



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRACIÓN

Tesis para obtener el título de Licenciado en Economía

## **Los consejos de salarios en el Uruguay 1950-1960.**

Los casos de los grupos: 4-Profesiones liberales, escritorios, entidades gremiales, etc; 12-Industria de la construcción, afines conexos y similares; 15-Industria de la madera; 17-Gráficos, papel, etc

RODRIGO GARCÍA LÓPEZ  
JOSE PEDRO YRULEGUY

TUTOR: EC. JORGE NOTARO

Montevideo, Uruguay  
Febrero 2012

# HOJA DE APROBACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRACIÓN  
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

El tribunal docente integrado por los abajo firmantes aprueba la tesis de investigación:

Titulo: Los consejos de salarios en el Uruguay 1950-1960. Los casos de los grupos: 4-Profesiones liberales, escritorios, entidades gremiales, etc; 12-Industria de la construcción, afines conexos y similares; 15-Industria de la madera; 17-Gráficos, papel, etc

Autores: Rodrigo García López 4.213.958-4  
José Pedro Yruleguy 3.876.970-9

Tutor: Ec. Jorge Notaro

Carrera: Licenciatura en Economía

Puntaje: \_\_\_\_\_

Tribunal: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

# ÍNDICE

HOJA DE APROBACIÓN.....	ii
ÍNDICE .....	iii
ANEXO DIGITAL.....	v
RESUMEN .....	vi
SIGLAS UTILIZADAS.....	vii
1- INTRODUCCIÓN.....	1
2- MARCO TEÓRICO Y CONTEXTO HISTÓRICO .....	3
2.1- Marco teórico metodológico .....	3
2.2- Los Consejos de Salarios .....	4
2.3- El contexto histórico .....	8
3- LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS .....	17
3.1- Hipótesis .....	17
3.2- Estrategia empírica .....	19
4- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS - GRUPO 17 .....	25
4.1- Descripción de grupo y los subgrupos .....	25
4.2- Contexto histórico específico .....	26
4.3- Nivel y evolución de los salarios por TO .....	27
4.4- Análisis cualitativo.....	34
4.5- Conclusiones Finales .....	39
5- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS - GRUPO 15.....	42
5.1- Descripción de grupo y los subgrupos .....	42
5.2- Contexto histórico específico .....	43
5.3- Nivel y evolución de los salarios por TO .....	44
5.4- Análisis cualitativo.....	50
5.5- Conclusiones Finales .....	56
6- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS - GRUPO 12.....	58
6.1- Descripción de grupo y los subgrupos .....	58
6.2- Contexto histórico específico .....	59
6.3- Nivel y evolución de los salarios por TO .....	61
6.4- Análisis cualitativo.....	64
6.5- Conclusiones finales .....	68
7- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS - GRUPO 4.....	71

7.1-	Descripción de grupo y los subgrupos .....	71
7.2-	Contexto histórico específico .....	73
7.3-	Nivel y evolución de los salarios por TO .....	77
7.4-	Análisis cualitativo .....	84
7.5-	Conclusiones finales .....	88
8-	CONCLUSIONES GENERALES .....	90
9-	BIBLIOGRAFÍA.....	95
10-	ANEXO DOCUMENTAL.....	97
10.1-	Clasificación de los tipos de ocupación .....	97
10.2-	Esquema de laudos vigentes para el grupo 17 .....	100
10.3-	Esquema de laudos vigentes para el grupo 15.....	100
10.4-	Esquema de laudos vigentes para el grupo 12.....	101
10.5-	Esquema de laudos vigentes para el grupo 4.....	102

# **ANEXO DIGITAL**

- 1- DIARIO OFICIAL (RESOLUCIONES DE LOS CONSEJOS DE SALARIOS)
- 2- METODOLÓGICA DETALLADA
- 3- FORMULARIOS GRUPO 4
- 4- FORMULARIOS GRUPO 12
- 5- FORMULARIOS GRUPO 15
- 6- FORMULARIOS GRUPO 17
- 7- FORMULARIOS RESÚMENES
- 8- ESQUEMA DE LAUDO VIGENTES

## RESUMEN

Con el establecimiento de los consejos de salarios a partir del decreto de abril de 1944, comenzó una nueva etapa en las relaciones laborales en el Uruguay. Desde este punto de vista, es particularmente interesante el estudio de la evolución de los ingresos de los trabajadores a partir de dicha fecha.

El objetivo de esta monografía es entonces, analizar la evolución de las relaciones laborales y los salarios reales de los trabajadores durante la década de cincuenta para los siguientes grupos: Profesiones liberales, escritorios, entidades gremiales; Industria de la Construcción, afines conexos y similares; Industria de la Madera, Gráficos y papel. Dicho estudio se realizó a través de la clasificación de las distintas categorías en tipos de ocupación, según el nivel de capacitación de los trabajadores.

El principal resultado obtenido fue que en términos generales los salarios reales no aumentaron en el período bajo estudio, sin embargo la evolución de los mismos se diferenció según el grupo. En el caso de la Industria Gráfica y la Construcción, los salarios se mantuvieron estables, la Industria de la Madera sufrió un leve descenso, y el grupo de Profesiones Liberales tuvo el peor desempeño.

Con respecto al sistema de relaciones laborales, la evidencia empírica muestra que el grado de acuerdo y negociación en los distintos subgrupos fue aceptable, y la discriminación de género estuvo concentrada en determinado subgrupos y se mantuvo durante la década.

## SIGLAS UTILIZADAS

CIUO-88 Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones

PBI Producto Bruto Interno

ISI Industrialización sustitutiva de importaciones

CS Consejos de Salarios

PE Poder Ejecutivo

RRLL Relaciones Laborales

SRLL Sistema de Relaciones Laborales

TO Tipo de Ocupación

CIDE Comisión de Inversiones y Desarrollo Económico

INE Instituto Nacional de Estadística

# 1- INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de este trabajo consiste en analizar la evolución de los salarios reales mínimos establecidos en los laudos de los CS durante la década del cincuenta para los grupos; 4-Profesiones liberales, escritorios, entidades gremiales, etc; 12-Industria de la construcción, afines conexos y similares; 15- Industria de la madera y 17-Gráficos, papel, etc.

Debido que hasta la fecha no existe una base de datos con dicha información, forma parte de esta investigación la creación de la misma a través de la búsqueda de los laudos dictados en aquella época y la sistematización de la información contenida en los mismos. Para esto, fue necesario encontrar los laudos dictados que se publicaron en el Diario Oficial, clasificar los salarios contenidos en los mismos según los niveles de calificación<sup>1</sup>, deflactarlos con el IPC, para finalmente poder analizar su evolución. Esta base de datos que se construye permite describir, medir, y caracterizar los niveles de salarios, y es un punto de partida imprescindible para la búsqueda de futuras explicaciones.

Por otro lado, mediante un análisis cualitativo del contenido de los laudos, buscamos obtener información sobre las tensiones, conflictividad laboral, y restantes elementos que formaron parte del SRRLR reinante en la década de del cincuenta

---

<sup>1</sup> Los niveles de calificación se estiman con los tipos de ocupación según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88) adaptada a los objetivos de la investigación. Ver anexo 10.1 - Clasificación de los tipos de ocupación.



De esta forma, buscamos responder algunas de las siguientes preguntas: ¿aumentaron los salarios reales mínimos por categoría fijados en los Consejos de Salarios de los grupos elegidos?; ¿la respuesta es la misma para los Grupos elegidos, Subgrupos que los integran y calificaciones?; ¿Cómo se relaciona la evolución de los salarios con el producto nacional?

Esta monografía forma parte de una línea de investigación dirigida por el economista Jorge Notaro, la cual estudia la evolución de lo CS en el Uruguay durante la década del cincuenta. Por lo tanto, tiene como antecedente fundamental la línea de investigación que la precedió, que analizaba el desarrollo de los CS desde sus inicios. Esta última abarcó las dos primeras rondas de los consejos, cubriendo el periodo que se extiende desde 1944 hasta 1950 aproximadamente.<sup>2</sup>

La elección del período 1950 – 1960 para la presente investigación busca entonces darle continuidad al estudio de los CS en el Uruguay

Finalmente, vale la pena resaltar que la volatilidad del crecimiento (PBI) y el aumento de precios (IPC) durante el transcurso la década del cincuenta, dos variables claves para la explicación de los salarios reales, enriquecen el estudio de la evolución de los salarios mínimos fijados por los consejos y del SRRL que se realiza en el presente documento.

---

<sup>2</sup> Por más información ver el anexo digital: Metodología detallada.

## 2- MARCO TEÓRICO Y CONTEXTO HISTÓRICO<sup>3</sup>

### 2.1-Marco teórico metodológico

El objetivo del marco teórico es ubicar a los CS como una parte del SRLL, más precisamente, como uno de sus elementos, los escenarios.

Se considera un SRLL 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 la cooperación y el conflicto, y las relaciones de poder.

Se considera "escenarios" a quienes, cómo y qué negocian; estos comprenden las instituciones (ámbitos u organismos), los procedimientos o formas de relación entre los actores, las normas legales que definen sus funciones y competencias, y los temas que se discuten (contenidos). Entre los contenidos tratados en los CS, en primer lugar se encuentran la fijación de salarios mínimos, el establecimiento de cláusulas y condiciones de trabajo, y la formulación de procedimientos para la prevención y resolución de conflictos.

---

<sup>3</sup> Inicialmente este capítulo fue analizado y discutido conjuntamente con los otros grupos de monografistas en una modalidad de taller. Luego, cada equipo de trabajo le realizó las modificaciones que consideró convenientes con el fin de ajustarlo específicamente a su investigación, los grupos de actividad seleccionados, y otros elementos particulares de cada monografía.

Los escenarios fundacionales se crearon en el Uruguay con el objetivo de canalizar los conflictos y discrepancias que surgían entre obreros y patrones. Su análisis incluye la negociación colectiva, sus protagonistas, los procedimientos, el nivel y las materias negociadas.

Las interacciones del SRLL con el contexto social, económico y político se pueden abordar desde dos ángulos complementarios; por un lado, las condicionantes e influencias que el contexto tiene sobre el SRLL, y por otro, los efectos que este ejerce sobre el primero, llamados impactos o resultados.

## **2.2-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). Así se estableció un mecanismo para la fijación salarios mínimos y un marco legal para regular las relaciones laborales y promocionar la negociación colectiva obligatoria y tripartita. Su convocatoria logró la respuesta de los distintos actores sociales y canalizó la discusión y los conflictos en torno a los niveles salariales.

La importancia de la creación de los CS es aun mayor cuando se los compara con la pobre respuesta que tuvo la ley de Convenios Colectivos de 1937, que daba garantías a las negociaciones espontáneas surgidas entre las organizaciones de trabajadores y patrones. El escaso éxito de los convenios colectivos se explica principalmente 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 en el marco de los CS como el principal factor explicativo del comienzo y desarrollo inicial de los mismos, y como resultado de esto, 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 a los CS, esta se convirtió en una reivindicación exclusiva de las organizaciones sindicales.

La Ley definió los procedimientos y los contenidos de las negociaciones, cada Consejo *“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 15°).*

En 1944 comenzaron a convocarse las elecciones de representantes de empresarios y trabajadores, se inició el funcionamiento de los primeros Consejos y se dictaron los primeros laudos. Funcionaron los veinte Consejos y en cada uno se crearon varios subgrupos. En las primeras elecciones, votaron algo más de 42.000 trabajadores de un total de casi 97.000 habilitados para hacerlo en trece grupos y un subgrupo sobre los que se dispone de información. Se aprecia una alta participación de la clase obrera, que va desde mínimos como el 57 % en la Química y 63 % en la Metalurgia, hasta máximos de 79% en Gráficos y 76% en el Transporte. El Comercio constituye una excepción, ya que solamente participaron el 8% de sus empleados. No se dispone de información acerca de la participación de patronos en esta elección, salvo que en el mismo grupo Comercio participaron 89 votantes patronales. (Abdala; 1956,17)

De esta manera, 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 y promovía la pacificación y la armonía social, además de lograr un objetivo de justicia social al permitir mejorar los salarios de los trabajadores sin organización sindical. El Director General del Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados, Julio Sanguinetti, consideró que con la ley “[...] *el país instituyó un método de fijación de salarios y por cuyo conducto el legislador quiso asociar al Estado, al Capital y al Trabajo en una obra de pacificación social, en un noble empeño por alcanzar el entendimiento –camino único hacia soluciones duraderas – como fruto de un trabajo perseverante ejecutado en común en planos de comprensión y armonía exentos de agresividades no sólo estériles sino nocivas.*” (Abdala; 1956,11-12).

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 (Frega et al;1985,28), *“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.

## **2.3-El contexto histórico**

En este capítulo se presentan los aspectos políticos, económicos y sociales que se consideran fueron los que tuvieron una mayor influencia sobre la fijación de salarios durante la década del cincuenta, y que de alguna manera condicionaron el funcionamiento y desarrollo de los Consejos y la fijación de los salarios mínimos.

La mayor parte del período 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.

En noviembre de 1958 el partido de gobierno pierde las elecciones y el 1 de marzo de 1959 asume el Partido Nacional, inaugurando una reforma constitucional que establecía un Poder Ejecutivo colegiado, con seis miembros de la mayoría y tres de la minoría. El cambio de gobierno implicó modificaciones importantes en la política económica que tuvo como prioridad el objetivo de estimular el crecimiento del sector agropecuario mejorando su

rentabilidad, y como instrumento la reducción de la intervención estatal aumentando así el papel del mercado como principal mecanismo para la fijación de precios.

La principal medida se conoce como Ley de Reforma Cambiaria y Monetaria que en 1959 liberalizó el mercado cambiario y las importaciones. Otorgó al Poder Ejecutivo facultades para regular las importaciones ante posibles dificultades, obligó a los exportadores a entregar la moneda extranjera al BROU y previendo un aumento del tipo de cambio, también facultó al PE para establecer detracciones a las exportaciones y subsidios a algunos bienes de consumo popular. El Ministro de Economía, Cr. Juan Eduardo Azzini, consideró necesario que el PE tuviera facultades para regular el comercio exterior, el mercado cambiario, los ingresos de los exportadores y los precios internos. Se establecieron detracciones entre un mínimo de 5% y un máximo de 50%, excepto para las lanas sucias, que tuvieron un mínimo de 25%. Se aplican a lanas, carnes, cueros, trigo, lino, girasol y maní, con diversos grados de procesamiento.

El destino de lo recaudado por las detracciones y los recargos a las importaciones se destinó de acuerdo a la Ley, un 20% *“al abaratamiento de los precios de la carne, leche, pan, azúcar, fideos, arroz, yerba, porotos, harina, kerosene, transporte colectivo y otros bienes y servicios que se estimaron necesarios por motivos de interés general”*; 20% *“a la protección y asistencia de las industrias básicas, relevamiento de la ganadería y desarrollo de la industria lechera, estímulo a la forestación y desenvolvimiento de la producción*



*agrícola, porcina, avícola, frutícola y hortícola dentro del plan general que se aplicará” y que “tratará preferentemente a los pequeños y medianos productores”;* 15% para obras públicas; 35% para compensar la caída en la recaudación de otros impuestos y un 10% para complementar los porcentajes anteriores si fuera necesario.

En términos de producto el período comprendido entre 1950 y 1960 se caracteriza por el rápido crecimiento promovido por la industria sustitutiva de importaciones para el mercado interno hasta mediados de la década, su estancamiento posterior, el aumento progresivo de la inflación, y finalmente el comienzo de problemas en las relaciones económicas internacionales. Como señala la Comisión de Inversiones y Desarrollo Económico (CIDE) *“La primera mitad de la década de los años 50 marca un momento histórico en el cual el proceso de crecimiento del Uruguay se estanca, las alzas de precios se aceleran y entrar a operar con más vigor los factores que determinan la incapacidad del sistema productivo para dar ocupación a la fuerza de trabajo, a pesar de que ella surge de una población que crece muy poco”*. Agrega más adelante que *“La tasa de desocupación, que se estimó en 3.7% de la fuerza de trabajo total para 1957, fue de 12% en 1963”* (CIDE; 1965,1-2).

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. En sus últimos años tuvo como estímulos la segunda guerra mundial y la guerra de Corea, que generaron una mayor demanda y altos precios de la carne vacuna y

la lana principalmente (Faroppa; 1965,81-84). De todas formas, con el transcurso de la Segunda Guerra Mundial la economía nacional comenzó a enlentecer su crecimiento. Al desabastecimiento debido a la guerra se le sumaron la crisis del agro y la reducida demanda interna consecuencia de los deprimidos salarios. La excepción fue la industria textil que continuó su crecimiento, producto de la exportación de hilados y tejidos de lana y la sustitución de tejidos de algodón.

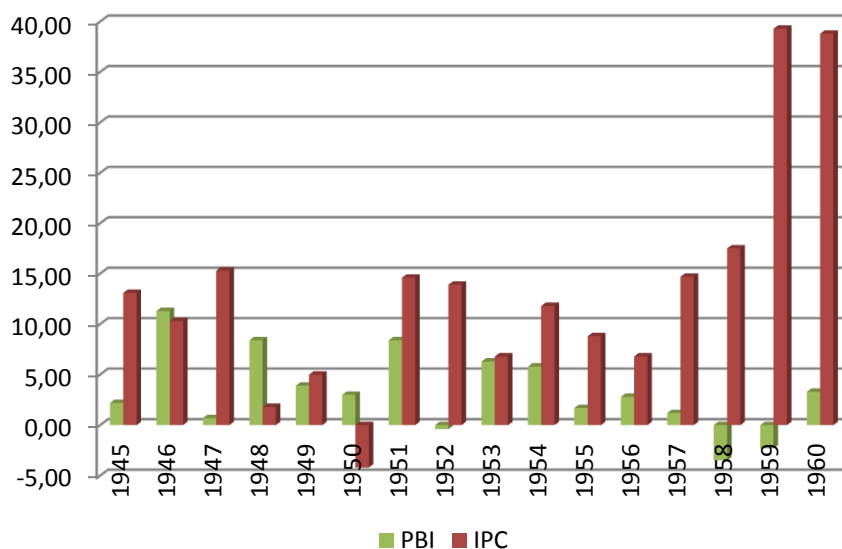
Como se puede apreciar en el Cuadro 1, desde 1950 a 1954 el PBI creció a una tasa media acumulativa anual de 4.6%, y durante los años siguientes se estancó de modo que en 1959 – 1960 el nivel era menor que en 1955. La inflación, medida a través del Índice de Precios al Consumo (IPC) también presenta dos períodos muy distintos, un promedio de 8.6% anual durante los primeros cinco años de la década del cincuenta, para luego ascender los años siguientes hasta alcanzar un promedio de 39% en 1959 -1960.

Las diversas fuentes que estimaron la evolución y la composición del PBI coinciden en los aspectos relevantes y presentan diferencias sin importancia. (Bertino y Tajam; 1999/ Bértola;1991/ BROU BCU Cuentas Nacionales; 1968/ IECON 1969a/ Faroppa; 1965/ Millot, Silva y Silva; 1969).

Según la CIDE en el período 1955/59 la estructura porcentual del PBI era un 13.4% agropecuario; 22.8% industria manufacturera; 6.5% construcción; 1.2% electricidad, gas y agua; 56.1% comercio y servicios, incluyendo los servicios del gobierno (CIDE; 1965,57)

**Cuadro 1: Variaciones porcentuales anuales de IPC y PBI**

Año	IPC	PBI
1945	13,10	2,20
1946	10,30	11,30
1947	15,30	0,70
1948	1,80	8,40
1949	5,00	3,90
1950	-4,20	3,00
1951	14,60	8,40
1952	13,90	-0,40
1953	6,80	6,30
1954	11,80	5,80
1955	8,80	1,70
1956	6,80	2,80
1957	14,70	1,20
1958	17,50	-3,50
1959	39,30	-2,30
1960	38,80	3,30



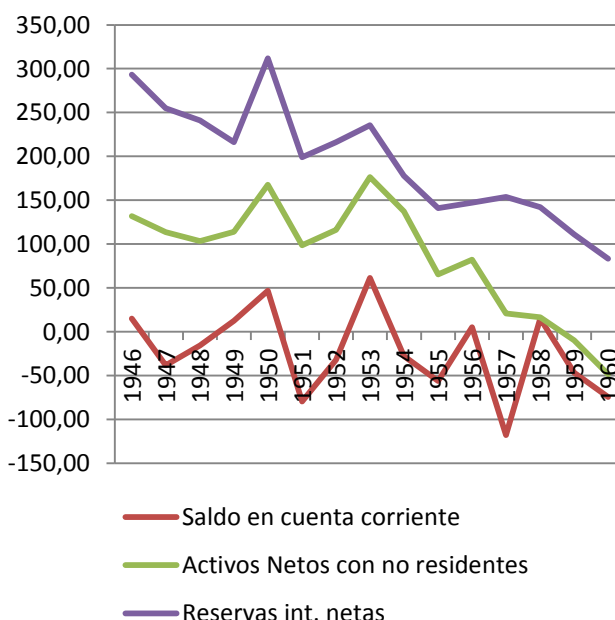
Fuentes: IPC, DGEC - INE. PBI, CIDE 1965 tomo I Anexo 2

El estancamiento de las exportaciones ganaderas y la aceleración del crecimiento de la industria que requería materias primas y maquinarias importadas, generó resultados negativos crecientes en la cuenta corriente, con un máximo en 1957 y un promedio de menos 60 millones de dólares anuales en 1959 – 1960 (Cuadro 2). Los Activos Netos con No Residentes tuvieron un promedio anual positivo de 139.2 millones de dólares en los primeros cinco años de la década de los años cincuenta, para luego reducirse en los años siguientes hasta volverse negativos en 1959 – 1960, con un promedio anual de 29 millones de dólares. El componente del sector público fluctúa por encima de los 100 millones de dólares con un máximo en 130 en 1946 y un promedio de 124 en 1959 – 1960. También la posición de reservas internacionales netas del Banco República se deteriora, pasando de un promedio anual de 228 millones

de dólares en la primera mitad de la década a 97 millones de dólares en 1959 – 1960.

**Cuadro 2: Indicadores de las relaciones internacionales (en millones de USD)**

Año	Saldo en cuenta corriente	Activos Netos con no residentes	Reservas int. netas
1946	14,90	131,80	293,10
1947	-38,30	113,50	254,90
1948	-15,60	103,30	241,10
1949	12,50	113,90	216,30
1950	46,60	167,60	311,80
1951	-79,80	98,50	198,90
1952	-32,30	116,20	216,10
1953	61,20	176,40	235,40
1954	-27,80	137,10	177,90
1955	-56,10	65,40	141,10
1956	5,00	82,20	147,00
1957	-117,90	20,90	153,70
1958	14,80	16,40	142,00
1959	-46,80	-10,00	111,00
1960	-74,40	-48,70	83,10



Fuente: IECON 1969b, pp.67 - 69 , 77-78 y 86

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 de \$1.90 por dólar para las importaciones (IECON; 1969b,110) desde 1940 hasta 1954; 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).

Como factores que propiciaron el agotamiento del crecimiento se destacan el estancamiento ganadero y el proteccionismo agrícola de los países desarrollados, ambos elementos limitando el ingreso de divisas; y la incapacidad de la industria para aumentar su productividad estimulada por la protección indiscriminada (Bertino et al; 2003,60-61).

Como impactos del estancamiento Astori destaca *“Desde una perspectiva económica propiamente dicha, los principales desequilibrios que el Uruguay comenzó a sufrir a partir de la segunda mitad de los años cincuentas del siglo pasado, incluyeron problemas crecientes en las relaciones con el exterior, una severa crisis financiera interna y un proceso inflacionario que jugó un papel muy importante también en el ámbito social”* (Astori; 2003,78).

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 nacional 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”* debido a la convergencia de trabajadores inmigrantes y del interior del país, así como la incorporación de mujeres y jóvenes al mercado laboral, 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”*. (Porrini; 2005,8)

Dentro de los detractores y partidarios del neo – batllismo gobernante en la época, se destaca que *“La mayor parte del empresariado industrial, de gran desarrollo en el período, adhirió sus posturas, tanto por razones materiales (origen social diverso, tamaño de las empresas, el favor que disfrutó del Estado, etc.) como por razones ideológicas...”*. A estos se sumaron los agricultores concentrados en Paysandú, Canelones y Colonia y el proletariado urbano, que tuvo condiciones favorables para el logro de diversas reivindicaciones. Se señalan como principales 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, limitaba las importaciones, se perdían reservas, y finalmente 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 así aumentar su disponibilidad de moneda extranjera, con lo cual exportando a precios internacionales dados, el complejo agroexportador aumentaba sus ingresos reales. Este sistema se desarrolló 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, por momentos 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 de la época.

Hasta mediados de la década, tanto el crecimiento del PBI como la protección del mercado interno aumentaban la capacidad de pago de las empresas. En la segunda mitad, el estancamiento las limita y la aceleración de la inflación deteriora los salarios reales. Por su parte, las organizaciones sindicales se consolidan y mejoran su posición en las negociaciones. Estas tres condiciones contribuyen a que se considere como probables 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. Con relación al grado de cooperación – confrontación, se puede suponer que el estancamiento del PBI generó un creciente nivel de confrontación en los CS que se verá reflejado en un aumento del número de laudos dictados por mayoría durante la década, en detrimento de los dictados por unanimidad de partes.

## 3- LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS

### 3.1-Hipótesis

Como se comentó en el capítulo primero, este trabajo tiene como objetivo principal analizar la evolución de los salarios reales y el SRLL durante la década del 50, utilizando como fuente fundamental las resoluciones dictadas por los consejos de salarios de la época.

Vista la evolución económica, política y social de la década del cincuenta, descrita brevemente en el capítulo segundo, la hipótesis fundamental de este trabajo es que efectivamente los salarios reales aumentaron durante la década, especialmente en la primera mitad de la misma. Para la segunda mitad, se espera una caída en el aumento real de los salarios, pudiendo incluso darse un estancamiento de los mismos, debido fundamentalmente al escaso crecimiento económico y los problemas inflacionarios que reinaban en aquellos años.

Esto esta alineado con la conjetura de que los CS son una condición necesaria pero no suficiente para que los salarios reales aumenten: *“Necesaria porque obliga a negociar ajustes de salarios. No suficiente dado que los aumentos están condicionados por las capacidad de pago de las empresas, las relaciones de poder del sindicato – empresarios y la política del gobierno. Cada una de estas variables están a su vez condicionadas por el contexto económico, social y político...”* (Chevalier et al; 2011,54)



A su vez, para todo el período, se espera que se cumpla la regla de que los TO que agrupan a los trabajadores mas calificados, sean los que presenten mayores niveles de remuneración.

Por otra parte, respecto a las RRLI en general se espera que las mismas se deterioren a partir de mediados del cincuenta, acompasando así la caída en el crecimiento económico del país, que lleva a un incremento de la puja distributiva.

Respecto a uno de sus elementos centrales como lo es la discriminación de género, parece difícil afirmar a priori que una década es tiempo suficiente para observar cambios significativos en dicha conducta. Por otro lado, aquí hay que hacer un matiz, ya que la discriminación no se presenta en la misma magnitud para todos los grupos estudiados. Como se concluye en uno de los documentos de la línea de investigación anterior, *“la afirmación, de que la brecha salarial [entre hombres y mujeres] disminuye, es cierto para Instituciones Gremiales, Culturales, Deportivas y similares y para Servicios Sociales y de Salud, pero para el sector de la Construcción en el TO 7 permanece estable y aumenta en aprendices.”* (Castro; 2011 ,154) Los distintos trabajos pertenecientes a dicha línea de investigación dejaron de manifiesto que la discriminación de género no es homogénea en todos los grupos, por lo que el punto de partida para para la década del cincuenta varia según el grupo analizado. De todas formas, se espera ver que la discriminación de género se mantenga o disminuya levemente en el transcurso de la década, especialmente

en aquellos grupos y subgrupos donde la discriminación era mayor, como la construcción o la industria gráfica.<sup>4</sup>

### **3.2-Estrategia empírica**

La metodología de la presente investigación consistió, en primera instancia, en la búsqueda y digitalización de todos los laudos y decretos referentes a los CS vigentes en la década de cincuenta para los grupos de actividad seleccionados<sup>5</sup>. Posteriormente, cada laudo fue procesado y toda la información relevante de los mismos como los salarios mínimos, categorías, fecha de vigencia, subgrupos comprendidos, etc., fue sistematizada en archivos de planilla electrónica, elaborándose un archivo por laudo. A su vez, si existieron modificaciones, erratas, aclaraciones y/o confirmaciones respecto del laudo inicial que fueran publicadas con posterioridad, estas también están incluidas en el mismo archivo de donde se procesó el laudo principal. En estos archivos también se clasificaron las distintas categorías laborales por TO, para poder obtener así valores resúmenes de los distintos niveles salariales según los TO. De esta manera, estos archivos se convierten en la unidad principal de análisis, pues contienen toda la información cualitativa y cuantitativa relevante para un determinado subgrupo para el tiempo de vigencia del laudo<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Chevalier et al; 2010 / Castro et al 2011

<sup>5</sup> Ver anexo digital: Diario oficial

<sup>6</sup> Ver anexo digital: Formularios grupo 4, 12, 15 y 17.

Las categorías se clasificaron en TO según la Clasificación Internacional de Ocupaciones de 1988 (CIUO-88) adaptada para el Uruguay (CNUO-95), a la cual se le realizó algunas modificaciones en función de los objetivos de la presente investigación<sup>7</sup>.

Debido a que según el grupo, subgrupo, y categorías, muchos de los salarios mínimos estaban definidos para jornadas laborales con distintas extensiones horarias y en algunos casos, en unidades no comparables, fue necesario en algunos casos realizar determinados supuestos que hicieran posibles la contrastación de los distintos salarios. Por lo tanto, como regla general, todos los salarios están expresados en salarios mensuales, compuestos por 25 jornales al mes, de 8 horas cada uno. De esta manera, todos los salarios que no estaban definidos de dicha manera, fueron modificados de manera proporcional para llevarlos a dicha extensión horaria<sup>8</sup>.

Por otra parte, las categorías que recibían remuneraciones a destajo u otro tipo de remuneración variable, fueron ingresadas en las planillas electrónicas pero no tomadas en cuenta a la hora de realizar los promedios salariales por TO. Solamente fueron consideradas cuando el laudo expresamente establecía, además de la paga por productividad, un salario mínimo por jornal trabajado.

Luego de obtener todos los salarios mensuales, se procedió a deflactarlos para así obtener los salarios mínimos reales y poder analizar la evolución del poder

---

<sup>7</sup> Ver anexo 10.1 - Clasificación de los tipos de ocupación

<sup>8</sup> Ver anexo digital: Metodología detallada, donde se profundiza sobre este aspecto y otros elementos de la estrategia empírica utilizada.

adquisitivo de los trabajadores durante la década medido a través de los mismos. Continuando con el criterio tomado en la línea de investigación anterior, se tomo como base para el índice el promedio del IPC del año 1943, año que se dicto la ley que da origen a los CS. Por lo tanto, se actualizaron los salarios mínimos nominales para quitarles el efecto de la evolución de los precios, mediante la siguiente fórmula:

$$SALARIO REAL i = SALARIO NOMINAL i \times IPCbase \div IPC i$$

Con  $i$  = mes corriente

Con  $IPCbase$  = índice de precios promedio del año 1943.

Por lo tanto, el análisis que se hace en las siguientes secciones sobre la evolución de poder de compra de los trabajadores está expresado a precios promedio del año 1943.

Vale la pena destacar aquí que durante el procesamiento de los laudos dictados para la época, no se encontraron estadísticas sobre la cantidad de trabajadores ocupados en cada una de las categorías para los distintos grupos de actividad. Por lo tanto, el salario promedio calculado para los distintos TO se desprende del promedio aritmético de los salarios fijados para cada una de las categorías clasificadas dentro de dicho TO. Esta es una limitación, pues el mismo no necesariamente tiene que coincidir con el salario promedio que recibía un trabajador clasificado dentro de un TO específico, ya que la distribución de trabajadores entre las distintas categorías que integran un TO no tiene por qué ser uniforme. Este último estadístico, superior al calculado a la

hora de analizar la evolución del poder adquisitivo de los trabajadores, no pudo ser calculado debido a la inexistencia de información.

El análisis de los resultados obtenidos para cada uno de los grupos seleccionados que se desarrolla a continuación fue dividido en cinco secciones para su mejor comprensión.

En primer lugar se describe el grupo y los distintos subgrupos que lo integraban, sus características específicas, el alcance de los laudos y la evolución de los mismos durante la década.

En segundo lugar, se comenta el contexto histórico específico en el cual estaba el grupo, lo cual permitirá comprender con mayor amplitud la evolución de los niveles salariales de los trabajadores de dicho grupo y el SRLL.

Luego se realiza el análisis cuantitativo de los salarios reales mínimos y la evolución de los mismos para los distintos TO del grupo durante la década. Mientras se realizaba este estudio, se identificó al año 1956 como el punto de inflexión en cuanto a la evolución de los salarios, por lo tanto se elaboró para cada grupo un cuadro que permite ver las variaciones salariales entre 1950 – 1956, y 1957 – 1959. A su vez, debido a la naturaleza de la evolución de los salarios reales, caracterizada por incrementos discretos en el momento que los aumentos salariales entraban en vigencia, y caídas continuas a medida que la inflación iba socavando el poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores, se tuvieron que calcular y analizar varios indicadores para no caer en errores a la hora de obtener las principales conclusiones para cada uno de los grupos.

Por ejemplo, si se hace un análisis punta a punta y se comparan los salarios para el primer y último semestre de la década para el TO 3 del grupo 17, se observa que los salarios se redujeron un 13,28%, pasando de 130,32 en enero-junio de 1950 a 113,01 en julio-diciembre 1959. Esto podría motivar la afirmación de que el poder adquisitivo para dichos trabajadores se redujo durante la década. Sin embargo, como se observa en el cuadro 3, cuando se calcula el salario promedio para toda la década para dicho TO, se encuentra que el valor hallado, 137,24, está por encima del salario pagado tanto al inicio como a finales de la década.

**Cuadro 3: Análisis de la evolución de los salarios**

Tipo de Ocup.	ene-jun 1950	ene-jun 1953	jul-dic 1956	jul-dic 1959	Promedio Década	Variación porcentual 1950 - 56	Variación porcentual 1956 - 59	Variación porcentual Década	Tendencia lineal Década
3	130,32	132,47	141,13	113,01	137,24	8,30%	-19,92%	-13,28%	0,02

Fuente: elaboración propia en base a laudos publicados en el diario oficial

Esto nos llevó a buscar algún indicador que reflejara mejor la evolución de los salarios, y que no este tan influido por la cercanía o lejanía de la puesta en marcha del último aumento salarial, como lo está el nivel salarial de cualquier mes puntual o los promedios semestrales calculados para la década. De esta forma fue que incorporamos al análisis de cada uno de los grupos, la tendencia lineal de la evolución de los salarios. Este indicador, y especialmente su signo, nos permitirán mejorar las conclusiones alcanzadas respecto del desempeño de los salarios durante el transcurso de la mencionada década.

Posteriormente se realiza un análisis cualitativo, que busca sacar a luz los principales resultados obtenidos respecto del SRLL. Particularmente, se puso énfasis en estudiar la discriminación laboral sufrida por las mujeres y el grado

de consenso-conflictividad general de los laudos. Este último componente se relevó a través de tres elementos: el resultado de la votación del laudo, las reservas realizadas al mismo, y el establecimiento o no de comisiones de prevención y solución de conflictos. Sin embargo, existen otras manifestaciones respecto del grado de cooperación que no son visibles a través del procesamiento de los laudos, como pueden ser paros, huelgas, despidos masivos, cierre de empresas, entre otros, que se escapan del análisis realizado. Algo similar sucede cuando estudiamos la discriminación de género, pues a pesar de que se intentaron recabar todas las formas posibles de manifestación de la misma, es posible que existieran otras formas que no se pueden identificar a través de la lectura de los laudos. Las principales formas de discriminación evidenciadas fueron: diferenciación de categorías por género; establecimiento de salarios inferiores para las mujeres y cláusulas que limitaban su ejercicio laboral a determinadas funciones específicas. Dentro de las posibles formas que escapan al análisis se encuentran: la no contratación de mujeres, priorizar a los hombres en cuanto a los ascensos dentro de las empresas, u otro tipo de acciones encubiertas.

Finalmente, en quinto lugar se desarrollan las conclusiones finales para el grupo.

## **4- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS - GRUPO 17**

### **4.1-Descripción de grupo y los subgrupos**

El grupo 17 definido en el decreto de abril de 1944 como “Gráficos, papel, etc.” se puede considerar como uno de los grupos más homogéneos en relación a los demás grupos analizados en esta monografía, ya que todos los subgrupos comparten características similares y la evolución de sus salarios es muy parecida. El mismo decreto señala que este grupo está integrado por las siguientes ramas productivas: talleres gráficos, imprentas, talleres de encuadernación, litografías, tipografías, fábricas de papel, de cartón, de papel de fumar, de sobres y bolsas de papel, empresas periodísticas, corte y enfiado de papel, fábrica de naipes.

A su vez, como se puede observar en el anexo 10.2, para la década del 50 el mismo fue dividido en 7 subgrupos: 17A Industria gráfica, 17B Fábrica de papel - obreros, 17B Fábrica de papel - personal directivo, 17C Diarios, 17C Revistas y Periódicos, 17C Agencias noticiosas y sucursales y corresponsalías de diarios y revistas extranjeros y 17D Talleres de empresas periodísticas, diarios y revistas y periódicos, talleres de impresión, linotipia y tipografía. De todas formas esta desagregación se modifica a partir de Mayo de 1952, mediante la cual los subgrupos de Diarios, Revistas y Periódicos y Agencias Noticiosas se unen y comienzan a laudarse conjuntamente hasta el final de la década bajo estudio.



Desde el año 1950 hasta el final de la década, este grupo contiene un total de 32 laudos, los cuales fueron todos sometidos a estudio. Es novedoso destacar el hecho particular que ocurre en abril de 1948, cuando se crea el subgrupo Talleres de empresas periodísticas que anteriormente no existía.

## **4.2-Contexto histórico específico**

Este grupo es uno de los tantos que integra la industria manufacturera, la cual tuvo un crecimiento constante a elevadas tasas durante 1945-1954. A su vez, como integrante de la industria sustitutiva de importaciones alcanza un gran potencial y resultados alentadores hasta el año 1958, a partir del cual se vio influenciado por el estancamiento del PBI. Citando a Luis Bértola: *“La producción per cápita de la ganadería había comenzado a caer ya en 1950 y la de la agricultura en 1954. Bajo tales circunstancias, argumentaba Faroppa, la producción manufacturera no podía escapar al estancamiento. Su producción per cápita cayó continuamente desde 1958 hasta 1965.”* (Bértola; 1991,238)

Fue a mediados de los años 50 que el modelo ISI comenzó a deteriorarse en su papel de demanda perjudicando el crecimiento del sector.

La industria papelera tuvo un crecimiento del producto del 11,1% anual durante 1943-1954, impulsado principalmente por el crecimiento de las importaciones

de pulpa de papel. En este período se produjeron aumentos salariales importantes, favorecidos por las mejoras en la productividad.<sup>9</sup>

A pesar de los efectos negativos del estancamiento del producto y de la reducción de los niveles de protección a la industria manufacturera, en el período 1954-1959 la industria papelera creció un 9,9% y la imprenta un 5,1%. Para lograr continuar con esta senda de expansión, se requerían niveles de inversión que eran incompatibles con el tamaño del mercado interno y una protección a la industria manufacturera que ya no podía ser subsidiada por el sector agroexportador. Esto condujo a la inevitable y profunda crisis, no sólo de la economía nacional, sino también de su industria manufacturera.

### **4.3-Nivel y evolución de los salarios por TO**

Desde una perspectiva global y a nivel general del grupo, si tomamos los promedios semestrales de los salarios reales, vemos que tuvieron un leve descenso desde el inicio de los años 50 hasta el final de la década para todos los TO. Sin embargo, al analizar la evolución de éstos vemos que todos ellos con la excepción del TO 2 y 6, tienen una tendencia lineal positiva, lo que estaría mostrando un crecimiento en su trayectoria más allá de que hayan culminado la década con salarios inferiores respecto al inicio de la misma.

---

<sup>9</sup> Bértola; 1991,205

También se encontró que la evolución de los salarios no fue lineal, pues para la mayoría de los TO estos crecieron durante los primeros 7 años de la década, y decrecieron en los últimos 3. Específicamente, el salario promedio calculado para el TO 6 fue el único que cayó durante el primer período mencionado, mientras el resto aumentaron, llegando incluso a una variación porcentual acumulada del 18% en el caso del TO 1 (ver cuadro 4). Por otra parte, los últimos 3 años de la década fueron crueles para los ingresos de los trabajadores, pues todos cayeron acumulando una variación negativa respecto del segundo semestre de 1956 de -21,28% en promedio para todos los TO.

De esta manera se puede apreciar una correlación positiva entre el crecimiento del PBI y el de los salarios, ya que durante los primeros 7 años la economía creció de la mano de la industria sustitutiva de importaciones a un 4% promedio anual, y los salarios crecieron un 9,44% acumulado para dicho periodo. Lo mismo ocurre pero en sentido contrario cuando se analizan los últimos 3 años de la década, donde el PBI cayó en promedio al 1,53% anual, y el salario real se desplomó un 21,28% durante dichos años.

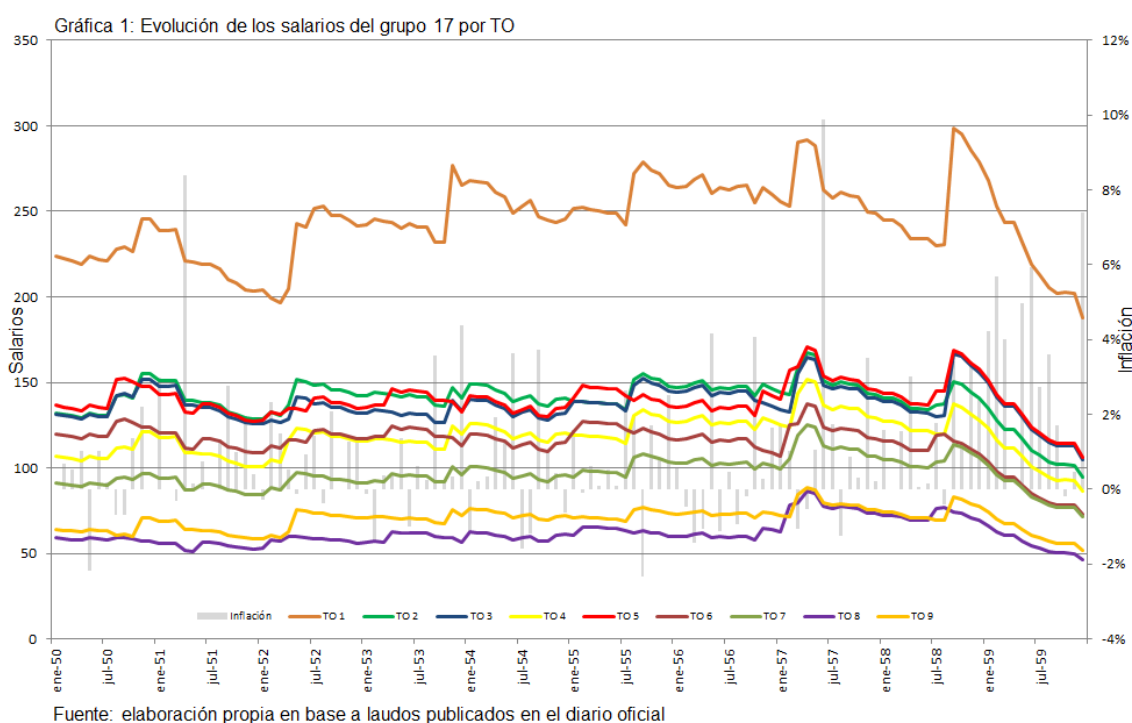
**Cuadro 4: Evolución de los salarios del grupo 17 por TO**

Tipo de Ocup.	ene-jun 1950	ene-jun 1953	jul-dic 1956	jul-dic 1959	Promedio Década	Variación porcentual 1950 - 56	Variación porcentual 1956 - 59	Variación porcentual Década	Tendencia lineal Década
1	222,11	242,98	261,94	202,19	244,31	17,93%	-22,81%	-8,97%	0,21
2	130,75	142,89	146,55	101,88	139,69	12,08%	-30,48%	-22,08%	-0,08
3	130,32	132,47	141,13	113,01	137,24	8,30%	-19,92%	-13,28%	0,02
4	105,68	116,14	126,57	92,88	118,49	19,77%	-26,62%	-12,11%	0,10
5	135,42	140,82	137,34	114,30	139,68	1,42%	-16,78%	-15,60%	0,02
6	118,59	120,72	113,60	78,32	114,95	-4,21%	-31,06%	-33,96%	-0,15
7	90,40	93,88	101,94	76,84	97,00	12,76%	-24,63%	-15,01%	0,08
8	58,42	59,42	61,06	50,13	61,82	4,51%	-17,90%	-14,19%	0,10
9	63,32	70,90	72,92	56,05	70,04	15,16%	-23,13%	-11,48%	0,06
Global	121,88	129,62	133,39	105,00	130,51	9,44%	-21,28%	-13,85%	0,00

Fuente: elaboración propia en base a laudos publicados en el diario oficial

De todos modos hay que tener en cuenta que a inicios de los 60 comenzaron nuevas rondas de los CS en las cuales seguramente los salarios reales tuvieron una recuperación.

La gráfica 1 permite destacar la uniformidad en las alzas y bajas de los salarios que se presenta en todas las distintas categorías. No hay ninguna categoría que no acompañe el patrón de evolución que sigue el grupo en general.



La tendencia alcista de los niveles salariales observados desde inicios de la década fue interrumpida a mediados del año 1957, en el cual se puede observar una caída abrupta de todos los salarios. Esto coincide con el aumento pronunciado de la inflación, la cual empieza a crecer a partir del año 1957 para terminar siendo superior al 38% anual para los últimos dos años de la década. La evidencia empírica nos muestra entonces la correlación negativa que existió

entre la inflación y el salario para dicho período, pues a medida que aquella aumentó, los salarios reales descendieron.

En el año 1958 se puede observar un incremento salarial importante que se explica por la gran cantidad de laudos que se firmaron en ese año (ver anexo 10.2), pero dichos aumentos no fueron suficientes como para compensar la fuerte inflación de esos años y poder provocar así un aumento de los salarios reales.

El mayor incremento durante los primeros 7 años fue para el TO 4 con un alza de 19,77%, seguido por el TO 1 con un aumento de 17,93% y luego el TO 9 con 15,16%. Por el otro lado, el TO 5 fue el que menor incremento tuvo con apenas un 1,42% seguido por el TO 8 con el 4,51% y el TO 3 con 8,3%. Como se señaló anteriormente el TO 6 fue el único que cayó en dicho período, con una caída del 4,21%.

Cuando se observa la evolución salarial para los distintos TO para los últimos 3 años de la década, se ve que el TO 6 fue el que más sufrió con una rebaja del 31,06% en su salario real, seguido por el TO 2 con el -30,48%, y el TO 4 con una disminución del 26,62%. La baja en los valores de los salarios reales fue importante para todas las categorías, siendo el TO 5 el menos perjudicado de todos con una caída igual significativa, del 16,78%.

Analizando la década en su conjunto, compuesta por estos dos períodos antagónicos, se puede concluir que el TO 6 fue el más perjudicado, con caídas del salario real en ambos períodos que acumulan una variación negativa del

33% para toda la década. Esto se ve reforzado por la tendencia lineal hallada para dicho TO, que presenta un valor  $-0,15$ . El TO 2 padece también una situación de deterioro importante, con una tendencia lineal de menos  $0,08$  y una caída acumulada del  $22,08\%$ . En el lado opuesto aparece el TO 1, que a pesar de haber sufrido una disminución del  $8\%$  si se comparan los salarios del primer y último semestre de la década, parece haber mejorado sus salarios durante los años cincuenta. La tendencia lineal así lo muestra, cuyo valor positivo de  $0,21$  estaría representando un aumento del nivel salarial durante el transcurso de la década. Profundizando el análisis, uno puede darse cuenta que el deterioro de los salarios hacia fines de 1959 se debe a que los últimos laudos dictados para este grupo tienen fecha de vigencia setiembre de 1958 (Ver Anexo 10.2), y no por una tendencia a la baja. Por lo tanto, desde setiembre de 1958 hasta diciembre de 1959 los salarios reales solo pudieron bajar como consecuencia de la alta inflación reinante en dichos años. La lejanía de los últimos laudos dictados implica que seguramente a principios de la década de los sesenta hubo nuevos laudos que incrementaron los niveles salariales del TO 1 por encima de los vigentes a principios de los cincuenta.

Obviamente esta peculiaridad sobre la lejanía de los últimos aumentos salariales otorgados respecto del final de la década, que afectan el nivel de salarios del último semestre considerado, julio-diciembre 1959, no es exclusivo del TO 1 sino que aplica para el análisis de todos los TO del grupo.

Las tendencias halladas para los otros TO muestran que los salarios de los TO 4 y 8 fueron los que le siguieron en el crecimiento. Ambos con una tendencia

positiva de 0,10, aunque con caídas salariales del 12,11 y 14,19 por ciento si se contrastan principio y fin de la década. Como se observa en el cuadro 4, el resto de los TO también presentan caídas salariales en el conjunto de la década, pero tendencias lineales positivas, por lo que se podría afirmar que los niveles salariales crecieron muy levemente durante la década.

Como se puede observar en la gráfica 1, el TO 1 compuesto básicamente por Administradores, Jefe de Laboratorios químicos, Directores y Contadores tiene un salario muy por encima de la media de las demás TO. Esto se explica por el grado de capacitación y responsabilidad que dichos cargos tienen. El TO 2 y 3 presentaron una evolución muy pareja e incluso éste último llegó a superar al primero a inicios del año 1958. Esto se puede explicar debido a que el nivel de capacitación y formación entre estos dos TO no difiere tanto en este grupo (ver anexo 10.1). El TO 2 está compuesto mayoritariamente por fotógrafos, cronistas, correctores, dibujantes, despachantes de aduana, redactores y diagramadores entre otros. Y por el otro lado el 3 está formado por jefes de sección, cajeros, telefonistas y auxiliares administrativos. Es decir que el nivel de calificación y exigencia laboral no difieren demasiado y eso se ve reflejado en las remuneraciones.

Por otro lado, el TO 4 tiene en promedio un salario que no sólo es inferior al TO 2 y 3, lo cual sería de esperar, sino que también tiene valores bastante por debajo que las ocupaciones 5 y 6. Esto se podría deber a que el TO 4, compuesto fundamentalmente por cobradores y agentes viajeros, tiene una exigencia laboral menos intensa que los TO 5 y 6. Más específicamente, los TO

5 están compuestos por maquinistas, oficiales de todo tipo y operarios cuyo desempeño de funciones suele requerir experiencia previa, y sus jornadas laborales resultan ser más demandante que las del TO 4. Además, estos últimos frecuentemente son remunerados mediante una combinación de salario fijo y variable (comisiones), y debido a que nosotros solamente consideramos el primero para el cálculo del salario mínimo, es de esperar que el mismo este por debajo de los salarios de otros TO. Por su parte, las categorías pertenecientes al TO 6 están integradas por medios oficiales de todo tipo y categorías que se definen por el nombre de su oficio como por ejemplo sacapliego, transportista y preparador, quienes se caracterizan por ser obreros semi-calificados.

El TO 7 que posee personal no calificado y está compuesto, en este grupo, mayoritariamente por peones, ayudantes, porteros, serenos y ascensoristas entre otros, presentó una evolución normal en el sentido que se situó por debajo de los TO 5 y 6, y por encima de los TO 8 y 9.

Con respecto a los TO 8 y 9 es de destacar la particularidad que acontece en este grupo ya que los salarios del TO 9 superan en la mayoría de la década a los del TO 8. Este último integrado por aprendices de fábrica y auxiliares y operarios con límite de edad tuvo un salario inferior al TO 9 hasta el año 1957, año en que lo supera, para luego tener una trayectoria muy similar durante un año. Dicha trayectoria se interrumpe 1958, cuando nuevamente el salario promedio del TO 8 se situó por debajo, para luego continuar de forma muy similar hasta finales de la década.



Curiosamente, la tendencia global para todos los tipos de ocupación da como resultado cero, lo que estaría indicando que el nivel global de salarios se mantuvo durante la década para el grupo 17.

#### **4.4-Análisis cualitativo**

Al analizar el ámbito de los laudos, se pudo observar que se dividen de forma muy equitativa entre aquellos con ámbito Nacional y otros con ámbito Montevideo, con una ligera diferencia a favor de la capital. Si desagregamos por subgrupo, vemos que todos los laudos pertenecientes a los subgrupos de Industria gráfica, Diarios, Revistas y Periódicos y Agencias noticiosas tienen como jurisdicción Montevideo. Por otro lado, todos los laudos de Fábricas de papel tienen jurisdicción nacional. El único caso particular es el subgrupo Talleres de empresas periodísticas que tiene el 40% con ámbito nacional y el restante con ámbito Montevideo.

Con respecto a la fijación de salarios mínimos, se observa que más de la mitad de los laudos lo establecen, siendo el subgrupo Fábricas de papel el que más fijo, tanto para personal directivo como obrero.

Además, casi el 80 % fijan aumentos de salarios, siendo el porcentaje por tramos el método más utilizado. En este aspecto el subgrupo que demuestra ciertas particularidades es Talleres de empresas que tuvo un 40% de los aumentos utilizando el método de partida fija.

Un punto importante a estudiar es la discriminación de género que acontece en esta época. Desde inicios del siglo el mercado laboral se fue abriendo y dio paso para que las mujeres ingresaran al mercado laboral y de esta forma se diversificara la oferta de mano de obra. Al profundizar en el estudio de la discriminación de género los laudos sugieren que a grandes rasgos no es un grupo que efectuó una fuerte discriminación, ya que si bien hay algunos que otorgan salarios inferiores a las mujeres, la gran mayoría no realiza esta distinción. Si no fuera por el subgrupo de Fábricas de papel que tuvo un 83% de sus laudos con cierta discriminación, el grupo globalmente no tendría ninguna diferenciación en sus respectivos salarios. Este subgrupo en particular establece en ciertos laudos categorías específicas para las mujeres y les otorga salarios inferiores que sus pares masculinos.

En cuanto a las remuneraciones variables, la gran mayoría de los laudos otorgan algún tipo de remuneración de este tipo, como lo son los salarios a destajo en el caso particular de las fábricas de cartón y fábricas de sobres. También se encuentran algún tipo de remuneración extra por el rendimiento en su labor como por ejemplo los cobradores de suscripciones que reciben una comisión por suscripción realizada o los noteros del subgrupo Diarios que reciben remuneración por nota. Además de las categorías que reciben casi exclusivamente salarios por trabajo realizado como es el caso de los dibujantes, traductores, columnistas, etcétera. A nivel de los subgrupos, el único subgrupo que presentó remuneraciones variables en todos sus laudos fue la industria gráfica. Igualmente, el resto de los subgrupos también establecieron este tipo de forma de pago en más del 80% de sus laudos. La

excepción es el subgrupo Fábricas de papel – Personal directivo, que no utiliza este instrumento seguramente debido a las características de los cargos de sus trabajadores.

Con respecto a las cláusulas de trabajo, que son una herramienta fundamental para legislar la actividad laboral, hay una gran número de laudos en los Consejos de dicho grupo de establecer algún tipo de reglas, beneficios y/o acuerdos.

El único subgrupo que no estableció ninguna cláusula de trabajo fue el de las Fábricas de papel-personal directivo. Esto se podría explicar por el hecho que dichos laudos se refieren pura y exclusivamente a los cargos con alta jerarquía que están compuestos principalmente por los TO 1, 2 y 5 como jefes, capataces y administradores, en las cuales no amerita o por lo menos no es primordial que se realice una regulación de sus jornadas laborales.

Por el otro lado, el subgrupo de industria gráfica fue el que más laudos tuvo con cláusulas, siendo la más notoria la que establece las remuneraciones por horas extras. En el subgrupo de fábricas de papel se fijaron compensaciones por el trabajo nocturno. Sin embargo, las cláusulas más detalladas fueron las que presentó el subgrupo de Talleres de Empresas Periodísticas, en las que se especificó las formas de ascenso y prioridades para ocupar ciertos cargos. También determinó mediante cláusulas, las formas en que se desarrollaban las jornadas laborales, como por ejemplo la distribución de la carga horaria y la cantidad de tiempo de descanso.

En lo concerniente a la forma en que se lograron los acuerdos salariales, hay un alto porcentaje de resultados obtenidos por unanimidad, más precisamente un 75%, contra un 22% logrado a través de la mayoría formada por el PE y los delegados de los Trabajadores. Solamente hubo un laudo dictado sin la aprobación de los trabajadores, correspondiente a la Industria Gráfica. Esto estaría mostrando cierto poder de negociación por parte de los trabajadores para fijar y poder concretar sus aspiraciones salariales, como una posible inclinación del PE para acordar con estos en detrimento de los empresarios.

Otra conclusión que se puede sacar del alto porcentaje de unanimidad es la escasa conflictividad que existe entre trabajadores y empresarios y el buen ánimo de cooperación y diálogo a la hora de determinar los salarios y las condiciones de trabajo. Esto también se ve reflejado en la poca cantidad de laudos que establecieron algún tipo de comisión para la prevención y solución de conflictos, seguramente porque el grado de mutuo acuerdo que se lograba hacía innecesario establecer dichas estructuras. Como excepción a la regla se destaca el subgrupo Industrias Gráficas, que estableció comisiones de vigilancia en los cuatro laudos vigentes que tuvo durante la década. Dichas comisiones estaban integradas por un miembro de cada delegación. En el caso del subgrupo de Empresas Periodísticas, Agencias Noticiosas y demás se creó una Comisión de Vigilancia especial que estudió y confeccionó una tabla de consumos y servicios propios de una familia de periodistas a los efectos de estimar los aumentos del costo de la vida.

En relación a la cantidad de laudos que tuvieron o no reservas realizadas por alguna de las tres partes, se pudo observar una distribución bastante proporcional, con una diferencia a favor de aquellos que si tuvieron. Estas consistieron primordialmente en algún tipo de diferencia con respecto a los aumentos salariales, categorías, cláusulas y vigencias fijadas. En ellas se expresa las razones por la cual la delegación en cuestión no está de acuerdo con lo votado en el Consejo. En el caso específico del grupo 17, estas reservas fueron hechas fundamentalmente por las delegaciones patronales y obreras. Esta última, a pesar de que votó positivamente todos los laudos dictados en la década excepto uno, varias veces dejó reservas y discrepancias argumentando que no estaba conforme con los aumentos salariales dictados. Los patrones, por su parte, solían señalar alguna supuesta problemática respecto de la demanda, situación del mercado, precio de venta de sus productos, etc., para votar disorde a los aumentos salariales propuestos.

Tabla 1: Análisis de variables cualitativas para laudos pertenecientes al grupo 17

Variable	Opciones	Codigo	Cantidad	Porcentaje	
B.2	Ámbito ¿Nacional, Montevideo, Otros?	Nacional	N	14	43,75%
		Montevideo	M	18	56,25%
		Regional	R	0	0,00%
		Empresa	E	0	0,00%
		Conjunto de empresas	C	0	0,00%
C.1	¿Fija Salarios Minimos por Categoría ?	Si	S	20	62,50%
		No	N	12	37,50%
C.2	¿Fija aumentos de Salarios ?	Si	S	25	78,13%
		No	N	7	21,88%
C.3	Criterio de Aumento	No	N	7	21,88%
		Partida fija	PF	2	6,25%
		Porcentaje fijo	%F	8	25,00%
		Porcentaje por tramos	%T	15	46,88%
		Variable	V	0	0,00%
C.4	Ante igual tarea: existe discriminación de género?	Si	S	8	25,00%
		No	N	24	75,00%
C.5	¿Hay remuneraciones variables?	Si	S	23	71,88%
		No	N	9	28,13%
D.1	¿Clausulas sobre condiciones de trabajo?	Si	S	13	40,63%
		No	N	19	59,38%
E.1	Resultado obtenido por:	Unanimidad	U	24	75,00%
		Mayoria PE - Trabajadores	PET	7	21,88%
		Mayoria PE - Empresarios	PEE	1	3,13%
		Mayoria Trabajadores - Empresarios	TE	0	0,00%
E.2	¿Reservas sobre el Laudo?	Si	S	14	43,75%
		No	N	18	56,25%
E.3	Prevención y solución de conflictos	Si	S	8	25,00%
		Sin información	S/I	24	75,00%

Fuente: elaboración propia en base a laudos publicados en el diario oficial.

## 4.5-Conclusiones Finales

A lo largo de la década del cincuenta los salarios reales tuvieron una evolución dispar dependiendo del TO del que se tratase. Por un lado, los salarios del TO 6 y 2 notoriamente decrecieron durante la década, mientras que el resto tuvo una tendencia al alza, a pesar de que llegaron a finales de 1959 con niveles inferiores respecto del inicio de la década. Esto debido a que los últimos laudos dictados para este grupo entraron en vigencia en setiembre de 1958, para luego solo caer hasta finales de la década. Dentro de los TO que aumentaron sus niveles salariales en el global de la década, se destacan el TO 1, seguido

del TO 4 y 8. El resto presenta aumentos menores. Para el total del grupo 17, estas características mencionadas anteriormente sumadas a una tendencia global igual a cero, nos hacen concluir que la evolución de los salarios en el conjunto de la década se mantuvo estable.

La evolución se puede separar en dos momentos, antes de 1957 con un incremento importante en todas las distintas remuneraciones, y después de dicho año con una baja pronunciada. Se observa una correlación positiva entre el crecimiento del PBI y del salario, y una correlación negativa entre la inflación y el salario. Esta se vuelve más notoria principalmente en los últimos tres años.

Del análisis cualitativo se desprende la distribución equitativa entre aquellos laudos con ámbito nacional y aquellos que se refieren sólo a la capital. Más de la mitad de los laudos fija salarios mínimos y casi el 80% fija aumentos de salarios, siendo el porcentaje por tramos el método más usado.

No es un grupo que presente a grandes rasgos señales de discriminación de género, salvo el subgrupo Fábricas de papel cuyo porcentaje de laudos con algún tipo de discriminación asciende al 83%.

Por otro lado, se pueden observar una gran cantidad de remuneraciones variables como salarios a destajo o algún tipo de remuneración extra por rendimiento. No ocurre lo mismo con las cláusulas, ya que no se caracteriza por ser un grupo que establezca muchas condiciones ni reglas para sus trabajadores.

La gran mayoría de los laudos se firmaron con unanimidad, y si a esto le sumamos el bajo número de laudos que establezcan prevenciones, se puede afirmar que es un grupo con bajo grado de conflictividad y buen ambiente para fijar salarios. Sin embargo, la cantidad de reservas no es pequeña y esto puede ser un llamado de atención para los futuros años.



## **5- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS - GRUPO 15**

### **5.1-Descripción de grupo y los subgrupos**

El grupo 15 se define en el decreto de abril de 1944 como “Industria de la Madera” y está compuesto por las siguientes ramas productivas: aserraderos, fábricas de maderas compensadas, fábricas de baúles, de toneles, de cajones, de esteras y persianas, de marcos y varillas, de sillas, de artículos de mimbre, de muebles, carpinterías, canasterías, tapicerías de muebles e interiores, cajonerías, fábricas de juguetes de madera, elaboración de corcho, fabricación de tapones de corcho, corcho aglomerado, etcétera.

A nivel de los laudos, este grupo se subdivide en 10 subgrupos que son los siguientes (ver anexo 10.3): Muebles y afines; Carpintería de obra; Marcos y varillas; Empresas de encerados de pisos, fábrica de artículos de madera para bazar, ferreterías, fábricas de esterillas y persianas, fábricas de escarba dientes, fábricas de perchas y jaulas, fábrica de metros, fábrica de lápices; Jergones elásticos y de administración; Ataúdes; Artículos de mimbre; Envases de madera; Madera compensada; Corcho natural y aglomerado. Sin embargo, esta subdivisión no se mantiene a lo largo de toda la década ya que se producen varias fusiones y separaciones entre los subgrupos mencionados al momento de laudar. El primer cambio se produce en Agosto de 1950, cuando los grupos de Muebles y afines, Carpinterías de obra, Marcos y varillas, Encerados de pisos y jergones elásticos y administración comienzan a laudar

juntos hasta el final del período bajo estudio. A éste nuevo subgrupo también se le une ataúdes a partir de Marzo de 1952, conformando de esta manera un nuevo gran subgrupo que constituye una parte importante de la Industria de la madera.

Por otro lado, los grupos Envases de madera y Madera compensada empezaron a laudar juntos en enero de 1955. Y a partir de marzo del 1957 se les une a éstos dos últimos el grupo de Artículos de mimbre, pero esta fusión dura sólo un laudo y en Diciembre de 1958 se separa nuevamente y continúa laudando sólo.

Tomando en cuenta los diez subgrupos que integran este grupo y los diez años que se analizan, hubo en total unos 33 laudos que se dedicaron a fijar las remuneraciones para dicha industria.

## **5.2-Contexto histórico específico**

Este grupo integra, al igual que el grupo 17, la industria manufacturera, y también se incluyen dentro de los sectores caracterizados por Luis Bértola como procesadores de materias primas importadas y orientadas al mercado interno (Bertola; 1991,205).

Durante los años 1943-1954 la industria de la Madera y Muebles tuvo un crecimiento anual de 9.3%, impulsado por el alto precio de las materias primas a nivel internacional y principalmente por la política de protección. Ésta

consistió básicamente en fijar tipos de cambio altos para la importación de aquellos productos competitivos con la industria nacional y tipos de cambio bajos para la importación de bienes de capital y materias primas.

Según la OPP<sup>10</sup>, este grupo constituye una de las ramas productivas tradicionales con una participación en el valor agregado de la estructura de producción industrial en decadencia en relación a las dinámicas: *“En efecto, la participación de las ramas tradicionales en 1936 fue de 70,2% y las dinámicas 29,8% pasando a 56,5% y 43,5% respectivamente en el año 1970.”* No obstante, a pesar de ésta pérdida en la estructura del valor agregado, la industria de la madera tiene un crecimiento destacable hasta 1954.

La tendencia alcista no continuó mas allá de dicho año y hasta 1959 tuvo una tasa de crecimiento anual de -5,7%, siendo uno de los grupos que más rápidamente sintieron el estancamiento económico.

### **5.3-Nivel y evolución de los salarios por TO**

En primer lugar, si se comparan los niveles de salarios al principio y a finales de la década del cincuenta, se observa que los mismos disminuyeron para todos los TO. A su vez, esta afirmación se ve reforzada por las tendencias calculadas para los distintos TO, las cuales presentan signos negativos en todos los casos.

---

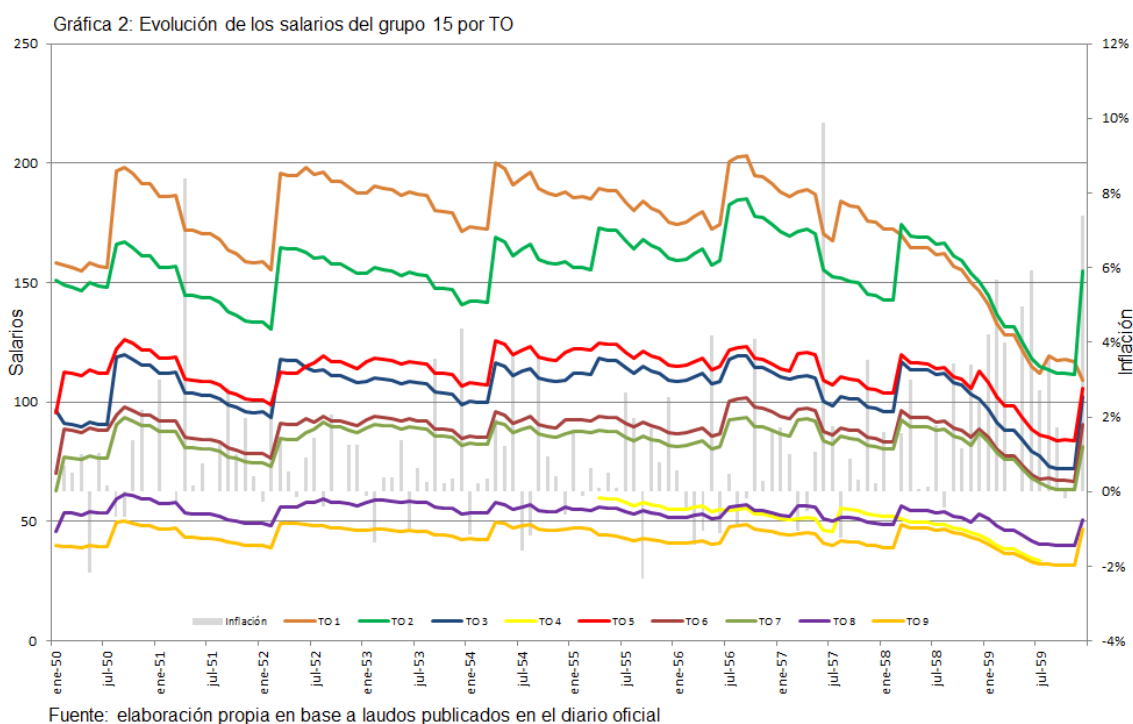
<sup>10</sup> OPP; 1973,8

Esto se ve reflejado en la tendencia global del grupo para la década, la cual presenta una pendiente de  $-0,10$  que confirma que los salarios de este grupo perdieron poder adquisitivo durante los años cincuenta. Y realizando una contrastación entre grupos, se puede afirmar que los asalariados del grupo anterior disfrutaron de una mejor evolución de su salario real respecto del grupo 15.

Como se observa en la gráfica 2, mas allá de las numerosas alzas y bajas que hubo, hasta Julio del año 1956 los salarios reales de todas las categorías de trabajadores venían en un claro ascenso. Esto terminó abruptamente a partir de dicho mes, en el cual comenzó una caída del salario real solamente interrumpida en Enero de 1958 con un aumento salarial que no logro terminar con la disminución que se venía produciendo. El TO 1 se distingue porque tuvo aumentos salariales anteriores a Enero de 1958, específicamente en Julio de 1957, pero el resultado final fue el mismo, una caída del salario real muy importante. Otro rasgo que sobresale de este TO, es la abrupta caída que sufre a finales de la década, donde incluso es superado por el TO 2. Esto se explica fundamentalmente por el hecho de que solamente existen categorías clasificadas como TO 1 para el subgrupo Corcho Natural y aglomerado, el cual realiza un aumento de escasa cuantía en 1957 y 1959. En cambio, el TO 2 esta presente en todos los subgrupos y en promedio presenta mayores aumentos, lo que se ve reflejado en la gráfica a mediados de 1958. Por otra parte, realizando un estudio más minucioso, se puede observar que la categoría Secretaria clasificada como TO 2, presenta un salario por encima de los directores de venta, leyes sociales y supervisor de fábricas, categorías que fueron

clasificadas como de tipo 1. Esto estaría contribuyendo a la evolución del TO 2 por encima del uno.

La fecha de inicio de la caída de los salarios reales de este grupo no es casualidad, porque coincide al igual que el grupo 17, con el inicio de la aceleración de la inflación. A su vez, el alza de salarios descrita para los primeros años de la década también va de la mano del crecimiento económico del cual gozaba el país. Por lo tanto, al igual que en el grupo 17, se puede señalar la correlación positiva que existió entre el crecimiento del PBI y los salarios, y la correlación negativa entre éstos últimos y la inflación.



En esta gráfica también se puede observar que los salarios del grupo presentaron en general una evolución muy simétrica e uniforme, en la cual en su gran mayoría todos los salarios sufrieron bajas y alzas no sólo en el mismo

período sino que también en proporciones similares. Esta característica sobresale particularmente en los TO 1 y 2 hasta el año 1957, debido fundamentalmente a que dichos TO, integrados por personas con cargos directivos y cuyo nivel de educación y capacitación son parecidos, recibieron los mismos aumentos salariales.

Una particularidad que presentó este grupo fue la inexistencia de TO 4 (vendedores y empleados de servicios) hasta mediados del año 1954 en el cual comienzan a aparecer en algunos subgrupos.

Otra característica importante fue la disminución de la brecha salarial que ocurrió hacia el final de la década, sin dejar de lado la regla de a mayor calificación mayor salario. De todas formas hay muchos casos en los cuales los TO y la remuneración no respetan la regla anteriormente mencionada, como es el caso del TO 2 que supera al 1 a principios de 1958. En igual sentido, el TO 5 supera en su nivel de remuneración al 3 en casi toda la década, excepto en un corto período a inicios de 1952. En los demás casos no ocurre lo mismo y la evolución de los salarios se produce dentro de los parámetros normales y sin sobresaltos. Se destaca la similitud de la trayectoria de los salarios para la TO 6 y 7, compuesto básicamente por medios oficiales y peones y serenos respectivamente. Hay que tener en cuenta que éstas dos categorías están muy relacionadas y la diferencia en el nivel de calificación es pequeña, al igual que en sus salarios.

En lo concerniente a las diferencias de aumentos entre los TO, como se observa en el cuadro 5 sobresale el aumento que tuvo el TO 3 con un 27%

desde el inicio del período hasta 1956. Dicha categoría está integrada por empleados de oficina y principalmente por auxiliares administrativos y cajeros. También se benefició de un incremento notable el TO 1 con casi un 26%, que incluye a supervisores de fábrica, contadores, jefes de ventas y directores entre otros. La tercera categoría con mayor aumento fue el TO 7 con un 22,33%, compuesto por personal no calificado como lo son los peones, serenos y ayudantes.

**Cuadro 5: Evolución de los salarios del grupo 15 por TO**

Tipo de Ocup.	ene-jun 50	ene-jun 53	jul-dic 56	jul-dic 59	Promedio Década	Variación porcentual 1950 - 56	Variación porcentual 1956 - 59	Variación porcentual Década	Tendencia lineal Década
1	157,06	188,47	197,78	115,46	173,89	25,92%	-41,62%	-26,49%	-0,28
2	148,97	154,64	180,21	119,84	154,33	20,97%	-33,50%	-19,55%	-0,04
3	91,62	108,89	116,36	78,16	105,33	27,01%	-32,83%	-14,69%	-0,07
4	N/A	N/A	53,94	33,76	N/A	N/A	-37,41%	N/A	N/A
5	109,49	117,35	119,99	88,21	112,58	9,59%	-26,49%	-19,44%	-0,09
6	85,22	93,03	99,11	71,26	88,50	16,30%	-28,10%	-16,38%	-0,04
7	74,42	89,72	91,04	67,11	83,84	22,34%	-26,29%	-9,83%	-0,03
8	52,27	58,44	55,46	42,00	53,46	6,11%	-24,27%	-19,64%	-0,07
9	39,68	46,39	47,31	34,31	43,64	19,24%	-27,48%	-13,52%	-0,04
Global	86,21	100,68	96,46	70,37	92,64	11,89%	-27,04%	-18,37%	-0,10

Fuente: elaboración propia en base a laudos publicados en el diario oficial

Del análisis anterior se desprende que los salarios de las categorías más calificadas aumentaron más con respecto a las categorías menos calificadas, ya que con la excepción del TO 7, la tendencia se cumple aunque no de manera lineal.

Todo lo contrario ocurre en los últimos tres años, que significaron la pérdida de todos los anteriores aumentos y provocaron que se concluyera la década con un salario real menor que el inicio de la misma en todos los TO. Esto se ve reforzado por la tendencia hallada para los distintos TO, mostrándose negativa sin ninguna excepción, lo que echaría por tierra la hipótesis de una caída

coyuntural de los salarios hacia el final de la década, y refuerza la idea de que la misma fue el resultado general para dicho período.

Siguiendo la evolución de los salarios para estos últimos tres años, se desprende que el TO 1 sufrió la mayor disminución, con un 41,62%. Paradójicamente, este TO había sido uno de los que había tenido mayores aumentos, lo que estaría hablando de una volatilidad importante en sus salarios. Esta caída mencionada, más que contrarrestó el aumento generado durante los primeros siete años.

Sin embargo, parece que el TO que más sufrió durante los cincuenta fue el 4, ya que desde que comenzó a laudar, en 1955, hasta el final de la década, sufrió una caída acumulada de los salarios del 43,29%. Tiene a su vez un nivel de remuneración muy por debajo de los TO 5, 6, 7 y 8, lo cual revela la poca importancia de este tipo de trabajadores en este grupo y el poco poder de negociación que poseen. De todas formas, hay que relativizar esta última afirmación, recordando que este tipo de trabajadores suelen recibir suplementos extras al sueldo fijado por los laudos, por concepto de comisiones y otros ingresos variables.

Los TO con mayor calificación como los contadores, empleados de oficina, tenedores de libros, oficiales, maquinistas -TO1, 2, 3 y 5- tuvieron durante la década salarios superiores a la media del grupo. Los demás TO, con nivel inferior de calificación, presentaron remuneraciones por debajo de la media en casi toda la década, con la excepción del TO 6 que estuvo por encima de la misma en el promedio del semestre julio-diciembre del 1956 (ver cuadro 5)



## 5.4-Análisis cualitativo

En lo referente al ámbito, de los treinta y tres laudos vigentes para la época, no hay ninguno que tenga como enfoque a una empresa o conjunto de empresas. Más precisamente, 19 laudos abarcan a todo el país y otros 10 se refieren pura y exclusivamente a la capital. Los restantes laudos se refieren a una región particular pero éstos son la minoría y representan un 12%. Al examinar por subgrupo, hay una distribución bastante dispersa entre Montevideo y aquellos con jurisdicción nacional. Hay una predominancia de laudos con ámbito montevideano (83%) en el subgrupo Corcho natural, mientras que para los subgrupos de Artículos de mimbre, Envase de madera y Madera compensada, existe una mayoría con ámbito nacional. Los 4 laudos con alcance regional se refieren a los subgrupos Muebles y afines, Carpintería de obra, y Marcos y Varillas, que laudan conjuntamente a partir de mediados de 1950. El carácter regional se refiere a que abarca los departamentos de Montevideo, Canelones, San José, Florida, y Lavalleja.

Con relación a la fijación de salarios mínimos, se puede observar que casi la totalidad de los laudos los establece, con la sola excepción de un laudo que pertenece a Corcho natural y aglomerado. Este laudo, utilizó en cambio el criterio de aumentos porcentajes fijos y estableciendo además un tribunal de calificación para el cambio de los obreros de categoría.

La gran cantidad de laudos que fijan salarios mínimos explica la escasa cantidad que utilizan la alternativa de aumentos de salarios, ya que no es

común en este grupo que en un mismo laudo se utilicen conjuntamente los dos mecanismos de aumentos, aunque existen algunos casos. El subgrupo de Ataúdes fue el que mas utilizó el mecanismo de aumentos salariales, aplicando en todos los casos el criterio de porcentaje fijo.

Desde el punto de vista de la discriminación de género, ocho de los diez subgrupos realizan algún tipo de discriminación durante la década, siendo los subgrupos de Artículos de mimbre y Envase de madera los únicos que no presentan esta condición. Los grupos que presentaron mayor número de laudos con algún tipo de discriminación son el de Madera compensada y Corcho natural, con el 50%. Generalmente, la discriminación se planteó a través de categorías específicas para el personal femenino, otorgándole salarios inferiores que a sus pares masculinos para los TO 7 y superiores.

Se puede afirmar que las remuneraciones variables son bastante comunes en este grupo, con más de la mitad de sus laudos estableciendo algún tipo de la misma. Sobresalen en este aspecto Envase de madera y Artículos de mimbre con la totalidad de sus laudos fijando este tipo de remuneraciones. En el caso del mimbre se fijan remuneraciones mínimas para la producción a destajo, utilizando como unidad de medida la cantidad de piezas producidas. Y en el caso de Envases, se fijaron salarios que corresponden a la producción media estimada, utilizando la misma unidad de medida que en el caso del Mimbre. Es decir que si el obrero produce por encima o por debajo de la media estimada, el salario se ajustará a por diferencia.

Otro caso de remuneración variable fue el de la categoría Hormas dentro del subgrupo Ataúdes, donde los trabajadores percibían ingresos por pares producidos. Por último, en el subgrupo Corcho natural las secciones de Garlopistas y Barrenistas percibían remuneraciones a destajo según el millar de unidades producidas.

Con respecto a la fijación de cláusulas la gran mayoría fija condiciones de trabajo con el objetivo de regularizar la jornada laboral. El gran subgrupo formado por Madera y afines y demás, junto con Artículos de mimbre y Envases de madera estableció en todos sus laudos algún tipo de cláusula. Una de las que se fija reiteradamente es aquella que permite a los establecimientos tener hasta el 5% de su personal con algún tipo de incapacidad física o mental, previa certificación del MSP (Ministerio de Salud Pública). Se autoriza a pagarle a éste personal un jornal hasta un 20% inferior al mínimo establecido para el común de los trabajadores. Otras cláusulas establecen determinados suplementos al salario según el lugar donde tenga que ir a trabajar, sin incluir el costo de traslado y alojamiento que deben correr por cuenta del patrón. También aparecen las clásicas cláusulas que fijan el horario de la jornada laboral y la remuneración de las horas extras.

El gran número de laudos obtenidos de manera unánime y la cantidad obtenida a través de la mayoría formada por los trabajadores y el PE, nos estaría mostrando signos de poca conflictividad y cierto poder e influencia de los obreros. Tan sólo dos laudos fueron firmados sin la voluntad de los trabajadores, lo cual nos muestra que el poder sindical era fuerte en esta

industria. Nuevamente se puede señalar cierta inclinación del PE para laudarse a favor de la clase obrera.

En el subgrupo de Corcho natural y aglomerado ocurre la particularidad de que se encuentran los únicos dos laudos de toda la década y para todos los grupos estudiados, que fueron acordados entre los trabajadores y empresarios y con la oposición del poder ejecutivo. Técnicamente fueron laudados por unanimidad debido a que *"El Delegado del Poder Ejecutivo [...] deja constancia que acompaña con su voto el presente Laudo, a fin de no dilatar más la justificada expectativa del sector obrero y teniendo presente que las asignaciones fijadas son el fruto de un acuerdo de partes"*. Sin embargo, deja clara su oposición al mismo afirmando que: *"No obstante debe señalar su discrepancia con la discriminación que hace el laudo de los sectores masculino y femenino. En lugar de fijarse, simplemente y como lo manda la ley, asignaciones para las personas que ejercen determinados oficios o tareas técnicas o especializadas dentro de la industria del corcho, se ha preferido hacerlo discriminando el sector masculino del sector femenino. Esta posición impide de hecho, a las obreras, el desempeño de determinadas tareas, lo cual contraría el principio constitucional de igualdad de derechos. [...] es un paso atrás que coarta la libertad de trabajo y el indiscutido derecho que tienen las mujeres para ejercer todas las profesiones y oficios a su alcance."* En el siguiente laudo para la industria del corcho el PE mantiene su discrepancia respecto a la discriminación de género a la cual se le da continuación por parte de obreros y

empresarios<sup>11</sup>. Finalmente, el laudo publicado el 29 de junio de 1959 mantiene la discriminación entre personal masculino y femenino de la industria, pero los delegados del poder ejecutivo no persisten en sus esfuerzos para eliminar la diferenciación de género, o al menos no se ve reflejado en el texto del laudo.

Lo anteriormente descrito caricaturiza la discriminación que sufrieron las mujeres durante la década del cincuenta en los diversos grupos de actividad, discriminación sistemática y explicitada en los propios laudos que. En términos relativos, se observa que este grupo fue el que presentó una mayor discriminación de género, incluso superior a la del grupo de la Construcción, que a priori aparentaría ser un grupo de actividad inherentemente masculina.

La escasa conflictividad de este grupo también se ve reflejada en los pocos laudos con reservas y en el bajo porcentaje que establecen la formación de una comisión o algún tipo de órgano para la prevención y solución de conflictos. Ataúdes y Corcho natural fueron los que enunciaron más instrumentos para evitar posibles conflictos, como por ejemplo la conformación de una comisión para solucionar los problemas de discriminación y la adjudicación de categorías que pudieran surgir. También se dejó abierta la posibilidad para que el operario gestione un examen para evaluar su nivel de calificación en la escuela de la construcción de la Universidad de Trabajo, en caso que surjan diferencias entre patronos y obreros. Similar es el caso del Corcho, donde se establece un tribunal de calificación formado por un representante de cada uno de los

---

<sup>11</sup> Laudos publicados el 30 de Enero de 1956 y el 26 de Octubre de 1957 para el subgrupo de Corcho natural y aglomerado.

actores, cuya tarea fue categorizar el pasaje de aprendiz a medio oficial, y de éste a oficial. Casi la totalidad de las reservas que se pueden observar en este grupo consisten en declaraciones de disconformidad de los patrones con respecto a los aumentos fijados, vigencia y retroactividad de los laudos. Incluso llegan a cuestionar la función del consejo como autoridad capaz de elevar en un determinado porcentaje los salarios mínimos. Se repite en varias ocasiones la preocupación de los patronales en cuanto a la falta de correlación entre los aumentos de las retribuciones y el aumento del costo de vida, considerándolo un perjuicio financiero para las empresas.

Tabla 2: Análisis de variables cualitativas para laudos pertenecientes al grupo 15

Variable	Posibles Respuestas	Codigo	Cantidad	Porcentaje	
B.2	Ámbito ¿Nacional, Montevideo, Otros?	Nacional	N	19	57,58%
		Montevideo	M	10	30,30%
		Regional	R	4	12,12%
		Empresa	E	0	0,00%
		Conjunto de empresas	C	0	0,00%
C.1	¿Fija Salarios Minimos por Categoría ?	Si	S	32	96,97%
		No	N	1	3,03%
C.2	¿Fija aumentos de Salarios ?	Si	S	5	15,15%
		No	N	28	84,85%
C.3	Criterio de Aumento	No	N	28	84,85%
		Partida fija	PF	0	0,00%
		Porcentaje fijo	%F	5	15,15%
		Porcentaje por tramos	%T	0	0,00%
		Variable	V	0	0,00%
C.4	Ante igual tarea: existe discriminación de género?	Si	S	9	27,27%
		No	N	24	72,73%
C.5	¿Hay remuneraciones variables?	Si	S	20	60,61%
		No	N	13	39,39%
D.1	¿Clausulas sobre condiciones de trabajo?	Si	S	25	75,76%
		No	N	8	24,24%
E.1	Resultado obtenido por:	Unanimidad	U	24	72,73%
		Mayoría PE - Trabajadores	PET	7	21,21%
		Mayoría PE - Empresarios	PEE	2	6,06%
		Mayoría Trabajadores - Empresarios	TE	0	0,00%
E.2	¿Reservas sobre el Laudo?	Si	S	11	33,33%
		No	N	22	66,67%
E.3	Prevención y solución de conflictos	Si	S	11	33,33%
		Sin información	S/I	22	66,67%

Fuente: elaboración propia en base a laudos publicados en el diario oficial.

## 5.5-Conclusiones Finales

Como resultado del análisis de los laudos para la década del 50, se concluye que el nivel general de salarios reales para todas las categorías tuvo un leve descenso. Si a esto le sumamos que todos los TO mostraron una tendencia lineal negativa, podemos afirmar que el panorama para los trabajadores de la industria de la madera fue desfavorable en los cincuenta. Esto se ve reflejado en la tendencia calculada para el global de los salarios, cuyo valor de -0,1 confirma el deterioro de los salarios reales.

Si bien la evolución de los salarios es uniforme y relativamente pareja, se puede apreciar una disminución de la brecha salarial al final del período. A su vez, nuevamente se observan dos sub períodos, uno hasta julio de 1956 con aumentos salariales, y otro posterior con importantes disminuciones. Con algunas salvedades, en el período de alza salarial, se produjeron mayores aumentos para los trabajadores con mayor calificación. Un hecho a destacar es la inexistencia del TO 4 en este grupo hasta mediados del año 1954, y la baja remuneración que percibió una vez que comenzó a laudar. Podemos a su vez mencionar como original el hecho que este grupo es el único bajo estudio que presentó un laudo obtenido por mayoría entre trabajadores y empresarios con reservas y discrepancias por parte del PE.

Por otro lado, del análisis cualitativo se observa que la mayoría de laudos fijan salarios mínimos, con ámbito nacional y resuelto por unanimidad. En términos de discriminación de género, se observa que está concentrada en

determinados subgrupos, los cuales aplicaron diferenciaciones entre hombres y mujeres sistemáticamente. Además, en el 27% del total de los laudos se identifica algún tipo de discriminación, cifra que ubica al grupo 15 como el que mas discriminación de género practica en comparación con los otros grupos analizados en esta monografía.

La gran mayoría de laudos obtenidos por unanimidad, sumado a las pocas reservas observadas y la escasa formación de comisiones u órganos para prevenir y solucionar conflictos, nos permite llegar a la conclusión de que es un grupo pacífico en el momento de negociar.



## **6- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS - GRUPO 12**

### **6.1-Descripción de grupo y los subgrupos**

La industria de la construcción es un grupo relativamente homogéneo desde el punto de vista de los subgrupos que lo componen y sus características. Concretamente, el decreto de abril de 1944 lo llamo “Industria de la construcción, afines conexos y similares”, y está integrado por las siguientes ramas productivas: canteras, extracción de arena, Industria de la electricidad y radio, herrerías de obra, caleras, hornos de ladrillo, alfarerías, fábricas de ladrillos y baldosas, marmolerías (talleres y venta), talleres de granito (talleres y venta), yeso, empresas de construcción, fábricas de artículos de hormigón, fábricas de mosaicos, talleres de escultura, artículos sanitarios, empresas de pinturas, empresas instaladoras de calefacción, estucadores, colocación de monolíticos, encerado de pisos, pavimentación, fábricas de portland, perforaciones, empresas barométricas, de limpieza en general, de limpieza de cloacas, servicios sanitarios.

A su vez como se puede ver en el anexo 10.4, para laudar el grupo fue dividido en 20 subgrupos que guardan cierta relación con las ramas productivas que describe el decreto pero no necesariamente son iguales. Esta subdivisión no se mantiene constante a lo largo de la década ya que existen continuas fusiones y separaciones entre los diversos subgrupos. El anexo señalado permite ver la complejidad del esquema de laudos vigentes para el grupo 12, que por lejos es

el más extenso de todos los grupos analizados. Los 84 laudos estudiados para completar la década, refleja el tamaño e importancia de este grupo de actividad, que contiene casi la misma cantidad laudos que los grupos 4, 15 y 17 tomados en su conjunto.

## **6.2-Contexto histórico específico**

Este sector es considerado clave desde el punto de vista económico ya que cumple un papel estratégico muy importante como instrumento para impulsar la actividad económica de corto plazo. Este rol protagónico en la economía es producto de ciertas características que posee dicho sector<sup>12</sup>.

En primer lugar, el elevado porcentaje de ocupación por unidad productiva, que provoca una disminución en el nivel de desempleo. Esta mano de obra está compuesta en su mayoría por personal no calificado.

En segundo lugar, un importante efecto multiplicador de las inversiones, que produce crecimiento y desarrollo en otras actividades afines.

Y en tercer lugar, un bajo coeficiente de insumos importados, que evita presiones sobre las cuentas externas y elimina de esta forma la vulnerabilidad que se genera producto de la dependencia del mercado internacional.

---

<sup>12</sup> OPP; 1973,1

Con el mismo razonamiento pero con un enfoque a largo plazo, este sector posee una capacidad productiva acotada debido a la baja relación que tiene entre el producto que genera y el capital necesario para su realización. Y por ende, no conviene excederse en la inversión a este sector porque no se estarían asignando de manera eficiente los recursos productivos de la economía.

Su importancia también se desprende del hecho que satisface una de las necesidades más trascendentes para la población que es la vivienda, además de mejorar los niveles de ocupación que no es un dato menor.

La evolución reciente presenta un crecimiento sostenido y destacable desde el año 1935 hasta la fecha, con una leve desaceleración en la década que nos compete y especialmente en los últimos cinco años. Es a partir de estos años en los que la industria de la construcción ingresa en una recesión que perdurará hasta el año 1965.

Su participación en el PBI nunca descendió del 5% en los años cincuenta, lo que refleja el peso de esta industria en la economía nacional. También en este aspecto perdió un poco de importancia a partir del año 1957, que a su vez coincide con el incremento del proceso inflacionario.

**Cuadro 6: Crecimiento de la construcción**

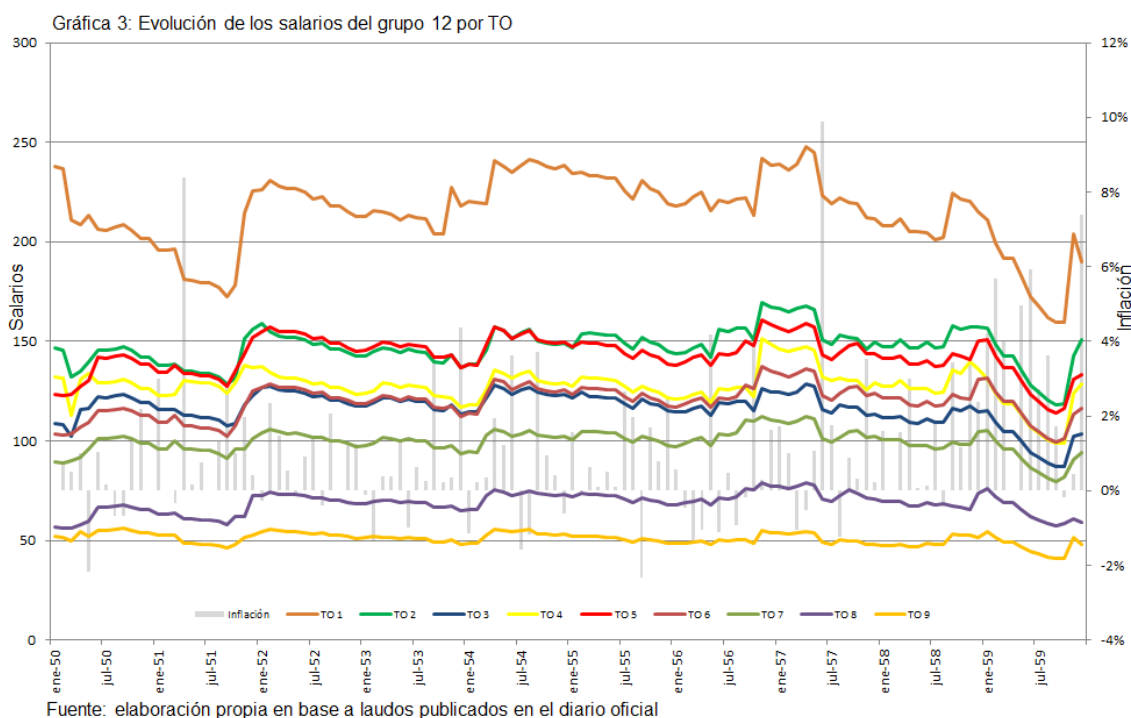
Períodos	Tasas
1935-1940	8,80%
1940-1945	4,30%
1945-1950	7,00%
1950-1955	5,80%
1955-1960	0,20%

Fuente: OPP, 1973,1

### 6.3-Nivel y evolución de los salarios por TO

A priori, el nivel general de salarios reales para el conjunto de trabajadores de la industria de la Construcción, parece haberse mantenido estable en los años 50. Sin embargo, tomando los promedios semestrales desde el inicio de la década hasta el final, los salarios bajaron para todos los trabajadores salvo el TO 8 que tuvo un aumento despreciable. Además, se puede observar que en promedio se mantuvieron estables más allá de las fluctuaciones que inevitablemente ocurren. Los TO que tuvieron una tendencia lineal positiva fueron el 2, 6 y 8, lo que estaría mostrando un pequeño pero positivo crecimiento de sus ingresos. Por el otro lado, los TO que tuvieron una tendencia lineal negativa fueron 1, 3, 4, 5 y 9, que se traduce en una evolución a la baja. Dada la heterogénea evolución de la tendencia de los salarios no se puede sacar ninguna relación entre su trayectoria y el nivel de calificación. El TO 7 no presenta una tendencia definida, pues el valor calculado de la misma es cero.

Al observar la gráfica 3 no se observan quiebres relevantes salvo a mediados de 1951, que se produce un aumento significativo para todos los TO, y a fines de 1958, con un descenso importante probablemente incentivado por el crecimiento inflacionario. Teniendo en consideración estos dos casos, la evolución de los salarios reales de este grupo se caracteriza por ser estable y uniforme.



Al igual que en los anteriores grupos, se desprende de este análisis que hay una correlación positiva entre el PBI y los salarios reales en los primeros 7 años, aunque no parece ser tan fuerte como en los otros grupos. También se repite la relación inversa entre la inflación y los salarios para los últimos 3 años.

Otro rasgo particular de este grupo es la brecha salarial entre el TO 1 y los demás, como lo muestra el cuadro 7. El primero incluye personal directivo con alta capacitación como gerentes, contadores y jefes en general cuya responsabilidad es bastante superior a los del resto, y por ende tuvieron salarios mayores.

Por otro lado, en este grupo abundan las categorías de oficiales que integran el TO 5 y de medios oficiales clasificados como TO 6, lo que demuestra la importancia relativa de estos trabajadores. Esto se ve reflejado en el alto nivel

salarial recibido por dichas categorías, que en el caso particular del 5 supera al nivel del 2 entre 1952 y 1954, y en el caso del 6 supera o al menos iguala al 3 en casi todo el período. Este último está integrado básicamente por empleados de oficina, cajeros, auxiliares y encargados de despacho.

**Cuadro 7: Evolución de los salarios del grupo 12 por TO**

Tipo de Ocup.	ene-jun 50	ene-jun 53	jul-dic 56	jul-dic 59	Promedio Década	Variación porcentual 1950 - 56	Variación porcentual 1956 - 59	Variación porcentual Década	Tendencia lineal Década
1	218,99	213,72	226,21	173,82	214,49	3,30%	-23,16%	-20,63%	-0,04
2	140,72	145,21	159,33	129,25	147,06	13,22%	-18,88%	-8,15%	0,05
3	112,29	120,02	120,60	93,50	116,44	7,40%	-22,47%	-16,73%	-0,10
4	128,45	126,91	133,47	109,16	127,72	3,90%	-18,21%	-15,02%	-0,04
5	128,22	147,91	150,76	121,58	142,93	17,58%	-19,36%	-5,18%	-0,01
6	106,84	121,23	128,43	106,05	119,83	20,20%	-17,42%	-0,74%	0,06
7	92,88	99,99	108,46	85,20	99,66	16,77%	-21,44%	-8,27%	0,00
8	58,99	69,45	75,00	59,10	68,74	27,15%	-21,20%	0,20%	0,04
9	52,59	51,45	51,44	44,54	50,93	-2,18%	-13,42%	-15,31%	-0,04
Global	101,90	119,95	127,86	101,60	117,72	25,48%	-20,54%	-0,30%	0,05

Fuente: elaboración propia en base a laudos publicados en el diario oficial

Al igual que en grupos anteriores, se pueden señalar dos períodos con marcada diferenciación. Uno de ellos se refiere a los primeros 7 años, en el cual hubo un crecimiento de los ingresos reales para todas las categorías con la excepción del TO 9, que tuvo una mínima retracción en sus salarios. Y el otro período se refiere a los tres últimos años, en el cual hubo una disminución de dimensiones importantes para casi todos los TO.

En los años de auge salarial los TO 8 y 6 fueron los que disfrutaron de mayores subas, con cifras realmente excepcionales que rondaron el 27 y 20 por ciento respectivamente. En cambio en los años de pérdida del poder de compra, las tasas a las cuales se fueron deteriorando los salarios fueron muy parejas para los distintos trabajadores. Considerando la década en su conjunto se puede apreciar que las mayores rebajas las sufrieron principalmente los trabajadores

con calificación más alta, siendo el TO 1 el que recibió el golpe más duro y el TO 6 el más suave. El TO 8 es el único que se aparta de la trayectoria negativa, y de la lectura de los laudos se puede interpretar que la misma se debe al énfasis puesto por las delegaciones obreras por mejorar la situación de los aprendices, la cual era considerada apremiante en algunos subgrupos.

## **6.4-Análisis cualitativo**

Desde la perspectiva del alcance de los laudos, este grupo presenta, a diferencia del resto, una gran variedad. Existe una mayoría de carácter nacional, con el 52% de los laudos dictados, seguida por aquellos con ámbito Montevideano y aquellos que se dirigen a una empresa en particular. También hay unos pocos que se refieren pura y exclusivamente a una región específica, pero son la minoría, no encontrándose laudos que se refieran a un conjunto de empresas. Los regionales se vieron en los subgrupos de Hornos de ladrillo de campo, Establecimientos que fabrican hormigón y en todos los laudos de Caleras y canteras de piedra caliza, y abarcaba los departamentos de Montevideo, Canelones, Colonia, San José, Lavalleja, Maldonado y Florida.

Se pudo observar que la fijación de salarios mínimos fue muy común en este grupo con casi el 90% de sus laudos estableciéndolos. En este aspecto, cabe la pena destacar que los subgrupos referidos a empresas particulares, Compañía Nacional de Cemento y Compañía Uruguaya de Cementos Portland, fueron los que menos laudos con salarios mínimos tuvieron.

No ocurre lo mismo con los aumentos de salarios, ya que la gran mayoría no los establece y pasa a ser un instrumento salarial poco común en este grupo. Los subgrupos que más lo utilizan fueron la Compañía Nacional de Cemento Portland, Empresas barométricas y Establecimientos de fábricas de hormigón. Los criterios más vistos que usaron dichos subgrupos fueron porcentaje fijo, luego partida fija y en tercer lugar aumentos variables. No obstante, se encontró un caso de porcentaje por tramos para el subgrupo de Fábricas de Hormigón. Es decir que en éste grupo se observaron todos los criterios de aumentos que existen en las convocatorias de los CS.

En lo referente a la discriminación de género, según la evidencia se puede catalogar como un grupo que no realiza discriminación, ya que casi en el 90% de los laudos no se identificaron muestras de que esto suceda. La misma está centralizada en los subgrupos Materiales Refractarios y Establecimientos que fabrican hormigón, donde se pueden identificar discriminación de género en todos sus laudos. Algunas de las formas de discriminación relevadas son llamativas, un claro ejemplo de esto es el laudo con fecha 14 de julio de 1950 del subgrupo de fábrica de ladrillos que afirma lo siguiente: *"El jornal que percibirán las mujeres será 30% menor que el que perciben los obreros que desempeñen funciones similares en esa fábrica o en las fábricas de la zona. Se entiende que el 30% de disminución de jornal que percibirán las obreras se cumplirá en cualquiera de las fábricas de todo el territorio de la República."* Otro ejemplo es el laudo del 31 de marzo de 1952 del subgrupo Materiales refractarios y cerámicas que luego de fijar un salario inferior para el personal femenino establece lo siguiente: *"En los casos que el rendimiento del trabajo*



*del personal femenino fuera superior al común de los trabajadores de su sexo, el salario correspondiente será elevado en proporción a dicho rendimiento, hasta el fijado para los obreros hombres de la misma categoría."* Por último, otro laudo que realiza discriminación pero que puede estar justificada y tal vez protege la salud de las mujeres es el que afirma lo siguiente: *"Al personal obrero femenino de las fábricas no les corresponde realizar tareas que habitualmente y de forma normal realizan los hombres."* Habría que realizar un estudio mas detallado de este subgrupo para poder conocer las intenciones de esta afirmación. Dicho laudo tiene como fecha el 8 de febrero de 1956 y pertenece al subgrupo de Fábricas de Hormigón.

Por su parte, las remuneraciones variables no se vieron con frecuencia en este grupo con sólo 12 laudos de un total de 84 que contenía esta modalidad de pago. Gran parte de las mismas se presentaba bajo la forma de salarios a destajo y fueron muy comunes en los laudos del personal obrero de las fábricas de ladrillos.

En relación a la fijación de cláusulas de trabajo, observamos que hay una clara mayoría de laudos que establecen diversas condiciones y reglas de distinta índole. Las que se repiten con mayor frecuencia son aquellas que hacen referencia al pago de suplementos por realizar labores en horario nocturno, horas extras, antigüedad y viáticos en general. Además hay una en particular que la fijan casi todos los laudos de Materiales refractarios que limita a las fábricas a tener un máximo de 4% del personal retribuidos con salarios

inferiores a los que fijan los respectivos laudos, por razones de insuficiencia técnica, física o mental debidamente justificada.

Al enfocarnos en la forma en que se firmaron los laudos, se observó que la gran mayoría de ellos se lograron por unanimidad y otra parte importante se obtuvieron con la mayoría conformada por los trabajadores y el PE. Es decir que al igual que los otros grupos, la Industria de la Construcción no parecería ser un grupo conflictivo. Además, dada la gran cantidad de laudos con mayoría entre trabajadores y PE, la evidencia empírica estaría sugiriendo cierta fuerza del sindicato obrero que asociado con el PE, logró imponerse ante los empresarios a la hora de fijar las remuneraciones y condiciones laborales. El éxito de las negociaciones tripartitas también se ve reflejado en que no hubo laudo alguno que creara una comisión o herramientas para solucionar conflictos y prevenirlos. Con respecto a la gran cantidad de reservas realizadas, las cuales se establecieron en el 34% de los laudos dictados, vale la pena indicar que su relevancia o capacidad para mostrar el grado de acuerdo en el grupo es parcial. Esto debido a que muchas veces las distintas delegaciones formulaban reservas de escasa importancia, limitadas a aspectos puntuales.

Tabla 3: Análisis de variables cualitativas para laudos pertenecientes al grupo 12

Variable	Posibles Respuestas	Codigo	Cantidad	Porcentaje	
B.2	Ámbito ¿Nacional, Montevideo, Otros?	Nacional	N	44	52,38%
		Montevideo	M	17	20,24%
		Regional	R	8	9,52%
		Empresa	E	15	17,86%
		Conjunto de empresas	C	0	0,00%
C.1	¿Fija Salarios Minimos por Categoría ?	Si	S	74	88,10%
		No	N	10	11,90%
C.2	¿Fija aumentos de Salarios ?	Si	S	16	19,05%
		No	N	68	80,95%
C.3	Criterio de Aumento	No	N	68	80,95%
		Partida fija	PF	4	4,76%
		Porcentaje fijo	%F	8	9,52%
		Porcentaje por tramos	%T	1	1,19%
		Variable	V	3	3,57%
C.4	Ante igual tarea: existe discriminación de género?	Si	S	11	13,10%
		No	N	73	86,90%
C.5	¿Hay remuneraciones variables?	Si	S	12	14,29%
		No	N	72	85,71%
D.1	¿Clausulas sobre condiciones de trabajo?	Si	S	61	72,62%
		No	N	23	27,38%
E.1	Resultado obtenido por:	Unanimidad	U	60	71,43%
		Mayoria PE - Trabajadores	PET	18	21,43%
		Mayoria PE - Empresarios	PEE	6	7,14%
		Mayoria Trabajadores - Empresarios	TE	0	0,00%
E.2	¿Reservas sobre el Laudo?	Si	S	29	34,52%
		No	N	55	65,48%
E.3	Prevención y solución de conflictos	Si	S	0	0,00%
		Sin información	S/I	84	100,00%

Fuente: elaboración propia en base a laudos publicados en el diario oficial.

## 6.5-Conclusiones finales

Como resultado del análisis cuantitativo, se llega a la conclusión de que a grandes rasgos el promedio del nivel general de salarios reales se mantuvo relativamente estable. Su evolución no presenta sobresaltos importantes y muestra de esta forma cierta estabilidad y uniformidad.

También aquí podemos señalar la correlación positiva entre el PBI y los salarios para los primeros 7 años, y la correlación negativa entre la inflación y los salarios para los siguiente tres años.

Desde el punto de vista del crecimiento salarial, se diferencian dos períodos, uno en el cual los salarios reales crecen, 1950-1956, y el otro en el cual éstos disminuyen de forma drástica, 1957-1959. En el primer período se destaca el crecimiento de los TO 8 y 6, con tasas realmente altas. En cambio en el segundo se produce un descenso bastante parejo para todos los trabajadores. Al considerar los dos períodos juntos se observó que las mayores bajas en los salarios reales correspondieron a empleados con distintos niveles de calificación, comprendidos en los TO 1, 3 y 9. Esto es reafirmado por los valores de su tendencia, la cual es negativa para dichas clasificaciones.

Por otra parte, los TO 2, 6 y 7 presentan tendencias cercanas a cero y variaciones negativas si se compara el primer y último semestre de la década, lo que hace suponer que sus niveles salariales se mantuvieron.

Sin embargo, uno de los contingentes de trabajadores más importantes de este grupo son los aprendices y novatos de fábrica clasificados dentro del TO 8, los cuales fueron los únicos que gozaron de una variación porcentual positiva en la década.

Otra particularidad de éste grupo es el elevado nivel de remuneración que muestra el TO 1 con las demás categorías. Además es importante señalar la importancia que tienen en la construcción los TO 5 y 6, la cual estaría provocando elevados salarios para sus trabajadores.

Del análisis cualitativo, se destaca la gran variedad que presenta el grupo en cuanto al ámbito de los laudos, con un mayor porcentaje de ellos con

jurisdicción nacional. También se caracteriza por presentar una gran cantidad de laudos que fijan salarios mínimos y muy pocos con aumentos salariales, siendo un método muy poco visto en este grupo. Tampoco fueron comunes las remuneraciones variables a nivel general del grupo, aunque a nivel de subgrupos fue un mecanismo muy utilizado por las Fábricas de Ladrillos. Es particularmente importante la discriminación de género en este grupo, ya que si bien no se encontró una cantidad alarmante de laudos que discriminen, si se encontraron algunos casos particulares de gravedad.

Finalmente, basados en el alto porcentaje de unanimidad, las pocas reservas y la nula existencia de comisiones que previnieran conflictos, se desprende que fue un grupo con bajo grado de conflictividad y buena receptividad en el momento de fijar salarios.

## **7- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS - GRUPO 4**

### **7.1-Descripción de grupo y los subgrupos**

Este grupo posee la particularidad de ser muy heterogéneo dada las distintas categorías y agrupaciones que lo integran, con rasgos y tamaños totalmente distintos. Los subgrupos que lo integran son de diversa índole y naturaleza, lo que causa cierta inconsistencia en el momento de sacar conclusiones generales del grupo, pero no las imposibilita.

Se define en el decreto de abril de 1944 como “Profesiones liberales, escritorios, entidades gremiales, etc”, y está integrado por las siguientes instituciones y profesiones: médicos, abogados, escribanos, ingenieros, arquitectos, despachantes de aduana, escritorios comerciales, rematadores, laboratorios de análisis clínicos, centros sociales, liceos y escuelas privadas, academias de enseñanza artística, enseñanza profesional, cultura física, mutualistas, organizaciones culturales y de asistencia social, sanatorios y casas de salud, sanatorios para animales, mecánica y prótesis dental.

En el momento de laudar, este grupo se divide en los siguientes 8 subgrupos (ver Anexo 10.5): Hospitales, sanatorios, clínicas particulares en general, casas de salud, masajistas, pedicuros, mecánica y prótesis dental, laboratorios de análisis clínicos, clínicas veterinarias de propiedad privada tanto obreros como personal directivo; Sociedades mutualistas de asistencia médica; Asociaciones

e instituciones gremiales, culturales, etcétera; Comisión administradora del Field Oficial (C.A.F.O), oficina de balnearios, estudios jurídicos; Liga uruguaya contra la tuberculosis e instituciones similares; Entidades deportivas tanto profesionales como amateurs y Enseñanza. Esta subdivisión del grupo se mantuvo incambiada durante la década excepto por dos casos. Uno de ellos fue la separación del subgrupo de hospitales, que se separó en personal obrero y personal directivo, a partir de mayo de 1956. El otro caso fue la fusión de los subgrupos de Asociaciones e instituciones gremiales y Comisión administradora del field oficial, los cuales comenzaron a laudar juntos a partir de abril de 1954. Vale la pena destacar que los CS referidos a Salud y Enseñanza abarcan exclusivamente al sector privado, por lo que gran parte de dichos sectores de actividad, que estaban en la órbita pública, quedan excluidos de la convocatoria. Por esta razón la educación terciaria queda afuera del análisis ya que no existían universidades privadas en ese entonces.

Es importante mencionar que a fines del año 1956 el subgrupo de Liga uruguaya contra la tuberculosis se disolvió y las empresas que lo integraban pasaron a estar incluidas en los laudos bajo el nombre de “Instituciones de beneficencia de Montevideo”.

Al realizar el estudio de los laudos surgió una limitante no menor en los subgrupos de Sociedades mutualistas de asistencia médica y Enseñanza, que consistió en la ausencia de publicación de laudos en el Diario Oficial para ciertos períodos de tiempo. Al no poder encontrar dichos laudos, no disponemos de datos sobre salarios entre los años 1956 y 1958 para el caso

de Sociedades Mutualistas, y entre 1953 y 1955 para la Enseñanza. Si bien esto perjudica parcialmente la calidad del análisis de dichos subgrupos, igual se pudieron extraer conclusiones generales sobre las tendencias y los niveles salariales debido a que se disponen de datos para el inicio y final de la década. Tomando en cuenta ésta salvedad en el transcurso de los años 50 hubo un total de 29 laudos para el grupo de profesiones liberales.

## **7.2-Contexto histórico específico**

Más allá de los subgrupos que surgen de los laudos y del decreto de 1944, se puede dividir al grupo en tres grandes agrupaciones para un mejor análisis. Estas serían: Salud, Educación e Instituciones gremiales (incluye deportivas). Debido a la cantidad de instituciones que integran esta última agrupación, y la naturaleza heterogénea de las mismas, no se desarrolla un contexto histórico específico para el mismo. Por lo tanto a continuación se comenta brevemente el contexto económico y social para las dos primeras agrupaciones.

El sector Salud tiene una estructura que comenzó a gestarse en la segunda mitad del siglo XIX. Se puede dividir según la dependencia institucional de los prestatarios de los servicios de salud, entre el subsector público y el privado<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Margolis et al; 1984, 9



El subsector público se encontraba separado en las ramas curativas y preventivas hasta que se unifican en 1934 con la creación del Ministerio de Salud Pública, haciéndose cargo de toda la atención hospitalaria. Las competencias de este Ministerio quedaron fijadas con la ley orgánica en cuanto a la vigilancia sanitaria, la reglamentación, y el mantenimiento de los servicios destinados al cuidado y tratamiento de enfermedades. Este subsector estaba integrado principalmente por el M.S.P y el Hospital de Clínicas, ya que el resto de las instituciones atendían a la población con riesgos específicos.

Desde la década del 30 comienza una época que fue muy productiva con respecto a avances en materia de legislación sanitaria. A modo de ejemplo se crearon los Centros de Salud a través de un convenio entre el M.S.P. y el Servicio Cooperativo Interamericano de Salud Pública en 1945. Otra a destacar fue en 1954-57 el Programa de Salud Pública Rural y luego el departamento de Unidades Sanitarias del M.S.P.

Los rasgos más destacables del subsector público según E. Margolis y N. Piazza son: *“...gran capacidad instalada, cobertura a nivel nacional, baja cantidad de consultas por usuario, alto promedio de estadía, atención de enfermos especiales: tuberculosos, infectocontagiosos, leprosos, mentales y acciones de Medicina preventiva a nivel nacional.”*

Por su parte el subsector privado estaba dominado fuertemente por las Instituciones de Asistencia Médica Colectiva, es decir las mutuales que nacen en 1853, al fundarse la Asociación Española Primera de Socorros Mutuos. Son instituciones dirigidas muchas veces por médicos y otras por usuarios pero sin

fines de lucro. El resto del subsector estaba integrado por empresas con ánimo de lucro que se especializaban en determinadas áreas.

La década del 30 también es importante en éste subsector ya que se inicia la diversificación del sistema mutual. La situación de ese momento mostraba ciertas irregularidades, como bien lo describen E. Margolis y N. Piazza: “[...] *prestaciones sanitarias insuficientes, supresión casi absoluta de la medicina liberal y privada en Montevideo, situación laboral del médico en términos de dependencia, cierre casi absoluto de fuentes de trabajo para las nuevas generaciones médicas, y régimen laboral con horario excesivo en varias instituciones para cada médico*”.

Es importante aclarar que la seguridad social no forma un sector de la salud sino que es considerada por la literatura especializada como un mecanismo de financiamiento. El primer seguro social se implanta en las primeras décadas pero recién comienza a tomar fuerza y a tener más participación como tal a comienzos de los años 50.

Con respecto a la Enseñanza, la primera mitad del siglo XX fue de notorio crecimiento y cambios culturales fundamentales para la enseñanza a nivel nacional. También se caracteriza por las continuas revueltas sociales y reclamos sindicales que incluyeron a todos los actores: estudiantes, maestros, profesores, y autoridades educacionales.

Por un lado, la enseñanza secundaria era vista a principios de siglo como preparatoria para la enseñanza superior, hasta que la sociedad comenzó a

percibirla como una vía de ascenso social. En las primeras décadas del siglo hubo un crecimiento institucional impulsado por un nuevo enfoque que buscaba la creación de liceos en el interior del país con una formación integral. La capital no se quedó atrás, ya que tuvo la fundación de un liceo femenino en 1912 y otro nocturno para trabajadores en 1919<sup>14</sup>. En 1935, época turbia desde el punto de vista político, la enseñanza secundaria adquiere un carácter autónomo cuando el gobierno separa la enseñanza secundaria de la órbita universitaria. Desde entonces tuvo un crecimiento continuo y con altas tasas como se puede apreciar en el cuadro 8.

Por último, la enseñanza primaria también vivió una época de cambios de base en su sistema, con la reestructuración de todo el sector de la educación rural como consecuencia de

**Cuadro 8: Crecimiento de la enseñanza secundaria**

Años	Alumnos	Indice
1942	19309	100
1950	34226	117
1960	69727	361
1970	132125	684
1972	146559	759

Fuente: Bralich, 1996

cambios políticos. A su vez, se destaca la puesta en marcha programas escolares (en 1949 para las escuelas rurales y en 1956 para las urbanas) y la influencia del grupo escolar de la Mina, que fue una agrupación de escuela rurales, cuyas diversas actividades eran muy educativas. En definitiva, la escuela pública primaria tuvo un crecimiento extraordinario, pasando de unos 50.000 alumnos a principios de siglo a 245.000 en 1943.

---

<sup>14</sup> Bralich; 1996,147

A pesar de este crecimiento general de la educación en cuanto al número de matrículas y cobertura, la calidad educativa no tuvo un crecimiento similar, deteriorando los resultados del sistema educativo a pesar de la gran inversión que se efectuó en dicha época.<sup>15</sup>

### **7.3-Nivel y evolución de los salarios por TO**

En el caso de la Salud se puede apreciar que los años 50 no fueron positivos para este sector, con una disminución del salario real muy fuerte para todas las categorías de trabajadores. Este descenso fue uniforme y paulatino para los distintos TO, con sólo dos aumentos importantes en los inicios del año 1957 y mediados del 1958. De todas formas éstos aumentos no pudieron evitar que se produjera la disminución posterior del poder de compra de los salarios. Además al analizar la tendencia de los salarios se observa que ésta es negativa para todos los trabajadores, con la excepción del TO 2 y 9

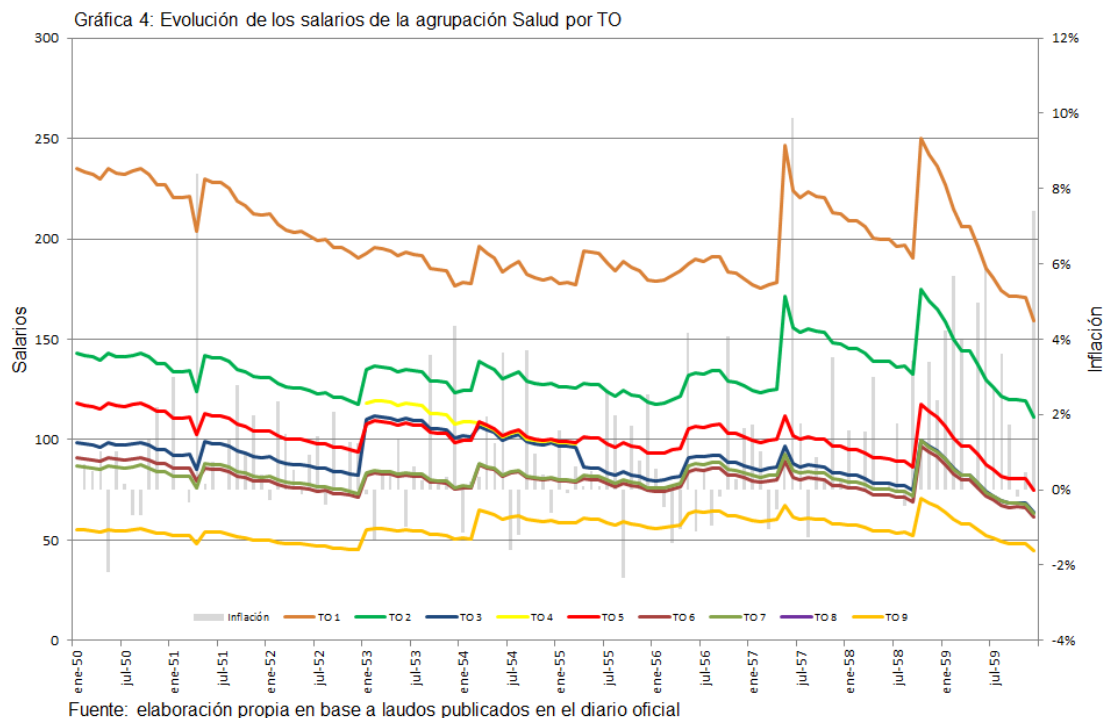
Cabe destacar como se mantiene a lo largo de la década la brecha salarial entre los distintos TO, ya que a pesar de las reiteradas subas y bajas no se alteran las diferencias salariales

Los médicos y nurse clasificados con TO 1 y 2, cuyos niveles de calificación son altos, abundan en esta agrupación, y todo lo contrario ocurre con el TO 8

---

<sup>15</sup> Diagnostico de la CIDE-CCEE citado por Bralich en [www.rau.edu.uy/uruguay/cultura](http://www.rau.edu.uy/uruguay/cultura)

para el cual no hay registros en toda la década. Por su parte, para el TO 4 existen registros únicamente en los años 1953-1955.



En el período que va desde 1950 hasta 1956, como se observa en el cuadro 9 todas las categorías sufren una disminución de su salario, a excepción del TO 9 que fue la única que tuvo un aumento. El TO 1 integrado principalmente por médicos, odontólogos, gerentes, jefes y directores fue el que presentó peores resultados en estos 7 años con una disminución del 20%. Lo que ocurrió en estos años fue original en el sentido de que los trabajadores con peor calificación fueron los únicos que tuvieron aumentos reales y los trabajadores con mayor calificación fueron los que sufrieron peores rebajas salariales.

Tomando en cuenta el crecimiento económico del período, en esta agrupación no existe una correlación positiva entre el crecimiento del PBI y el de los

salarios. Lo mismo ocurre para los años siguientes, es decir 1956-1959, en los cuales la tendencia no se modifica y, a pesar de que hubo aumentos, los salarios siguieron a la baja para concluir en valores reales por debajo de los que tenían al iniciar el año 1950.

**Cuadro 9: Evolución de los salarios de la agrupación Salud por TO**

Tipo de Ocup.	ene-jun 50	ene-jun 53	jul-dic 56	jul-dic 59	Promedio Década	Variación porcentual 1950 - 56	Variación porcentual 1956 - 59	Variación porcentual Década	Tendencia lineal Década
1	232,87	193,69	186,30	171,28	200,45	-20,00%	-8,06%	-26,45%	-0,22
2	141,58	135,27	130,95	119,67	133,83	-7,51%	-8,61%	-15,48%	0,04
3	97,47	110,60	90,09	68,38	90,61	-7,58%	-24,09%	-29,84%	-0,18
4	N/A	118,40	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
5	117,05	108,29	104,79	80,60	101,87	-10,48%	-23,08%	-31,14%	-0,17
6	90,30	82,64	83,65	66,32	80,19	-7,37%	-20,71%	-26,56%	-0,08
7	86,34	83,60	86,31	68,21	81,35	-0,03%	-20,98%	-21,00%	-0,04
8	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
9	54,86	55,25	62,93	48,25	55,89	14,71%	-23,32%	-12,04%	0,06
Global	117,21	109,98	106,43	128,37	119,15	-9,20%	20,61%	9,52%	N/A

Fuente: elaboración propia en base a laudos publicados en el diario oficial

A lo largo de la década, el que tuvo la disminución más fuerte fue el TO 5 compuesto por oficiales, capataces, maquinistas y cocineros básicamente. Por el otro lado, el menos perjudicado fue el TO 9 integrado por mensajeros, ascensoristas, aprendices, recepcionistas y auxiliares con límite de edad, con apenas un descenso del 12,04%, algo que se puede considerar positivo dado la evolución de las demás categorías. Por encima de estos dos casos, para el resto de los trabajadores la baja del salario fue bastante similar, con una caída promedio del 23%.

Se observa una importante brecha entre el salario del TO 1 y el de las demás categorías, probablemente debido al alto nivel de calificación de esta categoría de trabajadores. Al igual que en los grupos anteriormente descritos, en este grupo también se observa como el TO 5 presenta un nivel de remuneración por

encima del TO 3 en todo momento, excepto en el año 1953. En este mismo sentido, surge otra particularidad al analizar el TO 6 y 7, ya que éste último presentó una retribución mayor que el primero en gran parte del período.

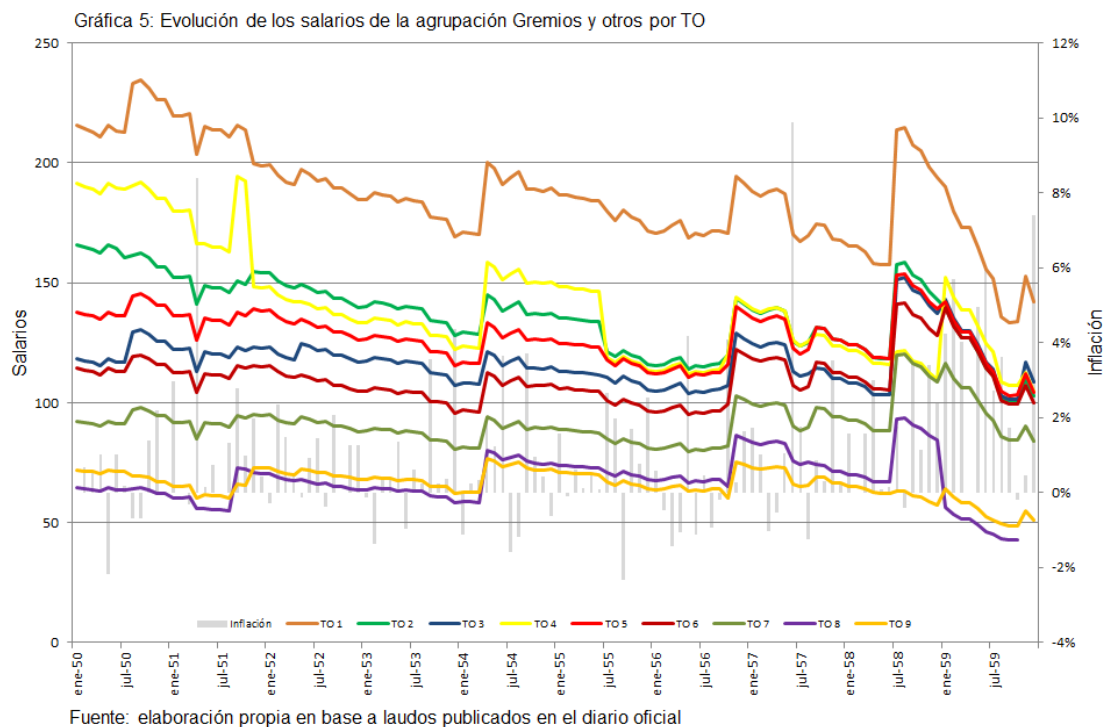
En lo que respecta a la agrupación de entidades gremiales, al igual que en salud, fue una década negra con una pérdida en sus salarios reales en montos importantes. Aquí hay registros para todos los TO, y sus salarios se reducen a lo largo de la década con la única excepción parcial del TO 8, el cual tuvo un incremento salarial en los primeros 7 años, pero que tampoco fue suficiente para lograr resultados positivos globales. Este grupo está integrado por aprendices de todo tipo como por ejemplo aprendices de mecánico, electricista y carpintero.

La tendencia de la mayoría de los TO es negativa, lo que representa una caída de los salarios reales durante los años cincuenta. Los únicos trabajadores que están por fuera de esta trayectoria desfavorable del grupo en general y que por ende tienen tendencia lineal positiva son los TO 6, 7 y 8.

El grupo en su conjunto mostró, con ciertas fluctuaciones y con la excepción del TO 8, un descenso salarial desde el inicio de 1950 hasta mediados de 1958, cuando se produjo un aumento importante en casi todas las categorías pero que no alcanzó para concluir los 10 años con un saldo positivo.

Las tendencias calculadas para los distintos TO muestran que los trabajadores con menores niveles de calificaciones, integrantes de los TO 6, 7 y 9, lograron

aumentan levemente sus salarios, mientras que los trabajadores mas calificados, sufrieron caídas importantes en sus ingresos.



El cuadro 10 muestra que el TO 4 compuesto principalmente por promotores de ventas, fue el que tuvo la mayor rebaja salarial con casi un 42% menos al final del período. A su vez, vale la pena señalar que rompe el clásico patrón de conducta de los salarios basado en la regla de otorgar mayores salarios a los trabajadores con mayores niveles de calificación, ya que presenta ingresos superiores al TO 2 en casi todo el período. Este último, integrado por personal calificado como practicantes de medicina, nurses, enfermeros, masajistas, tenedores de libros, bibliotecario, taquígrafos, traductores y corresponsales entre otros, fue el segundo con más disminución en su salario.



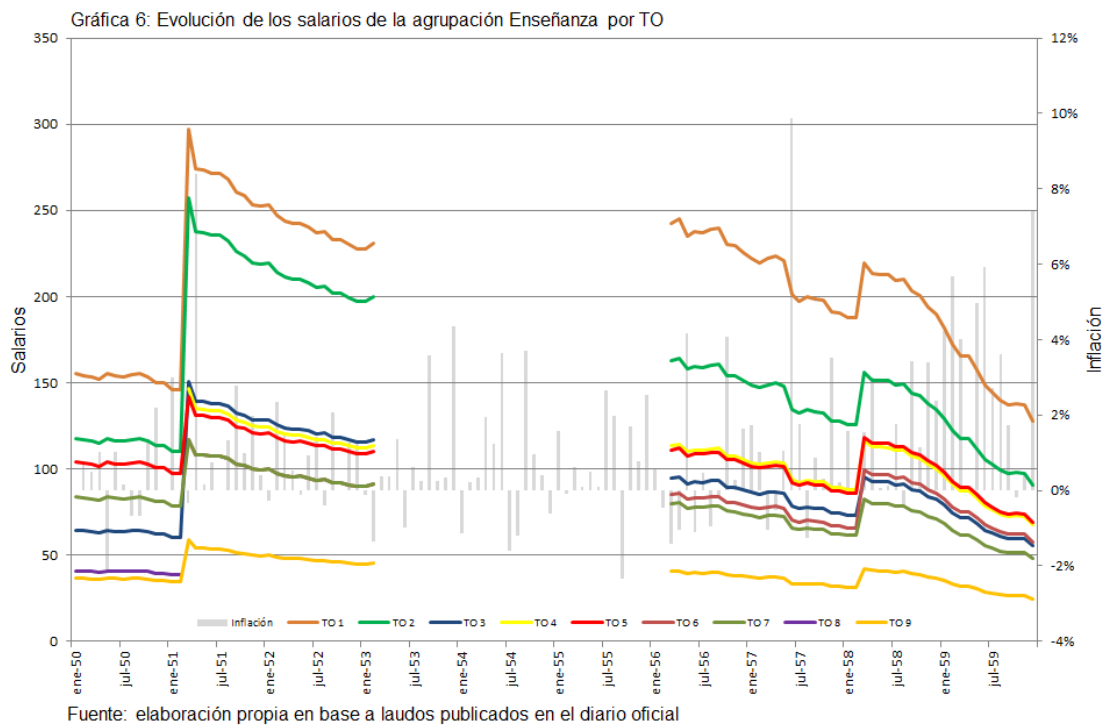
**Cuadro 10: Evolución de los salarios de la agrupación Gremios y otros por TO**

Tipo de Ocup.	ene-jun 50	ene-jun 53	jul-dic 56	jul-dic 59	Promedio Década	Variación porcentual 1950 - 56	Variación porcentual 1956 - 59	Variación porcentual Década	Tendencia lineal Década
1	213,80	185,75	178,35	141,54	186,86	-16,58%	-20,64%	-33,80%	-0,44
2	164,62	140,60	125,24	104,34	136,50	-23,92%	-16,69%	-36,62%	-0,33
3	117,26	117,65	113,00	107,50	117,47	-3,63%	-4,87%	-8,32%	-0,02
4	189,92	134,09	124,29	110,33	140,13	-34,56%	-11,23%	-41,91%	-0,54
5	136,75	126,95	121,64	106,71	127,57	-11,05%	-12,27%	-21,97%	-0,12
6	113,34	105,15	105,19	103,05	110,00	-7,19%	-2,04%	-9,08%	0,04
7	91,53	88,48	88,01	86,96	91,72	-3,85%	-1,18%	-4,99%	0,06
8	63,82	63,81	73,19	43,49	67,33	14,69%	-40,58%	-31,85%	0,05
9	71,41	68,30	66,86	50,59	66,31	-6,37%	-24,34%	-29,16%	-0,09
Global	128,47	117,32	110,57	101,95	117,54	-13,93%	-7,80%	-20,64%	-0,15

Fuente: elaboración propia en base a laudos publicados en el diario oficial

Es de especial interés destacar la evolución uniforme y simétrica que presentan los salarios en términos generales.

Con respecto a la Enseñanza, como se puede observar en la gráfica 6, si durante el período del cual no se dispone información, los salarios tuvieron una evolución dentro de los parámetros normal, se podría concluir que no fue una excepción dentro del grupo 4 y sufrió también una disminución en sus salarios reales. Aunque a diferencia de las otras dos agrupaciones, dicha baja no fue tan pronunciada, encontrándose incluso dos momentos de recuperación salarial importante. Existe una evolución positiva en los primeros 3 años con aumentos a gran escala para los TO más altos, más precisamente los tres primeros. Sin embargo, esta tendencia alcista no pudo continuar y en los últimos 4 años cayeron hasta niveles inferiores a los que tenían al inicio. Por ende los aumentos producidos no pudieron contrarrestar los aumentos de precios y se llegó al final de la década con resultados negativos.



Al igual que en las anteriores agrupaciones la evolución de los salarios para los distintos TO es muy similar, con aumentos y disminuciones en proporciones muy parecidas. Aquí también se cumple la relación entre el TO 5 y 3, con una mayor remuneración del primero respecto al segundo, con excepción de los primeros años. Sobresale el TO 1 con un incremento muy importante y fuera de lo habitual en los primeros años, integrado por directores y subdirectores de enseñanza primaria y secundaria. Le siguen los TO 2 y 3 con aumentos un poco inferiores pero del orden del 34 y 42 por ciento respectivamente

Por el otro lado, el único TO que tuvo una rebaja en sus remuneraciones para los primeros años, fue el TO 7 compuesto por porteros, conserjes, peones de limpieza y acompañantes de ómnibus.

**Cuadro 11: Evolución de los salarios de la agrupación Enseñanza por TO**

Tipo de Ocup.	ene-jun 50	ene-jun 53	jul-dic 56	jul-dic 59	Promedio Década	Variación porcentual 1950 - 56	Variación porcentual 1956 - 59	Variación porcentual Década	Tendencia lineal Década
1	154,09	229,23	233,51	137,37	N/A	51,55%	-41,17%	-10,85%	N/A
2	116,70	198,62	156,57	97,52	N/A	34,16%	-37,71%	-16,43%	N/A
3	63,93	116,45	90,85	59,60	N/A	42,11%	-34,39%	-6,77%	N/A
4	N/A	112,90	109,08	72,65	N/A	N/A	-33,39%	N/A	N/A
5	103,03	109,53	106,98	74,04	N/A	3,83%	-30,80%	-28,14%	N/A
6	N/A	90,45	81,81	62,27	N/A	N/A	-23,88%	N/A	N/A
7	83,13	90,45	76,54	51,43	N/A	-7,93%	-32,80%	-38,13%	N/A
8	40,51	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
9	36,37	45,22	38,96	26,44	N/A	7,11%	-32,13%	-27,30%	N/A
Global	85,39	124,11	111,79	72,67	N/A	30,91%	-34,99%	-14,90%	N/A

Fuente: elaboración propia en base a laudos publicados en el diario oficial

A su vez, considerando todo el período bajo estudio se puede señalar que los TO con niveles de calificación más altos fueron los que tuvieron menores bajas salariales, siendo los peores calificados los más afectados.

A diferencia de las dos anteriores agrupaciones, en ésta se puede señalar una correlación positiva entre el crecimiento del PBI y de los salarios para los primeros 4 años. Y para los últimos tres, una correlación negativa entre la trayectoria de la inflación y la de los salarios. La clave para explicar la primera es el extraordinario incremento que se produjo en enero de 1951, mientras que la segunda se debe a una fuerte inflación acompañada de subas salariales no tan elevadas.

## 7.4-Análisis cualitativo

Al introducimos en el estudio del ámbito de los laudos, hay una clara tendencia de ellos hacia la capital, frente a aquellos cuya jurisdicción es el país en su conjunto. No existen laudos que se refieran a una región ni tampoco a una

empresa en particular, y hay tan sólo 5, de un total de 29, que se refieren a un conjunto de empresas. Desagregando por subgrupo, podemos afirmar que Sociedades mutualistas, Asociaciones e instituciones gremiales y Entidades deportivas tienen la totalidad de sus laudos con ámbito Montevideo. Lo contrario ocurre con Hospitales cuya jurisdicción es nacional para todos los laudos encontrados. Los casos con ámbito dividido son C.A.F.O. con una mayoría de sus laudos con referencia a la capital y la Liga uruguaya contra la tuberculosis, que tuvo el 80% de sus laudos que se dirigían a un conjunto de empresas.

Los salarios mínimos fueron muy frecuentes en este grupo, siendo C.A.F.O. y las Asociaciones e instituciones Gremiales los subgrupos que menor cantidad de laudos con salarios mínimos fijaron, más precisamente la mitad de ellos. No ocurre lo mismo con los aumentos de salarios, en donde la situación está más dividida, con un poco más de la mitad de los laudos que no fijaban aumentos salariales.

Con respecto al criterio de aumento, en este grupo se observan casi todos los distintos métodos para fijarlos. El que se utilizó con más frecuencia fue el porcentaje por tramos, seguido por el criterio de partida fija y por último se encontró un laudo con aumentos porcentuales fijos para el subgrupo de Liga uruguaya contra la tuberculosis.

Una de las características más trascendentes que se puede sacar de éste análisis es la nula discriminación de género que se efectúa en éste grupo, ya que no hubo ningún laudo encontrado que realizara algún tipo de

discriminación. Esto muestra cierto grado de madurez de éste grupo, al posicionarlo en un lugar más avanzado y mostrándolo como un grupo moderno, en relación a los demás grupos analizados en esta monografía.

Por otra parte, se laudaron bastantes remuneraciones variables en el subgrupo de Sociedades mutualistas para el caso de médicos, practicantes de medicina y corredores, algo que es entendible debido a la naturaleza de dichas profesiones. También se vieron remuneraciones variables para ciertos trabajadores de Entidades deportivas, como los Parapalos de bowling y los corredores. Para los primeros, los laudos llegan a especificar la paga variable recibida por línea de palos levantada.

Otra particularidad que diferencia a éste grupo de los otros tres bajo estudio es la gran cantidad de laudos que establecen cláusulas, dándole una relevancia primordial a la fijación de normas y reglas laborales, enfocando su interés en imponer límites. Algunas de ellas detallan los aumentos salariales por antigüedad, suplementos para determinados funcionarios, remuneración para las horas extra y condiciones para acceder a la licencia. Otras fijan obligaciones de las empresas para con los funcionarios como por ejemplo otorgarles uniformes y vestidos de trabajo. Los únicos subgrupos que presentaron un laudo sin ningún tipo de cláusula fueron Entidades deportivas y C.A.F.O. Para todos los demás hubo siempre cláusulas que condicionaron y especificaron la jornada laboral.

En relación a la forma en que se firmaban los laudos, si bien hay una mayoría de ellos logrados con unanimidad, no se destaca por ser un grupo con un

elevado entendimiento entre las partes actuantes. No se encontró ningún laudo que fijara algún tipo de comisión u órgano que intentara prevenir o solucionar conflictos, señal que podría estar mostrando que la diferencia entre las partes eran menores. Se repite en este grupo, una mayoría de laudos dictados a través del mutuo acuerdo entre trabajadores y el PE.

Tabla 4: Análisis de variables cualitativas para laudos pertenecientes al grupo 4

Variable	Posibles Respuestas	Código	Cantidad	Porcentaje	
B.2	Ámbito ¿Nacional, Montevideo, Otros?	Nacional	N	7	22,58%
		Montevideo	M	19	61,29%
		Regional	R	0	0,00%
		Empresa	E	0	0,00%
		Conjunto de empresas	C	5	16,13%
C.1	¿Fija Salarios Minimos por Categoría ?	Si	S	24	77,42%
		No	N	7	22,58%
C.2	¿Fija aumentos de Salarios ?	Si	S	14	45,16%
		No	N	17	54,84%
C.3	Criterio de Aumento	No	N	17	54,84%
		Partida fija	PF	3	9,68%
		Porcentaje fijo	%F	1	3,23%
		Porcentaje por tramos	%T	10	32,26%
		Variable	V	0	0,00%
C.4	Ante igual tarea: existe discriminación de género?	Si	S	0	0,00%
		No	N	31	100,00%
C.5	¿Hay remuneraciones variables?	Si	S	12	38,71%
		No	N	19	61,29%
D.1	¿Clausulas sobre condiciones de trabajo?	Si	S	29	93,55%
		No	N	2	6,45%
E.1	Resultado obtenido por:	Unanimidad	U	21	67,74%
		Mayoria PE - Trabajadores	PET	8	25,81%
		Mayoria PE - Empresarios	PEE	2	6,45%
		Mayoria Trabajadores - Empresarios	TE	0	0,00%
E.2	¿Reservas sobre el Laudo?	Si	S	14	45,16%
		No	N	17	54,84%
E.3	Prevención y solución de conflictos	Si	S	0	0,00%
		Sin información	S/I	31	100,00%

Fuente: elaboración propia en base a laudos publicados en el diario oficial.

## 7.5-Conclusiones finales

La heterogeneidad del grupo y la falta de datos, empobrece las conclusiones que se pueden obtener acerca de lo sucedido en el global del grupo. Más allá de esto, es posible afirmar que no fueron años positivos para el conjunto de sus trabajadores. Su tendencia se muestra en promedio negativa, reafirmando su evolución desfavorable y mostrando perspectivas poco alentadoras. Si bien hubo aumentos en los primeros años para la Enseñanza, éstos se revirtieron y culminaron en bajas para todas las categorías. Peor aún fue el caso de Salud y Entidades gremiales, con un descenso en sus salarios en todos los años y para todos sus trabajadores con excepción del TO 9 y 8 respectivamente, que aumentaron los primeros 7 años. La trayectoria de los salarios en estos años y para estas dos agrupaciones fue progresiva, en el sentido de que los trabajadores con menor calificación fueron los que tuvieron aumentos o sufrieron las menores disminuciones, y aquellos con mayor instrucción vieron caer sustancialmente sus ingresos.

Por otro lado, no se observa una correlación positiva entre el PBI y los salarios para las dos primeras agrupaciones, ya que hubo bajas en los salarios reales cuando la economía crecía. En cambio, en el caso de Enseñanza esta correlación sí se cumple. Sin embargo, la correlación negativa entre el salario y la inflación se cumple en todos los casos para los últimos tres años.

Salvo algunos TO que siguen un patrón de recorrido distinto, se puede apreciar una evolución uniforme en los salarios del grupo en su conjunto. También

sobresale el nivel de remuneración superior que tuvo a lo largo de los 10 años el TO 1 con respecto a las demás categorías.

En relación al análisis cualitativo, la gran mayoría de los laudos tienen ámbito nacional y fijan salarios mínimos. Hubo muchos laudos con aumentos salariales y se utilizaron varios criterios de aumentos, especialmente el porcentaje por tramos.

El rasgo que más distingue a éste grupo de los demás aquí analizados es la nula discriminación de género que realiza a nivel de los laudos, considerándolo en este sentido un grupo vanguardista.

Por último, se caracteriza también por la gran cantidad de remuneraciones variables y cláusulas que establece, especificando las condiciones laborales de sus trabajadores.



## 8- CONCLUSIONES GENERALES

Como resultado de la recopilación y procesamiento de los 178 laudos dictados para los grupos de actividad seleccionados en la década del cincuenta, podemos concluir que se rechaza la hipótesis fundamental de esta investigación, la cual establecía que los salarios reales aumentaron durante la misma.

En el caso de la Industria Gráfica y la Construcción, los niveles salariales globales se mantuvieron estables. El sector de la Madera sufrió un leve descenso, mientras que el grupo de Profesiones Liberales fue quien tuvo el peor desempeño con una baja importante en sus niveles de remuneración.

La década en cuestión presentó dos períodos bien diferenciados en lo que se refiere a la situación macroeconómica. El primer período, compuesto por los primeros 7 años de la misma, el país tuvo un crecimiento moderado el cual estuvo acompañado de niveles inflacionarios relativamente bajos del orden de 8% anual. En el segundo, correspondiente a los últimos tres años, la situación cambió de manera drástica, con una desaceleración del producto y un aumento inflacionario que lo llevó en promedio al 24% anual. La evolución de los salarios parece no haber estado ajena al desempeño de estas variables económicas, ya que la evidencia empírica recolectada sugiere que la trayectoria de los mismos estuvo condicionada por estas. En este sentido se observó que en el primer período en términos generales, los salarios reales crecieron, mostrando una correlación positiva con el crecimiento del PBI en un contexto de inflación

contenida. Para los últimos tres años, se ve una caída pronunciada de los salarios, debido a que el incremento de la inflación superó con creces los aumentos nominales establecidos en los CS, observándose una relación negativa entre la aceleración de la inflación y el poder adquisitivo de los salarios. Esta caída tan pronunciada en las remuneraciones contribuyó a que la evolución general de los salarios para todo el período bajo estudio fuera negativa, lo que llevo a rechazar la hipótesis inicial.

En cuando a la forma de conceder los aumentos salariales, se vio que el establecimiento de salarios mínimos fue el mecanismo preferido por los consejos. Sin embargo, también se concedieron aumentos a través de la aplicación de diversos criterios sobre los salarios ya vigentes, entre los que se encuentran: porcentaje fijo, partida fija, y el porcentaje por tramos, siendo este último el más utilizado dentro de los mismos.

Contrastando los niveles salariales por TO para toda la década, se puede concluir que a grandes rasgos se cumple la regla de que a mayor calificación y responsabilidad inherente al cargo, mayor será la remuneración. El TO 1 muestra, en todos los grupos, un nivel de remuneraciones muy por encima del resto. A su vez, el TO 2 le sigue en este sentido mostrándose superior al resto en el grupo 15 y las agrupaciones de Salud y Educación, mientras que en los demás casos es equiparado por el TO 5. Esto estaría representando la importancia que tiene las categorías agrupadas en este último nivel de capacitación en las industrias de la Construcción y Gráficos. Por su parte, los TO 3 y 4 se encuentran siempre por debajo del 5, y entre ellos el primero esta

por encima del segundo en los grupos 15 y 17, mientras que en resto el TO 4 esta levemente por encima del 3. La observación de mayores salarios para los obreros calificados del TO 5 que para los empleados del TO 3 permite establecer dos hipótesis: 1) la mayor importancia de los primeros con relación a los segundos para las empresas; 2) el mayor desarrollo de las organizaciones sindicales de obreros que las de empleados.

Los TO 6 y 7 se comportan dentro de la regla para todos los grupos. También lo hacen los TO 8 y 9, correspondiente principalmente a aprendices de fábrica y oficinas respectivamente, ya que son quienes reciben los salarios inferiores. Entre ellos, los de fábrica reciben remuneraciones superiores a los de oficina en la Industria de la Madera y la Construcción, mientras que lo contrario sucede en la Industria Gráfica. En la Enseñanza y la Salud, no se identificaron categorías de aprendices de fábrica, mientras que en las Asociaciones Gremiales ambos TO presentan niveles salariales similares.

Los resultados de la evolución salarial por TO difieren según el grupo de actividad considerado. En la Industria Gráfica los TO 1, 3 y 8 fueron los que lograron las mejores subas salariales, y los TO 6 y 2 los que sufrieron bajas salariales, lo que estaría mostrando que no existió un patrón de evolución de los salarios reales y la capacitación de los trabajadores. En cambio en el grupo 15, el gran perjudicado fueron los trabajadores más calificados, agrupados en el TO 1, mientras que el resto de los trabajadores sufrieron caídas de proporciones similares en sus ingresos. Por su parte, en el grupo de la Construcción, los obreros comprendidos en los TO con menores calificaciones

fueron los que lograron, en promedio, subas salariales. Mientras que los salarios de los trabajadores clasificados en los TO 1 a 5, fueron los que tuvieron el peor desempeño. Finalmente, lo que se puede destacar de la heterogeneidad del grupo 4, es que la agrupación de entidades gremiales tuvo un comportamiento similar al grupo de la Construcción. Los salarios del sector Salud tuvieron una evolución dispersa respecto de los niveles de calificación, y en la Enseñanza todos cayeron proporcionalmente.

Con respecto al SRRL, como se señaló en el capítulo dos, los laudos ofrecen una visión parcial del mismo y no permiten sacar conclusiones absolutas, sin embargo nos brindan algunas pistas interesantes que permiten resaltar algunas características del mismo.

En primer lugar, observando la evolución del porcentaje de laudos dictados por unanimidad durante la década, no se observa que la misma haya cambiado de manera relevante para ninguno de los grupos. Por lo tanto, los laudos sugieren rechazar la hipótesis que suponía un incremento del nivel de confrontación para el segundo quinquenio, a medida que se enlentecía la actividad económica.

En lo concerniente a la discriminación de género, relevada a través de la cantidad de laudos donde se identificó algún tipo de la misma, se observa que está focalizada en determinados subgrupos. Dentro de las formas de discriminación que se observaron, se destacan el establecimiento categorías específicas para el personal femenino con remuneraciones inferiores que su par masculino y cláusulas que limitaban el accionar de las mujeres. Se

identificó al PE como la principal parte interesada en la eliminación de estas diferencias. A su vez, los subgrupos discriminatorios, como es el ejemplo de Materiales Refractarios y Cerámicas dentro del grupo de la Construcción, en su mayoría mantuvieron dicha actitud durante toda la década, lo que nos permite concluir que no existieron avances en dicha materia. Dentro de todos los grupos estudiados, se destaca el Industria de la Madera, con un 27% de los laudos con algún tipo de discriminación. La cara opuesta es el grupo 4, donde no se encontró ningún indicio de la misma. Se puede conjeturar que la misma se debe a dos motivos: 1) La tradición del trabajo femenino en los sectores de la educación y la salud provocaron que existieran condiciones más igualitarias, 2) la discriminación se da mayoritariamente en los grupos donde predominan los trabajadores con bajas calificaciones, y el grupo 4 está compuesto fundamentalmente por los TO 1 al 4.

Sobre otro punto importante del SRRL, se puede afirmar en base a la cantidad de laudos obtenidos por unanimidad, las pocas reservas observadas, y la escasa formación de comisión u órganos encargados de la prevención y solución de conflictos, que el grado de cooperación entre las partes fue aceptable. De todas formas, como ya se mencionó, pudieron haber existido distintos elementos de confrontación que no se pueden identificar de la lectura de los laudos. A su vez, en términos generales se observa una preferencia del PE por votar junto con los obreros. Los 40 laudos dictados en la década por dicha mayoría en contraposición a los 11 votados conjuntamente entre el PE y los empresarios, así lo indicaría.

## 9- BIBLIOGRAFÍA

**ABDALA, Salvador**, “Consejos de Salarios: Jurisprudencia”. Montevideo: Libreros Editores Monteverde y Cía, 1946.

**ASTORI, Danilo**, “Estancamiento, desequilibrio y ruptura 1955-1972” en Bertino et al, *El Uruguay del siglo XX: La economía* Montevideo, Banda oriental, 2003.

**CASTRO, Lucia, GARIAZZO, Florencia, NUÑEZ, Santiago**, “Los Consejos de Salarios en el Uruguay”, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, UDELAR, 2011.

**CHEVALIER, Mariángeles, FERNÁNDEZ, Claudio, MOTTA, Virginia**, “Los Consejos de Salarios en el Uruguay 1943-195” Facultad de Ciencias Económicas y Administración, UDELAR, 2010.

**BRALICH, Jorge** “Una historia de la educación en el Uruguay. Del padre Astete a las computadoras”, Montevideo, F.C.U, 1996

**BÉRTOLA, Luis**, “La industria manufacturera uruguaya 1913-1961”, Montevideo, Facultad de Ciencias sociales, CIEDUR, 1991

**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, y YAFFÉ, Jaime**: “La larga marcha hacia un frágil resultado”, *El Uruguay del Siglo XX: La Economía*. Montevideo, Banda Oriental, 2003

**BROU/BCU** Cuentas Nacionales 1968

**FAROPPA, Luis A**, “El desarrollo económico del Uruguay”, Montevideo, Oficina del libro CECEA, 1965.

**FREGA, Ana; Maronna, Mónica; TROCHÓN, Ivette**: “Los consejos de salarios como experiencia de concertación”, en Cuadernos del CLAEH n° 33, 1985.

**INSTITUTO DE ECONOMÍA**, “El proceso económico del Uruguay”, Montevideo, Dpto de publicaciones de la Universidad de la República, 1969.

**LEY N° 10.499**, 12 de Noviembre de 1943.

**MARGOLIS, Efrain, PIAZZA DE SILVA, Nelly**, “Estudio de las características de la atención médica en el Uruguay”, Montevideo, P.P.S/O.M.S, 1984

**MILLOT, Julio; SILVA, Lindor; SILVA, Carlos**, “El desarrollo industrial del Uruguay”, Montevideo, Facultad de Ciencias Económicas y administración, 1972.

**NAUHM, B; COCCHI, A; FREGA, A; TROCHÓN, I**: “Crisis política y recuperación económica 1930-1958”, Montevideo, EBO-La República, 1998.

**LEY N° 10.499**, 12 de Noviembre de 1943.

**OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO**, “Plan de desarrollo 1973-1977”, Presidencia de la República, 1973, Volumen 6

**PORRINI, Rodolfo**, “La nueva clase trabajadora uruguaya (1940-1950)”, Montevideo, Dpto de publicaciones de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, 2005.

#### **SITIOS WEB**

<http://www.rau.edu.uy/uruguay/cultura/histoweb.htm>

<http://www.rau.edu.uy/uruguay/cultura/histoweb1.htm#11>

# 10- ANEXO DOCUMENTAL

## 10.1- Clasificación de los tipos de ocupación

A continuación se detalla la metodología para clasificar las categorías por Tipos de ocupación (TO). La misma se desprende de Clasificación Internacional de Ocupaciones de 1988 (CIUO-88) adaptada para el Uruguay (CNUO-95), a la cual se le realizó algunas modificaciones en función de los objetivos de la presente investigación:

### **TO 1: Personal directivo y Profesionales (Grupos 1 y 2 de la CIUO)**

El grupo 1 de la CIUO está compuesto por aquellos profesionales que se encargan de definir y formular las políticas del gobierno nacionales, las leyes y reglamentos y vigilar su aplicación, representar al gobierno nacional y actuar en su nombre, o preparar, orientar y coordinar la política y la actividad de una empresa o de un organismo, o de sus departamentos y servicios internos.

El grupo 2 de la CIUO comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño conocimientos profesionales de alto nivel y experiencia en materia de ciencias físicas y biológicas o ciencias sociales y humanidades. Sus tareas consisten en ampliar el acervo de conocimientos científicos o intelectuales, aplicar conceptos y teorías para resolver problemas o, por medio de la enseñanza, asegurar la difusión sistemática de esos conocimientos.

Son pocos casos ya que estos trabajadores predominantemente no integran el sindicato y negocian sus salarios directamente con los dueños de la empresa.

### **TO 2: Técnicos y profesionales de nivel medio (Grupo 3 de la CIUO)**

Este grupo comprende las agrupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño conocimientos técnicos y experiencia de una o varias disciplinas de las ciencias físicas y biológicas o de las ciencias sociales y las humanidades. Esas tareas consisten en llevar a cabo labores técnicas relacionadas con la aplicación de conceptos y métodos en relación con las esferas ya mencionadas y en impartir enseñanza de cierto nivel. Algunos casos serían: viajantes, compradores, dibujantes, informáticos, fotógrafos, agentes de bolsa, agentes de aduana, inmobiliarios, tenedores de libros, ayudante de químico.



### **TO 3: Empleados de oficina (Grupo 4 de la CIUO)**

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

Incluye a los jefes de sección, auxiliares de todo nivel y cajeros entre otros.

### **TO 4: Empleados de Servicios y vendedores de comercios y mercados (Grupo 5 de la CIUO)**

Este grupo comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para la prestación de servicios personales y servicios de protección y seguridad o la venta de mercancías en un comercio o mercados. Dichas tareas consisten en servicios relacionados con los viajes, los trabajos domésticos, la restauración, los cuidados personales, la protección de personal y bienes, el mantenimiento del orden público o la venta de mercancías en un comercio. A vías de ejemplo; guardas, mozos, cocineros, vendedores, promotores, corredores, comisionistas.

### **TO 5: Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios y Operadores y montadores de instalaciones y máquinas (Grupos 7 y 8 de la CIUO)**

Comprende aquellas personas capacitadas para ejercer oficios de artesanía y artes mecánicas así como otros a fines, lo cual, exige la capacidad de utilizar máquinas y herramientas y el conocimiento de cada una de las etapas de la producción y de la naturaleza de cada una de las aplicaciones de los productos fabricados. Sus tareas consisten en extraer materias primas del suelo, construir edificios y otras obras, fabricar diversos productos y artesanías.

También se incluyen aquí a las personas que se encargan de atender y vigilar el funcionamiento de máquinas e instalaciones industriales de gran tamaño y a menudo automatizadas. Sus tareas consisten en atender y vigilar las máquinas y materiales para la explotación minera, las industrias de transformación y otras producciones, conducir vehículos, conducir y operar instalaciones móviles y montar componentes de productos. Básicamente son obreros calificados, y los casos típicos que aparecen en los laudos son oficiales, capataces, supervisores de planta y choferes.

### **TO 6: Obreros semi calificados (No presente 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.

#### **TO 7: Trabajadores no calificados (Grupo 9 de la CIUO)**

Este grupo comprende a todos aquellos trabajadores que realizan tareas relativamente sencillas que requieren pocos conocimientos y capacitación previa. Se refieren a tareas que muchas veces requieren un esfuerzo físico importante y poca capacidad de decisión. Integran este grupo todo el personal dependiente como por ejemplo los peones, serenos, limpiadores, porteros y los ayudantes de oficios

#### **TO 8: Aprendices de fábrica (No presente en la CIUO)**

Este grupo comprende a todos aquellos trabajadores jóvenes que recién están ingresando al mercado laboral y comienzan a formarse paulatinamente en las diversas tareas.

#### **TO 9: Aprendices de oficina. (No presente en la CIUO)**

Esta categoría comprende, al igual que la anterior, todos aquellos trabajadores jóvenes que inician su carrera laboral aunque con la diferencia que se incluyen aquí sólo aquellos que trabajen en una oficina o similar. Los típicos casos son mensajeros y cadetes.

Los Aprendices, Tipos de Ocupación 8 y 9, consideran también a todas las categorías que tienen un límite de edad (21 años o menos), aunque no sean estrictamente aprendices.





## 10.5- Esquema de laudos vigentes para el grupo 4

SUBGRUPO	1947				1948				1949				1950				1951				1952				1953				1954				1955				1956				1957				1958				1959				1960																															
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	C	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	C	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	C	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	C	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	C	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	C	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	C	N	D
4- Hospitales.... (4) Obreros													511113-511231-521231												540726-540823-550107-561002												570201-580417												590112																																			
4- Hospitales.... (4) Personal directivo																																					570824												590318												601101																							
4- Sociedades mutualistas.... (5)													530312-530811												No fue encontrado												600511																																															
4- Asociaciones e Instituciones.... (6)													520118												540809												570515												580719												590401												601116											
4- Comisión administradora.... (7)													511229												520513												550112												Modificación del subgrupo (*)												591204																							
4- Liga Uruguaya contra.... (8)													520811-520901												551116												571213-571218-580116-580116B-580524 (**)												600203																																			
4- Enseñanza													No fue encontrado												560623												580721																																															

(4) Hospitales, Sanatorios, Clínicas particulares en general, Casas de Salud, Masajistas, Pedicuros, Mecánica y prótesis dental, Laboratorios de análisis clínicos, clínicas veterinarias de propiedad privada y similares de grupo 4.

(5) Sociedades Mutualistas de asistencia Médica

(6) Asociaciones e Instituciones Gremiales, Culturales, etc.

(7) Comisión administradora del Field Oficial (C.A.F.O), oficina de balnearios, estudios jurídicos.

(8) Liga Uruguaya contra la tuberculosis y e instituciones similares.

(9) Entidades deportivas tanto profesionales como amateurs

(\*) El subgrupo "Liga Uruguaya contra la tuberculosis y e instituciones similares" se disolvió, y luego las empresas que lo integraban pasaron a estar incluidas en el laudo de "Instituciones de beneficencia de Montevideo".

(\*\*) Se incluyeron cuatro laudos distintos que incluyen al mismo grupo y con la misma vigencia, pero , por que diferían según la cantidad de socios y la cuota social que cobraban las instituciones

Legenda: en verde los laudos procesados por trabajos monográficos anteriores. En celeste y azul los laudos procesados en este estudio. Los números son la fecha de publicación en el diario oficial AA/MM/DD

Fuente: elaboración propia en base al procesamiento de laudos publicados en el diario oficial