidad de pago de las empresas. En la segunda mitad el estancamiento la limita y la aceleración de la inflación deteriora los salarios. Las organizaciones sindicales se consolidan y mejoran su posición en las negociaciones. Estas tres condiciones contribuyen a que se considere como probable, mayores aumentos de salarios reales en la primera mitad de la década de los años cincuenta que en la segunda y mayores aumentos nominales en la segunda que en la primera.

PARTE II: Análisis de la información relevada

1) Análisis por Grupo

1a) Grupo 2: Transporte

Este grupo está integrado por 7 subgrupos: (1) Compañías de Cabotaje; (2) CUTCSA; (3) Empresas de Mudanzas, Encomiendas y Depósitos Guardamuebles; (4) Empresas de Ómnibus Interdepartamentales y de Turismo; (5) Empresas de Transporte a Flete; (6) Estibadores y (7) Navegación Marítima de Ultramar. Por su parte, los subgrupos Empresa Tranviaria de Montevideo, Ferrocarril Central del Uruguay y Ferrocarril Midland, Noroeste y Norte, si bien tuvieron laudos de CS en los años 1944 y 1945, dejaron de ser convocados en 1946 por la estatización de las empresas, motivo por el cual no serán incluidos en este análisis.

Se consideraron un total de 283 categorías, distribuidas por subgrupo y TO tal cual indica el Cuadro a continuación:

Cuadro 3

SUBGRUPO	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Compañías de Cabotaje	0	0	0	2	4	0	2	0	0
CUTCSA	2	6	29	2	27	14	3	1	7
Empresas de Mudanzas, Encomiendas y Depósitos Guardamuebles	3	1	8	2	8	3	5	1	2
Empresas de Ómnibus Interdepartamentales y de Turismo	0	0	19	7	20	2	5	2	5
Empresas de Transporte a Flete	2	0	5	0	15	6	6	3	3
Estibadores	0	0	0	0	4	5	2	0	0
Navegación Marítima de Ultramar	2	1	10	4	13	4	3	0	3

Fuente: Elaboración propia en base a información del Diario Oficial.

Para el grupo en su conjunto, el mayor número de categorías laborales corresponden al personal obrero con 158, donde se destaca el TO 5 (obreros calificados) con un total de 91 categorías. Dentro de los empleados, predominan los empleados de oficina (TO 3) con 71 categorías. Analizando por subgrupo, CUTCSA es el que presenta más categorías, 91 en total, seguido por las Empresas de Ómnibus Interdepartamentales y de Turismo con 60 categorías. Por su parte, los Estibadores conforman el subgrupo con menos cantidad de categorías.

i) Contexto histórico:

La necesidad de transporte tiene como función principal proporcionar acceso físico y económico a la generación y distribución de bienes y servicios en un país. Siguiendo esta línea, “[...] el objetivo económico básico del transporte debe ser proporcionar ese acceso económico al resto de la actividad económica, al costo social más bajo” (CIDE, 1965:103).

La evolución del transporte en el Uruguay, se puede asociar a la evolución económica del país. En la primera mitad del Siglo XX, la expansión de los servicios constituye un componente significativo del crecimiento global de la economía. La configuración de las redes vial y ferroviaria promovió la integración física del mercado hasta el momento fragmentado. En particular, los servicios de transporte terrestre,

experimentaron una gran expansión, que medida como la magnitud de los volúmenes transportados (carga y pasajeros), se multiplicó por siete entre 1900 y 1930, y se duplicó entre 1930 y 1955. La red ferroviaria se expandió hasta 1914, en manos de capitales británicos, en las décadas siguientes la inversión británica se paralizó y el Estado, ante la imposibilidad de adquirir ferrocarriles, llevó a cabo la construcción de una red paralela de puentes y caminos, dando paso a una mayor competencia en el transporte de carga, entre camiones y ferrocarriles superada por los primeros luego de la década de 1930. A partir de esta década, se agrega la competencia de los Ómnibus Interdepartamentales (Bertino et al 2003: 42-43).

Entre 1948 y 1952, se nacionalizaron varios servicios públicos, propiedad de capitales británicos, entre ellos los ferrocarriles⁸ y el transporte colectivo (Rama, 1990: 129). Esto llevó a que la participación en el transporte terrestre y de carga de los ferrocarriles se redujera a un 11%. Para el año 1955, su participación ya era marginal y sus costos eran subvencionados por el Estado (Bertino et al 2003: 42-43).

Por su parte, el transporte automotor de carga, de propiedad privada, se beneficia no solo por el hecho de que no construye ni mantiene la infraestructura necesaria para su movilización, a diferencia del ferrocarril,

⁸ Por Ley 11.859/52, se crea la actual Administración de Ferrocarriles del Estado (AFE) con la estructura de un ente autónomo.

sino también porque está mejor capacitado tecnológicamente, pudiendo llevar a cabo transporte de pequeños volúmenes y de distancias medias y cortas, a menores costos. Su desarrollo ha sido dispar e incontrolado, caracterizado por un empresariado individual con poco conocimiento de los costos reales de los servicios que presta, y fundamentado en la promoción crediticia brindada por los importadores de vehículos, más que de un incremento de la demanda real del transporte, lo que trajo aparejado un exceso de capacidad de oferta. Los servicios regulares de transporte unen a Montevideo con los centros importantes del Litoral, principalmente Salto y Paysandú, mientras que las zonas del Este y Noreste no eran seguras y por ello las tarifas eran muy elevadas (Oxman, 1961: 26-27). Las cargas hacia Montevideo son más grandes que las que salen, con lo cual el tarifado varía de acuerdo con el viaje de retorno, cargado o descargado. Las tarifas ferroviarias, se establecían en base a las tarifas de transporte de cargas, por mucho tiempo a niveles inconvenientes (CIDE, 1965: 5).

En cuanto al transporte de pasajeros a nivel interdepartamental, existen disparidades en las tarifas entre ambos medios⁹, aunque en tramos largos, es claramente de mejor calidad el servicio prestado por las compañías de autobuses, tanto en *comfort* como en velocidad (CIDE, 1965: 6). En Montevideo el transporte de pasajeros lo compartían

⁹ Transporte de pasajeros terrestre y ferroviario.

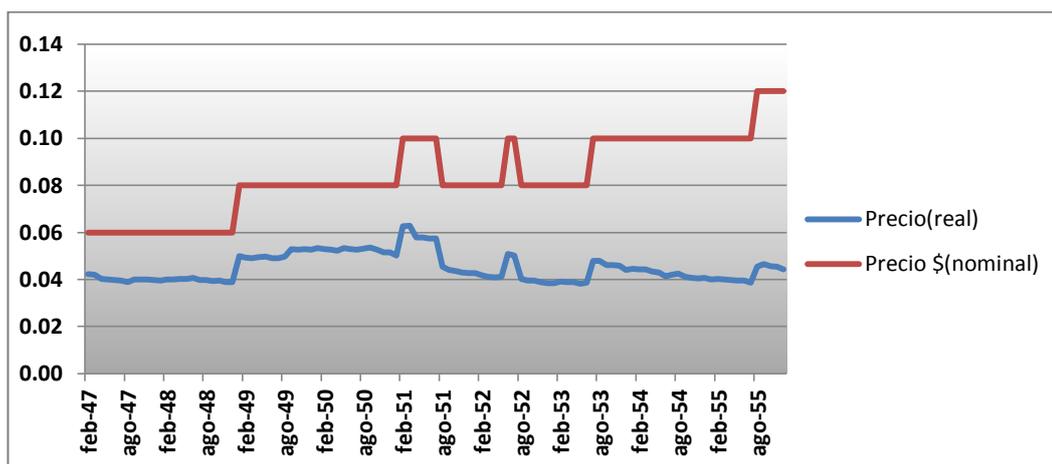
CUTCSA , quien ostentaba la concesión para la prestación del servicio de autobuses, y la Compañía de Tranvías hasta 1947 que se crea AMDET¹⁰, consolidando la municipalización del transporte colectivo de pasajeros de Montevideo, chocando fuertemente con los intereses de CUTCSA. En 1948, ésta pierde la concesión que se le había otorgado diez años atrás, y queda imposibilitada de la importación de nuevos coches y de obtener divisas extranjeras y crédito para ello, que hasta ese momento se lo otorgaba el Banco República quien monopolizaba estas actividades. Al no tener la concesión, la importación de autobuses se consideraba de bienes suntuarios y debía pagar impuestos del 300% de su valor. El propósito de AMDET era el de la sustitución de la red tranviaria por una de trolebuses, más moderna y no sujeta al riel, más ágil, y que circulara sobre neumáticos. En marzo de 1951, se inaugura el primer servicio de trolebuses, y a partir de este año se verifica una gran extensión de la red de trolebuses, suprimiéndose en contrapartida el uso del servicio tranviario, hasta su desaparición definitiva en 1957. En 1955, se agregan los microbuses, con características no vistas hasta el momento, se trataba de vehículos de 12 asientos, y fueron los primeros vehículos sin guarda que hubo en Montevideo.

¹⁰ Administración Municipal de Transportes Colectivos, empresa pública autónoma, creada por la Ley 10980(117), que en su artículo 3° establecía: "El servicio de transporte colectivo será persona jurídica capaz de todos los derechos y obligaciones conforme a las leyes, etc..." (Pienovi, 2009: 168)

En cuanto a las tarifas, el costo del boleto se duplicó en el período comprendido entre 1947 donde costaba \$0.06, hasta 1955 donde aumenta nuevamente a \$0.12, con dos subas intermedias, anuladas por plebiscitos populares. Si bien CUTCSA tenía por estos años un 94% de su flota utilizada, contra un 50% de la flota de AMDET, fue a través del Decreto N° 9843 sobre la “Coordinación del Transporte Urbano de Montevideo”, donde se establecieron lineamientos de distribución de los recursos provenientes de la venta de boletos (Pienovi, 2009: 98-203).

En el Cuadro a continuación se puede observar la evolución del costo del boleto en términos reales y nominales:

Cuadro 4



Fuente: Elaboración propia en base a información de Pienovi, 2009: 167-181.

La pendiente negativa de la evolución real del boleto, da indicios de haber sido una limitante a la hora de fijar los aumentos de salarios: hay un

conflicto entre aumentar los salarios de los trabajadores del transporte o aumentar el boleto a la población.

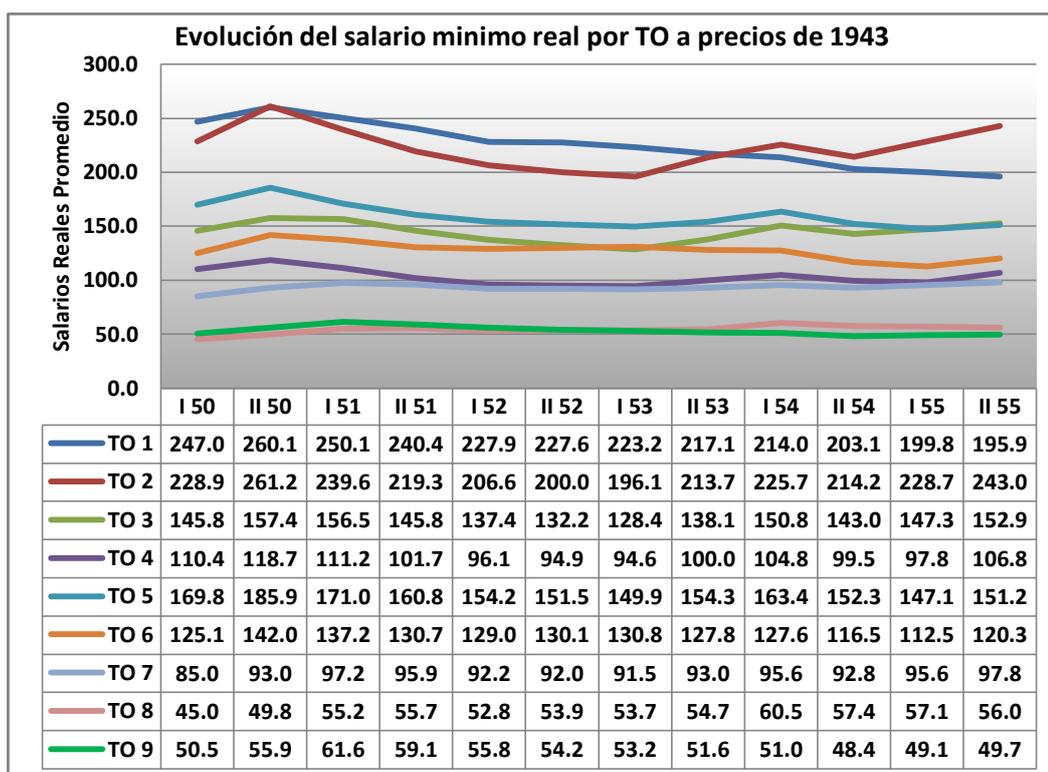
En referencia al transporte acuático, el cabotaje nacional, su importancia es casi insignificante, debido a los altos costos que presenta asociados a los barcos de gran tamaño, gran número de tripulantes, inadecuadas características técnicas, las cortas distancias territoriales y la poca demanda de volúmenes para transportar en forma regular. Por su parte, la flota de alto cabotaje, tuvo en el periodo una utilización mediana aunque descendente, asociada al aumento de la utilización del transporte de carga terrestre (Vegh Villegas, 1963: 18). Finalmente, el transporte marítimo de ultramar, se caracterizó por disponer de una flota predominantemente antigua, que no contaba con bodegas frigoríficas lo que limitaba los tipos de productos que podían transportarse, con reducidas posibilidades de mejora en el intercambio extra zonal (CIDE, 1965: 7).

ii) Análisis cuantitativo:

La evolución de los salarios mínimos reales durante el primer lustro presenta resultados disímiles para los distintos TO. Ello se explica por la heterogeneidad de fechas en la que entran en vigencia nuevos laudos para los subgrupos analizados. Si consideramos los niveles alcanzados al final del período respecto al inicio, mientras los de los TO 2, 3, 7 y 8 se

incrementan en 6.2%, 4.9%, 15.1% y 24.4% respectivamente, los restantes salarios mínimos presentan una caída de 20.7% para el TO 1, un 10.9% para el TO 5, un 3.0 % para TO 4 y 6 y un 1.6% para el TO 9.

Cuadro 5



Fuente: Elaboración propia en base a la información del Diario Oficial

Nota: Para todos los subgrupos (excepto CUTCSA), en los primeros años, se consideraron datos recopilados en la monografía: "Los Consejos de Salarios en el Uruguay, 1943 - 1950. Los casos de los grupos: Transporte, Banca, Confección y afines, Vidrio, Madera y Tabaco."

En referencia a los niveles salariales de cada TO, los correspondientes al TO 1 y 2 son mayores a los del resto. Aunque la tendencia que muestran los salarios del primero es decreciente a lo largo de todo el período, la del

segundo presenta máximos relativos¹¹ que le permiten finalizar el lustro con salarios mayores que al comienzo. Los TO 4, 5 y 6 muestran tendencias similares entre sí alcanzando los máximos valores del lustro en II 1950: \$118.65, \$185.85 y \$141.99 respectivamente. A partir de allí, se aprecia una caída en los tres casos aunque más acentuada para obreros calificados (TO 5) y personal de ventas (TO 4) que vuelven a presentar un máximo en I 1954. La caída de los salarios del TO 6 se vio atenuada por aumentos producidos a fines de 1952 que se reflejan en salarios reales más estables desde fines de 1951 y hasta comienzos de 1954. El TO 3, si bien obtiene su mayor valor en II 1950, \$157.38, muestra una tendencia más estable en los dos primeros años con posterior caída y una recuperación importante desde fines de 1953 del entorno del 18%. Los salarios de los TO 7 y 8 son los que presentan evoluciones menos fluctuantes, con máximos relativos en varios semestres. Finalmente, el TO 9, si bien comienza el período con salarios reales por encima del TO 8, culmina el período con los salarios más bajos del grupo, alcanzando su máximo valor en I 1951: \$61.63.

Si se considera la evolución de los salarios dentro de cada subgrupo, la evolución es más dispar. Esto es así debido a que no en todos los subgrupos se incluyen los mismos TO en el análisis, y la evolución creciente en términos nominales se genera en todos los casos luego de la

¹¹ En II 1950, II 1953, I 1954, I 1955 y II 1955.

entrada en vigencia de las resoluciones de rondas de los CS, las cuales fueron diferentes en cada caso¹².

Las Compañías de Cabotaje, registran dos subas bien pronunciadas en los salarios mínimos promedio por TO en términos reales, una en II 1953 y otra II 1955. Este subgrupo incluye solo tres TO: 4, 5 y 7 con una evolución similar en el lustro: constante caída hasta 1953, donde la recuperación hace que se alcancen los máximos del periodo, luego caen nuevamente hasta II 1955 donde los TO 4 y 7 presentan una recuperación de 6.73% y 7.39% respectivamente, mientras que para el TO 5 la suba es considerablemente mayor, alcanzando un 14.35%.

CUTCSA por su parte, presenta laudos para todos los TO, con una evolución similar en todos los casos hasta II 1952: suba hasta II 1950 y posterior caída. Entre II 1952 y I 1953, los TO 1, 2, 3, 5 y 9 continúan a la baja, mientras que los restantes registran una magra recuperación¹³. En los dos semestres siguientes, II 1953 y I 1954, estas tendencias se revierten en todos los casos, destacándose el aumento de los TO 2 y 3 en el entorno de un 20%. En 1955, se registran nuevamente incrementos para todos los TO. Estas tendencias permitieron alcanzar, al final del periodo, niveles salariales superiores que al comienzo, en los casos del TO 2, 3, 4, 5 y 8.

¹² Ver formularios del grupo Transporte en Anexo Digital.

¹³ Esa recuperación se debe a que, en Octubre de 1952, comienza a regir un nuevo laudo sólo para el Personal Obrero.

Las Empresas de Mudanzas, Encomiendas y Depósitos Guardamuebles, establecen salarios para todos los TO. La evolución en este caso es creciente hasta II 1950, luego constante tendencia a la baja, con una recuperación en el año 1952, con la salvedad del TO 6 para el cual no se contó con información posterior. En todos los casos terminaron con niveles inferiores a los iniciales, excepto el TO 7 que registro un aumento del 3.0%.

Las Empresas de Ómnibus Interdepartamentales y de Turismo, presentan laudos para todos los TO, a excepción del TO 1 y 2. En este caso, la evolución de los salarios mínimos promedio en términos reales es constante en todo el año 1950, en I 1951 se elevan abruptamente¹⁴, con una tendencia a la baja en los siguientes años, hasta I 1954, donde los salarios de los TO 3, 4 y 5 crecen nuevamente alcanzando el máximo del periodo: \$115.22, \$107.56 y \$127.76 respectivamente. Para los restantes TO no se contó con información posterior a esa fecha. Ambos aumentos permiten terminar el período con salarios mínimos reales superiores a los del inicio.

Para el caso de las Empresas de Transporte a Flete, no se incluyen laudos para los TO 2 y 4. Para los existentes, la evolución salarial promedio mínima, en términos reales, presenta dos máximos relativos en

¹⁴ El aumento registrado se debe a la incorporación de un gran número de categorías con salarios superiores a los que se venían registrando en este subgrupo (Ver Resoluciones publicadas en Diarios Oficiales con fecha 24 de Setiembre y 4 de Octubre de 1951).

el período: uno en II 1951 y otro en I 1954. Cabe destacar, que para todos los TO, los salarios mínimos reales de II 1955 son superiores a los de I 1950.

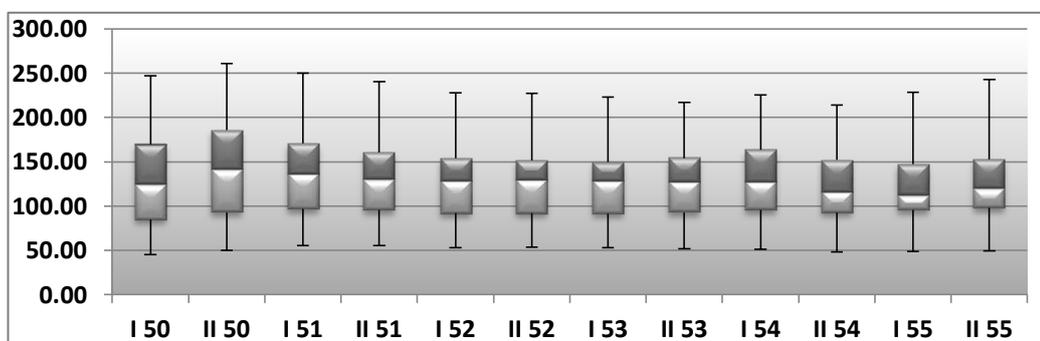
En cuanto a los Estibadores, solo se laudan categorías a incluirse en los TO 5, 6 y 7. Se observa una evolución salarial promedio en términos reales casi constante en todo el lustro para el TO 7, con una caída en I 1951, compensada por una posterior recuperación en I 1952 y en I 1955. En el caso de los TO 5 y 6, se consideran categorías con salarios vigentes hasta Octubre de 1954, fecha hasta la cual se registra una evolución similar a la del TO 7 pero con niveles superiores.

Finalmente, el subgrupo de Navegación Marítima de Ultramar, presenta laudos para todos los TO, excepto TO 8, con una constante caída en todo el período de sus salarios mínimos reales promedio, hasta elevarse en II 1955. Esto se debe a que, recién en esa fecha, se registró la única ronda de negociación de CS en el periodo de análisis para este subgrupo.

Si se analizan los valores que toman la media y la mediana de los salarios mínimos reales de todos los TO para el grupo en su conjunto, se puede observar que en la mayor parte del periodo, el 50% de los salarios reales ordenados de menor a mayor toman valores inferiores al promedio, lo que da la pauta de una mayor concentración salarial en niveles inferiores,

reflejando una asimetría positiva en la distribución. Esto es así, salvo en los años 1952 y 1953, donde la mediana supera a la media en un 1,7% promedio anual. La dispersión por su parte, alcanza el máximo valor del período: 78.23 en II 1950, se reduce luego hasta I 1953, crece en los dos semestres siguientes y en II 1954 alcanza su valor mínimo: 58.43, y luego retoma la tendencia al alza hasta finales del lustro¹⁵. A continuación se presenta un Diagrama de Cajas (Cuadro 6), en donde se analiza la distribución de los salarios mínimos de todos los TO en cada semestre.

Cuadro 6



Fuente: Elaboración propia en base a información del Diario Oficial.

Como puede observarse, en todos los semestres, la distancia entre el máximo y el tercer cuartil (bigote superior de la caja) es claramente superior a la distancia entre el primer cuartil y el mínimo (bigote inferior de la caja). Esto se explica porque los salarios más altos (TO 1 y TO 2) muestran una mayor dispersión a lo largo del periodo respecto a los más bajos.

¹⁵ Ver formularios de grupo Transporte en Anexo Digital.

Para estimar el Índice de Salarios del grupo, se ponderaron los TO en base a la información recogida del Censo de 1963 sobre la cantidad de empleados y obreros del Transporte, tal como se detalla en el Cuadro a continuación:

Cuadro 7

Distribución de Trabajadores del Transporte	
Tipo	%
Obreros	96.00%
Empleados	4.00%
Total	100.00%

Fuente: Censo de 1963

Se puede observar que en el sector predominan ampliamente los obreros. Las hipótesis a continuación, que ponderan los TO según empleados u obreros, muestran una mayor participación de los obreros incluidos dentro de los TO 5, 6 y 7. Seguidamente se plantean los Índices de Salarios para el Grupo 2, que surgen de aplicar las ponderaciones de ambas hipótesis sobre los salarios mínimos reales por TO, y su evolución correspondiente en el lustro analizado. El índice levemente más alto resulta de la aplicación de la hipótesis 2, la cual contempla una mayor participación de los salarios de los dos TO que presentaron un mayor crecimiento en el lustro (TO 7 y 8). Dicho índice alcanza su valor máximo en II 1950 con \$131.09 cayendo a \$117.88 a fines de 1955. Al comparar los promedios que resultan de ambas hipótesis con el promedio simple de los salarios reales mínimos de todos los TO en cada semestre, éste último se ubica

por encima de aquellos hasta I 1951, luego cae situándose por debajo para volver a superarlos a partir de I 1954. A fines del período éste se ubica por encima, logrando un crecimiento del 2% en relación a 1950¹⁶.

Cuadro 8

Ponderación Empleados			Ponderación Obreros		
TO	Hipótesis 1	Hipótesis 2	TO	Hipótesis 1	Hipótesis 2
2	0.4%	0.6%	5	24%	19%
3	3.0%	2.8%	6	31%	29%
4	0.4%	0.4%	7	36%	38%
9	0.2%	0.2%	8	5%	10%
Total	4.0%	4.0%	Total	96%	96%
Hipótesis 1			Hipótesis 2		
Periodo	Promedio	Evolución	Periodo	Promedio	Evolución
I 50	117.27	100.00	I 50	118.36	100.00
II 50	129.84	110.72	II 50	131.09	110.76
I 51	126.56	107.92	I 51	127.68	107.88
II 51	121.31	103.44	II 51	122.33	103.36
I 52	117.39	100.10	I 52	118.36	100.00
II 52	116.94	99.72	II 52	117.88	99.60
I 53	116.45	99.30	I 53	117.37	99.16
II 53	117.48	100.18	II 53	118.49	100.11
I 54	121.24	103.38	I 54	122.29	103.32
II 54	113.72	96.97	II 54	114.72	96.93
I 55	112.38	95.83	I 55	113.46	95.86
II 55	116.73	99.54	II 55	117.88	99.60

Fuente: Elaboración propia en base a información del Diario Oficial.

En valores promedio de 2011, el mayor salario al final del período corresponde a los técnicos y profesionales de nivel medio (TO 2) con \$U 51,676.40, mientras que los obreros calificados (TO 5) finalizan con \$U 32,157.80. El menor salario real fue para los aprendices de oficina (TO 9) con \$U 10,572.40¹⁷.

¹⁶ Ver formulario del grupo Transporte en Anexo Digital.

¹⁷ Ver formulario del grupo Transporte en Anexo Digital.

iii) Análisis cualitativo:

Para los casos de CUTCSA y Empresas Marítimas de Ultramar se realizaron rondas de negociación según el tipo de personal que se trate¹⁸. Solamente para CUTCSA, las rondas de CS se realizaron cada 2 años durante el período analizado (1948, 1950, 1952/3 y 1955). Para el resto, los lapsos de tiempo entre una y otra ronda fueron más irregulares. El caso más extremo correspondió al subgrupo de las Empresas Marítimas de Ultramar, para el cual la segunda ronda entró en vigencia en octubre de 1949 y la tercera recién a fines de 1955. Los subgrupos Empresas de Ómnibus Interdepartamentales y de Turismo y Navegación Marítima de Ultramar realizaron Convenios Colectivos previos para establecer condiciones de trabajo (para determinadas empresas y buques). Para la mayoría de los subgrupos se mantuvieron los regímenes de categorías vigentes, los cuales fueron aprobados en convenios anteriores o en rondas previas.

Con respecto a la jurisdicción de los laudos, para las Empresas de Mudanzas, Encomiendas, Depósitos y Guardamuebles y para las Empresas de Transporte a Flete, la misma refiere a Montevideo. Para el resto de los subgrupos la jurisdicción es Nacional. Cabe destacar que el único caso para el cual se resuelven laudos por Empresa es para

¹⁸ Para CUTCSA: personal obrero, personal de inspección y administración y personal de dirección. Para empresas de Navegación Marítima de Ultramar: personal obrero y personal de dirección.

CUTCSA. No se observaron cláusulas que implicaran discriminación de género en ningún subgrupo. Se establecieron remuneraciones variables a choferes y guardas de las Empresas de Ómnibus Interdepartamentales que excedan la cantidad de kilómetros mensuales fijados en la negociación (5000 km mensuales para Conductores y Guardas de Recorridos Radiales y 6000 km mensuales para Conductores y Guardas de Ómnibus Interdepartamentales). En todos los subgrupos, excepto en Estibadores, se establecieron cláusulas sobre condiciones de trabajo dentro de las que se destacan: quebrantos de caja, prima por nocturnidad, prima por antigüedad, viáticos por alojamiento y comida, ascensos por antigüedad, uniformes anuales y pago de horas extras.

El 45% de los resultados fueron tomados por Unanimidad, mientras que un 9% correspondió a Unanimidad con observaciones¹⁹. Las restantes fueron resueltas por mayoría del Poder Ejecutivo y de los Trabajadores²⁰ (41%) y por mayoría del Poder Ejecutivo y de las Empresas²¹ (5%). Cabe destacar que, a pesar de estos resultados, en un 68% de los casos, se explicitaron Reservas sobre las resoluciones, donde generalmente las empresas dejaron constancia de su incapacidad para hacer frente a los aumentos fijados y los trabajadores de su disconformidad con dichos

¹⁹ Para el caso de CUTCSA (dos rondas).

²⁰ Para el caso de Compañías de Cabotaje (dos rondas), CUTCSA (5 rondas), Empresas de Ómnibus Interdepartamentales y de Turismo (una ronda) y Estibadores (una ronda)

²¹ Para el caso de Empresas de Mudanzas, Encomiendas, Depósitos y Guardamuebles (una ronda)

aumentos por considerar que no eran suficientes para afrontar los incrementos del costo de vida.

iv) Conclusiones:

Durante el período analizado, el Transporte fue uno de los sectores que estuvo en expansión, sobre todo en lo que tiene que ver con los servicios de transporte terrestre (de carga y de pasajeros).

En cuanto a la tecnología implementada, se pueden realizar dos grandes diferenciaciones, por un lado, el transporte terrestre a nivel urbano que se moderniza, "...sustitución de la red tranviaria por la de trolebuses, más moderna y no sujeta al riel, por tanto más ágil, que circulaba sobre neumáticos y no interfería con sus rieles sobre el pavimento, en una ciudad que se volcaba cada vez más al vehículo automotor" (Pienovi, 2009: 179). A ello se le suma la incorporación de nueva flota en el transporte urbano de pasajeros. Por otro lado, el transporte marítimo con equipos predominantemente antiguos y obsoletos que afectaban su competitividad a nivel regional y extra zonal. Esta caracterización puede explicar, en parte, la evolución disímil de los salarios reales mínimos a la interna de cada subgrupo: mientras los trabajadores de las Compañías de Cabotaje, Estibadores y Empresas Marítimas de Ultramar ven reducir sus salarios en el total del período, los salarios de los trabajadores de las Empresas de transporte de pasajeros y de carga aumentan. Sumado a

esto, la tendencia creciente de la inflación no fue acompañada, en el caso del transporte marítimo, por resoluciones de CS que elevaran los salarios nominales.

Considerando al grupo en su conjunto, se puede afirmar que entre 1950 y 1955 los salarios reales mínimos por TO, en promedio simple, aumentaron un 2%. Sin embargo, al ponderar los TO de acuerdo al peso que presentan obreros y empleados en el sector, el resultado es opuesto, ello se debe a la escasa ponderación dada a los TO con mayores salarios. Después de alcanzar los máximos en II 1950 se observa una rápida tendencia a la baja hasta I 1952 y en los últimos años del período los salarios reales fijados en los CS, en ambas hipótesis, fluctúan en torno al valor inicial de I 1950.

1b) Grupo 3: Banca

Este grupo está compuesto por 2 subgrupos: (1) Bancos Privados y (2) Cajas Populares y Casas Bancarias, incluyendo en ambos casos sus sucursales, agencias, anexos y dependencias.

Las Casas Bancarias fueron comprendidas, a los efectos de los CS, en la primera categoría de las Cajas Populares. Pero a partir de la entrada en vigencia de las resoluciones de la quinta ronda, en enero de 1954, las

mismas pasaron a ser tratadas en las mismas condiciones que los Bancos Privados.

Este grupo se caracteriza por presentar altos niveles de calificación de su personal. En términos de categorías, los TO 1, 2 y 3 incluyen 158 de las 210 categorías laborales analizadas (49, 14 y 95 categorías respectivamente), representando también los mayores salarios del grupo. Los TO restantes, que comprenden a obreros no calificados (TO 7) y aprendices de oficina (TO 9), incluyen 52 categorías (44 y 8 respectivamente).

i) Contexto histórico:

El aumento del excedente generado durante el proceso de industrialización, tanto por el sector industrial como por el agropecuario, y su mejor distribución durante el período provocaron cambios en el esquema de circulación que afectaron favorablemente la estructura del Sector Bancario.

La Banca creció en su conjunto, no solamente en tamaño físico sino en volumen de depósitos. Ello se debió a su mayor participación en la financiación de la industria y del consumo interno y, en parte, al estancamiento que sufrió la Banca Extranjera por mantener su vinculación al financiamiento del comercio exterior. Este crecimiento del aparato

bancario se extendió hasta principios de los años 60 (Banda et al 1970: 120). El mayor crecimiento se dio en la Banca Privada que pasó a liderar el sistema, canalizando en 1954 el 73% de los depósitos, en detrimento de la participación del Banco República. Esto llevó a una mayor especialización de la misma como banca comercial típica. La estrategia estuvo en captar fondos pertenecientes a grupos no capitalistas para financiar el capital de trabajo industrial y colocarlos a plazo o en cajas de ahorro, así como también en pagar intereses mayores por esa captación de fondos, a pesar de que las disposiciones legales vigentes no lo permitían. De esta manera los bancos vieron duplicar este tipo de depósitos en relación a los a la vista, representando éstos últimos en 1954 el 24% de los depósitos mientras que los a plazo alcanzaron el 59% (el 17% restante representaban los depósitos en moneda extranjera) (Banda et al 1970: 255). Al mismo tiempo debieron ampliar su red física de manera de llegar a toda la población, aumentando el número de instituciones privadas en el interior del país, exclusividad de la cual gozaba el Banco República, y expandiendo la red urbana de Montevideo, "...si bien el BROU amplió su red de Sucursales en un 20%, el crecimiento en cuanto al número de instituciones de las Cajas Populares y de los Bancos del Interior (surgidos a partir de éstas cuando las necesidades de desarrollo lo exigieron) alcanzó a un 65%. A su vez un fenómeno similar se manifiesta respecto a la red urbana de los bancos nacionales de Montevideo, ya que mientras el Banco República no alteró

su número de Agencias aquellos abrieron más de cien”(Banda et al 1970:114).

El proceso industrial también exigió una adaptación de los instrumentos que se utilizaban, es así que se establecieron los redescuentos como mecanismo de emisión y la exigencia en materia de encajes.

Este intenso desarrollo del Sistema Bancario Privado también se vio acompañado por la incorporación de nuevas funciones que no eran propias del giro bancario, tal es el caso de la gestión inmobiliaria, la financiación de las operaciones con el exterior, las operaciones de compra y venta de divisas, entre otras (Davrieux 1970: 71).

En 1955 el volumen de negocios (variable utilizada como indicador de la actividad financiera) de la Banca Privada, en valores absolutos, representaba el 55.5% del total del Sistema Bancario, equivalente a 1,930 millones de pesos mientras que el BROU representaba el 44.5% restante (Banda et al 1970: 139). Cabe destacar que dicho volumen se define como la suma de colocaciones y depósitos a los sectores público y privado en moneda nacional y extranjera. Observando ese volumen de negocios, a precios constantes de 1961 y por grupo de instituciones, el 52% pertenecían a los bancos grandes, 37% a los medianos y 11% a los chicos y a su vez, las 2 variables que lo conforman siguieron una

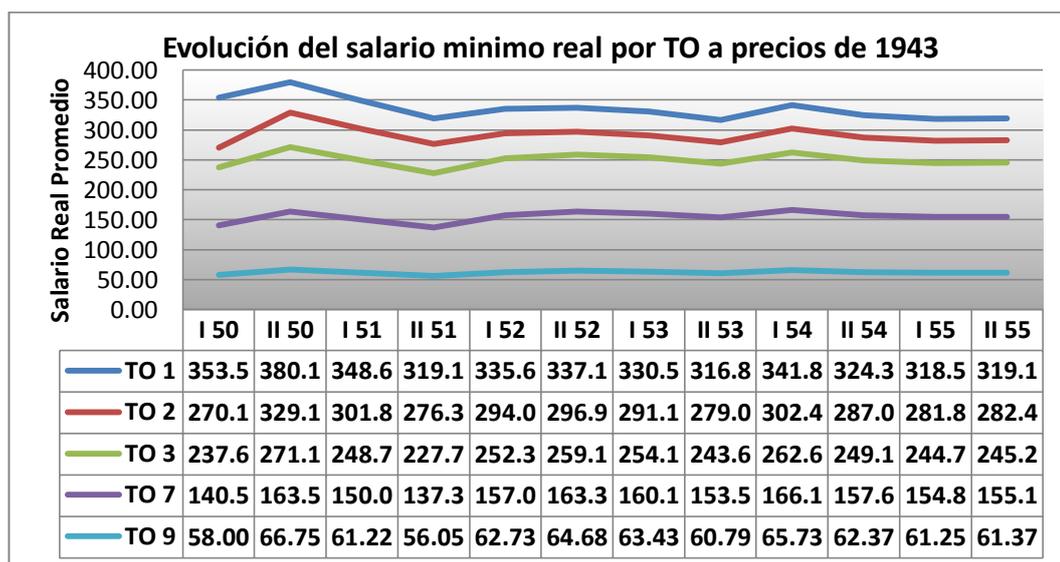
evolución similar, creciente, entre sí (Banda et al 1970: 148). En cuanto al número de Instituciones Bancarias Privadas, en 1955 existían 41 Instituciones con 214 dependencias y 5,027 empleados. Este total de trabajadores alcanza al 5.9% del total de la población ocupada. Cabe destacar que la evolución que muestra el personal ocupado en la Banca va en relación al crecimiento de la red física, llegando al final del período de análisis con un 35% más de trabajadores bancarios (Banda et al 1970: 160). Sin embargo, como se verá en la próxima sección, el salario mínimo real promedio de estos trabajadores no acompañó dicho auge ya que los mismos mostraron, al final del período valores menores a los del inicio. En cuanto a la asociación de estos trabajadores, en 1942 se formalizó el sindicato de la Banca, denominado Asociación de Bancarios del Uruguay (AEBU) el cual ha constituido un ejemplo característico de la sindicalización de las clases medias en el Uruguay. El mismo ha tenido una participación activa en las negociaciones sobre salarios y condiciones de trabajo del sector. En los primeros años de la década de 1950, hubo paros del gremio en los cuales uno de los temas reivindicativos de los trabajadores, muy discutido en las negociaciones del Sector Bancario, refirió al régimen de calificaciones de los obreros y empleados²².

²² El mismo fue aprobado en Convenio Colectivo, que luego fue laudado por el Consejo de Salarios en 1954 (Diario Oficial de fecha 1° de Marzo de 1956).

ii) Análisis cuantitativo:

La evolución de los salarios mínimos reales, promedios semestrales, por TO se puede observar en el Cuadro 9 que se presenta a continuación:

Cuadro 9



Fuente: Elaboración propia en base a información del Diario Oficial

Nota: Para la estimación de los salarios mínimos de Enero y Febrero de 1950 se consideraron los datos recopilados en la monografía: "Los Consejos de Salarios en el Uruguay, 1943 - 1950. Los casos de los grupos: Transporte, Banca, Confección y afines, Vidrio, Madera y Tabaco."

La evolución que siguieron los salarios mínimos reales fue similar para todos los TO durante el período de análisis. Se observan aumentos de los mismos en los semestres donde entraron en vigencia nuevos laudos: I 1950, I 1952 y I 1954. Por su parte, el laudo de fecha 1° de marzo de 1956, incluyó una cláusula de ajuste de acuerdo al aumento de los precios, con vigencia desde enero 1955, y que se volvería a utilizar semestralmente.

El aumento no se realizará de acuerdo a la evolución de la inflación calculada por el IPC sino por un índice que trata de reflejar el costo de vida de una familia de un empleado bancario.

En el Anexo del laudo se indican los artículos que se incluyen en el indicador del ajuste, las ponderaciones de los mismos y se establece que el "cálculo del índice general de oscilación de precios, se efectuará semestralmente de acuerdo a la formula número 3 de Fischer (*The Making of Index numbers, Pitman y Sons Ltd. London 3° Ed ps. 51 a 466*)"

El resultado y su aplicación a los salarios lo aprobará una Comisión integrada por un representante de la Asociación de Bancos, uno de la Asociación de Bancarios y otro designado de común acuerdo o el Director General del Instituto Nacional de Trabajo. La imposibilidad de conocer cual fue exactamente el valor de este índice, que no se ubicó en la biblioteca de AEBU y dado que la Asociación de Bancos ya no existe, los salarios se ajustaron por el IPC. Con este procedimiento, el índice de salarios reales descenderá ya que al cabo de un semestre se aumenta por la inflación pasada y recupera el nivel de seis meses antes, pero el promedio del semestre es inferior al valor inicial y este proceso se repetirá durante el semestre siguiente. Así se reflejaría por ejemplo en el índice de salarios del INE. Al mismo tiempo, teniendo en cuenta que en el escalafón acordado en los laudos los funcionarios van cambiando de categoría por

antigüedad, estos cambios aseguran aumentos de los ingresos reales de los trabajadores al cambiar de categoría.

Todos los salarios reales mínimos promedio de los TO considerados, a excepción de los del TO 1 que tuvieron una caída cercana al 10%, mostraron un aumento del poder adquisitivo de entre un 3 y un 10%, siendo los del TO 7 los más favorecidos con una suba total de 10.3%, seguido por los del TO 9 con 5.8%. Los mayores niveles salariales alcanzados, por todos los TO, se registraron en II 1950 los cuales se incrementaron en algo más de 10% en relación a los del semestre anterior²³. Se destaca el aumento de los salarios del TO 2, en 21.8%, explicado a su vez, por la incorporación de nuevas categorías con salarios más elevados que el promedio. La escasa variación del IPC durante ese año también fue determinante para lograr ese incremento de los salarios reales mínimos promedio. Cabe señalar que, en este grupo, los mayores niveles salariales se corresponden con los mayores niveles de calificación del personal. De esta forma, es que el TO 1 presenta los mayores salarios reales mínimos promedio del grupo a pesar de que los salarios de los Gerentes Generales y Sub Gerentes Generales, categorías pertenecientes a este TO, no se fijaron en CS sino que los mismos eran determinados en convenio entre las respectivas partes.

²³ A excepción del TO 1 cuyos salarios tuvieron un incremento de 7.5%

Analizando la interna del grupo, se observa que los Bancos Privados mostraron niveles salariales superiores a las Cajas Populares y Casas Bancarias en todos los TO, salvo en los menos calificados (TO 7 y 9) donde se alcanzan niveles similares en ambos subgrupos. Cabe destacar, que los niveles salariales registrados para el TO 2 en Cajas Populares y Casas Bancarias, fueron muy bajos, similares a los del TO 7. Esto se debe a que las únicas dos categorías incluidas en este TO, Procuradores y Tasadores, presentaron salarios nominales mínimos muy bajos en comparación con los correspondientes a las mismas categorías en Bancos Privados²⁴.

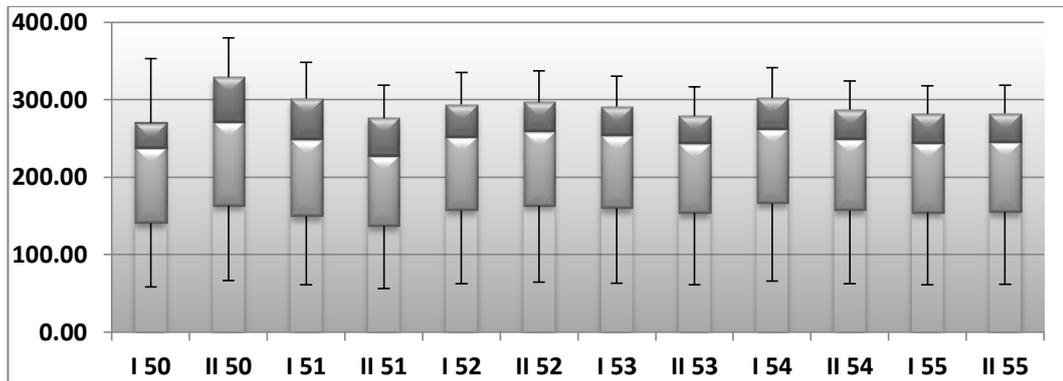
Si se comparan la media y la mediana de los salarios mínimos reales de todos los TO para el grupo en su conjunto, la mediana toma valores a la media en todo el período. En cuanto a la dispersión, la misma crece en todos los TO en la medida que transcurre el período²⁵.

A continuación se presenta un Diagrama de Cajas (Cuadro 10), en donde se analiza la distribución de los salarios mínimos de todos los TO en cada semestre.

²⁴ Ver Formularios del grupo Banca en Anexo Digital.

²⁵ Ver Formularios del grupo Banca en Anexo Digital.

Cuadro 10



Fuente: Elaboración propia en base a información del Diario Oficial.

Como puede observarse, en todos los semestres, la concentración de los salarios se da en los tramos inferiores, entre el primer cuartil y la mediana, mostrando una asimetría positiva en todos los casos. Los valores de la mediana fueron superiores a la media en todo el periodo, y la mayor dispersión se registró en I y II de 1950, I 1951 y I 1954.

Para estimar el Índice de Salarios del Grupo 3, se ponderaron los TO en base a la información recogida por Ariel Banda y Jorge Cappellini sobre la cantidad de empleados y obreros de la Banca Privada en el año 1955, tal como se detalla en el Cuadro a continuación:

Cuadro 11

Distribución de trabajadores de la Banca (1955)		
Tipo	Total trabajadores	%
Obreros	718.86	14.3%
Empleados	4,308.14	85.7%
Total ocupados	5,027.00	100.0%

Fuente: BANDA, A., CAPPELLINI, J., "El Sistema Bancario Privado. Su gestión y perspectivas". Trabajo monográfico, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, 1970.

Tal como fue mencionado, la gran mayoría de los trabajadores de la Banca son empleados, representando en 1955 casi el 86% del total.

Las hipótesis a continuación ponderan cada TO como empleados u obreros; en este caso, los que tienen una mayor participación son los empleados administrativos (TO 3). Los obreros no calificados (TO 7) conforman el total de los obreros de la Banca con una escasa participación. Seguidamente se plantean los Índices de Salarios para el Grupo 3, según las ponderaciones que surgieron de las dos hipótesis planteadas, y su evolución correspondiente en el período de análisis. Se puede observar que el índice más alto se obtuvo bajo la hipótesis 2 en la cual se le da una mayor ponderación al TO 2 que fue el que presentó mayores salarios mínimos reales promedio en el período, teniendo en cuenta que el TO 1 no fue considerado en este análisis.

Al comparar los promedios que resultan de ambas hipótesis con el promedio simple de los salarios reales mínimos de todos los TO en cada semestre, se observa que éste último toma valores inferiores al resto en todo el período. En los tres casos se observa una tendencia creciente en el período, culminando con un suba de alrededor de un 4% para los promedios ponderados, y de un 5.33% para el caso del promedio simple.

Cuadro 12

Ponderación Empleados			Ponderación Obreros		
TO	Hipótesis 1	Hipótesis 2	TO	Hipótesis 1	Hipótesis 2
2	9.5%	14.3%	5		
3	71.4%	66.7%	6		
4			7	14.3%	14.3%
9	4.8%	4.8%	8		
Total	85.7%	85.7%	Total	14.3%	14.3%
Hipótesis 1			Hipótesis 2		
Periodo	Promedio	Evolución	Periodo	Promedio	Evolución
I 50	192.61	100.00	I 50	220.12	100.00
II 50	220.24	114.34	II 50	254.56	115.65
I 51	201.99	104.87	I 51	233.46	106.06
II 51	184.93	96.01	II 51	213.74	97.10
I 52	205.67	106.78	I 52	235.84	107.15
II 52	211.54	109.83	II 52	241.80	109.85
I 53	207.43	107.69	I 53	237.09	107.71
II 53	198.82	103.22	II 53	227.25	103.24
I 54	214.44	111.33	I 54	245.32	111.45
II 54	203.47	105.63	II 54	232.77	105.75
I 55	199.83	103.75	I 55	228.56	103.84
II 55	200.22	103.95	II 55	228.85	103.97

Fuente: Elaboración propia en base a información del Diario Oficial

En valores promedio de 2011, el mayor salario, al final del período corresponde al TO 1 con \$U 67,869.48, seguido del TO 2 con \$U 60,060.98 mientras que el menor es para el TO 9 con \$U 13,051.31²⁶.

iii) Análisis cualitativo:

Las rondas de negociación de CS para este grupo se realizaron cada dos años, estableciendo vigencias de nuevos laudos en 1950, 1952 y 1954. En este último, el CS aprobó los acuerdos de parte celebrados

²⁶ Ver Formularios del grupo Banca en Anexo Digital.

previamente, que fueron expresados bajo la forma de Convenios Colectivos²⁷, tanto para Bancos Privados y Casas Bancarias como para Cajas Populares. En cuanto a las categorías, las mismas fueron definidas en cada negociación sin presentar grandes cambios con respecto a las definidas en la ronda anterior²⁸. También se especificaron las pautas para determinar la condición de las Instituciones (Casa Central, Agencia o Sucursal o categoría de las Cajas Populares).

Con respecto a la jurisdicción de los laudos, la misma fue de carácter Nacional para los dos subgrupos. No se observaron cláusulas que implicaran discriminación de género en ningún subgrupo así como tampoco se observó el pago de remuneraciones variables. Sí se establecieron cláusulas sobre condiciones de trabajo, fundamentalmente sobre el pago de viáticos y quebrantos de caja. En la última negociación analizada, se estableció la creación de un sistema de clasificaciones de méritos del personal de la Banca, siendo uno de los cometidos perseguidos por AEBU desde hacía muchos años.

En lo que refiere con las formas de resolución, la primera negociación fue resuelta por Unanimidad pero con observaciones de las partes. La

²⁷ Dichos Convenios Colectivos establecieron retribuciones mínimas, categorías, condiciones de trabajo, etc. (Diario Oficial de fecha 1° de marzo de 1956).

²⁸ Las categorías se clasificaban dentro de tres tipos de personal: Administrativo, Técnico y de Servicios (Diarios Oficiales de fecha 25 de Setiembre de 1950, 18 de Noviembre de 1952 y 1° de Marzo de 1956).

segunda, no tuvo el consentimiento de las Empresas, las cuales apelaron la resolución y lograron modificarla²⁹. La tercera, por su parte, se resolvió por Unanimidad ya que aprobó los acuerdos pautados entre las partes en Convenios Colectivos. Reservas contra los laudos dictados se realizaron en todos los casos, excepto en la última negociación de los Bancos Privados. Las empresas, generalmente, dejaron constancia de su discrepancia con los porcentajes de aumentos votados por considerarlos elevados, mientras que los trabajadores dejaron constancia de su disconformidad con dichos aumentos³⁰. Finalmente, cabe destacar, que en todas las negociaciones citadas se establecieron cláusulas sobre prevención y solución de conflictos: se creó una Comisión Especial Conciliadora para entender toda cuestión que se suscite entre los Bancos y el personal con relación al cumplimiento de los laudos fijados.

iv) Conclusiones:

En el período analizado, el volumen de negocios del Sector Bancario creció como resultado del mayor excedente generado durante el proceso de industrialización. Dicho crecimiento se vio reflejado principalmente en la Banca Privada, la cual expandió su red de instituciones, tanto en

²⁹ Las empresas lograron reducir, en un 10% aproximadamente, los salarios mínimos fijados por categorías el 29 de Agosto de 1952 en CS (Diarios Oficiales de fecha 6 de Octubre de 1952 y 18 de Noviembre de 1952).

³⁰ Diario Oficial de fecha 6 de Octubre de 1952: "La Delegación del Personal no ha quedado satisfecha con la escala de sueldos establecida. No desconoce que se ha dado un impulso de mejora del salario, pero simultáneamente se produjo ya un aumento imprevisto y desproporcionado del costo de la vida, y en esas condiciones, los nuevos salarios, nacen con natural insuficiencia ante los precios".

Montevideo como en el interior, e incrementó su volumen de depósitos. Sin embargo, la evolución de los salarios mínimos reales, promedios semestrales, por TO no acompañó dicho crecimiento.

Las tres rondas de negociación registradas, sumadas al ajuste aplicado a partir del I 55, permitieron una recuperación salarial a lo largo del lustro para los salarios de todos los TO, excepto el TO 1 que presentó una caída en el período cercana al 10%. Cabe destacar, que esa caída puede explicarse por el hecho que no todos los salarios incluidos en este TO se laudan, sino que se acuerdan entre las partes, con lo cual probablemente estos salarios también hayan presentado una tendencia creciente en el período, pero no contamos con información suficiente para describir su exacta evolución.

Dada la periodicidad de las rondas, es de esperar que en 1956 se hayan efectuado negociaciones por CS. Sin embargo, en ese año y hasta 1960 no se encontraron publicaciones en el DO al respecto, lo que da la pauta de que las negociaciones se hayan realizado a través de Convenios Colectivos.

1c) Grupo 7: Industria de la Carne

Este grupo está formado por los siguientes subgrupos: (1) Saladeros, (2) Frigorífico Anglo, (3) Frigorífico y Saladero M. Castro, (4) Frigorífico Armour, (5) Frigorífico Swift y (6) Frigorífico Artigas.

Para el caso de los Frigoríficos se contó con datos de las distintas rondas de CS llevadas a cabo en el período 1950-1955, permitiendo realizar el análisis propuesto.

El Frigorífico y Saladero M. Castro, recién en el año 1952, se incorporó a los CS, fijándose una retroactividad al 1° de Agosto de 1951 y reconociéndose la urgencia de la equiparación de salarios con el resto de la Industria Frigorífica.

En cuanto a los Saladeros, en Mayo de 1950, el Presidente de la República decretó la institución de un nuevo CS para fijar las retribuciones mínimas del personal obrero y de dirección que trabaja en los establecimientos saladeriles de todo el país. Sin embargo, no se encontró información posterior sobre la instalación y resolución de dicho Consejo. En Noviembre de 1954, se publicó un laudo que rige solamente para el personal del Saladero “La Caballada” de Salto. Por considerar que no se trata de un Saladero representativo de la actividad saladeril del país, el mismo no fue contemplado en el análisis.

Cabe destacar la situación del Frigorífico Nacional³¹, para el cual, en Octubre de 1950 se homologó un laudo de la Comisión Especial que

³¹ Creado por Ley en Setiembre de 1928, teniendo el monopolio de la faena de los animales bovinos, ovinos y porcinos destinados al abasto de Montevideo.

estudió la concesión de un aumento del 30% a todos los obreros del mismo. A su vez, dicha Comisión aconsejó que, por la vía del Poder Legislativo se incluyera al Frigorífico Nacional y sus trabajadores dentro de los CS, según el mensaje del Poder Ejecutivo de fecha 22 de Julio de 1948. Sin embargo, en el lustro analizado no se encontraron resoluciones de CS para este Frigorífico, razón por la cual no se incluyó en el análisis. Luego de realizadas estas consideraciones, estamos en condiciones de analizar la evolución de los salarios mínimos reales de la Industria de la Carne, excluidos los Saladeros y el Frigorífico Nacional.

Con respecto a las categorías laborales, se encontraron 2703 categorías, distribuidas de la siguiente manera según subgrupos y TO:

Cuadro 13

SUBGRUPO	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Frigorífico Anglo	1	22	122	10	172	112	454	4	8
Frigorífico Armour	0	1	6	7	9	11	49	0	5
Frigorífico Artigas	0	20	134	14	161	110	518	0	5
Frigorífico Castro	0	0	0	1	3	5	20	0	0
Frigorífico Swift	0	22	144	13	209	72	254	0	5

Fuente: Elaboración propia en base a información del Diario Oficial

Como es de esperar, en la Industria Frigorífica predominan las categorías de obreros calificados y no calificados (TO 5 y 7) que representan el 68% del total de categorías. En términos de empleados y obreros, éstos últimos (TO 5, 6, 7 y 8) abarcan 2163 categorías, equivalente al 80%. Anglo, Swift y Artigas son los que incluyen el mayor número de categorías

(908, 719 y 962 respectivamente), lo que da la pauta de que se trata de los frigoríficos de mayor infraestructura.

i) Contexto histórico:

De acuerdo con la clasificación de Bértola, la Industria Frigorífica forma parte de la Industria Manufacturera y dentro de ella, del sector procesador de materias primas nacionales orientadas al mercado externo fundamentalmente. Se caracteriza por ser una industria con bajo nivel de procesamiento de la materia prima y escasa diversificación de productos.

Durante el lustro analizado, la Industria Cárnica vio modificada su composición como resultado de la reducción de las exportaciones. Su marginalidad en el comercio exterior empeoró no sólo por la concentración de las mismas en el mercado británico, el cual ya estaba en decadencia, sino también por la alta competencia proveniente de Argentina (Bértola, 1991).

Entre 1943 y 1954, la producción de carne perdió competitividad debido al estancamiento de la oferta de ganado, a la alta capacidad ociosa (50% aproximadamente) y a la obsolescencia creciente de los equipos. La producción que se destinaba al mercado interno creció pero la producción exportada cayó más de la mitad. En su conjunto, el crecimiento anual de la Industria Frigorífica durante el período comprendido entre 1943 y 1954, fue de -3.9% (Bértola 1991: 205).

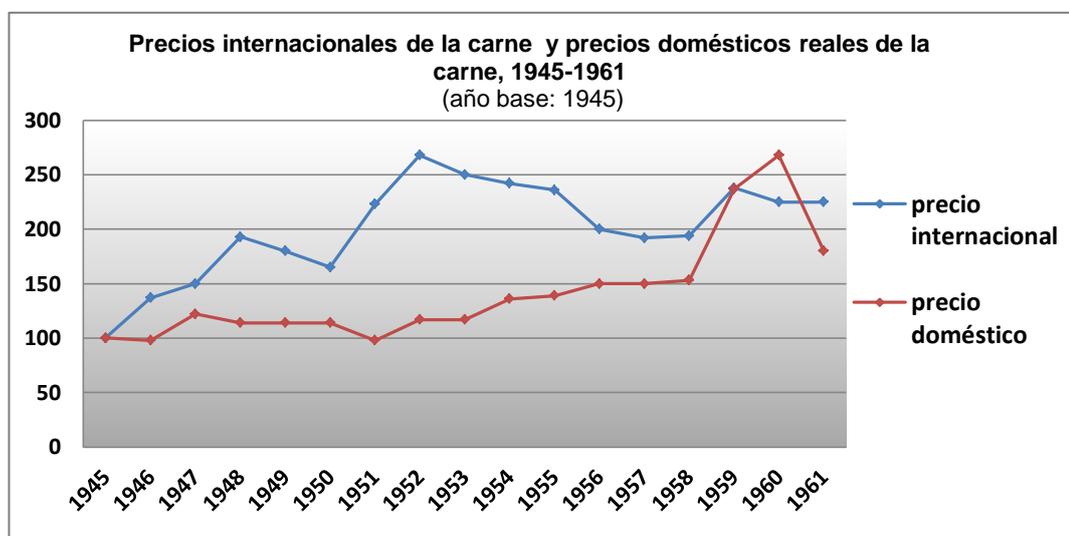
A fines de la década del 40, el Estado implementó una estrategia para evitar el cierre de los frigoríficos extranjeros, la cual consistió en distribuir y compensar con los ingresos de las exportaciones a los mercados libres, mediante el Fondo de Compensación Ganadera (FCG), los bajos precios del mercado inglés y las subvenciones al mercado interno. “El FCG le aseguraba, así, a cada implicado una ventaja propia: a los frigoríficos le resolvía su participación en el mercado inglés; a los ganaderos los hacía partícipes de la bonanza derivada de los precios en el mercado libre; a los consumidores les aseguraba el abastecimiento a precios populares, o dicho de otra manera, ponía una barrera entre los precios internacionales de la carne y los internos. A su vez, el Estado se aseguraba a sí mismo el cumplimiento de los convenios con Inglaterra” (Moraes, 1996: 61). Pero a principios de los años 50 esta medida se volvió insostenible a causa de la caída más pronunciada de los precios de la carne, del aumento de los costos por la suba de los salarios (como resultado de la instalación de los CS) y de los subsidios al mercado interno. Como consecuencia, el FCG fue eliminado en 1950. A partir de allí se reimplanta un régimen de subsidios similar al que se había aplicado antes de 1948: valor fijo por cada 100kg de carne exportada con destino al Reino Unido. Ahora la financiación de dichos subsidios proviene de las diferencias de precios entre sub mercados, similar a como lo hacía el FCG, y de las diferencias en los tipos de cambios.

El principal instrumento de política que el Estado aplicaba a las exportaciones era el sistema de tipos de cambios múltiples, el cual se mantuvo vigente hasta 1957. En el período 1945-1955 el Estado impuso al sector exportador de carnes el tipo más bajo y lo mantuvo congelado: 1.519 pesos uruguayos por dólar (Moraes, 1996: 29). “Los contratos a bajos precios con el Reino Unido se renovaron y dichas exportaciones continuaron siendo subsidiadas. Los precios al productor continuaron siendo fijados por el gobierno y los costos reales de producción de los frigoríficos continuaron siendo desconocidos para las autoridades” (Bértola, 1991: 211-212).

A pesar de que en 1952 hubo una mejora de los términos de intercambio que permitió acumular excedentes, la oferta para los frigoríficos continuó estancada ya que los precios al productor se mantuvieron muy bajos y por lo tanto, éstos buscaron otras alternativas de colocación, principalmente en el mercado negro. En 1954 la industria de la carne entró en una fase crítica registrando la peor caída de la faena, pasando de 436 toneladas vivas en pie en 1950 a 235 en ese año. Pero la situación continuaría deteriorándose hasta 1958, cuando la faena de los frigoríficos cayó al 36% de la de 1953. La producción para el mercado interno creció a una tasa similar a la de la población pero la producción exportada cayó en un 60% (Bértola, 1991: 208-252).

En cuanto a los precios, entre 1946 y 1956 el precio de las exportaciones mostró una tendencia al alza pero en términos reales la tendencia fue a la baja aunque con fluctuaciones y siempre en un nivel más alto respecto a los niveles previos a la SGM. El precio de la carne al consumo interno, luego de una suba en 1947, cayó hasta 1950 pero a partir de allí mostró un ascenso sostenido que perduró hasta fines de los 50, llegando a alcanzar el mismo valor de los precios internacionales. Dichas tendencias se pueden observar seguidamente:

Cuadro 14



Fuente: Bértola, 1991:211. Extraído de Universidad de la República, Instituto de Economía, "El Proceso Económico del Uruguay, p.77

En términos de productividad del trabajo, la misma se encontró estancada desde 1933 hasta 1955 con una tasa de crecimiento promedio anual de 0.13% (Camou, 2010: 20).

En cuanto a la ocupación, “la industria se ha caracterizado por la utilización de alto número de operarios, que a pesar del estancamiento del sector, no bajó en términos relativos” (Camou et al 2006: 8). Si bien se trataba de un empleo de tipo zafral, a partir de 1942 la misma se estabilizó por algunos años a causa de la presión que ejerció la Federación de la Carne (sindicato de los trabajadores de la Industria Frigorífica) para la aprobación de la Ley 10,108 por la cual los frigoríficos garantizaban a todos los trabajadores, con al menos un año de antigüedad, un mínimo de 100 horas mensuales en el período de post-zafra.

“Como resultado, la interacción dinámica entre el estancamiento en el largo plazo de los volúmenes exportados, el descenso de los precios internacionales de la carne, la baja competitividad de la Industria Frigorífica y el aumento de los costos de la misma, llevaron al inevitable derrumbe del sector a finales de la década del '50” (Camou et al, 2006: 9).

Debido a ello, los Frigoríficos Swift y Artigas, luego de varios años interrumpidos por paros y amenazas de cierre, dejaron de operar en 1957. Al año siguiente, el Castro también cerró³². “El exceso de capacidad fue uno de los principales problemas que la industria frigorífica enfrentó en la década de 1950; pero la súbita pérdida de alrededor del 45% de su capacidad total no se reveló como una solución viable, debido especialmente al desempleo consiguiente” (Finch, 2005:155).

³² Estos frigoríficos reabrieron en 1960 como cooperativa de trabajo, denominada Establecimientos Frigoríficos del Cerro SA (EFCSA).

ii) Análisis cuantitativo:

Cabe destacar que, si bien, la segunda ronda de negociación tuvo como objetivo el mantenimiento del salario real de los trabajadores del sector, durante la década del 40, se evidenció un crecimiento de dichos salarios por TO³³.

Adicionalmente, se registraron situaciones particulares de cada subgrupo, al comenzar la década del 50, que implicaron incrementos de los salarios reales mínimos por TO³⁴:

- Frigorífico Anglo: en los años 1948 y 1949 se incorporaron modificaciones a la segunda ronda, las cuales implicaron, además de la incorporación de nuevas categorías, la modificación del aumento preestablecido, pasando de \$0.10 a \$0.20 por hora para el personal obrero. Con respecto al personal de dirección y administración, previo a la tercera ronda (vigencia diciembre de 1950), solamente se establecieron salarios mínimos para el TO 4.
- Frigorífico Armour: la tercera ronda de negociación entró en vigencia en junio de 1948 para el personal obrero y en mayo de 1949 para el personal de dirección y administración. Para los primeros, se estableció un aumento de \$0.20 por hora mientras que para el personal de dirección y administración, se fijó un

³³ CHEVALIER et al, 2010.

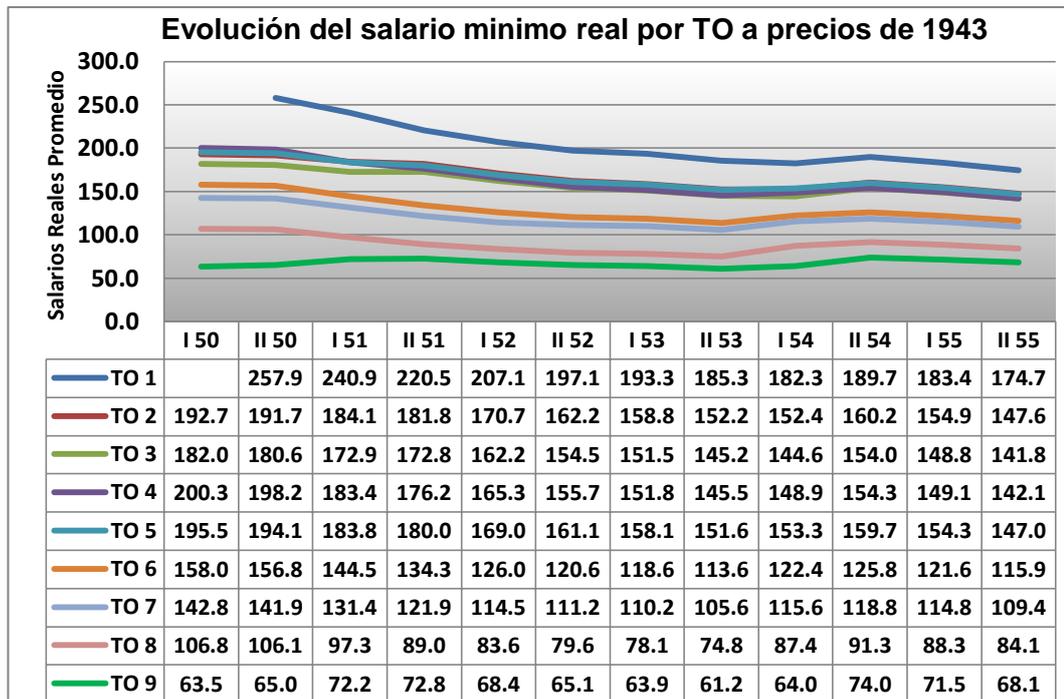
³⁴ Ver Formularios de cada subgrupo de la Industria de la Carne en Anexo Digital.

aumento escalonado: 30% para los primeros \$130 más un 10% sobre los montos superiores a dicha cifra.

- Frigoríficos Swift y Artigas: las fechas de entrada en vigencia de la tercera y cuarta ronda correspondieron a mayo de 1948 y junio de 1949 respectivamente para el personal obrero, realizándose la misma modificación que en el Frigorífico Anglo. Para el personal de dirección y administración, la entrada en vigencia de la tercera ronda correspondió a mayo de 1949 mientras que la cuarta ronda se sucedió en el lustro analizado. Al comparar los salarios reales mínimos por TO fijados en la tercera y cuarta ronda se observa un aumento de aproximadamente 14%.

En el Cuadro 15, se puede observar la evolución que siguieron los salarios reales mínimos promedios por TO, en forma semestral, fijados en CS durante el lustro analizado para el Grupo 7. Cabe recordar, que dicho análisis se realizó en base a las resoluciones publicadas para los Frigoríficos Anglo, Castro, Armour, Swift y Artigas:

Cuadro 15



Fuente: Elaboración propia en base a información del Diario Oficial

Tal como se puede observar, la evolución de los salarios mínimos reales, en promedios semestrales por TO implicó una pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores de los frigoríficos a lo largo del período analizado de más del 20% en promedio. La única excepción correspondió al TO 9, el cual mostró un crecimiento de sus salarios de 7.28%. Dicho crecimiento se debió a la incorporación de tres categorías³⁵ dentro del Frigorífico Anglo, en diciembre de 1950, con salarios muy superiores al promedio del TO 9, y también a los importantes incrementos que sufrieron las categorías que componen este TO en los Frigoríficos Swift y Artigas

³⁵ Mensajero de Contaduría, Aprendiz de Oficina y Repartidor menor de edad.

en el año 1954 (en algunos casos superiores al 50%). El TO 1 es el que presenta la mayor caída, cercana al 32%, pero el mismo no es representativo del personal de dirección ya que solamente incluye una categoría laboral. Los TO 2 y 3 presentan valores similares entre sí aunque el primero es siempre más alto. La evolución es casi la misma desde II 1951, previamente, la brecha entre ambos era mayor. Cabe resaltar, los altos salarios que perciben los TO 4³⁶, los cuales son superiores a los técnicos de nivel medio (TO 2) hasta I 1951 y a los empleados de oficina (TO 3) en la totalidad del período.

Cabe destacar que, en el caso del Frigorífico Anglo, en diciembre de 1950 para el personal de dirección y administración se incorporan categorías correspondientes a los TO 2 y 4 que hacen elevar de forma considerable sus salarios mínimos reales promedio en I de 1950, un 73.76% y 42.15% respectivamente³⁷.

Comparando los salarios reales mínimos de los obreros, se observa que el TO 5 es el que presenta los mayores salarios, los TO 6 y 7 presentan valores más similares entre sí y el TO 8 es el que presenta los menores salarios mínimos reales no solo dentro de los obreros, sino también dentro de todo el Grupo 7 (90% en promedio por debajo de los salarios mínimos reales del TO 5).

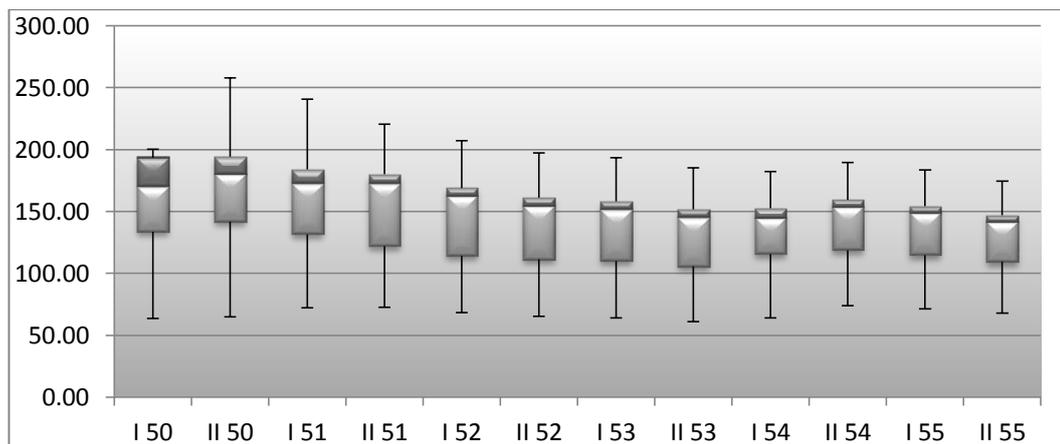
³⁶ Esta particularidad se acentúa por los altos niveles de los salarios del TO 4 en el Frigorífico Armour.

³⁷ Ver Formulario de Industria de la Carne en Anexo Digital.

Si bien se observa una caída constante a lo largo del período se debe destacar la existencia de un punto de inflexión en el año 1954 para todos los TO, año en el que entran en vigencia nuevos laudos. En 1952 también hubo aumentos salariales pero los mismos no fueron suficientes para revertir el efecto de la inflación, provocando una caída de los salarios reales mínimos. Por lo tanto, se puede concluir que a pesar de las rondas de negociación sucedidas en este período, los aumentos fijados por las mismas no lograron revertir la tendencia decreciente a lo largo del lustro.

En el Cuadro 16 puede apreciarse un Diagrama de Cajas en donde se analizan los salarios de todos los TO del grupo en su conjunto para cada semestre:

Cuadro 16



Fuente: Elaboración propia en base a información del Diario Oficial.

Si se comparan la media y la mediana, se observa a lo largo de todo el período que la mediana supera a la media en alrededor de un 12%

promedio, lo que implica que hay una mayor concentración de los salarios en niveles superiores al promedio, entre la mediana y el tercer cuartil, con una clara asimetría negativa en la distribución. Por su parte, la dispersión de los salarios se reduce en el periodo en un 30% aproximadamente³⁸. Por su parte, ambas cajas en cada semestre están más próximas al máximo que al mínimo, es decir la longitud de los bigotes de las cajas es menor en el caso del bigote superior, que en el del bigote inferior.

Para estimar el Índice de Salarios del Grupo 7, se ponderaron los TO en base a la información proporcionada por el Censo de 1963 sobre la cantidad de empleados y obreros de la Industria de la Carne, tal como se detalla en el Cuadro a continuación:

Cuadro 17

Distribución de Trabajadores de la Industria Frigorífica	
Tipo	%
Obreros	71.00%
Empleados	29.00%
Total	100.00%

Fuente: Censo de 1963

Las hipótesis que se detallan a continuación, ponderan cada TO como empleados u obreros, muestran una mayor participación de los obreros no calificados (TO 7) sobre el resto de los TO. Seguidamente se plantean los Índices de Salarios para el Grupo 7 que surgen de aplicar las

³⁸ Ver Formulario de la Industria de la Carne en Anexo Digital.

ponderaciones de las dos hipótesis, y su evolución en el período de análisis. El índice más alto resulta de la aplicación de la hipótesis 2 en la cual se le da una mayor ponderación al TO 2 que presentó salarios mínimos reales altos en el período, y a los TO 7 y 8 que sufrieron caídas levemente menores al resto. Si se comparan los promedios de ambas hipótesis con el promedio simple de los salarios reales mínimos de todos los TO en cada semestre, se observa que éste último toma valores inferiores al resto en todo el período. A pesar de los aumentos observados en 1954, la tendencia global, en los tres casos, es decreciente.

Cuadro 18

Ponderación Empleados			Ponderación Obreros		
TO	Hipótesis 1	Hipótesis 2	TO	Hipótesis 1	Hipótesis 2
2	2.9%	4.4%	5	17.8%	14.2%
3	21.8%	20.3%	6	22.7%	21.3%
4	2.9%	2.9%	7	27.0%	28.4%
9	1.5%	1.5%	8	3.6%	7.1%
Total	29.0%	29.0%	Total	71.0%	71.0%
Hipótesis 1			Hipótesis 2		
Periodo	Promedio	Evolución	Periodo	Promedio	Evolución
I 50	159.24	100.00	I 50	164.98	100.00
II 50	158.09	99.28	II 50	163.81	99.29
I 51	148.33	93.15	I 51	153.83	93.24
II 51	142.25	89.33	II 51	147.65	89.50
I 52	133.55	83.87	I 52	138.63	84.03
II 52	127.89	80.32	II 52	132.71	80.44
I 53	125.78	78.99	I 53	130.49	79.09
II 53	120.56	75.71	II 53	125.08	75.81
I 54	126.02	79.14	I 54	130.55	79.13
II 54	131.25	82.42	II 54	135.98	82.42
I 55	126.88	79.68	I 55	131.46	79.68
II 55	120.88	75.91	II 55	125.24	75.91

Fuente: Elaboración propia en base a información del Diario Oficial.

Analizando los valores de los salarios mínimos reales promedio a precios de 2011, se observa que, a fines de 1955, el salario de un obrero calificado (TO 5) es de \$U 31,271.80 (levemente inferior al de TO 2). El menor salario corresponde a los Aprendices de Oficina (TO 9), \$U 14,484.40³⁹.

iii) Análisis cualitativo:

En primer lugar, se destaca que para ninguno de los subgrupos se establecieron Convenios Colectivos previos a las rondas de CS. Los laudos fueron dictados separando, en todos los subgrupos, categorías correspondientes a cargos de dirección y administración por un lado, y al personal obrero o de planta, por otro.

El alcance en todos los casos es para la Empresa en su conjunto, sin hacer distinción de las distintas localizaciones de la misma, como es el caso del Frigorífico Anglo con Plantas en Montevideo y Fray Bentos. Los salarios se pagaban por hora o a destajo, dependiendo del tipo de labor que se desempeñara. En la ronda correspondiente a Enero de 1950, se fijan tasas de conversión destajo/hora para determinar salarios mínimos por categoría para el personal obrero de los Frigoríficos Swift, Artigas y Anglo, la misma era de: 140 cabezas por hora para reses vacunas, 600 corderos por hora, 450 capones por hora más 25% y 60 cabezas de

³⁹ Ver Formularios de Industria de la Carne en Anexo Digital.

ganado porcino por hora. En el caso de los Frigoríficos Anglo, Artigas y Swift, se registra en las resoluciones de los CS, discriminación de género asociada a distintas remuneraciones según sexo para una misma tarea a desempeñar, o clasificación de categorías a ser desempeñadas por hombres o por mujeres solamente. Se establecen cláusulas de condiciones de trabajo en las rondas de los cinco frigoríficos analizados, en particular, pago de viáticos para el caso de vendedores que trabajen fuera de Montevideo, quebrantos de caja para aquellos empleados que manejen dinero fuera del establecimiento, compensaciones específicas para tareas realizadas en condiciones ambientales adversas: personal de grasería, huesería, óleo y fertilizantes, o que impliquen cargar en exceso, y también para aquellas tareas que son desempeñadas en días festivos, en caso de superar las 48hs semanales, realización de horas extras, trabajo en horarios nocturnos, entre otros.

En cuanto a la forma en cómo fueron resueltas las negociaciones de CS, un 51.5% de los casos correspondió a Mayoría de Poder Ejecutivo y Trabajadores, un 27.3% Mayoría Poder Ejecutivo y Empresas⁴⁰ y finalmente, el restante 21.2% fueron tomadas por Unanimidad⁴¹. Se deja constancia de Reservas sobre el laudo en todos los casos en que la resolución fue votada por Mayoría. Dichas Reservas están asociadas a

⁴⁰ Refiere a dos rondas de los Frigoríficos Anglo, Armour, Artigas y Swift, y a una ronda del Frigorífico Castro.

⁴¹ Refiere a dos rondas de los Frigoríficos Anglo, Artigas y Swift y a una ronda del Frigorífico Armour.

posteriores apelaciones interpuestas por las partes por considerar, en el caso de los patrones, que los aumentos excedían la capacidad de la empresa de hacer frente al pago de dichas subas, y para el caso de los trabajadores, podía tratarse de la discrepancia con la vigencia del mismo, o en que los aumentos o laudos establecidos no satisfacían totalmente sus aspiraciones salariales, o eran insuficientes para sustentar su costo de vida. El Poder Ejecutivo por su parte, si bien debía votar afirmativamente a favor de una de las partes para alcanzar un acuerdo, en algunos casos dejaba en claro que su voto tal vez no fuera el más justo dada la información disponible. Otras consecuencias de las disconformidades de las partes, fueron los laudos complementarios donde se establecieron resoluciones parciales adicionales al laudo original, aprobaciones de laudos temporales o de laudos con modificaciones y en ciertos casos, que quedarán sin efecto los laudos apelados. Esto trajo aparejado, la constante convocatoria a CS para todos los frigoríficos, instancias que implicaron el análisis de recursos interpuestos por las partes, de sus respectivas situaciones económicas, y votación de nuevos acuerdos, más justos, que las contemplen.

Como puede observarse hubo resoluciones en prácticamente todos los años del primer lustro de los 50, para todos los casos, exceptuando el Frigorífico Castro que se incorpora a los CS en el año 1952.

iv) Conclusiones:

Los frigoríficos en Uruguay se caracterizaron por ser grandes establecimientos que demandaron una gran inversión inicial de capital pero que no lograron incrementar su eficiencia. A ello se le suma el aumento de los costos fijos derivados de la escasa utilización de las instalaciones y del aumento de los costos salariales producto de la instalación de los CS.

Entre 1943 y 1954, el crecimiento de la Industria Frigorífica fue negativo, la producción de carne perdió competitividad debido, entre otras cosas, al estancamiento de la oferta de ganado. La producción que se destinaba al mercado interno creció pero la producción exportada cayó un 60%, a pesar de que continuó siendo subsidiada por el Estado.

En estas condiciones, y a pesar de la regularidad de las rondas de negociación sucedidas en el lustro para todos los frigoríficos, los salarios mínimos reales en promedios semestrales por TO fijados en dichas negociaciones, mostraron una tendencia decreciente, terminando el año 1955 con salarios más bajos que los del inicio del lustro⁴². La única excepción fue el TO 9 que registró una leve recuperación.

Tal como lo afirman Camou y Maubigades (Camou et al, 2006: 9), de la interacción entre el estancamiento en el largo plazo de los volúmenes

⁴² A pesar de la recuperación que se observa en el año 1954.

exportados, la caída de los precios internacionales de la carne, la baja competitividad de la Industria Frigorífica y el aumento de sus costos, llevaron al derrumbe del sector a finales de la década de 1950.

1d) Grupo 9: Industria de la Alimentación, Gastronomía y afines

Este grupo había quedado conformado por el Decreto del 21 de Abril de 1944 por las siguientes actividades: Tambos: industrialización de la leche; refinerías de azúcar; molienda de yerba; molinos; molinos harineros y fideerías; fábrica de pastas frescas; fábricas de queso y queserías; fábricas de aceites comestibles; fábricas de conservas; fábricas de chocolates; dulces, caramelos, galletitas, bombones; fábricas de hielo, cervezas, bebidas y bodegas; fábricas de harinas alimenticias; elaboración de productos porcinos; elaboración y venta de pan; elaboración de cafés y té; fábricas de licores, aguas minerales y malterías; jugos de frutas; fábricas de masas; confiterías: hoteles, restaurantes: recreos y fondas; pensiones familiares; carnicerías; pescaderías; abastecedores.

En las resoluciones publicadas durante el primer lustro de 1950, estas actividades fueron reagrupadas y en la mayoría de los casos la nueva clasificación no está asociada a ninguna letra o número por el cual pueda identificarse claramente. Estos cambios en las agrupaciones, fueron

previstos en el propio Decreto, donde en su Art. 2 indicaba la posibilidad de incluir nuevos ramos, realizar transferencias o nuevas agrupaciones de uno a otro.

Por estas razones, y a modo de clarificar los subgrupos que lo componen, es que se efectuó la siguiente clasificación: (1) Abastecedores de carne; (2) Azúcar; (3) Cafés y Tés; (4) Compañía SALUS; (5) CONAPROLE; (6) Confiterías; (7) Elaboración de Sal; (8) Fábricas de Aceites; (9) Fábricas de Barquillos, Cucuruchos y similares; (10) Fábricas de Bebidas, Licorerías, Vinagreras, Bodegas; (11) Fábricas de Helado; (12) Fábricas de Levaduras y Margarinas; (13) Fábricas de Manteca; (14) Fábricas de Pan Rallado; (15) Fábricas de Pastas; (16) Fábricas de Productos Porcinos y Personal de Mataderos; (17) Fábricas de Queso; (18) Fondas, Restaurantes, Pensiones y Hoteles; (19) Frigorífico Tipo Modelo; (20) Industria del Dulce; (21) Industrialización de leche; (22) Molinos de arroz; (23) Molinos de Trigo y Fideerías; (24) Molinos de Yerba; (25) Panaderías y (26) Repartidores de Leche.

En cuanto a las categorías, el Grupo 9 se conforma por 1872, distribuidas según el Cuadro 19. Se puede observar allí que predominan los obreros con un total de 1333 categorías, y dentro de ellos, los obreros no calificados (TO 7) con 577, seguidos por los obreros calificados (TO 5) con 416. Analizando la distribución por subgrupos, Azúcar y

CONAPROLE son los que presentan el mayor número, 366 y 312 respectivamente.

Cuadro 19

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Abastecedores de carne	0	0	4	2	2	1	1	0	10
Azúcar	2	16	31	1	96	83	137	0	0
Cafés y té	1	2	16	8	5	8	8	3	1
Compañía SALUS	0	0	6	6	15	9	20	1	0
CONAPROLE	17	28	73	4	82	43	57	2	6
Confiterías	0	0	23	21	9	3	15	36	8
Elaboración de sal	0	0	0	0	4	1	3	1	0
Fábricas de Aceite	0	0	1	0	3	2	9	1	0
Fábricas de Barquillos, cucuruchos y similares	0	3	6	1	11	3	12	2	2
Fábricas de Bebidas, Licorerías, Vinagreras, Bodegas	1	3	6	8	17	15	22	11	7
Fábricas de Helado	0	3	8	2	12	6	16	5	2
Fábricas de Levaduras y Margarinas	0	3	8	1	7	2	11	1	2
Fábricas de Manteca	0	2	6	1	8	3	15	2	2
Fábricas de Pan rallado	0	0	0	0	4	1	3	1	0
Fábricas de Pastas Frescas	0	0	1	4	5	2	2	3	2
Fábricas de Queso	0	3	6	1	8	4	13	2	2
Fondas, hoteles, pensiones familiares y restaurantes	4	0	27	17	15	6	46	0	0
Frigorífico Tipo Modelo	0	3	6	1	8	3	12	2	2
Industria del Dulce	0	0	0	0	12	10	77	1	0
Industrialización de Leche	0	3	8	1	10	4	12	3	2
Molinos de Arroz	0	0	4	0	7	3	4	0	0
Molinos de Trigo y Fideerías	4	2	16	12	32	21	43	6	4
Molinos de Yerba	1	2	13	4	11	3	6	1	1
Panaderías	1	0	3	5	21	2	18	10	3
Productos Porcinos	0	0	1	2	9	5	11	2	0
Repartidores de leche	1	0	1	1	3	1	4	0	1

Fuente: Elaboración propia en base a información del Diario Oficial

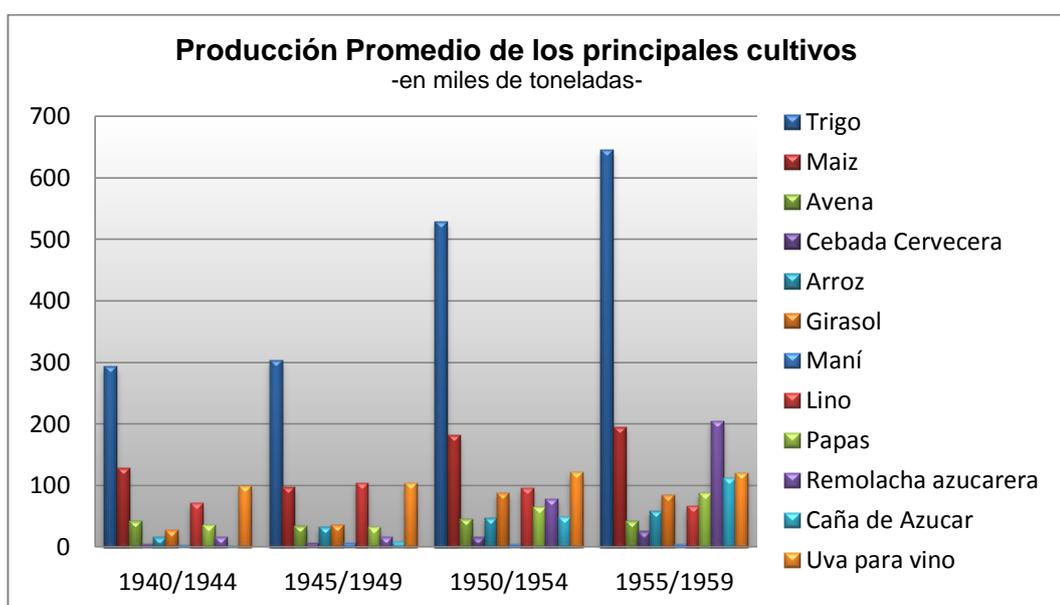
i) Contexto histórico:

Entre 1947 y 1955, la producción agrícola se expandió, especialmente por el aumento de las áreas cultivadas de 1 a 1.5 millones de hectáreas. Esto fue fruto, en parte, de la implementación por parte del Estado de políticas de precios y de crédito y de la realización de compras estatales en épocas

de cosecha, que fomentaron las mayores siembras de trigo, girasol y arroz, en tierras que antes eran destinadas a la ganadería. (Fierro Vignoli, 1969: 16).

En el Cuadro 20 se presenta la evolución de la producción promedio de los principales cultivos del sector alimenticio:

Cuadro 20



Fuente: Banco República: Cuentas Nacionales.1965

La aparición de nuevos cultivos en la década del 40: remolacha azucarera, caña de azúcar y girasol, muy productivos por unidad de superficie, sirvió para darle a la agricultura una tasa de crecimiento ligeramente superior a la de la ganadería (Finch, 2005: 87). Estos cultivos experimentaron un crecimiento significativo desde 1942. Por su parte, el arroz duplica su producción en 1947, respecto a 1940. La producción de

trigo alcanza su máximo valor en 1955, la más alta en la historia del cultivo en el país, favorecido por las buenas condiciones climáticas de ese año (Fierro Vignoli, 1969: 14-16).

Solo cuatro cultivos (trigo, maíz, lino y girasol) dominaron el sector agrícola en la década de 1950, y la superficie destinada a su producción se mantuvo: en 1920/24 representaba un 88% y todavía era del 86.7% a comienzos de la década de 1950 (Finch, 2005: 87).

Las Fábricas de Aceites, tuvieron su auge entre 1935 y 1945, donde expandieron la cantidad de establecimientos instalados, principalmente en Montevideo y uno en Paysandú, coincidiendo ello con la rápida expansión de los cultivos principalmente de girasol. En cuanto a la capacidad instalada y a la tecnología utilizada, si bien se trata de equipos de cierta antigüedad, han tenido un buen mantenimiento, y una vida útil aceptable (CIDE, 1965: 50-51).

El aumento de la producción agrícola, también puede explicarse por el proceso de sustitución de producción industrial externa por local, que se venía gestando para la economía en su conjunto, con un mercado interno fuerte en donde colocar la producción, y por el cual el sector productor de alimentos también se vio favorecido, ya que se fomentó la sustitución de importaciones por alimentos de producción nacional (Fierro Vignoli, 1969: 15).

“La agricultura se expande en la década del 50 sobre todo como consecuencia de la expansión industrial – una se apoya en la otra –; a su vez la expansión industrial es consecuencia de dos factores: a) El crecimiento de la población y, sobre todo, b) la mejora del poder adquisitivo de la población, que había logrado conquistas salariales, fruto de la labor de los Consejos de Salarios que adecuaron los mismos al costo de vida y fueron un estímulo para la producción: aumentaban la demanda interna”.(Fierro Vignoli, 1969: 16)

Los métodos productivos utilizados en el agro uruguayo, son extensivos, anticuados y propios de una agricultura que ha evolucionado poco. El estancamiento tecnológico trajo aparejado el mal uso de tierras, agravamiento de la erosión y el deterioro de la fertilidad del suelo, favoreciendo la acción negativa de las enfermedades, los insectos y las malezas. Consecuencias: falta de praderas mejoradas, inconveniente estructura del capital, escaso empleo de mano de obra (Pérez García, 1969: 27-30). Solo en el caso del trigo se produjo una mejora en el rendimiento por hectárea hasta final de la década de 1960, resultado de una mayor utilización de semillas clasificadas, fertilizantes y otros productos químicos, respecto a otros cultivos (Finch, 2005: 88).

Una industria que amplió la concentración en la producción industrial y también en la oferta total, fue la Industria de la Leche. Las empresas que la componían, lograron captar una mayor proporción de leche, acompañado de una reducción del total de establecimientos informales en el abastecimiento de leche cruda y de derivados lácteos. CONAPROLE, empresa líder en este mercado, se expandió por estos años destinando

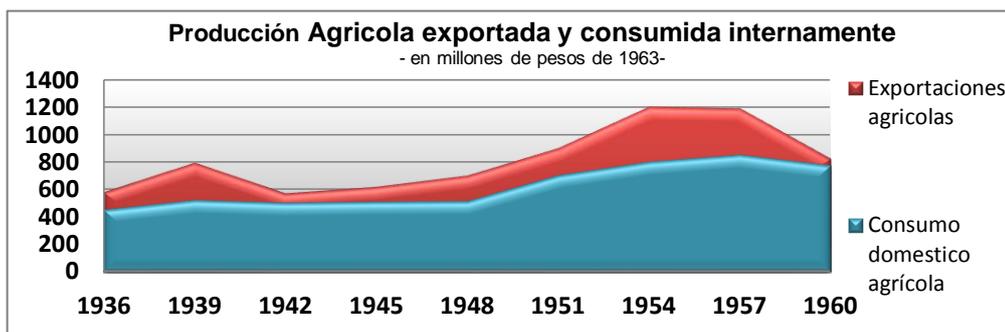
una proporción creciente de su producción a ser vendida en el extranjero (Buxedas et al, 1989: 56). La Industria Láctea en su conjunto, creció a una tasa anual de 7.2%, mientras que la leche procesada por CONAPROLE creció en un 7.4% anual. El crecimiento del volumen de leche industrializada fue explosivo entre 1948 y 1954: 22% anual, mientras que sus derivados crecieron un 14.6% para el caso de la manteca y 67% para el queso (Bértola, 1991: 225).

La Industria Azucarera, muy protegida desde su origen en la década del 20, se caracterizó por refinar materia prima importada. Esto se mantuvo así, aun cuando se incrementó la producción azucarera basada en materia prima nacional. El crecimiento de la producción doméstica, puede analizarse considerando dos sub períodos: hasta 1950, donde primaba la producción en base a materia prima importada, y en la primer mitad de 1950, donde se estancan las importaciones de azúcar para refinar y crece fuertemente la producción en base a materia prima nacional (Bértola, 1991: 226).

En cuanto a las Panaderías, una parte del giro de estas empresas estaba sujeta a las limitaciones derivadas del régimen legal vigente en materia de fijación de precios a los artículos de primera necesidad que eran vendidos al contado y en mostrador. Sin embargo, mantenían la libertad en su comercialización a domicilio y en la de otros productos.

Entre 1945 y 1952, los precios pagados a los productores agrícolas a nivel local, fueron deteriorándose respecto a los pagados a los exportadores en los mercados mundiales. Desde 1952 hasta 1960, la tendencia se revierte: mientras los precios de exportación tendieron a caer casi todos los años, los precios reales a los productores locales, deflacionados por el índice de precios de exportación, mejoraron de forma continua (Finch, 2005: 109). Según Bértola, el crecimiento agrícola de la posguerra fue el único que experimentó crecimiento de las exportaciones, alcanzando su máximo, próximo a 1954, cuando el mercado interno no pudo absorber los grandes excedentes principalmente de la producción triguera (Bértola, 1991: 115).

Cuadro 21

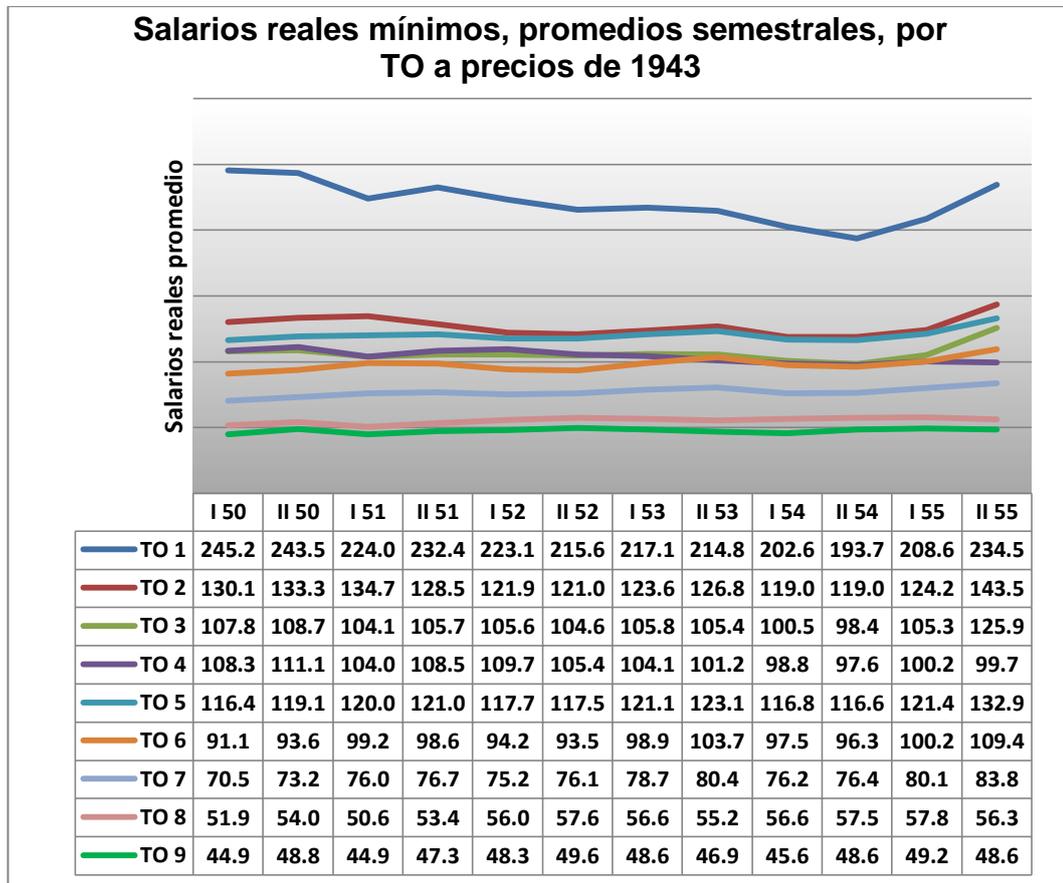


Fuente: Elaboración propia en base a información de Bértola, 1991: 117.

ii) Análisis cuantitativo:

A continuación se presenta el Cuadro 22 donde se puede observar la evolución de los salarios mínimos reales, promedio semestrales, por TO para este grupo.

Cuadro 22



Fuente: Elaboración propia en base a información del Diario Oficial

El mayor nivel salarial correspondió al TO 1, con valores casi 80% superiores a los segundos más altos, los del TO 2. Esta brecha se mantiene casi constante durante todo el período, atenuándose desde II 1953 hasta II 1955. Mientras el TO 1 finaliza el período con una caída de 4.39%, el TO 2 registra una suba de 10.23%. Apenas por debajo de los salarios del TO 2, se encuentra los del TO 5, obreros calificados, con la misma evolución y niveles casi semejantes entre sí, desde I 1952, registrando un alza en el período de 14.19%. En niveles intermedios, se

pueden observar los salarios del TO 3, 4 y 6, los primeros dos mantienen niveles muy próximos entre si durante todo el lustro, salvo en 1955, donde la brecha entre ambos se agudiza por la suba registrada en los salarios del TO 3. En cuanto a su evolución, ambos presentaron fluctuaciones diferentes, y culminaron el período de forma opuesta: los salarios del TO 3 crecieron un 16.75% mientras que los del TO 4 se redujeron en un 7.98%. En el caso del TO 6, se registró un crecimiento de sus salarios de un 20.08% en todo el lustro. Cabe destacar además, que los obreros calificados (TO 5) tienen salarios superiores a los de los empleados de oficina (TO 3) en todo el período.

El TO 7, con salarios 40% mayores en promedio a los del TO 8, presenta una tendencia creciente en todo el período, salvo dos caídas en I 1952 y I 1954, creciendo un 18.85 % si se comparan los valores al inicio y al final. Los salarios más bajos por su parte, los registran los TO 8 y 9, donde los primeros toman valores un 15% por encima aproximadamente en todo el período.

Los máximos salarios del lustro, son alcanzados en II 1955 para el caso de los TO 2, 3, 5, 6 y 7, mientras que los restantes TO 1, 4, 8 y 9, alcanzaron su máximo en I 1950, II 1950, I 1955 y II 1952 respectivamente.

Al analizar la evolución de los TO a la interna de cada subgrupo, se puede destacar que las subas que se registran en los salarios, están asociadas a la entrada en vigencia de las resoluciones de CS en las que se fijaron: aumentos (en cuantía o porcentaje) iguales para todas las categorías, aumentos específicos en cada caso o la incorporación de nuevas categorías al laudo con salarios superiores a los ya existentes. Por su parte, las bajas en términos reales son explicadas por la suba semestral de la inflación a lo largo de todo el período (salvo en I 1953 donde cae) y salarios nominales que se mantienen constantes entre rondas.

Si se consideran sólo los TO que presentaron laudos desde I 1950 y hasta II 1955, se puede realizar la distinción entre aquellos subgrupos que terminaron el lustro con salarios mínimos reales superiores en relación a los del comienzo, y aquellos que presentaron una tendencia contraria, de la siguiente manera⁴³:

a) Los que vieron crecer el poder de compra de sus salarios en todos los TO: Abastecedores de Carne; CONAPROLE; Fábricas de Aceite; Fábricas de Bebidas, Licorerías, Vinagreras, Bodegas; Industria del Dulce; Molinos de Arroz y Panaderías. También se puede incluir aquí a las Fábricas de Azúcar, cuyos salarios crecieron para todos los TO salvo el TO 3 que registró una magra caída (0.81%); las Fábricas de Helado, en la que solo cayeron los salarios correspondientes al TO 7 (8.95%) y los

⁴³ Ver Formulario de la Industria de la Alimentación, Gastronomía y afines en Anexo Digital.

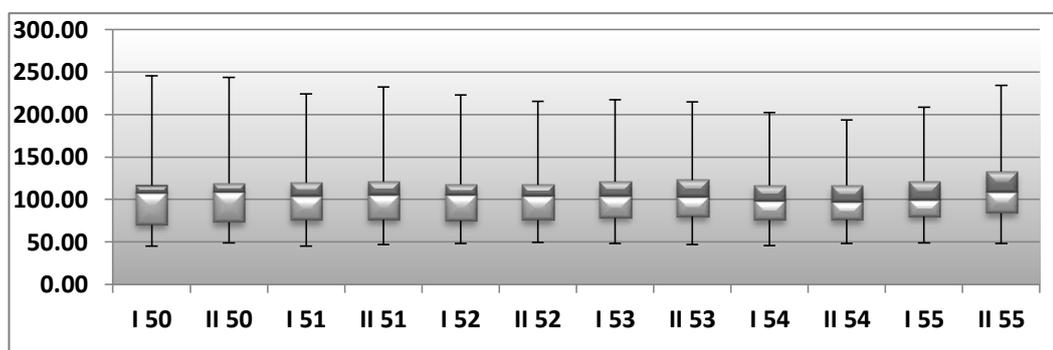
Molinos de Trigo y Fideerías que registraron caídas solo para los salarios del TO 4 y 9 (2.38% y 6.58% respectivamente).

b) Aquellos que vieron caer el poder de compra de sus salarios: Cafés y Tés; Elaboración de Sal; Fábricas de Manteca; Fábricas de Pan Rallado; Fábricas de Pastas Frescas; Fábricas de Queso; Molinos de Yerba; Fábricas de Productos Porcinos y Personal de Mataderos y Repartidores de Leche. Otros tres subgrupos que presentaron esta característica, salvo una excepción en cada caso, son: Fondas, Hoteles, Pensiones Familiares y Restaurantes, con una suba significativa en el caso de los salarios del TO 5 (27.34%); Confiterías y el Frigorífico Tipo Modelo, que registraron un leve aumento para los salarios del TO 8 (0.36% y 1.34% respectivamente) y por último, las Fábricas de Levaduras y Margarinas, con caída de los salarios del TO 9 (1.34%).

c) Tres subgrupos que presentaron resultados disimiles a la interna: para el caso de la Compañía SALUS, con laudos para los TO 4 y 7, se encuentra que los salarios correspondientes al primer caso aumentaron (30.4%) mientras que los del segundo cayeron (13.6%); Fábricas de Barquillos, Cucuruchos y similares con caídas en los salarios de los TO 3, 5 y 7 (24.19%, 8.79% y 4.53% respectivamente) y subas en el caso de los TO 8 y 9 (54.47% y 1.34% respectivamente), y por último las Fábricas Industrializadoras de Leche con bajas salariales para los TO 3, 5 y 6 (19.54%, 15.9% y 7.8% respectivamente) y alzas en los de los TO 7, 8 y 9 (21.72%, 38.71% y 1.34% respectivamente).

Si se realiza una comparación entre la media y la mediana de los salarios reales mínimos promedio para el grupo en su conjunto, durante todo el lustro, se observa que la media está por encima de la mediana en todos los semestres, salvo I 1950 y II 1952, donde esta tendencia se revierte. En cuanto a la dispersión, la misma se reduce hasta II 1954, incrementándose luego. En el Diagrama de Cajas a continuación se puede observar a su vez, la concentración salarial en cada semestre:

Cuadro 23



Fuente: Elaboración propia en base a información del Diario Oficial.

Como se desprende del gráfico, en todos los casos la mediana toma valores más próximos al mínimo que al máximo, esto sucede debido a que la concentración de los salarios se da en valores inferiores, entre el primer cuartil y la mediana, reflejando una clara asimetría positiva en todo el período. La existencia de una distancia claramente superior entre el máximo y el tercer cuartil (bigote superior), respecto al mínimo y el primer cuartil (bigote inferior), puede ser explicada haciendo alusión a que los

salarios del TO 1 están muy por encima de los restantes, casi un 80% por encima del TO 2, tal cual fue mencionado párrafos atrás⁴⁴.

Para estimar el Índice de Salarios del Grupo 9, se ponderaron los TO en base a la información recogida por Millot, Silva y Silva sobre la cantidad de empleados y obreros de la Industria Alimenticia y de Bebidas en el año 1947, tal como se detalla en el Cuadro siguiente:

Cuadro 24

Series de ocupación y salarios para el período 1930-1947				
Año 1947	Algunas ramas Industria Manufacturera		Ind. Alimenticia y de Bebidas	
	Tipo	Total trabajadores	Total trabajadores	%
	Empleados	15,474	6,419	18.5%
	Obreros	91,960	28,210	81.5%
	Total ocupados	107,434	34,629	100.0%

Fuente: MILLOT, Julio, SILVA, Carlos y SILVA, Lindor, "El desarrollo industrial del Uruguay de la crisis de 1929 a la posguerra", Montevideo, Udelar/Instituto de Economía, 1973.

Las hipótesis que se presentan a continuación ponderan cada TO como empleados u obreros; en este caso, los que tienen una mayor participación son los obreros ya que son los que predominan en esta industria (81.5%). Seguidamente se plantean los Índices de Salarios para el Grupo 9, según las ponderaciones que surgieron de las dos hipótesis y su evolución correspondiente en el período. El índice más alto se obtuvo de aplicar la hipótesis 2 en la cual se le da una mayor ponderación al TO 2, que fue el que presentó mayores salarios mínimos reales promedio (ya que el TO 1 no fue considerado en este análisis), y a los TO 7 y 8 que

⁴⁴ Ver Formularios de Industria de la Alimentación, Gastronomía y afines en Anexo Digital

fueron los de mayor crecimiento a lo largo del período. Al comparar los promedios resultantes de ambas hipótesis con el promedio simple de los salarios reales mínimos de todos los TO en cada semestre, se observa que éste último toma valores inferiores al resto en todo el período. En los tres casos, la tendencia es ascendente.

Cuadro 25

Ponderación Empleados			Ponderación Obreros		
TO	Hipótesis 1	Hipótesis 2	TO	Hipótesis 1	Hipótesis 2
2	1.9%	2.8%	5	20.4%	16.3%
3	13.9%	13.0%	6	26.1%	24.4%
4	1.9%	1.9%	7	31.0%	32.6%
9	0.9%	0.9%	8	4.1%	8.1%
Total	18.5%	18.5%	Total	81.5%	81.5%
Hipótesis 1			Hipótesis 2		
Período	Promedio	Evolución	Período	Promedio	Evolución
I 50	90.82	100.00	I 50	91.44	100.00
II 50	93.16	102.58	II 50	93.84	102.62
I 51	94.78	104.37	I 51	95.48	104.42
II 51	95.36	105.01	II 51	96.01	105.00
I 52	93.08	102.50	I 52	93.68	102.45
II 52	92.93	102.33	II 52	93.54	102.30
I 53	96.03	105.74	I 53	96.65	105.70
II 53	98.12	108.04	II 53	98.75	108.00
I 54	93.10	102.51	I 54	93.69	102.46
II 54	92.54	101.89	II 54	93.18	101.90
I 55	96.78	106.56	I 55	97.41	106.53
II 55	105.84	116.55	II 55	106.46	116.42

Fuente: Elaboración propia en base a información del Diario Oficial

Tomando los valores a pesos de 2011, se observa que el TO 2 presenta los mayores salarios, \$U 30,509.30, seguidos por los obreros calificados (TO 5) con \$U 28,262.30. Los menores salarios son percibidos por los aprendices de oficina (TO 9), \$U 10,330.50⁴⁵.

⁴⁵ Ver Formularios Industria de la Alimentación, Gastronomía y afines en Anexo Digital.

iii) Análisis cualitativo:

Solo en el caso de CONAPROLE y Molinos de Yerba se establecen laudos por categorías diferenciando el personal obrero del personal de dirección y administración. En lo que refiere a la existencia de Convenios Colectivos previos a las resoluciones de las rondas de los CS, solo existieron para Azúcar, Cafés y Tés, Compañía SALUS, Molinos de Arroz y Molinos de Trigo y Fideerías.

Por su parte, el número de resoluciones tomadas a través de los CS durante el período y sus correspondientes vigencias, varían de un subgrupo a otro. En la mayoría de los casos, existieron dos rondas en el período, con un lapso de tiempo de dos años entre una y otra. En un extremo, con tres resoluciones tomadas en el período, se encuentra a CONAPROLE, Industria Azucarera (solo RAUSA), Compañía SALUS, Confiterías, Fábricas de Aceites e Industria del Dulce. Y en el otro extremo, con solo una resolución en todo el lustro, se encuentran Cafés y Tés, Fábricas de Pastas Frescas, Fábricas de Elaboración de Sal y Pan Rallado, en 1951, Fábricas de Productos Porcinos y Repartidores de Leche, en 1952 y por último, Fondas, Hoteles, Pensiones Familiares y Restaurantes, en 1955. En un 42.6% de los casos, el alcance de las resoluciones es Montevideo, y en un 40.7% la jurisdicción es Nacional. El restante 16.7% se distribuye en un 11.1% para Montevideo y litoral, y un

5.6% el ámbito es solo a la Empresa, este último caso corresponde al subgrupo del Azúcar donde sólo se incluye a RAUSA. Se registra en casi un 65% de las resoluciones, discriminación de género asociada al establecimiento de categorías específicas para hombres y mujeres, y diferencias salariales según sexo para la realización de una misma tarea⁴⁶. Para las Confiterías por ejemplo, se aclara explícitamente que el personal femenino, que desarrolle una misma tarea que el masculino, sea cual fuere ésta, percibirá una retribución de un 20% menor que el del personal masculino. Esto fue así hasta la resolución de 1951, donde se establece la equiparación salarial de ambos sexos. En las Fábricas de Aceites, por su parte, en todas las resoluciones de CS, se establece un salario fijo para la mujer sin importar la tarea que desempeñe, equivalente al salario de los menores de edad. Respecto a las cláusulas sobre condiciones de trabajo, se indicaron para compensaciones por nocturnidad, por feriados trabajados o días de descanso trabajados, viáticos para los que trabajan fuera del establecimiento, pagos especiales en caso de trabajo a la intemperie o en condiciones físicas adversas, doble paga para horas extras, y se establece además, que todos aquellos trabajadores que reciben su paga a destajo, no pueden percibir un salario

⁴⁶ Esto sucede en el caso de Azúcar; Cafés y Tés; CONAPROLE; Confiterías; Fábricas de Aceites; Fábricas de Barquillos, Cucurucho y similares; Fábricas de Bebidas, Licorerías, Vinagreras, Bodegas; Fábricas de Helados, Fábricas de Levaduras y Margarinas; Fábricas de Manteca; Fábricas de Queso, Frigoríficos tipo Modelo; Industria del Dulce; Industrialización de Leche; Molinos de Arroz y Molinos de Trigo y Fideerías.

inferior al mensual que cobran quienes están incluidos en la misma categoría⁴⁷.

En cuanto a la forma en que fueron resueltas, la mayoría fue por Unanimidad, 68,5% de los casos, un 16.7% por Mayoría de Poder Ejecutivo y Trabajadores, un 11.7% Unanimidad con observaciones⁴⁸ y solo en un 3.7% Mayoría Poder Ejecutivo y Empresas⁴⁹. Si bien en alrededor de un 80% se alcanzó el acuerdo con voto a favor tripartita, en un 61% de los casos se dejó constancia de las disconformidades existentes. Las Reservas, refirieron para el caso de los patrones, al voto discordante por considerar que no pueden solventar el aumento fijado. Particularmente en el caso de las Fábricas de Aceites, se justifica este hecho en que la Industria atraviesa un período de dificultades económicas con suba en los costos productivos. Para el caso de los Molinos de Arroz y los Molinos de Trigo y Fideerías, la suba salarial iba a traer aparejado un inevitable aumento de los precios de venta de su producción, y desaparición de trabajo manual en ciertas categorías. Por parte de los trabajadores, las Reservas refirieron a que el aumento establecido era demasiado bajo ya que no alcanzaba para cubrir los costos vitales, o en la

⁴⁷ Esto sucede en el caso de Azúcar; Compañía SALUS; CONAPROLE; Confiterías; Fábricas de Aceites; Fábricas de Barquillos, Cucuruchos y similares; Fábricas de Bebidas, Licorerías, Vinagreras, Bodegas; Fábricas de Helados, Fábricas de Levaduras y Margarinas; Fábricas de Manteca; Fábricas de Productos Porcinos; Fábricas de Queso, Fondas, Hoteles, Pensiones familiares y Restaurantes; Frigoríficos tipo Modelo; Industria del Dulce; Industrialización de Leche; Molinos de Arroz; Molinos de Trigo y Fideerías y Panaderías.

⁴⁸ Esto es así en el caso de Azúcar, Fábricas de Aceites; Fábricas de Bebidas, Licorerías, Vinagreras, Bodegas; Industria del Dulce; Molinos de Arroz y Molinos de Trigo y Fideerías (solo en una de las rondas de negociación de CS para cada subgrupo).

⁴⁹ Solo para el caso de Fábricas de Aceites y Repartidores de Leche (solo en una de las rondas de negociación de CS para cada subgrupo).

vigencia de los mismos. Discreparon además en la definición de algunas categorías, sosteniendo que dicha formulación es perjudicial para algunos trabajadores⁵⁰. En el caso de las Confiterías, el voto a favor de las resoluciones por parte de los delegados patronales, en las tres rondas, se debió pura y exclusivamente a alcanzar la Unanimidad evitando así la presión de paros cumplidos y la amenaza de huelgas. En este caso además, fue necesaria la creación de una Comisión integrada por delegaciones patronales y de trabajadores, para atender cualquier diferendo que se suscite por interpretación o aplicación de laudos y disposiciones del Consejo. También en el caso de Fondas, Restaurantes Hoteles y Pensiones, y Panaderías, se creó una Comisión para la prevención y solución de conflictos que pudieran suscitarse. Todas estas controversias, causaron que muchos laudos fueran apelados y hasta modificados.

iv) Conclusiones:

La Industria de la Alimentación mostró un crecimiento desde principios de los años 40 y hasta mediados de la década de 1950, principalmente desde 1947, liderado por el auge de la producción agrícola y tampera. A través de las políticas proteccionistas implementadas por el Estado se logró una importante sustitución de importaciones de alimentos y materias primas, favoreciendo a la producción nacional.

⁵⁰ Tal es el caso de las Fábricas de Barquillos, Cucurucho y similares, Fábricas de Helado, Fábricas de Levaduras y Margarinas, Fábricas de Manteca, Fábricas de Queso, Frigorífico Tipo Modelo e Industrialización de leche.

En cuanto a la evolución de los salarios mínimos reales por TO, la misma fue creciente, aunque con fluctuaciones, para la mayoría de ellos, excepto el TO 1 y 4. Los que vieron aumentar el poder de compra de sus salarios en mayor medida fueron los obreros, principalmente los semi calificados.

1e) Grupo 16: Industria del Tabaco

Este grupo está compuesto por un subgrupo: Manufactura de tabacos y Fábricas de cigarros y cigarrillos.

Durante el período de análisis, no se encontraron CS instaurados para la Industria del Tabaco, por el contrario, se encontraron Convenios Colectivos celebrados entre la Asociación de Fabricantes e Importadores de Tabacos y Cigarrillos y el Sindicato Único Tabacalero en los años 1951, 1952 y 1953.

Este grupo estuvo conformado por 86 categorías laborales, donde predominaron, como es de esperar, las categorías definidas para el personal obrero, más precisamente los obreros calificados (TO 5), semi calificados (TO 6), no calificados (TO 7) y los aprendices de fábrica (TO 8) con 15, 12, 13 y 9 categorías respectivamente. Dentro de las categorías definidas para los empleados, se encontraron 4 categorías para los técnicos y profesionales de nivel medio (TO 2), 8 categorías para los empleados administrativos (TO 3), 3 categorías para los empleados del

comercio y los servicios (TO 4) y finalmente, 21 categorías para los aprendices de oficina (TO 9). Cabe señalar, que la mayoría de las categorías consideradas dentro de los TO 8 y 9 establecen diferentes salarios según la antigüedad de los trabajadores en el cargo.

i) Contexto histórico:

De acuerdo con la clasificación tradicional de la CEPAL (Arnabal et al, 2011: 11), el Tabaco forma parte de las Industrias Tradicionales del país, o sea aquellas que producen artículos de consumo final de escaso valor agregado aprovechando las ventajas comparativas sobre las materias primas o sobre la fuerza de trabajo, y que además presentan una escasa elasticidad de demanda. Según la clasificación de Bértola, forma parte del sector IV, en el cual se incluyen las ramas productoras de manufacturas orientadas al mercado interno procesadoras de materias primas importadas. Para el desarrollo de este sector, la protección fue fundamental "...tipos de cambio bajos para la importación de materias primas y bienes de capital y tipos de cambio altos para la importación de productos competitivos con la producción nacional fueron los instrumentos más importantes de la política proteccionista" (Bértola, 1991:228).

El grado de concentración de las empresas en la Industria Tabacalera se caracteriza, aún hoy, por ser alto. En nuestro país, el mismo se amplió debido a una fuerte reducción del número de empresas, las cuales fueron

desplazadas del mercado por las más grandes o bien por medio de fusiones. Durante el período de mayor crecimiento de la industria, entre 1946 y 1956, a pesar que el VAB de la Industria Tabacalera disminuyó su participación en el VAB de la Industria Manufacturera pasando de 2.9% a 2.6%, acompañó dicho crecimiento. Al observar los valores del VAB para la Industria del Tabaco, en millones de pesos de 1948, el mismo ascendió de 9.0 en 1947 a 19.0 en 1955 (Bértola, 1991: 205). Analizando ambas tendencias, se puede concluir sobre la escasa significación del tabaco en el total de la Industria Manufacturera y cómo su elevado crecimiento reflejó un mínimo ascenso en el total de ésta última.

Durante el período de análisis, la participación de los sueldos y salarios en el producto mostró una evolución con oscilaciones, con un aumento importante hacia fines de la década de 1950. Similar comportamiento tuvo la productividad de la Industria.

En cuanto a la fuerza de trabajo, se produjo una caída del peso del número de trabajadores en relación al total de ocupados en la Industria Manufacturera, que en términos porcentuales se tradujo en 0.3%. Sin embargo, el número de empleados y obreros del Tabaco ascendió de 953 trabajadores en 1947 a 1012 en 1955. Cabe destacar que en 1956 se alcanzó un promedio de 32.9 trabajadores por establecimiento tabacalero, el cual se ubicó muy por encima de la media de la Industria

Manufacturera, lo que ocurrió con todas las ramas en las que predominaban los grandes establecimientos (Arnabal et al, 2011: 18).

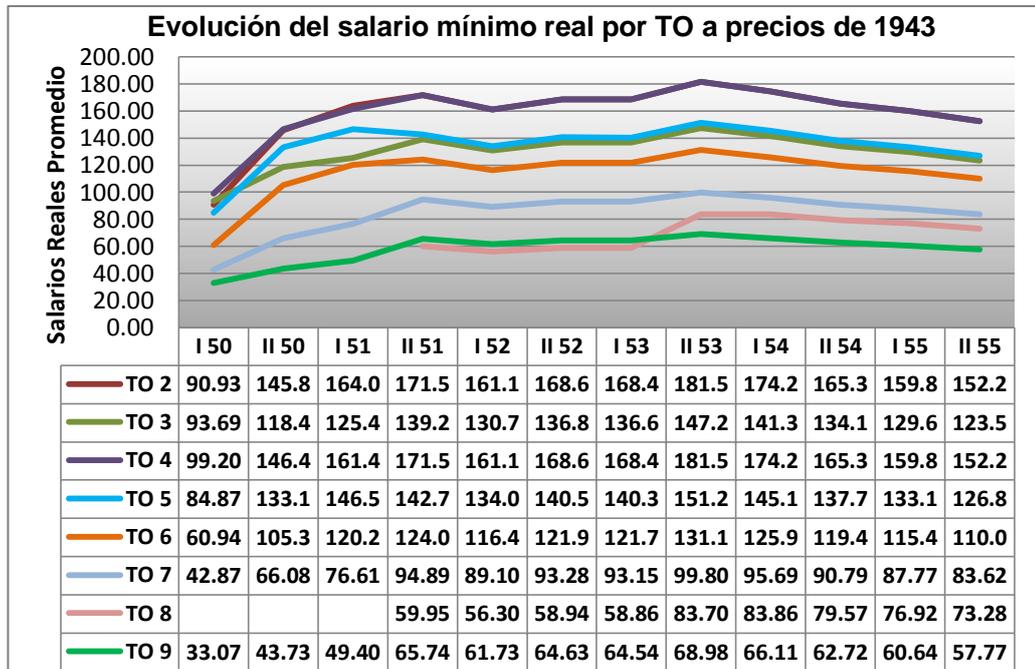
En términos de productividad (relación entre el VAB y el número de empleados), entre 1943 y 1956, la Industria Manufacturera registró un crecimiento acumulativo anual de 2.2%. La Industria Tabacalera se ubicó por encima de la media, alcanzando un crecimiento acumulativo anual de 6.1%, conformando el grupo de ramas que permitió incrementar más la productividad (Arnabal et al, 2011: 20-21).

Siguiendo a Davrieux, se puede afirmar que los salarios reales de la Industria Tabacalera mostraron un crecimiento continuo e intenso desde 1945 y hasta 1960, mostrando un incremento de 171.7% (Davrieux, 1970: 80-81). Dichos aumentos parecen estar relacionados con los incrementos de productividad sucedidos a finales de la década de 1940 (Arnabal et al, 2011: 29).

ii) Análisis cuantitativo:

De acuerdo con la información recabada de los Convenios Colectivos de la Industria del Tabaco sucedidos entre 1950 y 1955, se obtuvieron los siguientes salarios mínimos reales, promedios semestrales, por TO a precios de 1943:

Cuadro 26



Fuente: Elaboración propia en base a información del Diario Oficial.

Nota: la información de I50 y II50 fue estimada en base a los datos recopilados en la monografía "Los Consejos de Salarios en el Uruguay, 1943 – 1950. Los casos de los grupos: Transporte, Banca, Confección y afines, Vidrio, Madera y Tabaco".

Se puede observar un crecimiento de los salarios mínimos reales, promedios semestrales, de todos los TO hasta comienzos del segundo semestre de 1951⁵¹, fecha en la cual entra en vigencia el Convenio Colectivo, a excepción del TO 8 para el cual no se contó con información previa. El Convenio siguiente, que comenzó a regir a partir de Agosto de 1952, si bien permitió una leve recuperación, la misma no fue suficiente para alcanzar los valores del año anterior. Sin embargo, el Convenio que entró en vigencia en Agosto de 1953, logró mejorar los niveles salariales a tal punto que llegaron a reflejar los mayores salarios reales promedio del

⁵¹ Los incrementos sucedidos en 1950 corresponden a la entrada en vigencia de la segunda ronda de negociación de este grupo.

lustro analizado. Posteriormente, por el efecto del IPC y en la medida que no se realizaron nuevos Convenios Colectivos o resoluciones de CS antes de 1956, dichos salarios comenzaron a caer pero sin alcanzar niveles inferiores a los de comienzo de la década. Por lo tanto, se puede afirmar que los salarios mínimos reales promedios semestrales por TO de este grupo aumentaron entre 1950 y 1955 si se comparan los valores al inicio y al final del período.

Se puede observar que los TO 2 y 4 presentaron los mayores salarios reales promedios del grupo, siendo muy similares entre sí. Durante los dos primeros años mostraron un crecimiento abrupto superior al 50%, llegando a \$171.6 en ambos casos. El pico más alto lo alcanzaron en II 1953, \$181.5, y culminaron el período con un salario de \$152.2.

Los salarios de los TO 3 y 5 también mostraron niveles próximos entre sí, a pesar de que el crecimiento del de los empleados administrativos en 1950 fue más acelerado por la incorporación de nuevas categorías en la segunda ronda. A partir de la entrada en vigencia del Convenio de 1951 y hasta el final del período la evolución de los salarios de ambos TO es similar, aunque con valores más elevados para el TO 5. Los mayores salarios alcanzados fueron en II 1953 con \$147.2 y \$151.2 respectivamente. Ambos TO finalizan el año 1955 con un aumento del 40% en promedio sobre sus salarios reales en comparación con los de

1950. Comparando estos resultados con los obtenidos por Davrieux, al haber tomado solamente una categoría de oficial en su análisis (Davrieux, 1970:80-81), hace que sus estimaciones sean menos representativas que las obtenidas en el presente trabajo.

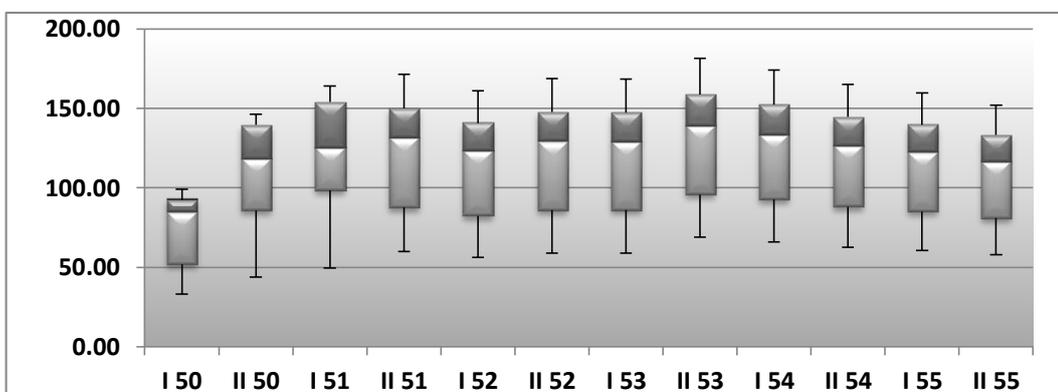
La tendencia que siguieron los salarios del TO 6 fue muy similar a la de TO 5 pero con niveles inferiores. El mayor salario real promedio fue de \$131.1 en II 1953, alcanzando a su vez un aumento superior al 50% entre el inicio y el final del período. Los TO 7 y 9 mostraron una evolución similar entre sí, alcanzando sus mayores niveles salariales también en II 1953: \$99.8 y \$68.9 respectivamente. El mayor crecimiento para el caso del TO 7 se dio con la entrada en vigencia de la segunda ronda, alcanzando un 54% de aumento y siendo el TO que mostró un mayor crecimiento a lo largo del lustro, 95% de aumento. El TO 9 registró un crecimiento continuo de sus salarios hasta fines de 1951, llegando a duplicar sus valores y alcanzando un 75% de aumento al final del período. Para el TO 8, no se contó con información previa a Junio de 1951. A su vez, con la entrada en vigencia del Convenio de 1953 se produjo un incremento abrupto de sus salarios reales cercano al 40%. A partir de allí, la tendencia fue similar al resto de los TO. Cabe destacar, que los aumentos mencionados para los salarios de los TO 8 y 9 se debieron a la incorporación de categorías con años de antigüedad en el cargo⁵².

⁵² Ver Formulario de la Industria del Tabaco en Anexo Digital.

Al analizar los valores que toman la media y la mediana de los salarios mínimos reales de los TO, se observa que para los TO 5, 6, 8 y 9 ambos valores son similares en varios semestres, reflejando una distribución casi simétrica de los salarios. En el caso del TO 9 coinciden casi exactamente en todo el periodo. Se registra mayor concentración salarial en niveles inferiores, es decir, asimetría positiva: en el TO 2, luego de II 1950 y hasta II 1955, en los TO 4 y 5 durante todo 1950 y para el caso del TO 6, esto es así desde II 1951 y hasta II 1955. Por el contrario, la mayor concentración en niveles superiores a la mediana, asimetría negativa, se registró en el TO 3 y 7 en todo el periodo analizado, y para el TO 8 desde I 1953 hasta II 1955. Se puede observar además, que la dispersión aumenta para todos los TO en 1955 respecto a 1950⁵³.

En el Diagrama de Cajas (Cuadro 27) a continuación, se analiza en forma semestral la distribución de los salarios mínimos de los TO:

Cuadro 27



Fuente: Elaboración propia en base a información del Diario Oficial.

⁵³ Ver Formulario de la Industria del Tabaco en Anexo Digital.

En este caso, la mediana toma valores superiores a la media en todo el periodo, reflejando mayor cantidad de salarios por encima que por debajo de ese valor. Por su parte, la dispersión crece hasta I 1951, manteniéndose casi constante en los semestres siguientes, y cae a partir de I 1954 hasta finales del lustro

Para estimar el Índice de Salarios del Grupo 16, se ponderaron los TO en base a la información recogida por Millot, Silva y Silva sobre la cantidad de empleados y obreros de la Industria del Tabaco en el año 1947, tal como se detalla en el Cuadro 28.

Se puede observar que, en un total de 953 trabajadores, en el año 1947, predominan los obreros representando más del 80%.

Cuadro 28

Series de ocupación y salarios para el periodo 1930-1947				
Año 1947	Algunas ramas Industria Manufacturera		Tabaco	
	Tipo	Total trabajadores	Total trabajadores	%
	Obreros	91,960	774	81.2%
	Empleados	15,474	179	18.8%
	Total ocupados	107,434	953	100.0%

Fuente: MILLOT, Julio, SILVA, Carlos y SILVA, Lindor, "El desarrollo industrial del Uruguay de la crisis de 1929 a la posguerra", Montevideo, Udelar/Instituto de Economía, 1973.

Las hipótesis que se introducen a continuación ponderan cada TO como empleados u obreros. Tal como fue mencionado, predominan los obreros calificados, semi y no calificados, seguidos por los empleados administrativos. Más abajo, se plantean los Índices de Salarios del grupo

estimados en base a la información que surgió de la aplicación de las hipótesis, así como su correspondiente evolución en el lustro. Se observa que el mayor índice se obtiene de aplicar la hipótesis 1 donde se contempló una mayor ponderación de los obreros más calificados (TO 5 y 6) los cuales presentaron los mayores salarios dentro de este tipo de personal.

Comparando los promedios que surgen de las dos hipótesis con el promedio simple de los salarios reales mínimos por TO en cada semestre, se observa que este último toma valores superiores en todo el período. Esto se explica por la escasa ponderación que recibe el TO 2, que registra los mayores salarios del grupo, en ambas hipótesis.

Cuadro 29

Ponderación Empleados			Ponderación Obreros		
TO	Hipótesis 1	Hipótesis 2	TO	Hipótesis 1	Hipótesis 2
2	1,9%	2,8%	5	20,3%	16,2%
3	14,1%	13,1%	6	26,0%	24,4%
4	1,9%	1,9%	7	30,9%	32,5%
9	0,9%	0,9%	8	4,1%	8,1%
Total	18,8%	18,8%	Total	81,2%	81,2%
Hipótesis 1			Hipótesis 2		
Periodo	Promedio	Evolución	Periodo	Promedio	Evolución
I 50	63,38	100,00	I 50	59,61	100,00
II 50	97,41	153,69	II 50	91,62	153,69
I 51	108,92	171,86	I 51	102,62	172,14
II 51	119,61	188,73	II 51	116,08	194,72
I 52	112,32	177,22	I 52	109,00	182,85
II 52	117,62	185,59	II 52	114,14	191,48
I 53	117,47	185,35	I 53	114,00	191,23
II 53	127,21	200,72	II 53	124,28	208,48
I 54	122,21	192,83	I 54	119,54	200,53
II 54	115,96	182,96	II 54	113,42	190,26
I 55	112,10	176,87	I 55	109,65	183,93
II 55	106,80	168,50	II 55	104,46	175,23

Fuente: Elaboración propia en base a información del Diario Oficial

En valores promedio de 2011, al final del período, el TO 2 presenta los mayores salarios mínimos reales: \$U 32,376.40 seguido por los obreros calificados (TO 5) y los empleados administrativos (TO 3) con \$U 26,976.6 y \$U 26.265.2 respectivamente. Los obreros no calificados (TO 7) culminan con \$17,783.0 y por último, los aprendices de oficina (TO 9) con salarios de \$U 12,285.3⁵⁴.

iii) Análisis cualitativo:

Tal como fue mencionado, para la Industria del Tabaco se encontraron Convenios Colectivos celebrados entre la Asociación de Fabricantes e Importadores de Tabacos y Cigarrillos y el Sindicato Único Tabacalero en los años 1951, 1952 y 1953. Las categorías se mantuvieron a lo largo del período en los distintos convenios aunque recién en el último se explicitan las definiciones de las mismas, las cuales surgen del laudo dictado por el CS de fecha 15 de diciembre de 1947. La jurisdicción de los laudos y las empresas que cubre no fueron explicitadas en los Convenios. Sin embargo, al indicar en ellos que “Ambas partes convienen en establecer las siguientes escalas de sueldos y salarios que regirán las situaciones del personal de las fábricas de tabacos, cigarros y cigarrillos...”⁵⁵, da la pauta que alcanza a todas las empresas del país.

⁵⁴ Ver Formulario de la Industria del Tabaco en Anexo Digital.

⁵⁵ Diario Oficial de fecha 02 de Agosto de 1951.

En cuanto a la discriminación de género, se encontraron cláusulas que establecen diferencias salariales, según sexo, para la realización de una misma tarea. Dichas diferencias superan el 25%, en detrimento del sexo femenino, y se mantienen en los tres convenios analizados. Se establecieron remuneraciones variables para determinadas tareas. El pago de las mismas se fijó según la marca de la que se tratara, y la medida fue por kilo o por ciento. En todos los Convenios se incluyeron cláusulas sobre condiciones de trabajo: se reglamentó el derecho a licencia paga por matrimonio, embarazo o fallecimiento de familiares directos, así como la prestación de la asistencia médica y el pago de remedios y subsidios por enfermedad, entre otras. También se obliga a los trabajadores a someterse a exámenes médicos periódicos cuando lo disponga la empresa.

Por tratarse de Convenios Colectivos, la forma de resolución fue a través del acuerdo entre Trabajadores y Empresas y, por lo tanto, no se realizaron Reservas. En cuanto a la prevención de conflictos, las partes convienen en tratar directamente todos los problemas y/o diferencias que los afecten sin recurrir a la intervención de terceros. Esto representa un caso excepcional, ya que pareciera ser innecesaria la existencia de CS para negociar sus cometidos.

iv) Conclusiones:

La Industria Tabacalera mostró un crecimiento significativo durante el periodo de industrialización, a pesar de su escasa participación dentro de la Industria Manufacturera. Dicho crecimiento fue posible gracias a los instrumentos de la política proteccionista, los cuales permitieron importar materias primas a bajo costo y encarecer los productos de competencia extranjera.

En cuanto a la ocupación, el número de empleados y obreros fue creciente y la participación de los sueldos y salarios en el producto mostró una evolución oscilante.

Si bien no se encontró información sobre CS realizados en el lustro, los salarios mínimos por categoría fijados en los Convenios Colectivos realizados en ese período, permitieron aumentar los salarios reales mínimos de los trabajadores por TO, alcanzando un punto máximo a mediados de 1953. Si se comparan dichos valores al inicio y al final del período, se puede afirmar que los salarios mínimos reales promedios semestrales por TO de este grupo aumentaron.

Al no haberse encontrado negociaciones posteriores a 1953 y considerando que se trata de una industria concentrada, se puede suponer que las mismas se realizaron a la interna de cada empresa.

PARTE III: Principales Conclusiones

Se presentan las principales conclusiones en tres partes. En primer lugar, las que se refieren a la discusión de la hipótesis planteada. En segundo lugar, las que se refieren a los aspectos cualitativos, que sin formar parte del objetivo central del trabajo, fueron hallazgos del proceso de investigación. Finalmente, del contraste de las dos anteriores es posible establecer algunas hipótesis e interrogantes para futuras investigaciones.

Retomando la hipótesis planteada: **“Los salarios fijados en las rondas de los Consejos de Salarios durante el primer lustro de la década de 1950, fueron mayores en términos reales, respecto a los salarios de 1950”**, cabe ahora analizar si la misma se ha cumplido o no en base a la información relevada y si la respuesta es la misma para los diversos grupos, subgrupos, categorías y tipos de ocupación.

En cuanto al grupo Transportes, se observa una evolución disímil de los salarios reales mínimos a la interna de cada subgrupo: mientras los trabajadores de las Compañías de Cabotaje, Estibadores y Empresas Marítimas de Ultramar ven reducir sus salarios en el total del período, los salarios mínimos reales de los trabajadores de las Empresas de transporte de pasajeros y de carga aumentan. En cuanto a los TO, los que registran aumentos salariales en el período son los TO 2, 3, 7 y 8 mientras que los restantes caen. Los mayores incrementos los registran los TO 7 y 8 y la mayor caída la registra el TO 1. En base al promedio

simple de los salarios reales mínimos del grupo en su conjunto, se puede afirmar que entre 1950 y 1955 aumentaron un 2% aproximadamente (excluyendo del análisis al TO 1). Después de alcanzar los máximos en II 1950 se observa una rápida tendencia a la baja hasta I 1952 y en los últimos años los salarios reales fijados en los CS, fluctúan en torno al valor inicial de I 1950.

Por su parte, en el grupo de la Banca, se observan aumentos de los salarios mínimos reales, promedios semestrales, por TO en los semestres donde entraron en vigencia nuevos laudos, así como a partir del I 1955 donde se incluye un ajuste asociado a la evolución de precios de artículos que comprenden la canasta básica de empleados bancarios. Esto es así salvo para el TO, que registra una caída a finales del lustro respecto al comienzo. Como se explicó anteriormente, dicha baja puede deberse a que no todos los salarios incluidos en este TO, se laudan, sino que se acuerdan entre las partes, con lo cual esta evolución puede no estar representando lo acontecido realmente en estos casos, ya que no se cuenta con toda la información necesaria. A la interna del grupo, los Bancos Privados mostraron niveles salariales superiores a las Cajas Populares y Casas Bancarias en todos los TO, salvo en los menos calificados (TO 7 y 9) donde se alcanzan niveles similares. Cabe destacar, que los niveles salariales registrados para el TO 2 en Cajas Populares y Casas Bancarias, fueron muy bajos, similares a los del TO 7.

El promedio simple de los salarios mínimos del grupo muestra una suba del 5.3% al final del período, obteniendo su máximo valor en II 1950.

En la Industria de la Carne, la evolución de los salarios mínimos reales por TO fue reflejo del estancamiento del sector: los aumentos fijados en las rondas de negociación de los CS no fueron suficientes para revertir la tendencia decreciente de dichos salarios, terminando el lustro con salarios mínimos reales menores al inicio para todos los TO (20% en promedio), salvo el TO 9 que tuvo una leve recuperación. A la interna, todos los subgrupos tuvieron una evolución similar aunque no en todos se contemplaron los mismos TO. A su vez, cabe señalar el vasto incremento de los salarios mínimos reales del TO 2 y 4 en el Frigorífico Anglo durante 1950. Observando el promedio simple de los salarios mínimos reales del grupo, éste presenta una caída del entorno del 23%. En lo que refiere al grupo de la Alimentación, Gastronomía y afines, la evolución de los salarios mínimos reales por TO, si bien fue creciente para la mayoría de ellos, presentó fluctuaciones varias. Ello se debe a la gran heterogeneidad de subgrupos que lo componen, y a la variedad de fechas de vigencias de sus respectivos laudos. Los que mostraron una caída al final del período respecto al inicio fueron los salarios de los TO 1 y 4. Los que vieron aumentar el poder de compra de sus salarios en mayor medida fueron los obreros, principalmente TO 6. El promedio simple de los salarios del grupo se incrementó en un 11% con una tendencia poco fluctuante.

Analizando por subgrupos, se encontraron evoluciones diversas, destacándose el crecimiento de los salarios mínimos fijados para CONAPROLE y la caída en aquellos subgrupos que tuvieron una sola ronda en el período.

El crecimiento significativo de la Industria del Tabaco se vio reflejado en el aumento de los salarios mínimos reales de todos los TO que lo conforman durante el lustro analizado, obteniendo sus máximos valores con la entrada en vigencia del Convenio Colectivo de Agosto de 1953. Los que mostraron los mayores niveles fueron los salarios de los TO 2 y 4, con niveles similares entre sí, mientras que el TO 7 fue el que registró el mayor crecimiento. Considerando el promedio simple del grupo, el mismo aumentó un 52%, obteniendo su máximo valor en II 1953.

Estas afirmaciones permiten concluir sobre la hipótesis planteada: los salarios de 1955 en los Grupos de Transporte, Banca, Industria de la Alimentación, Gastronomía y afines e Industria del Tabaco, fueron mayores, en términos reales a los de 1950, no así en el caso de la Industria de la Carne. A su vez, la respuesta no fue la misma para los diversos grupos, subgrupos, categorías y tipos de ocupación.

En segundo lugar, si bien no era un objetivo central de la monografía, el relevamiento de información de los laudos permitió identificar algunos

aspectos cualitativos entre los que destacamos dos, las formas de resolución y la discriminación de género en la fijación de salarios.

Sobre el primer aspecto se pueden diferenciar tres situaciones:

a) grupos con un alto porcentaje de resoluciones por unanimidad

En la Banca, aunque con observaciones de ambas partes y un caso en el que las empresas recurrieron el laudo y lograron una reducción del 10% del aumento. En el Consejo de la Alimentación el 68.5% de los casos se resolvió por unanimidad y en la Industria del Tabaco los convenios fueron acuerdos de ambas partes y sin reservas.

b) grupos con un alto porcentaje de resoluciones por mayorías del Poder Ejecutivo y los trabajadores.

En Transporte entre los que se destacan cinco laudos de CUTCSA, en la Industria Frigorífica algo más de la mitad de los laudos y en la Alimentación el 16.7%

c) grupos con un porcentaje de resoluciones por mayorías del Poder Ejecutivo y los empresarios.

Se encontró un solo caso en el Transporte en el subgrupo de empresas de mudanzas, en la Industria Frigorífica un 21% y en la Alimenticia en dos laudos, fábricas de aceite y repartidores de leche.

La discriminación de género en la fijación de salarios se encontró en tres de los cinco grupos investigados:

- a) en la Industria Frigorífica en los laudos de Anglo, Artigas y Swift,
- b) en la Industria de la Alimentación se encuentran cláusulas de discriminación de género en el 65% de los laudos.
- c) en la Industria del Tabaco

La discriminación se implementaba de dos formas, estableciendo remuneraciones menores para las mujeres cuando desempeñaban la misma tarea que los hombres, así como la definición de categorías que sólo podían corresponder a hombres o a mujeres.

Finalmente, si bien como se explicó al definir los objetivos del trabajo, no se pretende formular una explicación de las variaciones de los salarios reales, se detectaron algunas regularidades y es posible establecer algunas hipótesis.

La primera y más importante es la observación de que los salarios reales mínimos fijados en los laudos:

- a) aumentaron en las actividades en expansión como el Transporte, la Banca y las Industrias de la Alimentación y del Tabaco;
- b) descendieron en la Industria Frigorífica, que como se ha visto, se encontraba en una situación de crisis y caída del nivel de actividad.

Caben algunas acotaciones complementarias a esta afirmación:

- i) también incidió la periodicidad de los laudos. Por ejemplo en CUTCSA que tenían lugar cada dos años los salarios aumentaron y en los demás

subgrupos fue mayor, por lo que el deterioro de los salarios reales entre una y otra ronda también fue mayor.

ii) Dentro del grupo Transporte, en el cual los subgrupos de transporte terrestre de carga y de pasajeros se modernizan y presentan los mayores aumentos de salarios. En cambio en los subgrupos de transporte marítimo con equipos predominantemente antiguos y obsoletos que afectaban su competitividad y reducían su nivel de actividad, los salarios cayeron.

iii) Sobre la Industria de Tabaco cabe recordar que las resoluciones provienen de convenios colectivos y no de Consejos de Salarios. La diferencia jurídica entre ambos es que los primeros son obligatorios sólo para las empresas que los suscriben y los segundos para todas las empresas con actividades comprendidas. Los efectos económicos de esta diferencia jurídica se diluyeron en la medida en que por la patronal suscribe los convenios la Asociación de Fabricantes e Importadores de Tabacos y Cigarrillos que agrupa a todas las empresas. Se agrega que era un reducido número de grandes empresas, con un mercado interno protegido con demanda creciente, lo que permitía evitar conflictos aumentando los salarios que se incorporaban a los costos y se trasladaban a los precios.

iv) No se encontraron regularidades entre la evolución de los salarios y las formas de resolución. Es así que en la Industria Frigorífica, con el mayor porcentaje de resoluciones por mayoría del Poder Ejecutivo y los

trabajadores, los salarios reales fijados en los laudos cayeron. En cambio, el alto porcentaje de unanimidades en Banca, Industria de la Alimentación y del Tabaco, derivó en importantes aumentos; este resultado permite establecer una hipótesis sobre el papel de las condicionantes económicas, ya que en las tres actividades los aumentos de costos laborales se trasladaban a los precios de los bienes industriales o de los servicios bancarios.

v) En el caso de la Industria de la Alimentación se podría establecer una hipótesis sobre la debilidad de los sindicatos en empresas numerosas con pocos trabajadores ocupados, lo que limitaba su capacidad de presión y derivaba en salarios bajos aprobados por unanimidad.

BIBLIOGRAFIA:

- ABDALA, SALVADOR J.**, “Consejos de Salarios. Jurisprudencia.”, Montevideo, Monteverde y Cía., 1946.
- ARNABAL, Rodrigo, BERTINO, Magdalena, FLEITAS, Sebastián**, “Una revisión del desempeño de la Industria en Uruguay entre 1930 y 1959”; Montevideo, IECON Serie de Documentos de Trabajo DT2/2011, 2011.
- BANCO DE LA REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY (BROU)**, “Cuentas Nacionales”, Montevideo, BROU, 1965.
- BANDA, Ariel, CAPPELLINI, Jorge**, “El Sistema Bancario Privado, su gestión y perspectivas”, Monografía de grado, Montevideo, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, 1970.
- BERTINO, Magdalena, TAJAM, Héctor**, “El PBI de Uruguay 1900-1955”, Montevideo, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, 1999.
- BERTINO, Magdalena, BERTONI, Reto, TAJAM, Héctor, YAFFÉ, Jaime**, “La larga marcha hacia un frágil resultado”, en *El Uruguay del Siglo XX: La Economía*, Montevideo, EBO, 2003.
- BÉRTOLA, Luis**, “La industria manufacturera uruguaya 1913-1961”, Montevideo, Facultad de Ciencias Sociales - CIEDUR, 1991.
- BRUTTEN, Natalia; DI MEO, Germán, ORRICO, Adriana**, “Los Consejos de Salarios en el Uruguay, 1943 – 1950. Los casos de los Grupos Transporte, Banca, Confección y afines, Vidrio, Madera y Tabaco”, Montevideo, Monografía para la Licenciatura de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, 2010.
- BUXEDAS, Martín, JACOB, Raúl**, “Industria Uruguaya: 2 perspectivas”, Montevideo, FCU, CIEDUR, 1989.
- CAMOU, María**, “La regulación salarial. Estudio de una empresa textil: Campomar y Soulas (1920-1949)”. Ponencia presentada en las Primeras Jornadas de Historia Regional Comparada, Porto Alegre, 2000.
- CAMOU, María, MAUBRIGADES, Silvana**, “El desafío de la productividad en la industria tradicional” uruguaya”, Montevideo, Trabajo e Historia del Uruguay, 2006.
- CAMOU, María**, “Estancamiento productivo y relaciones de trabajo en el frigorífico Swift de Montevideo, 1911-1957”, 2010.
- CASTRO, Lucía, GARIAZZO, Florencia, NÚÑEZ, Santiago**, “Impacto de la instauración de Consejos de Salarios sobre los salarios reales en las dos primeras rondas de negociación (1943 – 1950). Estudio para los Grupos 4. Profesiones liberales, escritorios y entidades gremiales, 12. Industria de la construcción, afines conexos y similares, 18. Talleres mecánicos y afines, 19. Usinas de agua, gas y electricidad (no atendidas por el Estado) y 20. Actividades varias no especificadas”, Montevideo, Monografía para la Licenciatura de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, 2010.

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

CIDE, “Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social 1965-1974”, Montevideo, 1965.

DAVRIEUX, Hugo: “Salarios y acción sindical en el Uruguay. Industria Manufacturera, Construcción y Gobierno Central”, Montevideo, Monografía para la Licenciatura de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, 1970.

DECRETO N° 19/11/43 – Reglamentario Ley 10.449 – Montevideo, 19 de Noviembre de 1943.

FAROPPA, Luis, “El desarrollo económico del Uruguay. Tentativa de explicación”, Montevideo, Centro de Estudiantes de Ciencias Económicas y de Administración, 1965.

FIERRO VIGNOLI, Pablo, “La Producción”, Tomo 30, Montevideo, Editorial Nuestra Tierra, 1969.

FINCH, Henry, “La Economía Política del Uruguay Contemporáneo 1870 – 2000”, Montevideo, EBO, 2005.

FREGA, Ana, MARONNA, Mónica, TROCHÓN, Yvette, “Los consejos de salarios como experiencia de concertación”, Montevideo, en Cuadernos del CLAEH n° 33, 1985a.

GASTAMBIDE, Luisa, ORTIZ, Martin, UBILLA, Faustina, “Los Consejos de Salarios en el Uruguay, 1943 – 1950. El caso del grupo 1: Comercio”, Montevideo, Monografía para la Licenciatura de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, 2010.

IECON, “El proceso económico del Uruguay”, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1969a.

IECON, “Estadísticas Básicas”, Montevideo, Fundación de la cultura Universitaria, 1969b.

LAMAS, Mario Daniel, PIOTTI DE LAMAS, Diosma, “Historia de la Industria en el Uruguay 1730-1980, Montevideo, CIU, 1981.

LEY N° 10.499, 12 de noviembre de 1943.
<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=10449&Anchor=>

MILLOT, Julio, SILVA, Carlos, SILVA, Lindor, “El desarrollo industrial del Uruguay de la crisis de 1929 a la posguerra”, Montevideo, UdelaR/Instituto de Economía, 1973.

MORAES, María Inés, “La Política Económica para el Complejo Productor de Carne Vacuna en Argentina y Uruguay 1930-1959, Montevideo, Facultad de Ciencias Sociales, Unidad Multidisciplinaria, DT31/1996.

NAHUM, Benjamín, COCCHI, Ángel, FREGA, Ana, TROCHÓN, Yvette, “Crisis política y recuperación económica 1930-1958”, Montevideo, EBO-La República, 1998.

NOTARO, Jorge, “Los Sistemas de Relaciones Laborales. Un enfoque macro social desde el Cono Sur de América Latina”, Montevideo, Instituto de Economía. Serie Documentos de Trabajo DT4/10, 2010.

NOTARO, Jorge y otros, “El origen del Sistema de Relaciones Laborales en el Uruguay”, Montevideo, Instituto de Economía. Series de Documentos de Trabajo DTsn/11, 2011.

NOTARO, Jorge y FERNÁNDEZ CAETANO, C (Coordinadores), Lucía Castro, Mariángeles Chevalier, Florencia Gariazzo, Lucía Gastambide, Virginia Motta, Santiago Nuñez y Martín Ortiz., “LOS CONSEJOS DE SALARIOS EN EL URUGUAY. Origen y primeros resultados, 1940 – 1950”. Montevideo, Departamento de Publicaciones de la Unidad de Comunicación de la Universidad de la República. En proceso de edición. 110 páginas, 2012.

OXMAN, Ramón, “Transportes en el Uruguay. Situación actual y perspectivas”, Montevideo, UDELAR, FCEyA, Instituto de Teoría y Política Económicas, 1961.

PIENOVI, Mario Luis, “La Biblia del Transporte Urbano. 155 años del transporte urbano de Montevideo”, Tomo 2, Montevideo, Psicolibros Universitario, 2009.

PORRINI, Rodolfo, “La nueva clase trabajadora uruguaya (1940-1950)”, Montevideo, Udelar, 2005.

RAMA, Martín; “Crecimiento y Estancamiento Económico en Uruguay”, Montevideo, CIDE; Interpretaciones del Estancamiento, 1990.

VEGH VILLEGAS, Sofía, “Estudio económico del Uruguay”, Montevideo, CIDE - CICYP, 1963.

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

Sitios web:

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

<http://www.impo.com.uy>