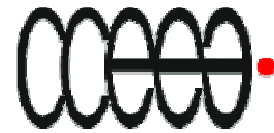




UNIVERSIDAD  
DE LA REPUBLICA  
URUGUAY

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE ADMINISTRACIÓN  
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA



Monografía para la obtención del título de grado de la  
Licenciatura en Economía

# LOS CONSEJOS DE SALARIOS EN EL URUGUAY 1948 - 1955

Los casos de los grupos: 8. Industria del cuero y fabricación de calzados; 10. Industria de la confección y afines; 11. Industria del vidrio; 13. Industria química y 14. Industria del caucho

**FEDERICO KOCI - MILTON SÖRENSEN**  
Tutor: Ec. JORGE NOTARO

Montevideo, Uruguay

Junio de 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 1948 – 1955. Los casos de los grupos: 8. Industria Del cuero y fabricación de calzado; 10. Industria de la confección y afines; 11. Industria Del vidrio; 13. Industria química y 14. Industria Del caucho.

Autores: Federico Koci, C.I.: 3403333-8  
Milton Sörensen, C.I.: 4238220-6

Tutor: Ec. Jorge Notaro

Carrera: Licenciatura en Economía

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

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

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

## **AGRADECIMIENTOS**

Queremos agradecer a nuestras familias por acompañarnos durante toda esta etapa y muy especialmente a nuestro tutor Ec. Jorge Notaro por su constante dedicación y apoyo para la realización de este trabajo.

## 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 este trabajo consiste en analizar la variación de los salarios mínimos, en términos reales, fijados por los Consejos de Salarios para los Grupos Cuero y fabricación de calzado, Confecciones y afines, Vidrio, Química y Caucho durante el periodo 1948-1955, y dar respuesta respecto a si se lograron aumentos en los niveles de salarios reales mínimos fijados por los Consejos al final del período de estudio en comparación con el inicio del mismo.

El principal resultado obtenido fue que no todos los grupos presentaron aumentos. En la Química, el Vidrio y el Cuero aumentaron, pero no sucedió lo mismo para el Caucho y Confecciones que a pesar de tener un comportamiento fluctuante, presentaron un leve descenso.

En lo relativo a los salarios por tipo de ocupación, se observó que aquellas categorías asociadas a menores de niveles de calificación fueron las que obtuvieron los mayores aumentos relativos.

Con respecto al sistema de relaciones laborales, en cuanto al grado de confrontación-cooperación entre las partes, surge del análisis que gracias a los procesos de negociación se alcanzó acuerdo en la mayoría de los casos, destacándose en este sentido el rol fundamental que tuvo el Poder Ejecutivo. Respecto a la discriminación de género, esta fue detectada en la generalidad de los grupos, no detectándose grandes avances en pro de una mayor igualdad con el transcurso de las diferentes rondas.

## **SIGLAS UTILIZADAS**

CIDE: Comisión de Inversiones y Desarrollo Económico

CIUO-88: Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones

CS: Consejos de Salarios

INE: Instituto Nacional de Estadística

ISI: Industrialización sustitutiva de importaciones

PBI: Producto Bruto Interno

PE: Poder Ejecutivo

SRLL: Sistema de Relaciones Laborales

TO: Tipo de Ocupación

VAB: Valor Agregado Bruto

## ÍNDICE

HOJA DE APROBACIÓN .....	ii
AGRADECIMIENTOS .....	iii
RESUMEN .....	iv
SIGLAS UTILIZADAS .....	vi
ÍNDICE.....	vii
1 - INTRODUCCIÓN .....	1
2 - MARCO TEÓRICO Y CONTEXTO HISTÓRICO .....	5
2.1 - Marco teórico metodológico .....	5
2.2 Los Consejos de Salarios .....	7
2.3 - Hipótesis de investigación y aspectos operativos.....	11
2.4 – Contexto histórico .....	17
3 - GRUPO 8 INDUSTRIA DEL CUERO Y FABRICACIÓN DE CALZADO .....	23
3.1 - Descripción del grupo y los subgrupos.....	23
3.2 - Contexto histórico específico.....	24
3.3 - Nivel y evolución de los salarios por TO.....	25
3.4 - Análisis cualitativo .....	30
3.5 - Conclusiones sobre el Grupo .....	35
4 - GRUPO 10 INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN Y AFINES.....	38
4.1 - Descripción del grupo y los subgrupos.....	38
4.2 - Contexto histórico específico.....	39
4.3 - Nivel y evolución de los salarios por TO.....	40
4.4 - Análisis cualitativo .....	45
4.5 - Conclusiones sobre el Grupo .....	49
5 - GRUPO 11 INDUSTRIA DEL VIDRIO .....	53
5.1 - Descripción de grupo y los subgrupos.....	53
5.2 - Contexto histórico específico.....	54
5.3 - Nivel y evolución de los salarios por TO.....	55
5.4 - Análisis cualitativo .....	58

5.5 - Conclusiones sobre el Grupo .....	61
6 - GRUPO 13 INDUSTRIA QUÍMICA .....	65
6.1 - Descripción de grupo y los subgrupos.....	65
6.2 - Contexto histórico específico.....	65
6.3 - Nivel y evolución de los salarios por TO.....	68
6.4 - Análisis cualitativo .....	73
6.5 - Conclusiones sobre el Grupo .....	77
7 - GRUPO 14 INDUSTRIA DEL CAUCHO .....	80
7.1 - Descripción del grupo y los subgrupos.....	80
7.2 - Contexto histórico específico.....	81
7.3 - Nivel y evolución de los salarios por TO.....	83
7.4 - Análisis cualitativo .....	87
7.5 - Conclusiones sobre el Grupo .....	93
8 -CONCLUSIONES FINALES .....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	104

## ANEXO DIGITAL

- a) Anexo Metodológico
- b) Laudos Diario Oficial
- c) Formularios con análisis de resoluciones de CS
- d) Anexo Estadístico



## 1 - INTRODUCCIÓN

A los efectos de realizar esta investigación podemos destacar entre las principales motivaciones la importancia que tienen los salarios como determinantes de la calidad de vida para la gran mayoría de las personas.

A su vez esta época presenta la particularidad de la existencia de un mecanismo de negociación colectiva tripartita, innovador para ese entonces, que se materializó en la conformación de un escenario inédito en la región dentro de un SRLL. Los Consejos de Salarios modificaron la forma en que se relacionaban los actores sociales, contribuyendo junto a otros condicionantes en la determinación de los salarios y en las condiciones de trabajo y por ende en la distribución de la riqueza y el nivel de vida de las personas.

Otro aspecto a destacar que nos impulsó a la realización de la presente investigación fue la metodología utilizada, en la cual se combinó la herramienta de Taller, que implicó un trabajo colectivo, con el esfuerzo individual para el desarrollo de cada monografía.

Dada la inquietud planteada, el objetivo de este trabajo consiste en analizar la variación de los salarios reales fijados por los Consejos de Salarios de los Grupos: 8 Industria del cuero y fabricación de calzado, 10 Industria de la confección y afines, 11 Industria del Vidrio, 13 Industria química y 14 Industria del caucho, durante el período 1948-1955. En

segundo lugar, con la información obtenida de los laudos se procurará relevar y analizar algunos aspectos del sistema de relaciones laborales para los grupos estudiados.

Por lo tanto este trabajo no pretende explicar cómo se determinan los salarios, problema que llevaría hacia la contrastación de teorías sobre la formación de los salarios y el papel de las instituciones, destacándose en tal sentido el carácter descriptivo del trabajo.

Para la realización del mismo se plantea la necesidad de identificar en una primera instancia los salarios por categoría en los laudos que se publican en el Diario Oficial, clasificarlos según los niveles de calificación que se estiman con los tipos de ocupación según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88) adaptada a los objetivos de la investigación, deflactarlos con el IPC y analizar su evolución de acuerdo a los objetivos planteados. La base de datos que se construye permite caracterizar los niveles de salarios y es un punto de partida para la búsqueda de explicaciones.

Se intentará dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿Aumentaron los salarios fijados por los CS en términos reales? ¿Fueron distintos estos aumentos según los grupos, los subgrupos y/o los niveles de calificación? ¿Cómo se adoptaron las resoluciones? ¿Hubo reservas por parte de alguno de los actores, al aprobarse las mismas? ¿Existen indicadores

visibles de discriminación de género? ¿Se utilizan remuneraciones variables, y en caso afirmativo, en qué condiciones?

Los resultados son originales ya que las preguntas formuladas no tienen respuesta hasta el momento para los Grupos que se investigan en el presente trabajo. También lo son la fuente utilizada, la metodología de procesamiento de la información y la contextualización de cada uno de los Grupos.

El trabajo forma parte de una línea de investigación sobre “La consolidación de los Consejos de Salarios, Uruguay 1950 – 1960”. En el momento de diseñar esta línea de investigación se dispuso de los resultados de la línea “El origen de los Consejos de Salarios en el Uruguay”, conformada por cinco monografías<sup>1</sup>, un documento de trabajo<sup>2</sup> y un libro<sup>3</sup>.

Los integrantes de los equipos de los cuatro proyectos monográficos de la línea de investigación sobre la consolidación de los Consejos trabajamos colectivamente en un taller el diseño de los proyectos, incluyendo el marco teórico metodológico y el contexto histórico que integran los dos primeros capítulos, así como en la elaboración de una base de datos con las fechas de publicación en los Diarios Oficiales de

---

<sup>1</sup> VIERA, 2009; CHEVALIER et al, 2010; BRUTTEN et al, 2010; GASTAMBIDE et al, 2010. CASTRO et al, 2010.

<sup>2</sup> NOTARO, J, “Los Sistemas de Relaciones Laborales. Un enfoque macrosocial desde el Cono Sur de América Latina.”, IECON DT 04/10, 2010.

<sup>3</sup> NOTARO, J.; FERNÁNDEZ CAETANO, C. (Coordinadores), “El origen del Sistema de Relaciones Laborales en el Uruguay”, IECON DT 01/11.

todos los laudos desde 1948 hasta 1960. Cada equipo trabajó con autonomía en el procesamiento y análisis de información para estimar la variación de los salarios reales de los Grupos que forman parte de cada monografía y que se presentan en los siguientes capítulos, las conclusiones finales y los anexos.

## 2 - MARCO TEÓRICO Y CONTEXTO HISTÓRICO

### 2.1 - Marco teórico metodológico

A la hora de analizar los CS se debe de tener presente la existencia de algunos aspectos de los mismos como la cobertura, el grado de sindicalización medido por la cantidad de asalariados sindicalizados, la centralización y la coordinación que son determinantes del sistema de negociación colectiva.

En este sentido existen teorías a nivel microeconómico que han estudiado y modelizado la negociación. Desde los más simplistas que perciben al sindicato como un monopolio vendedor de servicios hasta aquellos que introducen la maximización de utilidad del sindicato, la cual toma en cuenta tanto el salario como el empleo.

Basados en el trabajo de Amarante y Bucheli titulado “Negociación salarial colectiva: revisión de la literatura y de la experiencia en Uruguay 2005-2006”, repasamos los siguientes modelos: el denominado *right-to-manage* (derecho a gestionar) supone que el sindicato negocia el salario y la empresa el nivel de empleo y de este concluye que cuanto mayor es el poder sindical, mayor será el salario y menor la contratación de trabajadores. Con un enfoque más interdependiente está el modelo de negociación eficiente que supone un equilibrio simultáneo, ya que es de la propia negociación entre trabajadores y empresarios que se determinan ambas variables: salario y empleo. Derivándose de esto que el mayor

poder sindical implica mayor empleo. Para cerrar esta revisión nombrar las modelizaciones que explicitan que los negociadores sindicales representan exclusivamente a los ocupados, por lo tanto, los desempleados están excluidos del proceso de negociación. Estos modelos denominados *insiders-outsiders* apuntan a describir los comportamientos sindicales que refuerzan la segmentación del mercado de trabajo y por qué los sindicatos ante un aumento de la demanda optan por aumentar el salario en lugar del empleo<sup>4</sup>.

A los efectos del presente trabajo el objetivo del marco teórico ubicará a los CS como una parte del Sistema de Relaciones Laborales, más precisamente como uno de sus elementos, los escenarios.

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

Se considera "escenarios" a quienes, cómo y qué negocian; comprende las instituciones (ámbitos u organismos), los procedimientos (o formas) de relación de los actores, las normas legales que definen sus funciones y competencias, y los temas que se discuten (contenidos). Entre los contenidos, en primer lugar la fijación de salarios, las condiciones de

---

<sup>4</sup> AMARANTE, V.; BUCHELI, M.: "Negociación salarial colectiva: revisión de la literatura y de la experiencia en Uruguay 2005-2006", Montevideo: Cepal, 2007, pp 6-13.

trabajo y los procedimientos de prevención y resolución de conflictos. Los escenarios fundacionales se crearon con el objetivo de canalizar el conflicto entre los actores colectivos por la fijación de salarios. Su análisis incluye la negociación colectiva, sus protagonistas, los procedimientos, el nivel y las materias negociadas, la estructura y niveles de articulación, así como los derivados de las cuestiones de encuadramiento de la representación sindical y empresarial<sup>5</sup>.

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

## 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).

---

<sup>5</sup> NOTARO, J.: "Los Sistemas de Relaciones Laborales. Análisis desde el Cono Sur de América Latina", en *Brazilian Journal of Latin American Studies*. Número 18, enero – junio. Cadernos PROLAM/USP, 2011, pp. 128-145.

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

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

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

La Ley definió los procedimientos y los contenidos de las negociaciones, cada 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 15º).

En 1944 comenzaron a convocarse las elecciones de representantes de empresarios y trabajadores, se inició el funcionamiento de los primeros Consejos y se resolvieron 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 en trece grupos y un subgrupo sobre los que se dispone de información. Se aprecian altos porcentajes de votantes de los obreros con relación al número de habilitados, que van desde mínimos de 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 con un 8%. 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<sup>6</sup>.

Los Consejos 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,

---

<sup>6</sup> ABDALA, S. “Consejos de Salarios. Jurisprudencia”. Montevideo: Monteverde y Cía. 1946.

desde la estrategia agroexportadora 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.

Desde la óptica gubernamental el nuevo escenario facilitaba el entendimiento, promovía la pacificación y la armonía social, junto con un objetivo de justicia social, ya que permitiría mejorar los salarios de los trabajadores sin organización sindical. El 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.”<sup>7</sup>

El Estado asumió un papel protagónico en la articulación entre las organizaciones sociales en los conflictos sociales y su institucionalización. Según Jacob (citado por Porrini, 2005: 134) se observaba la “búsqueda de un modelo armónico de acción entre los administradores del Estado, los grupos de presión patronales y en ocasiones representantes de otros intereses (cooperativas, agricultores, etc.)” Para Frega, Maronna y Trochón (1985a: 28), “el gobierno a partir de los años 40 buscará

---

<sup>7</sup> *Ibidem*, pp. 11-12.

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 - Hipótesis de investigación y aspectos operativos**

Como se comentó anteriormente, el objetivo central de los trabajos monográficos de esta nueva línea de investigación (“La consolidación de los Consejos de Salarios, Uruguay 1950 – 1960”) es identificar los cambios en los salarios reales fijados en las rondas de los Consejos desde 1950 y si la respuesta fue la misma para los diversos grupos, subgrupos y tipos de ocupación, dándosele continuidad así al análisis realizado previamente en la primera línea de investigación: “El origen de los Consejos de Salarios en el Uruguay”. En segundo lugar, relevar y analizar algunos aspectos del SRLL con la información de los laudos y una revisión bibliográfica.

Dada su interdependencia con múltiples variables, el análisis de la evolución de los salarios reales se debería de abordar teniendo en cuenta esta relación multifactorial. En relación a esto varios autores coinciden en que los CS fueron un instrumento explicativo fundamental de los

aumentos salariales. Tal es el caso de Bértola, que considera entre las principales causales del aumento del salario real a “La creación de los Consejos de Salarios en 1943, que fijaron los salarios mínimos en negociaciones tripartitas entre trabajadores, empresarios y el Estado” (Bértola, 1991: 203-204). Por su parte, Camou sostiene que “La etapa de la relación salarial regulada y especialmente la instauración de los Consejos de Salarios integrados por trabajadores, Estado y empresarios, repercuten en un importante aumento del salario real” (Camou, 2000: 6-7).

Mientras tanto en la anterior línea de investigación se relativizan estas informaciones, dado que se encuentra evidencia de que los CS fueron condición necesaria pero no suficiente para explicar los aumentos de salarios reales. “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...”. (Notaro *et al*; 2011,54).

Por lo tanto se plantea la siguiente hipótesis: **los salarios mínimos por tipo de ocupación fijados por los Consejos de Salarios aumentaron en términos reales durante todo el período 1948-1955.**

A estos efectos, nos proponemos analizar la evolución de dichos salarios en el período, y si la respuesta fue la misma para los diversos grupos, subgrupos y tipos de ocupación. Con este fin, la primera etapa consistió en la búsqueda y recopilación de las resoluciones publicadas en el DO<sup>8</sup> de las rondas de los CS entre 1948 y 1955, para los cinco grupos analizados.

En la siguiente etapa se procesó y sistematizó la información contenida en los laudos, mediante el llenado de formularios<sup>9</sup> en planillas electrónicas, organizadas por subgrupos donde se detallaron los salarios nominales mínimos por categoría contemplados en cada uno de los laudos aprobados en las respectivas rondas de negociación. Dado el gran número de categorías, se optó por un criterio de agrupación del cual surgen nueve TO, basados en la clasificación de la CIUO 88 adaptada a los objetivos de la investigación.

Los Tipos de Ocupación fueron:

1. Personal directivo y Profesionales (Incluye 1 y 2 de la CIUO). Son pocos casos ya que estos trabajadores predominantemente no integran el sindicato y negocian sus salarios directamente con los dueños de la empresa.

---

<sup>8</sup> Las resoluciones se encuentran en el Anexo Digital.

<sup>9</sup> Los mismos se encuentran en el Anexo Digital.

2. Técnicos y profesionales de nivel medio (Es el 3 de la CIUO). Viajantes, compradores, dibujantes, informáticos, fotógrafos, agentes de bolsa, agentes de aduana, inmobiliarios, tenedores de libros, ayudante de químico, entre otros.

3. Empleados de oficina. Incluye a los jefes de sección, auxiliares de todo nivel, cajeros, entre otros.

4. Empleados de Servicios y vendedores; guardas, mozos, cocineros, vendedores, promotores, corredores, comisionistas, entre otros.

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

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

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

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

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

Para el cálculo de los salarios mínimos nominales de cada mes, debido a que estos estaban definidos en algunos casos para jornadas laborales con distintas extensiones horarias, se trabajó con la siguiente regla a los efectos de lograr cierta uniformidad: todas las jornadas tienen una extensión de 8 horas y los salarios mensuales se componen por 25 jornales.

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 adquisitivo de los trabajadores durante el período. Siguiendo con el criterio tomado en la línea de investigación anterior, se utilizó como deflactor el IPC<sup>10</sup> con base en el promedio del año 1943, año en que fue dictada la Ley de Consejos de Salarios. En tal sentido se utilizó la siguiente fórmula<sup>11</sup>:

$$SALARIO REALi = SALARIO NOMINALi / IPCi$$

---

<sup>10</sup> Calculado por el INE.

<sup>11</sup> En este sentido los salarios reales de los trabajadores estarán expresados a precios promedio del año 1943.

Donde el subíndice  $i$  hace referencia al mes calculado.

Para obtener el salario promedio para cada TO, dado que no se encontró información sobre la cantidad de trabajadores ocupados en cada una de las categorías, se utilizó el promedio aritmético de los salarios de las categorías clasificadas dentro de cada TO. Una limitación de esto es que no se ve reflejada la participación relativa de cada categoría (representada por el número de trabajadores) en el total del TO.

Para el caso de la estimación de los promedios salariales de cada grupo, se utilizó la siguiente metodología a los efectos del armado de los ponderadores de cada TO. Esta comprendió dos fases: a) utilizar los datos de la distribución entre obreros y empleados por grupo<sup>12</sup>; y b) armar los ponderadores para cada tipo de ocupación dentro de la Industria Manufacturera<sup>13</sup>. Combinando ambas fuentes, se armaron los ponderadores por TO para cada grupo<sup>14</sup>. Este método de estimación de los salarios promedios de cada grupo intenta agregar originalidad a la hora de encontrar una mejor aproximación a los verdaderos promedios salariales.

También se buscó realizar una ponderación por subgrupo, pero dada como estaba clasificada la información disponible<sup>15</sup>, solo fue posible

---

<sup>12</sup> MILLOT, J., SILVA, C. Y SILVA, L. "El desarrollo industrial del Uruguay de la crisis de 1929 a la posguerra", Montevideo: Udelar / Instituto de Economía, 1973, Anexos.

<sup>13</sup> Construido a partir de datos del Censo de 1963.

<sup>14</sup> Incluidos en el Anexo Digital.

<sup>15</sup> Esta se encuentra en el Censo de 1963, pero clasificada de manera diferente que en el Decreto 815/944, el cual definía los diferentes grupos para los CS.



hacerlo para la Industria Química. Por tanto, el promedio de este grupo contempla tanto el peso relativo de cada TO como así también el de cada subgrupo.

Para finalizar esta sección debemos aclarar que los salarios del TO 1 no se tendrán en cuenta para la estimación de los promedios grupales, dado que distorsionan las medidas ya que son muy pocos y con remuneraciones altas. En las primeras rondas se encuentran pocos casos y con el tiempo dejaron de formar parte de los laudos por ser personal de confianza. En síntesis, sin el TO 1 los promedios representan mejor los salarios de obreros y empleados.

## **2.4 – Contexto histórico**

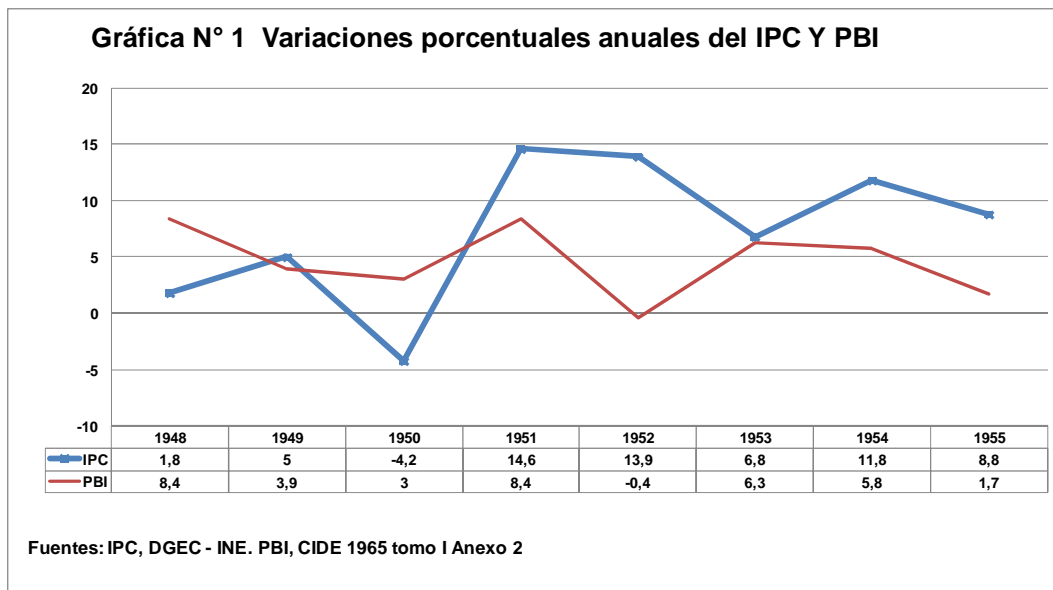
En esta sección se presentan los aspectos políticos, económicos y sociales que se consideran de mayor importancia para el funcionamiento de los Consejos y la fijación de los salarios.

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

La economía del período post Segunda Guerra Mundial se caracterizó por el rápido crecimiento promovido por la ISI para el mercado interno hasta mediados de la década de los años cincuenta, su estancamiento posterior, el aumento progresivo de la inflación y el comienzo de problemas en las relaciones económicas internacionales.

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. Durante la Segunda Guerra Mundial la economía se estancó. Al desabastecimiento producto de 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 la Gráfica N°1, desde 1948 a 1955 el PBI creció a una tasa media acumulativa anual de 4.6%. La inflación, medida por el Índice de Precios al Consumo (IPC) presenta dos períodos muy distintos, con un promedio de un 0,9% durante los primeros tres años del período y una tendencia ascendente en los años siguientes con un promedio de 11,2 % en 1951 -1955.



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). Las tasas estimadas de crecimiento industrial se sitúan entre un mínimo de 4.2% y un máximo de 6.5% para el período 1930-1955, con mayores tasas a partir de 1945 en todas las estimaciones.

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. Los Activos Netos con No Residentes tuvieron un promedio anual de 139.2 millones de dólares en los primeros cinco años de la década de los años cincuenta.

El control del comercio exterior fue un componente decisivo en este proceso. El sistema de tipos de cambio múltiples para las exportaciones se complementó con un tipo de cambio fijo en \$1.90 por dólar para las importaciones<sup>16</sup> 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 condicionantes del agotamiento del crecimiento se destacan el estancamiento ganadero, el proteccionismo agrícola de los países desarrollados que limitaron el ingreso de divisas; la incapacidad de la industria para aumentar su productividad estimulada por la protección indiscriminada<sup>17</sup>.

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

---

<sup>16</sup> IECON. “Estadísticas Básicas”, Montevideo, 1969b, p. 110.

<sup>17</sup> BERTINO, M.; BERTONI, R.; TAJAM, H.; YAFFÉ, J. “La larga marcha hacia un frágil resultado”, en *El Uruguay del Siglo XX: La Economía*, Montevideo, EBO, pp. 60:61.

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” (Porrini, 2005: 8) por la convergencia de trabajadores inmigrantes y del interior del país, así como la incorporación de mujeres y jóvenes, con una diversidad ideológica y organizativa “en lo que pensamos fue su proyección histórica en la vida social y política de las agitadas décadas siguientes de los 50 y 60”.

Como apoyo al neo – batllismo 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 los que se sumaron los agricultores concentrados en Paysandú, Canelones y Colonia. El proletariado urbano tuvo condiciones favorables para el logro de diversas reivindicaciones. Se señalan como opositores al proyecto a los propietarios rurales, el gran comercio tradicional y el sector financiero (Nahum *et al*, 1998. 101:102).

La economía tenía una gran dependencia de la moneda extranjera que generaban casi exclusivamente las exportaciones de carne y lana, para importar petróleo, materias primas para la industria, maquinarias y algunos alimentos. Los ganaderos tenían como instrumento “retener su producción”, lo que provocaba escasez de moneda extranjera y limitaba

las importaciones, se perdían reservas y el país quedaba al borde de la incapacidad de pagos externos<sup>18</sup>.

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 funcionó en ese círculo vicioso de estancamiento del nivel de actividad, pugna distributiva e inflación. Por períodos mejoraban los salarios reales o la rentabilidad industrial y comercial, la devaluación mejoraba los ingresos de los ganaderos y deterioraba los de los actores urbanos, y en ese relativo empate social y económico funcionaba la economía uruguaya.

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

---

<sup>18</sup> IECON. "El proceso económico del Uruguay", *Montevideo*: FCU, 1969<sup>a</sup>, pp. 314-322.

## **3 - GRUPO 8 INDUSTRIA DEL CUERO Y FABRICACIÓN DE CALZADO**

### **3.1 - Descripción del grupo y los subgrupos**

El grupo 8 fue definido en el decreto de abril de 1944 como “Industria del Cuero y Fabricación de Calzados” y para la implementación de los CS se crearon 3 subgrupos que se mantuvieron inmodificados durante el periodo analizado, ellos son: 8A “Curtiembres y Peladeros”; 8B “Fabricas de Calzado, Alpargatas, Zapatillas y Zuecos, Talleres de Zapatería de Medida, Talleres de Aparado, Talleres de Compostura de Calzado”; 8C “Fabricas de Carteras y Valijas, Correas, cinturones, pelotas de futbol, fabricas de guantes no incluidas en otros grupos, talabarterías, fabricas de camperas de cuero”. Dada esta división se observa que los subgrupos 8B y 8C son más homogéneos entre sí en relación con el 8A ya que los primeros comparten la característica de requerir un mayor grado de industrialización comparado con este último. El Subgrupo C produce bienes de menor valor y con menores niveles de demanda interna, lo que permite suponer que las empresas son de menor tamaño que las curtiembres o las fábricas de zapatos, lo que incide sobre la capacidad de pago de las empresas, el menor desarrollo de la organización sindical y los niveles de salarios.

En el periodo de análisis se concretaron cuatro rondas de negociación para cada uno de los subgrupos, totalizándose una aprobación de 20

laudos incluyéndose aquellos de carácter complementario. Un aspecto a destacar en este grupo es la regularidad en la vigencia de los laudos que en su mayoría tuvieron una extensión de 2 años.

### 3.2 - Contexto histórico específico

Dentro de la industria manufacturera este grupo forma parte de aquellas industrias clasificadas como tradicionales. Como principales características a destacar mencionamos: es un sector procesador de materias primas nacionales y en consideración al factor de producción utilizado, se caracteriza por su intensiva utilización del recurso mano de obra<sup>19</sup>. Por otro lado, al interior del grupo se observa una integración vertical entre los subgrupos, ya que el subgrupo 8A además de exportar la mayor parte de su producción, es el abastecedor de la principal materia prima utilizada por los subgrupos 8B y 8C.

Las ramas tradicionales de la industria presentaron en el período de estudio un crecimiento menor que el promedio de la industria manufacturera en su conjunto. En particular, la industria del cuero y derivados presentó indicadores negativos en cuanto a su desempeño, como ser una tasa de crecimiento acumulativa anual del VAB negativa del orden del 0,6 % en el período 1943-1956<sup>20</sup>. Esto tuvo como consecuencia una baja en la participación relativa del VAB del Cuero y sus

---

<sup>19</sup> Cepal (2007) citado en ARNABAL, R.; BERTINO, M. Y FLEITAS, S. "Una revisión del desempeño de la industria en Uruguay entre 1930 y 1959", Montevideo: DT 02/11 IECON / FCEA / UdelAR, 2011, pp. 10-20.

<sup>20</sup> Ibidem.



manufacturas en el total de la Industria Manufacturera, que pasó de un 3,8 % en 1943 a un 1,5 % en 1956.

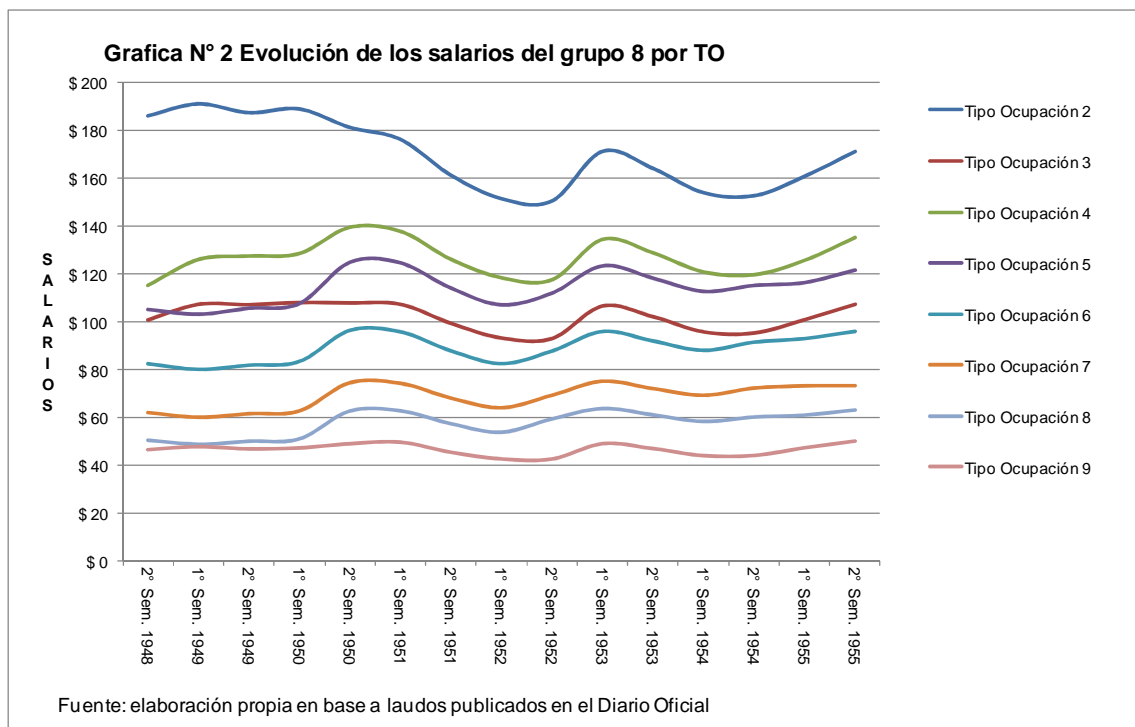
Otro indicador que refleja esta situación de pérdida de dinamismo del sector es la baja en la participación relativa de las exportaciones de cueros durante el periodo, pasando de un 12,3% en 1948 a un 8,2% en 1955<sup>21</sup>.

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

En términos generales podemos observar dos tipos de comportamiento bien diferenciados en el período de estudio. Mientras que por un lado los TO relacionados a empleados, es decir los TO 2, 3, 4 y 9, presentaron tendencias negativas o nulas en el mejor de los casos; en cambio los TO relacionados a obreros, TO 5, 6, 7 y 8, muestran una tendencia positiva y casi idéntica para cada uno de estos. A continuación se presenta la Gráfica N° 2, en la cual se observa la evolución de los promedios de los salarios mínimos reales por TO para el presente grupo.

---

<sup>21</sup> BÉRTOLA, L. "La industria manufacturera uruguaya 1913-1961", Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales - CIEDUR, 1991.



Como puede observarse, en lo relativo a los empleados, la evolución de los promedios de los salarios reales de cada TO fue muy diferente entre cada uno de ellos. Si bien el TO 2 mantuvo los mayores niveles salariales a lo largo del período, fue el que presentó la tendencia negativa de mayor magnitud. En el inicio fue clara la caída para este TO, influida por la incorporación de la categoría en la negociación de los laudos del subgrupo C, que con salarios más bajos que los de subgrupo B, hizo caer el promedio. De todos modos la tendencia fue decreciente para ambos subgrupos en lo relativo a este TO. A partir de 1952 el TO 2 comienza a tener un comportamiento que intercaló subas y bajas del salario real.

Los TO 4 y 3 son los que siguen respectivamente, en cuanto a niveles de salarios de empleados. Estos dos TO presentaron una evolución

parecida, de característica oscilante, aunque la tendencia general del período fue negativa para el TO 3 y cercana a cero para el TO 4. Otro rasgo similar que presentaron fue el de tener un nivel de salario real promedio mayor al final que al principio del período. La incorporación de estas categorías en los laudos del subgrupo C a partir de 1952 provocó resultados diferentes para estos TO, mientras que para el TO 3 se produjo un efecto similar sobre los promedios al explicado para el TO 2; mientras que el promedio salarial no alteró significativamente en el TO 4. Por último en lo referente a empleados, el TO 9 fue el que presentó los menores niveles salariales de todo el grupo y el comportamiento del promedio de los salarios reales fue prácticamente constante en todo el período.

En lo relativo a los obreros, la evolución entre los diferentes TO fue muy parecida entre sí, presentando valores de tendencia casi idénticos. La diferencia estuvo en los niveles salariales percibidos, siendo el TO 5 el que presentó los mayores valores, por encima incluso que los del TO 3, pero inferiores a los de los TO 2 y 4. En 1950, los salarios de este TO reciben su mayor suba en todo el período, apartándose definitivamente del TO 3. Continuando con los niveles salariales de los obreros, la ordenación fue la esperada, es decir, luego del TO 5 que fue el más alto, le siguen los TO 6, 7 y 8 respectivamente. Si comparamos en los extremos, los niveles salariales de todas las categorías obreras al final del período fueron sustancialmente superiores a las iniciales.

<b>Cuadro N° 1 Tasas de variación de los salarios reales por TO del grupo 8</b>					
<b>Salarios por Tipo Ocupación</b>	<b>Tasa de variación 2'S 48 - 2'S 50</b>	<b>Tasa de variación 2'S 50 - 1'S 53</b>	<b>Tasa de variación 1'S 53 - 2'S 55</b>	<b>Tasa de variación total periodo</b>	<b>Tendencia Lineal total periodo</b>
<b>TO 2</b>	-3%	-5%	-0,01%	-8%	-2,39
<b>TO 3</b>	7%	-1%	1%	6%	-0,45
<b>TO 4</b>	21%	-4%	1%	17%	0,07
<b>TO 5</b>	19%	-1%	-1%	16%	0,85
<b>TO 6</b>	17%	-1%	0%	16%	0,81
<b>TO 7</b>	21%	1%	-3%	19%	0,85
<b>TO 8</b>	24%	2%	-1%	25%	0,85
<b>TO 9</b>	5%	0%	2%	8%	-0,05
<b>Promedio Grupo</b>	17%	-1%	-1%	15%	0,69
<b>Inflación Acumulada</b>	1%	39%	22%	70%	1,32

Fuente: elaboración propia en base a laudos publicados en el Diario Oficial

El cuadro N° 1 nos muestra las tasas de crecimiento real de los salarios en tres momentos diferentes de nuestro período de análisis. Dichos momentos reflejan los resultados de las diferentes rondas de los CS que se llevaron a cabo. La única salvedad refiere al último período, ya que en ese momento el subgrupo 8C aprobó su respectivo laudo con algunos meses de retraso en relación a los demás, por lo que las últimas tasas no representan el momento exacto en el que se aprobaron todas las rondas de los CS del período, pero esto no altera los resultados a los que se arribó. Analizando dichas tasas podemos ver que los mayores porcentajes de aumentos entre los períodos tomados como referencia se dieron en la ronda correspondiente a 1950, llegando a tasas reales de variación en algunos casos superiores al 20%. Otro resultado observado en este primer período es que quienes obtuvieron mayores aumentos fueron los

obreros, en contraposición a los empleados, con la excepción del TO 4 que presentó un valor similar al de aquellos. Dentro de los obreros, a su vez, quienes presentaron mayores tasas de crecimiento fueron los TO asociados a menores niveles de calificación (7 y 8), que presentaban los niveles de salarios más sumergidos. El TO 8 fue quien tuvo el valor más alto, siendo de un 24% bianual. Complementando nuestro análisis cabe mencionar que la inflación en dicho período fue prácticamente nula, por lo que las tasas de crecimiento nominales de los salarios fueron similares a las tasas de crecimiento real.

Contrarrestando esta primera etapa de crecimiento de los salarios reales mínimos promedio, siguen en el tiempo dos momentos en que dichas tasas de crecimiento muestran valores cercanos a cero e incluso levemente negativos. Este comportamiento no se debió a la falta de aumentos salariales nominales en los CS, ya que dichos aumentos continuaron e incluso crecieron. Pero nos encontramos ante un comportamiento diferente de una variable macroeconómica fundamental para nuestro análisis, la inflación, que como podemos observar, a partir de 1951 comienza un proceso de crecimiento llegando a tasas anuales mayores al 10 %. Este hecho neutralizó los aumentos nominales surgidos en los CS, generando una situación de estancamiento de los salarios reales en este grupo.

Por último, podemos establecer en este análisis que existe una correlación positiva entre los niveles salariales y los requerimientos

necesarios en cuanto a calificación de las diferentes categorías que componen los TO, ya sean de empleados u obreros. En este sentido, para los empleados, quienes ganan mayores salarios son los que tienen puestos de trabajo relacionados a tareas que por lo general exigen niveles de instrucción altos (TO 2). Lo mismo ocurre con los obreros, donde los TO asociados a mayores grados de responsabilidad y nivel de calificación fueron los que percibieron mayores salarios y así sucesivamente. En ambos casos de empleados y obreros, quienes recibieron menores ingresos por su trabajo fueron los TO 8 y 9, vinculados a los aprendices, que por lo general eran personas muy jóvenes, incluso adolescentes haciendo sus primeras armas en el mundo laboral, por lo que su nivel de instrucción era en la mayoría de los casos limitado, principalmente por su corta edad.

### **3.4 - Análisis cualitativo**

Analizados en la sección anterior los aspectos cuantitativos de las negociaciones, vinculados fundamentalmente a las retribuciones mínimas a percibir por los trabajadores, en la presente sección presentaremos aquellos aspectos cualitativos relacionados con la forma, condiciones y el alcance de las negociaciones. La presentación del siguiente análisis tiene su guía en las preguntas utilizadas en los formularios para el procesamiento de los datos<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Disponibles en el anexo.

A la hora de analizar el alcance de los laudos, a nivel del grupo en su conjunto se observó una pequeña diferencia a favor de aquellos cuyo ámbito correspondía a Montevideo en relación a los de ámbito Nacional. Cabe aclarar que en este grupo no existieron laudos de ámbito regional o a nivel de empresas durante el periodo de estudio.

Si analizamos la distribución al interior del grupo, existe una marcada diferencia entre los subgrupos Fábricas de Calzado e Industria del Cuero con respecto al de Curtiembres y Peladeros. Para los dos primeros vemos una mayor cantidad de laudos con jurisdicción Nacional, en cambio para este último subgrupo, todos los laudos tienen alcance solo para Montevideo. Este hecho está influenciado por un efecto localización, ya que en esta época casi la totalidad de las curtiembres se encontraban en Montevideo, particularmente distribuidas en dos núcleos, uno en el Barrio Maroñas y el otro en Nuevo Paris<sup>23</sup>. En el interior del país recién hacia octubre del año 1951 se instaló una empresa que con el paso del tiempo lograría una posición relevante en el sector (PAYCUEROS en Paysandú). Esto coincide con la aprobación en el año 1952 de un laudo para esta rama limitado a este departamento.

Pasando al punto de la fijación de salarios mínimos, se observa que casi el 80% de los laudos optaron por establecerlos, destacándose el subgrupo Curtiembres y Peladeros, ya que optó por este mecanismo en el

---

<sup>23</sup> PORRINI, R.; AGUIRREZÁBAL, D. y GARCÍA, L. "Del cuero "mal educado" y afines. Una historia de los obreros curtidores en el Uruguay", Montevideo: Extensión Libros, 2011, pp. 31-32.

100% de los mismos. Si bien como mencionamos, en la mayoría de los laudos se establecía explícitamente el salario mínimo, hubo algunos casos en que se utilizó de manera conjunta el mecanismo de fijación de salarios y el de aumentos. Entre los distintos criterios de aumentos, el más empleado fue el de porcentaje por tramos. En este sentido vale la pena resaltar un hecho que destaca la solidaridad y seriedad del sindicato de trabajadores del subgrupo de la Industria del Cuero. En la ronda de 1953 se dio un caso en el cual, los aumentos para una rama en particular (Valijas) fueron mayores comparados con los que recibieron el resto de las ramas que integran el subgrupo, todo esto con el fin de equipar salarios de categorías similares.

En cuanto a las remuneraciones variables, nuevamente resalta el subgrupo Curtiembres y Peladeros, esta vez, por ser el único que no otorga este tipo de remuneraciones en los laudos. En contraposición a lo anterior, en el subgrupo Fabricas de Calzado las remuneraciones variables tienen un peso muy importante, ya que, en muchas ramas del subgrupo existe una enorme cantidad de cargos (sólo a modo de ejemplo: cortadores, desviradores, sueleros, taqueros, armadores, etc.) cuya remuneración dependía exclusivamente de las cantidades producidas. Dadas las ramas de actividades incluidas en el subgrupo la unidad de medida por excelencia para la fijación del salario era el par.

Otro aspecto a destacar es la discriminación de género detectada en los laudos del grupo. Esta situación fue común para todos los subgrupos y se



mantuvo incambiada durante todo el periodo analizado. En el 80% de los laudos dictados está presente de manera explícita este tipo de discriminación. Principalmente se materializó a través de las remuneraciones percibidas, ya que, iguales cargos estaban asociados a diferentes salarios sólo por el hecho de ser ocupados por personas de diferente sexo. Estas diferencias llegaban a ser en algunos casos hasta del 10%, como por ejemplo en la sección Aparado (perteneciente al subgrupo 8B) en la que se indica de manera explícita en el laudo que las mujeres deben de recibir un salario 10% menor que los hombres para iguales cargos. En este mismo subgrupo no solo los niveles de remuneración fueron diferentes por sexo, sino que además, existían compensaciones por antigüedad diferentes según género, nuevamente en desmedro de la mujer.

En relación a las cláusulas, que tienen como objetivo básico establecer determinadas condiciones de trabajo que den cierta seguridad a los trabajadores en todo aquello referido al ambiente laboral, procesos de aprendizaje y definición y cambios de categoría, se establecieron en la mayoría de los laudos (casi 80%). Dichas cláusulas hacían referencia a diferentes temáticas. Una de ellas, común a todos los subgrupos, fue el establecer una regla sobre el salario a percibir por aquellos trabajadores que realicen tareas de diferentes categorías (en estos casos, el salario se ajustará al de la categoría mejor remunerada). Otra cláusula, que comparten los subgrupos 8B y 8C fue la de fijar compensaciones por

antigüedad en ciertas categorías. Por último, en lo que tiene que ver con condiciones particulares, se observan en el subgrupo 8B requisitos para el pasaje de grado y en el subgrupo 8C la exigencia de una productividad mínima en todas las ramas para aquellos trabajadores que perciban una retribución diaria.

Un último e importante aspecto a analizar es lo referido a la forma en que se alcanzaron los acuerdos durante los procesos de negociación de los laudos. En este sentido el grupo se destacó por haber conseguido aprobar casi la totalidad de los laudos por unanimidad (12 de 13). Sin embargo, existieron reservas en todos los laudos dictados en este grupo, referidas fundamentalmente a las disímiles propuestas presentadas por las partes Obrera y Patronal al inicio de cada proceso. Por lo general las diferencias eran en relación a las propuestas de aumentos de cada una de las partes y a la retroactividad con la que se fijarían los mismos. De este hecho resaltamos dos aspectos: por un lado la cordialidad en el relacionamiento entre trabajadores y empresarios, lo que permitió ceder en sus posturas originales para alcanzar un posterior acuerdo; y por otro, el rol fundamental que jugó el PE en el acercamiento de las partes.

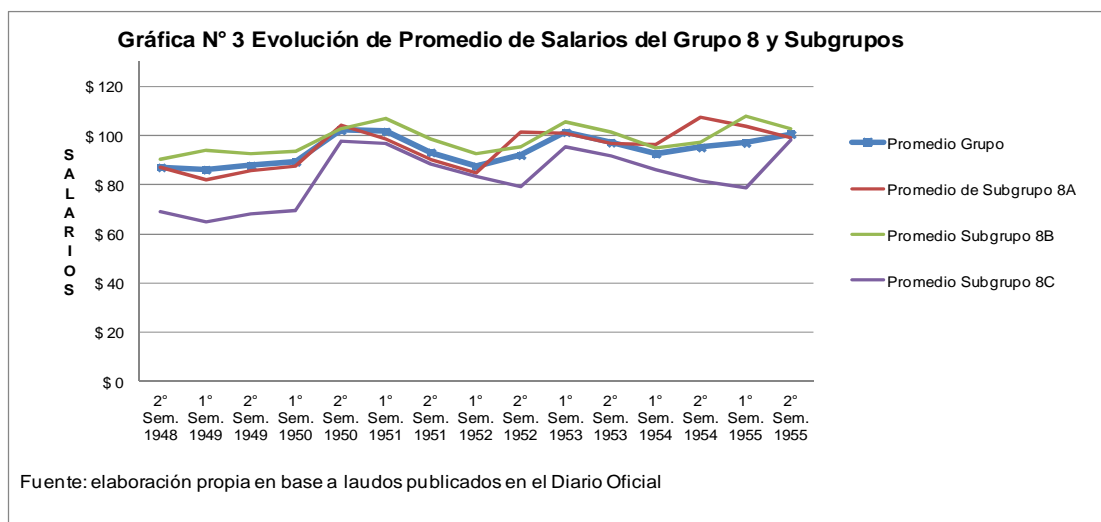
En cuanto a la solución y prevención de conflictos, en 9 de los 13 laudos se mencionó la posibilidad de recurrir a una Comisión de Vigilancia que entendería en todas las cuestiones que se susciten con relación a la aplicación del laudo. La Comisión estaba conformada por un representante de los trabajadores, otro de los empresarios y un tercero a

designar que en algunos casos podía pertenecer al PE. Esto denota que más allá de los acuerdos alcanzados por las distintas partes, estaba latente la posibilidad de incumplimiento del laudo en algunas situaciones.

### 3.5 - Conclusiones sobre el Grupo

Como podemos observar en el gráfico siguiente, que muestra el promedio ponderado de los salarios mínimos del grupo y por subgrupos, la evolución de los mismos fue en términos generales positiva durante el período de análisis.

Este crecimiento no fue monótono sino que presentó vaivenes, en donde los picos están asociados a los momentos en que entraban en vigencia los laudos aprobados en cada ronda de los CS, mientras que las caídas representan los períodos en donde los salarios nominales se mantenían constantes y la inflación era por lo general positiva. En términos generales, el nivel con que se culmina el período es superior al inicial en el orden de un 15%.



En lo relativo a los salarios reales mínimos promedio por subgrupo, todos presentan el mismo comportamiento oscilante. Se puede observar claramente que el que presenta menores niveles durante todo el período es el 8C, pero fue también el que presentó la mayor recuperación ocurrida en el segundo semestre de 1950. Mientras tanto, los subgrupos 8A y 8B estuvieron casi todo el período por encima del promedio del grupo. En la primera mitad el subgrupo 8B fue quien siempre presentó mayores niveles; y en la segunda mitad los subgrupos 8A y 8B se alternaron en función de la entrada en vigencia de sus respectivos laudos. Sin embargo, el subgrupo 8B fue el que estableció los promedios salariales más altos en cada ronda.

Más allá de la tendencia positiva para el promedio del grupo, como vimos en el apartado correspondiente al análisis cuantitativo, no todos los TO presentaron esta tendencia, sino que se pueden diferenciar dos tipos de comportamiento, por un lado los obreros, que en cuyo caso la tendencia fue positiva y similar para cada TO; y por el otro los empleados que presentaron una tendencia negativa o nula.

También, como era de esperar, los niveles salariales presentaron una correlación positiva con respecto a los niveles de calificación requeridos para cada TO, siendo el TO 2 el que registró los mayores niveles en todo el período, más allá de presentar la mayor tendencia negativa. Por el contrario, los TO 8 y 9 fueron los que presentaron los menores niveles durante todo el período, aunque para el caso del TO 8, fue el que tuvo las

mayores tasas de crecimiento. Otra característica observada que se relacionó con el nivel salarial percibido por los trabajadores, fue la de género. Las mujeres tuvieron en términos generales menores salarios que los hombres en gran parte de las categorías, agravándose en las del TO 8. Esto fue un hecho común para todos los subgrupos y se mantuvo incambiado durante todo el período.

Siguiendo con las tasas de crecimiento de los salarios reales mínimos promedio, también podemos distinguir dos momentos, uno hasta el año 1951, donde dichas tasas son en general positivas; y a partir de allí se observan tasas nulas o levemente negativas para el común de los TO.

Cabe destacar que la forma en la que se llegó a estos resultados fue en un ambiente de acuerdo entre trabajadores y empresarios, reflejado esto en que 12 de los 13 laudos que fijaban salarios fueron aprobados por unanimidad. En esta línea, el Poder Ejecutivo cumplió un rol fundamental a la hora de acercar las propuestas y reclamos de ambas partes.

## **4 - GRUPO 10 INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN Y AFINES**

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

El grupo 10 fue definido en el decreto de abril de 1944 como “Industria de la confección y afines” y para la implementación de los CS se crearon 2 subgrupos, que son los siguientes: el subgrupo 10A comprendido por “Sastrerías de Medida y Talleres de confección de Ropas Exteriores de Señoras, Hombres, Jóvenes y Niños”. Mientras que el subgrupo 10B contemplaba una variedad más amplia de actividades: “Talleres de Bordados y Vainillas; Talleres de Corsets y Fajas; Fábricas de Alpargatas; Fábricas de Corbatas; Fábricas de Bolsas de Arpilleras y Telas; Fábricas de Camisas Estandarizadas; Fábricas de Camisas no Estandarizadas; Fábricas de Carpas y Toldos; Fábricas de Gorras; Fábricas de Impermeables; Fábricas de Tiradores y Ligas; Fábricas de Pañuelos; Talleres de Arreglos de Camisas; Talleres de Bordado a Mano; Talleres de Ropa Blanca; Fábricas de Acolchados; y Talleres de Ojalado”.

Dada esta división se observa que el subgrupo 10B comprende sectores de producción más estandarizada y con mayores volúmenes, mientras que en el subgrupo 10A la producción presenta un mayor grado de especificidad y los volúmenes de producción son en general menores.

En el periodo de análisis, para el subgrupo A se concretaron dos rondas de negociación con un total de cinco laudos aprobados. En tanto para el subgrupo B se totalizaron tres rondas de negociación, llegando a los

quince laudos aprobados. Aclaramos que para el análisis siguiente no tomamos en cuenta dentro del subgrupo B al sector de “Fábricas de Impermeables” ya que solo laudaron en la ronda de 1947, debido probablemente a que se haya integrado a otra rama de actividad. En este sentido, incluirlo en nuestro período de análisis afectaría a la baja los promedios del subgrupo.

#### 4.2 - Contexto histórico específico

Este grupo también forma parte de aquellas industrias clasificadas como tradicionales dentro de la industria manufacturera. Se caracteriza por ser un sector en el cual sus industrias son procesadoras de materias primas principalmente nacionales y utilizan de forma intensiva el recurso mano de obra<sup>24</sup>. Desde el punto de vista de la estructura de la producción, los bienes con destino al consumo final representan más de un 90% de la misma teniendo como destino en su totalidad al mercado interno<sup>25</sup>. Dada esta característica, formó parte del conjunto de industrias beneficiadas por la política económica llevada a cabo en la época.

Otro rasgo a destacar de este Grupo es en cuanto a la desconcentración, ya que tiene la peculiaridad de estar conformado por muchas empresas de pequeña escala distribuidas a lo largo del país.

---

<sup>24</sup> ARNABAL, R.; BERTINO, M. Y FLEITAS, S. “Una revisión del desempeño de la industria en Uruguay entre 1930 y 1959”, Montevideo: DT 02/11 IECON / FCEA / UdelaR, 2011, pp. 10-20. En este texto se hace referencia al subsector “Industria del Vestido”, que incluye a la Vestimenta (Grupo 10) y al Calzado.

<sup>25</sup> BÉRTOLA, L. “La industria manufacturera uruguaya 1913-1961”, Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales - CIEDUR, 1991.

En lo concerniente al desempeño de este sector industrial en nuestro período de estudio, presentó indicadores positivos, aunque la performance no fue tan destacada como la de otros grupos analizados. Un indicio de esto fue la pérdida de participación relativa en la producción manufacturera, que en 1943 era del 6,5% y pasó a ser en 1956 del 5,7%. A su vez, la tasa de crecimiento del VAB en este período para el grupo fue del 5,7% anual, siendo esta una tasa de crecimiento inferior a la media de la industria manufacturera, que se ubicó en un 9%<sup>26</sup>.

En cuanto a la evolución del empleo, se destaca que la ocupación durante el período 1943-54 creció un 9,6% anual, tasa superior a la de la media de la industria manufacturera, que fue del 5,7%<sup>27</sup>. Este dato refuerza el carácter intensivo en mano de obra que presentaba el sector. Al ser la tasa de crecimiento de la ocupación mayor a la del crecimiento del VAB, se deduce que la productividad del factor trabajo, medida como la relación entre tasas de crecimiento del VAB y de la ocupación, disminuyó durante este período.

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

En términos generales podemos observar tres tipos de comportamiento diferenciados en el período de estudio. Por un lado los TO 2 y 3, relacionados a empleados, fueron los que presentaron tendencias

---

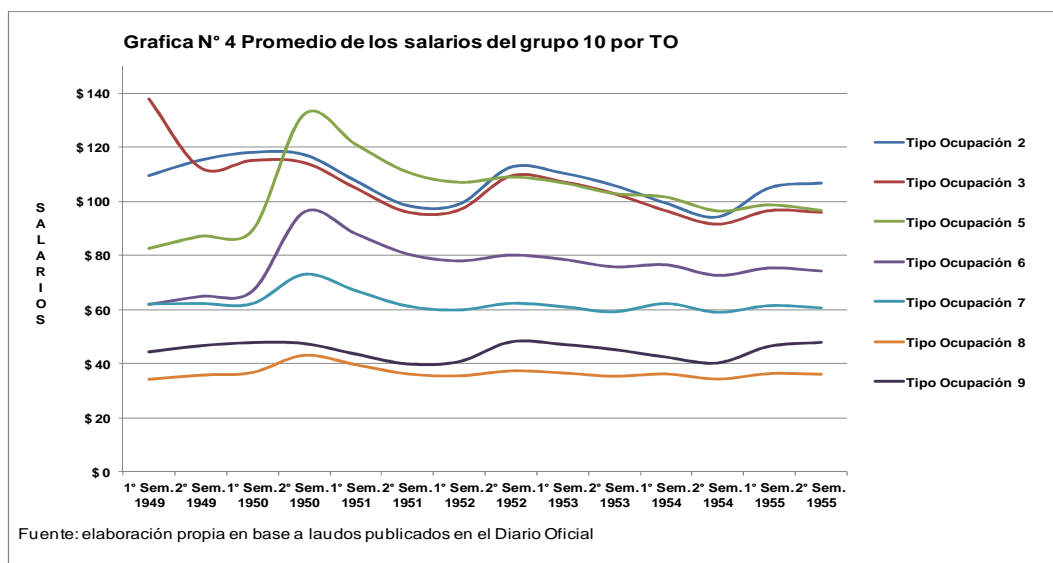
<sup>26</sup> ARNABAL, R.; BERTINO, M. Y FLEITAS, S. "Una revisión del desempeño de la industria en Uruguay entre 1930 y 1959", Montevideo: DT 02/11 IECON / FCEA / UdelaR, 2011, pp. 10-20.

<sup>27</sup> BÉRTOLA, L. "La industria manufacturera uruguaya 1913-1961", Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales - CIEDUR, 1991.



claramente más negativas, mientras que los TO 5, 6, 7 y 8, relacionados a obreros, muestran una evolución uniforme entre sí, marcada por un fuerte aumento inicial seguido de una leve tendencia negativa. Por su parte el TO 9, relacionado a aprendices de oficina, presentó movimientos oscilantes en torno al nivel inicial del período.

A continuación se presenta la Gráfica N° 4 en la cual se observa la evolución de los promedios de los salarios mínimos reales por TO. También es de destacar que en este grupo no hubo categorías asociadas al TO 4.



Como mencionábamos, los TO 2 y 3 son los que presentaron mayor tendencia negativa, con una fuerte caída a partir de 1950 seguida de un comportamiento oscilante, pero donde las recuperaciones nunca fueron suficientes para alcanzar los niveles anteriormente logrados, lo que llevó a

culminar el período en niveles más bajos de los iniciales, más marcado esto último en el TO 3.

En cuanto a las categorías obreras, lo que más se destaca es el importante aumento que tuvieron estos TO en el segundo semestre de 1950, que es explicado fundamentalmente por la incorporación de un nuevo subgrupo a nuestro análisis, en este caso el subgrupo A. En esta ronda el subgrupo B comenzó a promulgar sus laudos a partir del primer semestre de 1949, en tanto que el A aprobó los mismos en el segundo semestre de 1950, siendo esta incorporación tardía la principal razón de la fuerte suba de los salarios promedio en el grupo. Luego de esta suba, se observa una caída sostenida de los salarios reales que llegó hasta 1952, donde se da la siguiente ronda, para a partir de allí proseguir por un sendero muy estable en torno a un valor de salario real promedio. Analizando las diferentes categorías obreras separadamente podemos encontrar diferencias del nivel por el que transcurre este sendero. Mientras que los TO 5 y 6 prosiguieron en un nivel sensiblemente superior al inicial, aunque con una tendencia negativa; los TO 7 y 8 lo hicieron a un nivel muy similar al inicial, con una tendencia muy cercana a cero. Dado estos comportamientos de las categorías obreras, es importante tomar en cuenta más allá de los valores de tendencia para el período, la evolución de los niveles que fueron alcanzando estos TO. Por ejemplo para el TO 7, la tendencia del período presenta signo negativo pero los niveles alcanzados fueron por lo general cercanos al inicial, por lo que en este

caso la tendencia lineal no es la mejor aproximación para representar el comportamiento de los salarios durante el período.

En cuanto a diferencias de niveles entre los diferentes TO, podemos ver que los mayores valores los presentaron los TO 2 y 5 alternadamente según las rondas que se iban sucediendo. Este es un dato poco observado en otros grupos, donde generalmente el TO 2 siempre está por encima del 5. Este resultado está vinculado a la escasa cantidad de categorías relacionadas al TO 2, ya que solo se encontró un par para este nivel de calificación. El orden de los siguientes TO es el esperado, es decir que le siguen los TO 6 y 7 respectivamente. Por último, como también era de esperarse, las categorías que presentan menores niveles salariales son las relacionadas a los aprendices, es decir los TO 8 y 9, este último siempre por encima del 8.

<b>Cuadro N° 2 Tasas de variación de los salarios reales por TO del grupo 10</b>				
<b>Salarios por Tipo Ocupación</b>	<b>Tasa de variación 2°S 1950 - 2°S 1952</b>	<b>Tasa de variación 2°S 1952 - 1°S 1955</b>	<b>Tasa de variación total periodo</b>	<b>Tendencia Lineal total periodo</b>
TO 2	-4%	-7%	-3%	-0,99
TO 3	-4%	-12%	-30%	-2,25
TO 5	-18%	-9%	17%	0,13
TO 6	-16%	-6%	20%	0,28
TO 7	-14%	-1%	-2%	-0,37
TO 8	-13%	-3%	6%	-0,12
TO 9	1%	-3%	8%	-0,05
<b>Promedio Grupo</b>	-13%	-8%	-2%	-0,42
<b>Inflación Acumulada</b>	31%	30%	70%	1,32

Fuente: elaboración propia en base a laudos publicados en el Diario Oficial

En el cuadro N°2 podemos observar las tasas de variación de los salarios entre las respectivas rondas. En términos generales podemos notar que en los dos subperíodos estudiados se presentaron caídas del salario real, siendo la mayor pérdida real la que se da entre las rondas de 1950 y 1952, alcanzando el promedio del grupo un valor de -13%. Esta baja se dio para todos los TO a excepción del 9, que mostró un valor positivo del 1%. La caída se acentuó para los TO obreros, siendo el del 5 el que presentó el valor más negativo, que fue de -18%. Para el segundo subperíodo la baja fue inferior pero igualmente considerable, llegando el promedio del grupo a un -8%. También aquí todos los TO tuvieron el mismo comportamiento, siendo el TO 3 el que presentó la mayor pérdida (12%) y el TO 7 el que presentó la menor caída (1%). Dado que la inflación tuvo un comportamiento prácticamente similar en ambos subperíodos, las diferentes tasas de variación de los salarios reales observadas en cada caso, se deben a los distintos aumentos logrados en las respectivas rondas.

Si analizamos punta a punta, el promedio del grupo fue menor en un 2%, aunque aquí hubo diferencias de signo entre los TO, ya que los TO 5, 6, 8 y 9 finalizaron con un nivel salarial superior al del inicio, reflejado en los valores positivos de sus respectivas tasas de variación. Dentro de estos se destacan los 5 y 6 por ser los TO que tuvieron un crecimiento del salario real a lo largo del período. Por otro lado, los TO 2, 3 y 7 presentaron valores de tasas negativas, siendo el TO 3 el que presentó la

mayor pérdida salarial. Por último, podemos aseverar que en términos generales, el salario promedio real del grupo se mantuvo estable, aunque mostró una leve tendencia negativa durante el periodo analizado.

#### **4.4 - Análisis cualitativo**

La primer característica resaltable del proceso de negociación de este grupo durante el período de análisis fue la forma de laudo adoptada por las distintas ramas de actividad del subgrupo B. Mientras que en la primera ronda del período la mayoría de las ramas laudaron separadamente, llegando a la cantidad de 13 laudos, en las rondas siguientes lo hicieron en conjunto, llegando en la segunda ronda a dos laudos (uno para obreros y otro para personal de dirección), culminando en la tercera ronda con un único laudo común para todo el subgrupo. Esta dificultad inicial que presentó el subgrupo para consolidarse como tal, puede ser reflejo de: a) el variado número de actividades comprendidas en este, sumado a la gran cantidad de empresas de pequeño porte que en su mayoría lo conformaban y b) como resultado de lo anterior, las dificultades de representación tanto de los trabajadores como de los patrones. A pesar de esta multiplicidad, tanto de actividades como de empresas, es probable que los actores sociales se hayan consolidado transcurrida la primera ronda, culminando el período con la negociación conjunta de todas las actividades del subgrupo, materializándose como ya se mencionó, en la aprobación de un único laudo en 1955.

Continuando con el grado de desconcentración que presentaba este grupo, otro indicador en el mismo sentido es la cantidad de laudos de alcance nacional que se presentaron, llegando casi a los dos tercios, mientras que los restantes fueron circunscriptos a Montevideo.

En lo relativo a los mecanismos adoptados para determinar los aumentos salariales, en la totalidad de los laudos se optó por la fijación de salarios mínimos, no encontrándose en ningún caso la opción de fijar determinada tasa de aumento sobre los salarios vigentes.

Respecto a las remuneraciones variables, encontramos esta modalidad de pago en algunos trabajadores del subgrupo A. Fue el caso de los trabajadores a domicilio que confeccionaban ropa de medida, donde la forma de pago se establecía en función de las prendas confeccionadas. En este sentido, en los laudos respectivos se fijaron los precios mínimos relativos a cada prenda. También se observa en esta modalidad, en la última ronda, a los obreros a destajo dentro de la sección "Trabajo estandarizado pantalones".

Otro punto analizado, referente al establecimiento de cláusulas sobre las condiciones de trabajo, nos muestra que estas estuvieron presentes en un tercio de los casos. En el subgrupo A, las mismas hacen mención a tres aspectos diferentes. Por un lado, relativas a la salud laboral, estableciéndose un peso máximo de 5 kg de la herramienta (plancha) que se utiliza en la sección Planchado. Otro aspecto al que se hace referencia

en algunas pocas categorías, es al de remuneraciones por productividad, donde en caso de superarse cierto umbral de producción, el pago debe ajustarse al de la categoría inmediata superior. Y un tercer asunto que se contempló en las cláusulas, fue la celebración el tercer lunes de agosto de cada año de “El día del Sastre” quedando obligados los patronos a dar asueto y pagar el salario correspondiente al personal. Si analizamos al subgrupo B, solo las ramas de camisas (estandarizadas y no estandarizadas) presentaron cláusulas de condiciones de trabajo. Estas hacían referencia, por un lado, a la exigencia de que toda fábrica de camisas debía contar con un Cortador de primera categoría. Por otro lado, a partir de la segunda ronda, se estableció un sobresueldo para los Cortadores que cumplieran con una determinada antigüedad bajo esta categoría.

En lo concerniente a la presencia de indicadores de discriminación de género, destacamos de este grupo el no haber observado en los laudos analizados indicios relativos a este tema. Esta situación puede estar vinculada al perfil de los trabajadores de este conjunto de industrias, de carácter claramente femenino. Este aspecto se corrobora por lo menos en dos situaciones. La primera de ellas es la fijación de los nombres de las categorías, que en su gran mayoría revelan su composición femenina, es decir, categorías que en otros grupos se nombraban con el término masculino, en el grupo 10 se nombran con el término femenino, como por ejemplo “Oficiala”, “Aprendiza” o “Capataza”. Una segunda situación que

refuerza esta caracterización es la presencia de mujeres como delegadas de los trabajadores en todos los laudos observados, siendo incluso en la tercera ronda, únicamente mujeres las delegadas de este cuerpo. Este hecho es muy poco común para la época en cuestión. Por lo tanto podemos establecer que la no presencia de discriminación de género se da en un grupo donde los trabajadores son mayoritariamente de sexo femenino, lo que podría estar ligado al hecho de que las mujeres tienen un mejor desempeño en las tareas que se realizan en esta industria.

Por último, si analizamos el proceso de negociación entre las partes, podemos distinguir diferentes características según de la ronda que se trate. La primera ronda fue la que presentó mayor conflictividad, aunque aun así, la mayoría de los laudos se resolvieron por unanimidad. En el subgrupo A, por más que se aprobó con el consentimiento de las tres partes, la falta de acuerdo entre trabajadores y empresarios llevó al PE a proponer una fórmula conciliatoria. Esta última fue aceptada por el sector obrero, mientras que la patronal la rechazó y se retiró del Consejo. El PE designó entonces delegados patronales de oficio. En el caso del subgrupo B, para el sector de Bolsas de Arpillera el laudo fue aprobado con los votos de empresarios y del PE, al cual los trabajadores apelaron, siendo entonces tomados en cuenta sus reclamos. Otra excepción fue el sector de Bordados y Vainilla, donde el laudo fue aprobado con el apoyo del PE y trabajadores.

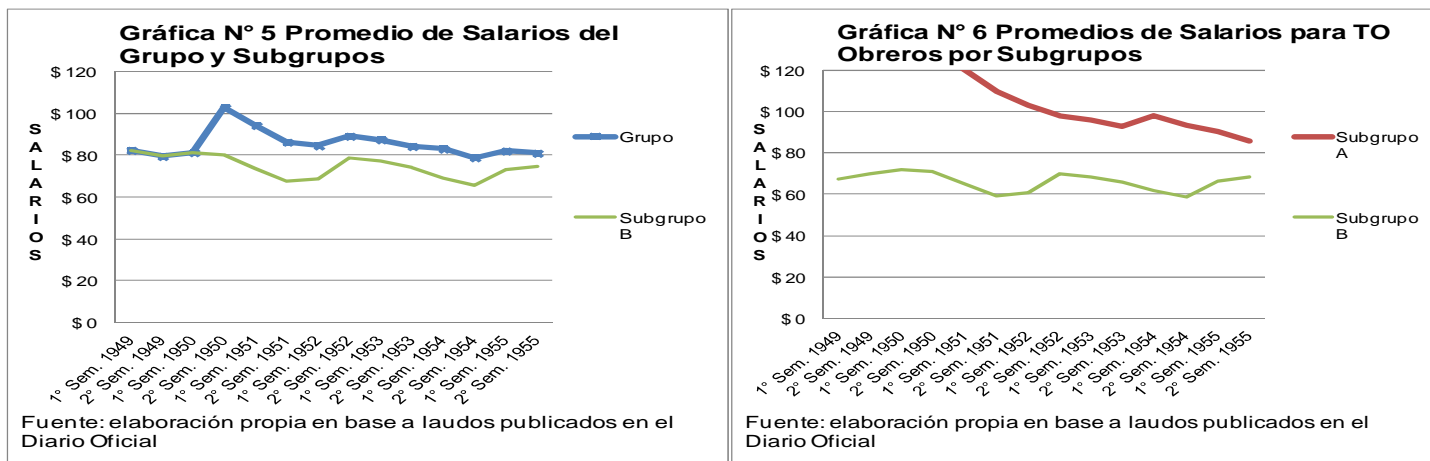


Para las rondas siguientes, el grado de conflictividad para la resolución de los laudos fue menor, lográndose unanimidad en la aprobación de todos los laudos, destacándose incluso en la segunda ronda del subgrupo A la mención al espíritu de comprensión de las delegaciones obrera y patronal. Igualmente aquí se debe destacar el rol desempeñado por el PE, ya que en varias ocasiones fue clave para lograr el acercamiento de las partes realizando propuestas conciliatorias. Esto se refleja en el análisis relacionado con las reservas planteadas en los laudos, observándose las mismas en dos terceras partes de estos. Para finalizar también mencionamos que en ningún laudo se encontraron citas referentes a la prevención y solución de conflictos.

#### **4.5 - Conclusiones sobre el Grupo**

Como vemos en los siguientes gráficos, el promedio del salario del grupo 10 en su conjunto presentó una tendencia negativa, aunque los niveles alcanzados al final del período son muy parecidos a los del inicio del mismo, apenas levemente por debajo. Hasta el año 1950 los promedios del grupo coincidieron con los del subgrupo B, ya que hasta entonces el subgrupo A no había laudado. Dada esta incorporación a partir de la ronda acontecida ese año, es que los promedios del grupo muestran una importante suba debido a que los niveles salariales del subgrupo en cuestión eran muy superiores a los del subgrupo B. A partir de allí sí se observa una tendencia negativa, levemente contrarrestada por los laudos

aprobados a posteriori. Por lo tanto se puede ver que el comportamiento general del grupo es muy similar al mostrado por las categorías obreras.



En lo relativo a los niveles alcanzados por los diferentes TO, quienes presentaron los mayores valores fueron alternadamente los TO 2 y 5, seguidos por el TO 3, luego por los obreros 6 y 7, mientras que los niveles más bajos fueron los de los TO relacionados a los aprendices. En términos de las mejoras logradas, los TO obreros fueron los que consiguieron los mejores resultados y dentro de éstos, los de mayor calificación (TO 5 y 6) presentaron los mayores aumentos en los salarios. Por el contrario, los TO relativos a empleados mostraron un claro deterioro de sus niveles salariales. Contrariamente a lo sucedido con los obreros, los TO de mayor calificación fueron los más afectados (TO 2 y 3).

El gráfico N°6 muestra el comparativo salarial de ambos subgrupos. A la hora de comparar el comportamiento entre estos, se presenta este gráfico de la evolución de los salarios obreros, ya que el subgrupo A no presenta

las categorías referidas a empleados en ningún momento del período analizado, por lo que no es posible hacer la comparación de los subgrupos y del grupo en general en un mismo gráfico. Es así que podemos ver que los salarios mínimos reales promedio del subgrupo A son en todo momento superiores a los de subgrupo B, lo que estaría explicado, como se comentó anteriormente, por la mayor especialización de los trabajos que se realizan en las actividades comprendidas en aquel subgrupo, en comparación con la producción más estandarizada del subgrupo B.

En cuanto al comportamiento, un aspecto que resalta es la pronunciada disminución de la brecha entre los niveles salariales de ambos subgrupos, debido principalmente a la importante baja que presentaron los salarios reales del subgrupo A, ya que los del B tuvieron un desempeño prácticamente constante. El aumento logrado por el subgrupo A en la ronda de diciembre de 1953, tuvo una escasa magnitud. Este influyó muy poco en contrarrestar la fuerte caída que venían teniendo los salarios, como claramente se observa en la gráfica. Dada esta situación, llama la atención la forma en cómo se llegó a dicho acuerdo, ya que este fue alcanzado en un ambiente de total cordialidad entre trabajadores y empresarios, llegando incluso a destacarlo en el propio laudo como ya se mencionó. En relación a esto último, a continuación comentamos algunas posibles hipótesis para investigar que podrían explicar esta situación: i) la falta de información y/o formación de los trabajadores para el

conocimiento de variables macroeconómicas relevantes, en este caso en particular, de la inflación o del “índice de costo de vida”, concepto que se manejaba en la época; ii) que los trabajadores estuvieran representados por los llamados gremios amarillistas<sup>28</sup>, es decir, promovidos y conformados por personal afín a la patronal; iii) aumento del VAB menor que del número de ocupados y por lo tanto, caída de la productividad o de los ingresos generados por trabajador, lo que se asocia al tamaño de las empresas, a un probable bajo nivel de inversión y/o una tecnología atrasada. Por último, iv) organizaciones sindicales muy débiles por la dispersión de los trabajadores en pequeñas empresas.

Otro rasgo particular que destacamos de este grupo es la inexistencia de indicios de discriminación de género, lo que está vinculado a la alta feminización de la fuerza de trabajo. Confirmado esto último por la definición de los nombres de las categorías en los laudos y por la participación en los CS de mujeres como delegadas de los trabajadores.

Para finalizar, vinculando la tendencia observada de los salarios reales en el grupo con algunos indicadores de desempeño del sector, podemos encontrar una correlación positiva entre salarios reales y productividad del factor trabajo. Ambos cayeron en el período de estudio, lo que se vio agravado por la pérdida de dinamismo de este sector con respecto al resto de la industria manufacturera, materializado en la baja de la participación relativa dentro de la misma.

---

<sup>28</sup> FERNÁNDEZ HUIDOBRO, E. “El Tejedor. Héctor Rodríguez.”, Montevideo: Tae, 1995, p. 78.

## **5 - GRUPO 11 INDUSTRIA DEL VIDRIO**

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

El grupo 11 fue definido en el decreto de abril de 1944 como “Industria del Vidrio” y para la implementación de los CS se crearon 2 subgrupos, por un lado el subgrupo 11A comprendido por “Fábricas de espejos, talleres de biselado, plateado, opacado, molienda, colocado, etc. de vidrios; almacenes de vidrio; vidrierías en general”. Mientras que el subgrupo 11B contemplaba las siguientes actividades: “Fábricas de artículos de vidrio con Planta de Fundición, etc.”. Para la ronda correspondiente a 1954 se suman a este subgrupo los siguientes sectores: Talleres de Grabado, Tallado, Decorado, Pintura y Lustrado de artículos de vidrio, terminados, semiterminados o en elaboración.

Dada esta división se observa que el subgrupo 11B comprende sectores con mayor escala de producción aunque menor cantidad de fábricas. Por el contrario, el subgrupo 11A contempla un mayor número de establecimientos aunque de menor escala.

En el periodo de análisis se concretaron cuatro rondas de negociación para el subgrupo B y dos rondas para el subgrupo A. En tal sentido se llegó a un total de seis laudos aprobados, correspondientes cuatro al subgrupo B y dos al A.

## 5.2 - Contexto histórico específico

Dentro de la industria manufacturera este grupo forma parte de aquellas industrias clasificadas como dinámicas<sup>29</sup>. Este conjunto de establecimientos presentaron indicadores sumamente positivos en el período de estudio. Muestra de esto es su participación relativa en el VAB de la industria manufacturera, que pasó del 5,3% en 1943 al 6,7% en 1956, lo que implicó una tasa de crecimiento en este período del orden del 8,7% acumulativa anual.

Otra característica de esta industria fue el ser intensiva en el uso de mano de obra. En este sentido el crecimiento del número de ocupados fue del 4,6% acumulativo anual. Sin embargo, la participación relativa pasó de un 6,0% a un 5,5% en los extremos del período de estudio.

De los datos anteriormente presentados se desprende que la productividad del trabajo haya alcanzado un crecimiento del orden del 4,0% acumulativo anual en estos años<sup>30</sup>. Todo esto significó que fuera de las ramas con mejor desempeño en el tramo de tiempo estudiado, con promedios mayores que la media en lo relativo a crecimiento del VAB y productividad.

En lo relativo a la ubicación geográfica, las empresas más grandes, que se encontraban principalmente en el subgrupo B, estaban ubicadas

---

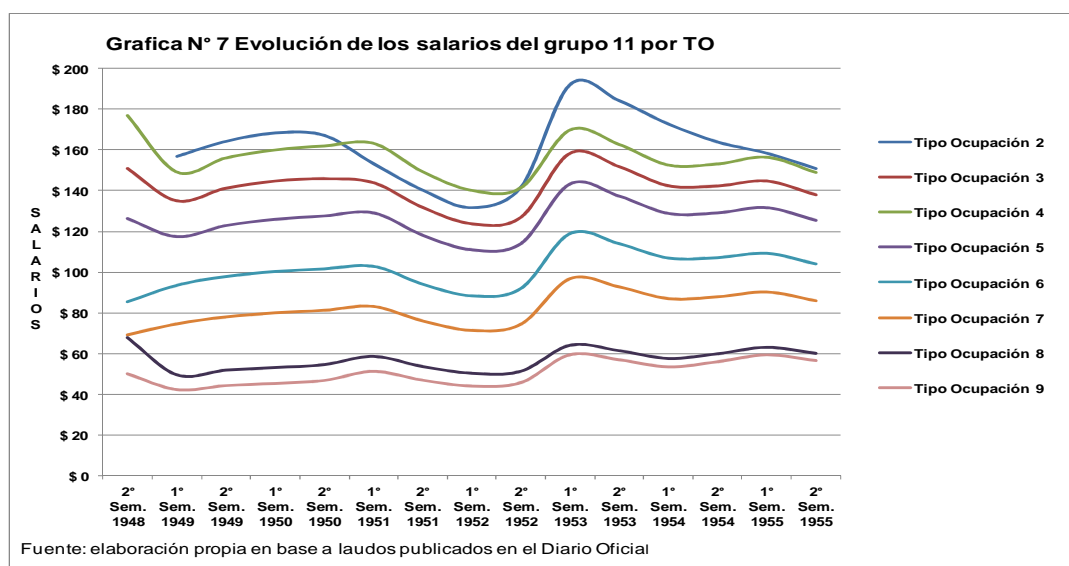
<sup>29</sup> Para este apartado trabajamos con datos del sector industrial "Minerales no metálicos" que entre otros está compuesto por el subsector Vidrio, dada la no existencia de datos del subsector tomado aisladamente.

<sup>30</sup> ARNABAL, R.; BERTINO, M. Y FLEITAS, S. "Una revisión del desempeño de la industria en Uruguay entre 1930 y 1959", Montevideo: DT 02/11 IECON / FCEA / UdelaR, 2011, pp. 10-20.

mayoritariamente en Montevideo, aunque sí repartidas en diferentes barrios del departamento como pudieron ser los casos de Vidplan y Cristalería Ganchou en La Teja ó S.A. Cristalerías del Uruguay en el Buceo. En tanto en el Subgrupo A la presencia de empresas también contemplaba el interior del país, pero igual conservando la tendencia de que la mayoría estuvieran en la capital.

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

En términos generales este grupo se destaca por las fuertes fluctuaciones que presentaron los salarios a lo largo del período. En este sentido se puede observar que todos los TO mostraron una evolución similar, aunque diferenciándose sí en la intensidad de los cambios. Más allá de esta peculiaridad, el aumento promedio del grupo fue del 9%, y contempló a la mayoría de los TO.



Comienza el período de estudio con una importante variación entre los segundos semestres de 1948 y 1949, en algunos casos positivos y en

otros negativos según el TO que analicemos. Esto se debe a que en 1949 se incorpora al análisis el subgrupo A, ya que se aprueba ese mismo año el laudo para el mismo. Estos salarios presentaban importantes diferencias respecto al subgrupo B, siendo menores en la mayoría de los casos, con la excepción de los TO 6 y 7 donde los nuevos salarios laudados eran mayores. A continuación de dicho momento le siguió un período de leve crecimiento, sostenido en la aprobación de un laudo del subgrupo B en 1950 y en la todavía baja inflación del momento. A partir de 1951, los salarios reales muestran una clara caída, debido al aumento de la inflación y a la no aprobación de nuevos laudos durante un considerable período de tiempo.

Recién a fines de 1952 se revierte esta situación, ya que el subgrupo B vuelve a laudar luego de 2 años y el subgrupo A lo hace después de más de 3 años y medio. Se produce entonces un importante incremento salarial, explicado por el hecho de que los dos subgrupos hayan podido laudar de forma casi simultánea y sobre todo por los importantes aumentos conseguidos en el subgrupo A luego de tanto tiempo sin tenerlos. Finalmente se continúa con un período de tendencia negativa, apenas contrarrestado por los aumentos logrados en el subgrupo B en la ronda correspondiente a 1954.



<b>Cuadro N°3 Tasas de variación de los salarios reales por TO del grupo 11</b>				
<b>Salarios por Tipo Ocupación</b>	<b>Tasa de variación 1ºS 1949 - 1ºS 1953</b>	<b>Tasa de variación 1ºS 1953 - 1ºS 1955</b>	<b>Tasa de variación total periodo</b>	<b>Tendencia Lineal total periodo</b>
<b>TO 2</b>	22%	-18%	-4%	0,39
<b>TO 3</b>	17%	-9%	2%	0,02
<b>TO 4</b>	14%	-8%	0%	-0,67
<b>TO 5</b>	22%	-8%	7%	0,63
<b>TO 6</b>	27%	-8%	11%	1,30
<b>TO 7</b>	30%	-7%	15%	1,24
<b>TO 8</b>	29%	-2%	21%	0,41
<b>TO 9</b>	40%	0%	34%	1,02
<b>Promedio Grupo</b>	24%	-8%	9%	1,12
<b>Inflación Acumulada</b>	33%	22%	70%	1,32

Fuente: elaboración propia en base a laudos publicados en el Diario Oficial

Como se puede observar en el Cuadro 3, si subdividimos el análisis por periodos se deduce que en el primero de ellos, comprendido entre los primeros semestres de 1949 y 1953, que incluye por lo tanto la fuerte suba de 1952, los salarios reales presentaron importantes tasas de crecimiento (promedio de grupo 24%), más allá de la ya importante inflación (33% acumulada en esos años). En el segundo subperíodo analizado, que une los primeros semestres de 1953 y 1955, la inflación fue menor (22%), pero sin embargo las tasas promedio de crecimiento de los salarios reales fueron todas negativas, a excepción del TO 9, donde fue cero. Estos resultados denotan la contundencia de los aumentos de 1952, acompañados también por los registrados en 1949 y 1950.

Si realizamos el análisis por TO, el resultado es que la mayoría de estos presentó un valor de tendencia positivo a lo largo del período, a excepción

del TO 4 que fue negativa. A su vez, los restantes TO asociados a empleados, es decir los TO 2 y 3 fueron los que registraron los valores más cercanos a cero, aunque sí positivos.

En cuanto a niveles salariales, los TO asociados a empleados fueron los que percibieron los mayores ingresos durante todo el período. Los más altos fueron los correspondientes a los TO 2 y 4 respectivamente, salvo entre 1950 y 1952 donde el TO 4 estuvo por encima. Les siguió el TO 3. Por debajo de estos se observan los TO 5, 6 y 7, en ese orden y por último los TO relacionados a aprendices, 8 y 9 respectivamente. Estos a su vez fueron los que presentaron un comportamiento menos brusco en cuanto a subas y bajas, además de conseguir las mayores tasas de crecimiento del período, 21% y 34% respectivamente. En este sentido, los TO que presentaron las tasas más bajas fueron los relacionados a empleados, llegando incluso el TO 2 a mostrar una tasa negativa de crecimiento (-4%). Dentro de los TO obreros, los mayores incrementos se dieron en aquellas categorías relacionadas a una menor calificación.

#### **5.4 - Análisis cualitativo**

A la hora de analizar el alcance de los laudos, a nivel del grupo en su conjunto se observó que la gran mayoría tiene alcance solo para Montevideo. La única excepción es el Laudo de 1949 del subgrupo A que tiene jurisdicción nacional. Este resultado, en el caso del subgrupo B, se

condice con la ubicación geográfica que presentaban las principales fábricas del sector.

En ambos subgrupos existían, además de las remuneraciones fijas, categorías de trabajadores a los que se les pagaba a destajo. En cuanto a la metodología para fijar los incrementos salariales de los primeros se optó en dos tercios de los laudos por el establecimiento de salarios mínimos, mientras que en las dos últimas rondas del subgrupo B se optó por fijar porcentajes de aumento según tramos de ingreso. Esta forma trajo aparejada una importante discusión entre trabajadores y empresarios en cuanto a si los porcentajes de aumento debían fijarse sobre los salarios que realmente cobraban los trabajadores a la hora de entrar en vigencia al laudo, que era la postura defendida por la delegación obrera; o por el contrario debían fijarse sobre los salarios mínimos fijados en el laudo anterior y luego sumarle la diferencia que pudiera existir con aquellos mínimos. Por más que un principio se laudó a favor de la primera opción, algunas empresas del grupo apelaron dicha resolución posteriormente, dándole el PE la razón, por lo que finalmente fue la segunda opción la tomada en cuenta para la fijación de los salarios.

La mayoría de los grupos presentaron cláusulas sobre condiciones de trabajo. Estas fueron de lo más variadas, desde aumentos semestrales para los aprendices, viáticos para los corredores o pagos extra para algunas categorías que trabajasen en la noche. Pero también otro tipo de cláusulas que caracterizó a este grupo fueron las referidas a la salud

laboral, dada la insalubridad de algunas de las tareas, debido principalmente a la alta temperatura generada por los hornos y a la inhalación de diversas sustancias químicas. Esto generaba trastornos de salud y secuelas físicas en los trabajadores<sup>31</sup>. En tal sentido las cláusulas hacían referencia a esta situación, ya sea brindando compensaciones monetarias para quienes realizaran tareas en los hornos, o una cantidad determinada de leche por día para quien trabajara con sopletes, o en los sectores “composición, molienda o ácido”.

En lo referente a la constatación de discriminación de género, se encontró que en 2 de los 6 laudos existían categorías que para una misma tarea diferenciaban la remuneración según de quien la desempeñara fuese hombre o mujer, recibiendo las personas de sexo femenino un monto menor.

La forma en la cual se obtuvieron los Laudos muestra un grado de desacuerdo considerable, más allá de que las dos terceras partes de los mismos se hayan obtenido por unanimidad. En el subgrupo A, en ambas rondas fue con el voto a favor de todas las delegaciones, aunque sí, la propuesta final fue elaborada por el PE ya que trabajadores y empresarios no se ponían de acuerdo. Además, en ambos laudos la patronal más allá de que haya votado a favor, dejó explícita su postura de considerar excesivos tanto los aumentos como los plazos de retroactividad. También

---

<sup>31</sup> JUNG, M.; RODRÍGUEZ DÍAZ, U. “Juan Carlos Mechoso: Anarquista”, Montevideo: Trilce, 2006, p. 28.

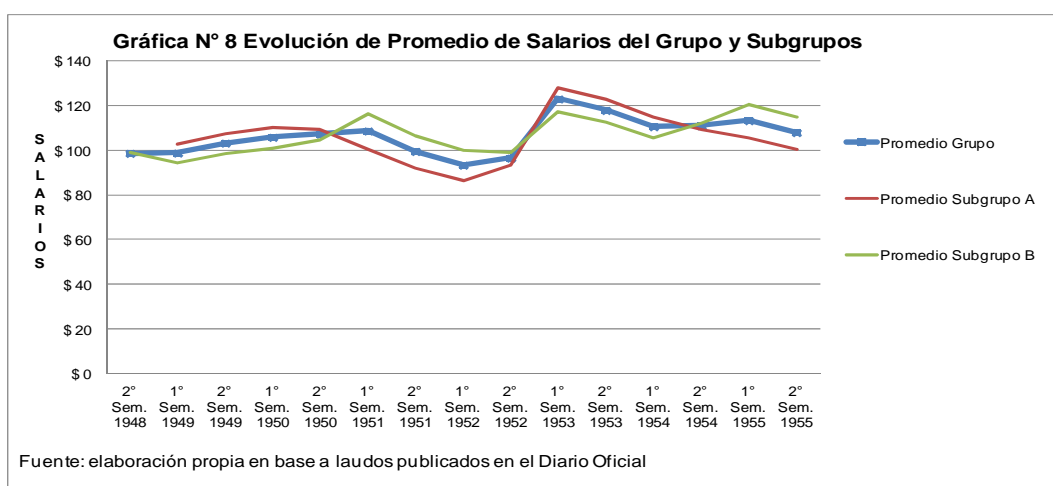
en la ronda de 1952 se estableció una Comisión permanente a efectos de vigilar el cumplimiento del Laudo.

En el subgrupo B dos de los laudos fueron aprobados por unanimidad, uno con los votos del PE y otro con la particularidad de contar con la firma de estos últimos más la de uno de los representantes de la patronal, mientras que el restante miembro votó en contra. Además, como muestra del grado de desacuerdo es importante tener en cuenta que el sector empresarial apeló dos de los laudos. El primero sin éxito en la ronda de 1948; mientras que en el segundo en la ronda de 1952, las empresas que no habían votado a favor del laudo (S.A. Cristalerías del Uruguay y S.A. Fábrica Nacional de Vidrio) fueron las que lo presentaron. Como ya se comentó en el apartado anterior, tras el pedido de estas, el PE modificó su postura, estableciendo entonces que los aumentos se calcularían sobre los salarios vigentes en el Laudo anterior, y recién después se le sumarían los aumentos que hayan existido entre ronda y ronda. A su vez, en esta nueva Resolución, el PE modificó el porcentaje de aumento para la franja más baja de salarios (hasta \$100), pasando de un 32,5% a un 30%.

## **5.5 - Conclusiones sobre el Grupo**

Como se puede observar en el siguiente gráfico, el promedio del salario del grupo 11 en su conjunto presentó una clara tendencia positiva, alcanzando a partir de 1952 niveles sustancialmente superiores a los que

venían presentando hasta ese momento. Dicha suba pudo mantenerse, con menores altibajos hasta el final del período. Por lo tanto esta evolución implicó que el grupo 11 culminara el período en niveles superiores a los registrados al inicio del mismo.



En lo concerniente al desempeño de los subgrupos, como se puede notar, su comportamiento fue muy similar, alternándose entre uno y otro en quien presentaba los mayores niveles salariales a medida que iban transcurriendo las respectivas rondas. El subgrupo 11B se caracterizó por la regularidad de sus rondas (cada dos años), mientras que en el subgrupo A las mismas fueron más espaciadas pero logrando a su vez los más importantes aumentos. En este sentido fue destacable el aumento obtenido por este subgrupo en la ronda de 1952, del orden de más del 50% nominal para la mayoría de los TO.

En lo relativo a los niveles alcanzados por los diferentes TO, quienes presentaron los mayores valores fueron aquellos relacionados a

empleados, 2 y 4 por encima de todos, seguidos por el TO 3. A continuación le siguieron los TO relacionados a obreros con la ordenación esperada (5, 6 y 7 respectivamente). En tanto los niveles más bajos fueron los de los TO relacionados a los aprendices (8 y 9). En términos de las mejoras logradas, los TO de aprendices fueron los que consiguieron los mejores resultados relativos, seguidos por los obreros, mientras que los TO relacionados a empleados presentaron los resultados más magros en términos relativos, llegando en algún caso a tasas negativas de crecimiento del salario real.

En cuanto al clima que presentaron las negociaciones, por más que la mayoría de los laudos fueron resueltos por unanimidad, las posturas de trabajadores y empresarios en general presentaron importantes diferencias, por lo que fue necesaria la participación del PE en la mayoría de los casos para que con sus propuestas conciliatorias se lograra llegar a un acuerdo.

En este sentido, nuevamente se destaca la influencia de este tercer actor en las negociaciones, acercando las partes y presentando propuestas que contemplaran las aspiraciones de ambas delegaciones. A su vez para este grupo en particular estuvo de manifiesto el grado de neutralidad con que tomó sus decisiones el PE, considerando que para las dos apelaciones que se presentaron en el período, en una se le concedió la razón a los trabajadores mientras que en la otra oportunidad se hizo lo propio con la patronal.

En otro aspecto, también aquí la discriminación de género fue constatable. Aunque en términos comparativos en menor medida que en otros grupos, existieron laudos en que para una misma categoría se fijaron remuneraciones menores para el caso de que el cargo lo ocupara una mujer.

Un último punto a resaltar del grupo es la constante presencia de cláusulas laborales, es decir que se pudieron discutir otros aspectos más allá del salario, que por supuesto es la remuneración central en el mundo del trabajo. En tal sentido, dadas las condiciones de insalubridad de algunas tareas desarrolladas en la industria, se establecieron cláusulas en pro del cuidado de la salud del trabajador.

En términos generales podemos decir entonces que en este grupo se pudo verificar que la bonanza económica por la que atravesaba el sector en estos años pudo llegar también a los trabajadores. Claro está que esto se logró en un ambiente de discusión entre posturas contrarias de trabajadores y empresarios, pero que finalmente no pudieron resistirse a la negociación tripartita de los CS.



## **6 - GRUPO 13 INDUSTRIA QUÍMICA**

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

El grupo 13 fue definido en el decreto de abril de 1944 como “Industria Química” y para la implementación de los CS se crearon cuatro subgrupos, los que se mantuvieron inmodificados durante el periodo analizado, ellos son: 13A “Fábricas de aceites industriales, pinturas, tintas entre otros”; 13B “Fabricas de perfumes, artículos de tocador y laboratorios químicos”; 13C “Fabricas de creolina, fuegos artificiales, abonos químicos entre otros” y 13D “Fábricas de fósforos”. Cabe explicitar que este último subgrupo no será incluido en el análisis debido a que en los laudos encontrados para el mismo se fijaba simplemente un porcentaje de aumento. Esta forma de mecanismo de resolución imposibilitó conocer los salarios mínimos dado que no se contaba con el valor base sobre el cual aplicar los porcentajes.

En el periodo se concretaron cuatro rondas de negociación para cada uno de los subgrupos, totalizándose una aprobación de 18 laudos incluyendo aquellos de carácter complementario.

### **6.2 - Contexto histórico específico**

Tal como se puede apreciar en la descripción de las ramas que conforman el grupo, el mismo es muy heterogéneo, se encuentran actividades vinculadas con variados sectores productivos entre ellos

construcción y ferretería, farmacéutica y estética, agropecuario, etc. A los efectos de realizar una clasificación interna, se lo puede dividir entre aquellos que procesan materia prima orgánica (jabón, velas, aceite de lino, etc.) y los que procesan materia prima inorgánica (fertilizantes, medicamentos, plásticos, etc.)<sup>32</sup>.

Este grupo forma parte de la industria manufacturera y a excepción de la rama Aceites Industriales que utiliza materia prima de origen nacional, el resto de las actividades que lo conforman se nutren en su totalidad de materia prima importada.

Los bienes producidos por las ramas de actividad que conforman el grupo tienen como principal destino el consumo final. Solo encontramos a la rama productora de energía (refinería de Ancap) con una producción con un destino fundamentalmente intermedio. Esta no será considerada en el análisis dado su condición de empresa estatal (el sector público no formaba parte de los CS en la época). De lo anterior se infiere que el proceso de sustitución de importaciones desarrollado durante la época no alcanzó a los bienes de capital, sino por el contrario, la política proteccionista estimuló su importación.

El porcentaje de la producción exportada no alcanzaba el 10% y estaba representada en su totalidad por la rama de aceites industriales (Aceite de Lino), es decir, que con la excepción de este rubro la totalidad de la

---

<sup>32</sup> BÉRTOLA, L. "La industria manufacturera uruguaya 1913-1961", Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales - CIEDUR, 1991.

producción era destinada al mercado interno. Este hecho se coincide con lo afirmado por Bértola en su obra *La Industria Manufacturera Uruguaya 1913-1961*: “solamente los productos elaborados en base a materias primas nacionales fueron exportados en el periodo de estudio”.

Respecto del desempeño que tuvo la industria química durante el periodo de estudio, si bien formaba parte del grupo de industrias llamadas dinámicas, no tuvo una performance destacada. La producción presentó tasas de crecimiento anual del orden del 6,9%, casi idéntica al promedio de la tasa presentada por la industria manufacturera (6,8%). Esto es coherente con el hecho de que la participación relativa del VAB de la Química en el total de la Industria Manufacturera se mantuvo relativamente constante, representando un 4,7% en 1943 y ubicándose en el año 1956 en el orden del 4,8%<sup>33</sup>.

A pesar de que el tipo de actividades comprendidas en el grupo no se destacaban por ser grandes empleadoras de mano obra, existió un crecimiento importante del número de trabajadores, la tasa acumulativa anual se ubicó en un 7% durante la época, guarismo superior al promedio de la industria (5,2%).

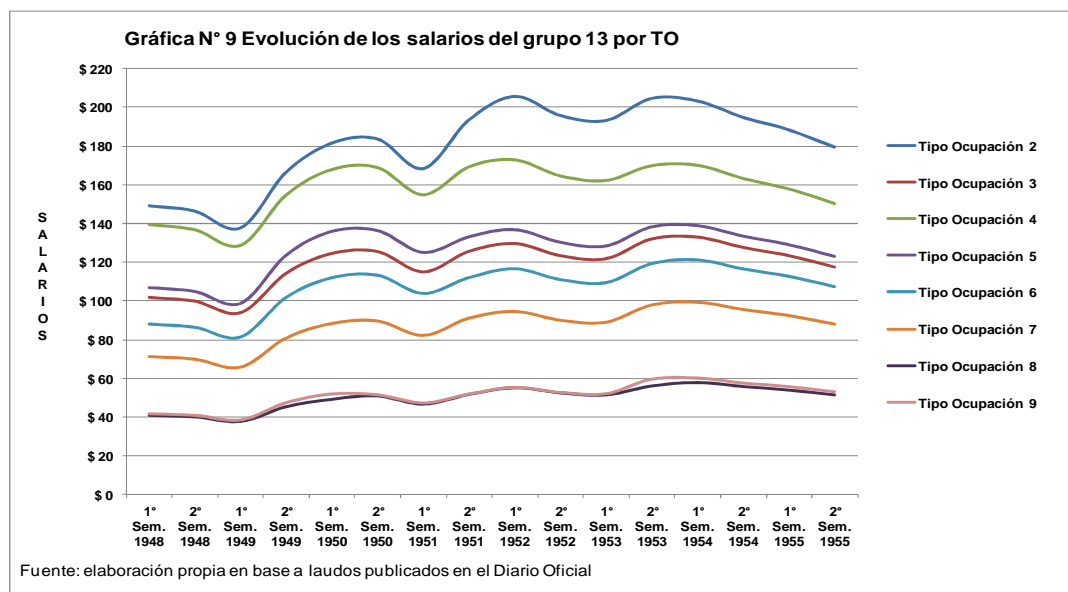
Al comparar la tasa de crecimiento de la producción con la del crecimiento de la ocupación, dado que la primera fue inferior a la segunda, se deduce que la productividad del factor trabajo disminuyó durante este período.

---

<sup>33</sup> ARNABAL, R.; BERTINO, M. Y FLEITAS, S. “Una revisión del desempeño de la industria en Uruguay entre 1930 y 1959”, Montevideo: DT 02/11 IECON / FCEA / UdelaR, 2011, pp. 10-20.

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

En términos generales se aprecia que los salarios de todos los TO tuvieron un crecimiento durante el período de estudio. En el caso de este grupo a diferencia de lo que ha sucedido con el resto de los grupos analizados, el comportamiento de los salarios mínimos reales fue bastante uniforme entre los diferentes TO. Esta situación se observa claramente en la gráfica N° 9 en la que se presenta la evolución de los salarios reales promedios por TO.



Una característica común a todos los TO que vale la pena resaltar, es que luego de aprobado cada laudo los salarios reales presentaron una variación positiva, es decir, el acuerdo de aumento salarial alcanzado luego de cada ronda de negociación fue de tal magnitud que los trabajadores de todas las categorías se vieron beneficiados.

A modo de analizar con mayor profundidad la evolución de los salarios, podemos establecer tres subperiodos bien marcados, estos están representados en las curvas de cada uno de los TO por el transcurso de tiempo acontecido entre un valle y su siguiente. De esta manera tenemos que el primer subperiodo se da entre el año 1949 y 1951. En estos años es donde los salarios reales crecen en mayor magnitud para todos los TO. Además de los aumentos conseguidos por cada uno de los subgrupos en sus respectivas rondas, este hecho es explicado fundamentalmente por la baja inflación imperante durante la época. Fueron tiempos donde hubo estabilidad de precios, es más, en algunos meses del año 1949 y 1950 hubo deflación.

En los siguientes subperiodos si bien no se dieron grandes magnitudes de crecimiento en los niveles, no se observa pérdida de salarios reales, ya que como mínimo el aumento experimentado logró recuperar los niveles precedentes para cada categoría. A su vez, esto se da en una economía en la cual se comenzaba a intensificar el proceso de aumento generalizado de precios, a partir del año 1951 la inflación comenzó a experimentar una tendencia monótona creciente durante toda la década del 50'. Bajo esta circunstancia es que la recuperación en algunos casos y el aumento del salario real en otros fue un hecho ampliamente destacable. La combinación de este proceso junto con la no entrada en vigencia de laudos en el último año motivaron que los salarios mínimos

reales para todos los TO, cierran el periodo con una caída, tal como lo muestran las curvas.

Entrando más específicamente en el análisis a nivel las categorías de trabajo, se observa que el TO 2, además de presentar los mayores niveles salariales a lo largo del período, fue el que presentó la mayor tendencia positiva. Como se puede observar en la gráfica el nivel de salarios promedios para este TO creció de manera importante tanto en el primer como segundo subperíodo. Esto último se debe a que, en el Subgrupo C se incorporan categorías correspondientes a este TO en la ronda de 1951 con salarios muy superiores a los existentes en el resto de los subgrupos.

Los TO 4 y 5 son los que siguen respectivamente en cuanto a niveles de salarios. Estos dos TO presentaron una evolución parecida, fuerte aumento al principio del periodo, para luego de sucesivas caídas del salario real lograr su recuperación tras la aprobación de los laudos en las siguientes rondas.

En tanto, los TO 3, 6 y 7 tuvieron menores niveles salariales que los comentados anteriormente, estos presentaron después del TO 2 los valores de tendencia más altos (1,67; 1,84 y 1,66 respectivamente).

Por su parte los TO 8 y 9 fueron los que mostraron los menores niveles salariales, característica compartida por todos los grupos analizados. Si bien el salario del TO 9 a lo largo del periodo fue superior al del 8, hubo

casos donde la recuperación experimentada por este último fue de tal magnitud que los salarios de ambos fueron idénticos en algunos tramos (solapamiento de las curvas en la grafica). Esto se dio fundamentalmente entre el primer semestre de 1951 y su respectivo en 1953. En lo relativo a los valores de tendencia, ambas fueron positivas pero con las menores magnitudes, 1,13 para el TO 9 y 1,06 para el TO 8.

<b>Cuadro N° 4 Tasas de variación de los salarios reales por TO del grupo 13</b>					
<b>Salarios por Tipo Ocupación</b>	<b>Tasa de variación 1'S 48 - 2'S 50</b>	<b>Tasa de variación 2'S 50 - 2'S 51</b>	<b>Tasa de variación 2'S 51 - 1'S 54</b>	<b>Tasa de variación total periodo</b>	<b>Tendencia Lineal total periodo</b>
<b>TO 2</b>	23%	5%	5,01%	20%	3,32
<b>TO 3</b>	23%	0%	6%	15%	1,67
<b>TO 4</b>	21%	0%	0%	8%	1,42
<b>TO 5</b>	28%	-2%	4%	15%	1,58
<b>TO 6</b>	29%	-1%	8%	22%	1,85
<b>TO 7</b>	26%	2%	9%	24%	1,66
<b>TO 8</b>	25%	2%	12%	26%	1,06
<b>TO 9</b>	24%	1%	16%	28%	1,13
<b>Promedio Grupo</b>	26%	-1%	6%	17%	1,68
<b>Inflación Acumulada</b>	1%	15%	36%	70%	1,32

Fuente: elaboración propia en base a laudos publicados en el Diario Oficial

En el cuadro N° 4 podemos observar las tasas reales de variación de salarios en tres momentos distintos de nuestro período de análisis. Como ya hemos comentado en las secciones de grupos precedentes, estos reflejan los resultados de las diferentes rondas de los CS que se llevaron a cabo. Del análisis de dichas tasas podemos corroborar lo mencionado al respecto sobre el primer subperiodo, en este se presentaron los mayores porcentajes de aumentos, llegando a tasas reales de variación en algunos

casos de casi un 30%. Quienes obtuvieron mayores aumentos fueron los obreros y dentro de estos presentaron las mayores tasas de variación los TO asociados a mayores niveles de calificación (5 y 6). Como ya se mencionó cabe recordar que la inflación en dicho período fue prácticamente nula, por lo que las tasas de crecimiento nominales y reales de los salarios eran similares.

Luego de esta fuerte suba de los salarios reales mínimos promedio, se observa una desaceleración del ritmo de crecimiento, representado en una fuerte disminución de las tasas. Destaca el caso del TO 4 que a partir de entonces no tuvo crecimiento real de salarios, representado en el valor de sus tasas reales (0%) tal como se muestra en el cuadro. Como ya se ha comentado este comportamiento se debió al inicio de un proceso donde la inflación se hizo presente y comenzaba a neutralizar los aumentos logrados. Dada esta situación son ampliamente destacables los aumentos conseguidos, sobre todo en la última ronda de nuestro periodo de estudio, a excepción del TO 4 los demás presentaron tasas de variación positiva. Teniendo presente que la inflación alcanzó un 36%, se puede inferir que los mayores aumentos nominales se lograron en esta última ronda, siendo las categorías asociadas a aprendices los más beneficiados.

Realizando la comparación en los extremos, los niveles salariales de todos los TO al final del período fueron sustancialmente superiores a las iniciales, reflejado esto, en los valores positivos de sus respectivas tasas



de variación. De lo anterior, podemos aseverar que en términos generales, el salario promedio real del grupo creció durante el periodo analizado.

#### **6.4 - Análisis cualitativo**

Al analizar el ámbito de los laudos, resalta la característica de universalidad que presentaron los mismos. La totalidad de laudos analizados durante el periodo de análisis tuvieron alcance nacional. Como particularidad del proceso de negociación se destaca la situación del subgrupo 13 B. Las ramas de actividad que conformaban éste, comenzaron negociando de manera conjunta y a partir de la ronda de 1951 se dio una separación que se mantuvo por el resto del periodo. Como resultado de esta división es que comienzan a aprobarse al interior del subgrupo laudos parciales, por un lado aquellos vinculados a los laboratorios de la industria química y por otro los comprendidos para las fábricas de perfumes, artículos de tocador, etc; estas actividades relacionadas principalmente al sector de la estética.

En relación a la fijación de salarios mínimos, se observa que casi la totalidad de los laudos (93%) lo establecen, dándose la excepción solo en un laudo de los Laboratorios de la Industria Química (comprendidos en el subgrupo 13B) que optaron exclusivamente por el aumento porcentual por franja. En este sentido, además del hecho puntual comentado más arriba, hubo tres casos en que se utilizó de manera conjunta el mecanismo de

fijación de salarios y el de aumentos. Siempre fue utilizado el criterio basado en la fijación de determinados porcentajes por tramos.

Del análisis de remuneraciones variables, nuevamente resalta el subgrupo 13 B, por ser el único en el que se detecta la presencia de este tipo de remuneraciones. Las mismas estaban vinculadas a dos categorías: a) Vendedores, estos además del salario mensual recibían un plus por concepto de comisiones asociadas al volumen de ventas y b) Cajeros, percibían un quebranto de caja que estaba relacionado a la entrada bruta mensual.

Como ya se ha detectado en el análisis de los anteriores grupos, un punto importante a estudiar es la discriminación de género que aconteció en esta época. En este sentido, del análisis de los laudos se desprende 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. Es más, en varios laudos del subgrupo A se recogen declaraciones de no discriminación por género o por edad. La excepción en este sentido, se presentó en la rama Fábricas de Perfumes, artículos de tocador y otros (subgrupo B), ya que la discriminación de género vía diferenciación de salarios en perjuicio de las mujeres se observó en todos los laudos aprobados.

Con respecto a las cláusulas de trabajo, que son una herramienta fundamental para reglamentar la actividad laboral, la totalidad de los

laudos de dicho grupo establecieron algún tipo de reglas, beneficios y/o acuerdos. Las temáticas abordadas por las mismas fueron variadas, desde la prohibición de la baja de los salarios actuales de los trabajadores, hasta las relativas a la salud laboral exigiéndose asegurar condiciones especiales de seguridad y alimentación específica y llegando en algunos casos a realizar pagos extras por desempeñar tareas en condiciones antihigiénicas. Esta última se observó en los laudos del subgrupo C para aquellos trabajadores que se desempeñaban en las fábricas de colas, de fertilizantes de guano y de pulidor de polvo. Fue también una regla universal dentro del grupo, la fijación de cierta compensación en aquellos casos en que el trabajador debía trasladarse. Estaba asociada fundamentalmente a las categorías vendedores, visitadores médicos y cobradores, se fijaban los viáticos, pagos de pasajes, comisiones, compensaciones en los casos en que la locomoción fuera provista por el propio trabajador, entre otros. Por último, en el subgrupo B como particularidad encontramos que los trabajadores no perderían la antigüedad al cambiarse de empresas perteneciente a la misma rama. Este logro, resalta el papel desempeñado por el sindicato, ya que en muchos casos sobre todo en las categorías relacionadas con obreros se exigía determinada antigüedad para alcanzar un determinado status, por ejemplo, la calificación de oficial.

En lo concerniente a la forma en que se lograron los acuerdos salariales, si bien existió un alto porcentaje de resultados obtenidos por unanimidad

(78%), la gran mayoría de los laudos tuvieron reservas realizadas por alguna de las tres partes, fundamentalmente desde el sector patronal. Estas consistieron primordialmente en desacuerdos con respecto a los aumentos salariales, categorías, cláusulas y vigencias fijadas. En algunas situaciones fue tan radical la posición contraria del sector patronal (llegándose incluso a argumentar que esa decisión provocaría la ruina del sector), que previo a la aprobación del laudo se votó por unanimidad la realización de una inspección contable en las principales empresas del ramo. Como una particularidad se observó en el subgrupo B en la ronda de 1951, el no apoyo del PE a un acuerdo obrero-patronal mediante el cual se le asignaba a los Directores Técnicos una compensación monetaria mensual.

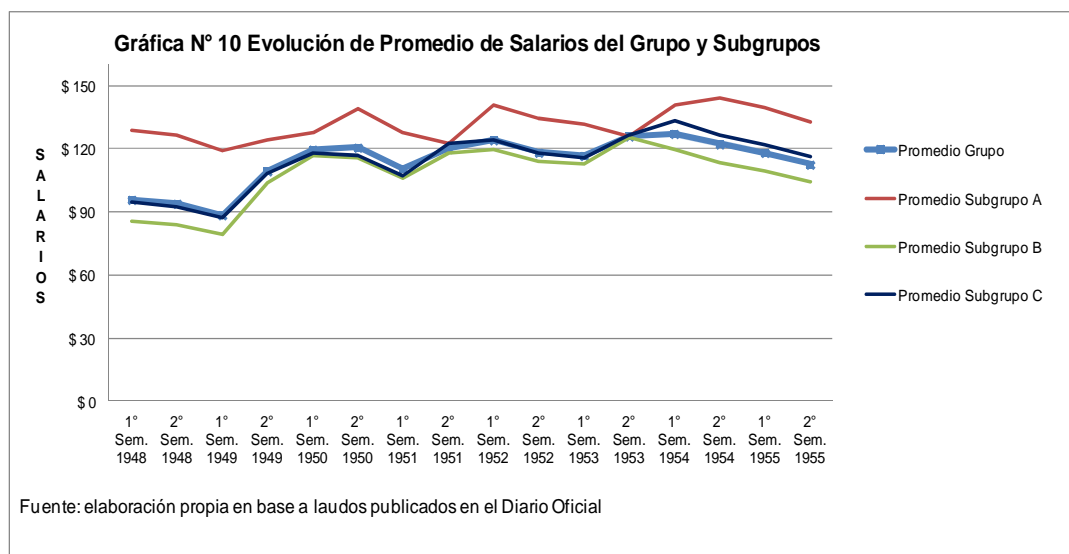
El 22% restante de los laudos fueron aprobados con el apoyo del PE y los delegados de los Trabajadores. Las mayores dificultades para alcanzar un acuerdo unánime se presentaron en el subgrupo A, sólo dos de cuatro laudos contaron con el apoyo de la parte patronal. El caso contrario se observa en el subgrupo C, donde si bien en muchos casos el PE debió de formular propuestas conciliatorias, la totalidad de los laudos no solamente fueron aprobados por unanimidad sino que también en todos ellos se dejó constancia del excelente clima reinante en el transcurso de las deliberaciones.

Otra aspecto que refuerza la conflictividad existente entre trabajadores y empresarios, más allá del buen diálogo a la hora negociar, se vio reflejado

en que el 50% de los laudos establecieron algún tipo de Comisión para la prevención y solución de conflictos. Dichas Comisiones estaban integradas por un miembro de cada delegación.

## 6.5 - Conclusiones sobre el Grupo

En el siguiente gráfico se muestra el promedio ponderado de los salarios mínimos del grupo y por subgrupos, que como se puede observar la tendencia de los mismos fue en términos generales positiva durante el período de análisis.



En lo que hace a la evolución esta no tuvo un comportamiento monótono sino que presentó oscilaciones, donde los picos máximos están asociados a la entrada en vigencia de los laudos aprobados en cada ronda de los CS. Si bien como ya se comentó anteriormente, se termina el periodo con un decrecimiento debido a que el último laudo aprobado en nuestro

periodo de estudio entró en vigencia a partir del primer semestre de 1954, el salario mínimo promedio del grupo culmina el período con un nivel en el orden de un 17% superior al inicial.

En lo relativo a los salarios reales mínimos promedio por subgrupo, se observa al subgrupo A con los mayores niveles salariales durante todo el período. Mientras tanto, el promedio del subgrupo C estuvo todo el período en un nivel casi idéntico al promedio del grupo superándolo recién sobre el final y siendo el subgrupo B el que presentó los salarios más sumergidos en términos promediales.

Por otro lado, relacionando el comportamiento grupal con cada uno de los TO que lo integran, vemos que la tendencia positiva para el promedio del grupo, se corresponde con la presentada por todos los TO. Por lo que se podría concluir que el presente grupo fue el que mostró el comportamiento más uniforme de todos.

Siguiendo con las tasas de crecimiento de los salarios reales mínimos promedio, también podemos distinguir tres momentos, uno hasta el año 1950, donde se observan tasas muy fuertes de crecimiento. El segundo hasta el año 1951 donde las tasas fueron en términos generales muy bajas y casi nulas o levemente negativas en algunos casos. Cerrando en el año 1954 con una mejora en los valores de las tasas para todos los TO a excepción del 4, que mantuvo la misma tasa del periodo anterior igual a 0%.

Del análisis cualitativo se destaca no ser un grupo que presente a grandes rasgos señales muy fuertes de discriminación de género, aunque en los casos en que se detectó, no se lograron avances manteniéndose incambiada la situación durante todo el período.

En cuanto a la forma de aprobación de los laudos, en términos generales las negociaciones se llevaron a cabo bajo un ambiente de cordialidad entre trabajadores y empresarios. Sin embargo, si bien la mayoría de los laudos se firmaron de manera unánime, de la existencia de reservas en todos ellos y del alto número de comisiones establecidas se puede afirmar que fue un grupo con cierto grado de conflictividad.

Por último en relación al contexto, 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 dos años.

## **7 - GRUPO 14 INDUSTRIA DEL CAUCHO**

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

El grupo 14 fue definido en el decreto de abril de 1944 como “Industria del Caucho” y para la implementación de los CS se crearon 2 subgrupos que se presentaron prácticamente inmodificados durante el periodo analizado, ellos son: 14A “Talleres de Gomería, Recauchutaje y pequeñas fábricas de elaboración de caucho, con excepción de Funsa e Incal” y 14B “Funsa e Incal”. A su vez el subgrupo 14A se subdividía en dos sectores, el A “Talleres de reparación y recauchutaje” y el B “Fábricas de elaboración de caucho”. A estos dos sectores para la tercera ronda del período se les suma el de “Fábricas de Látex”.

Dada esta división se observa que el subgrupo 14A se componía principalmente de empresas de pequeño porte, mientras que el subgrupo 14B solamente toma en cuenta para la negociación a las empresas Funsa e Incal, ambas de gran tamaño y que ocupaban a una gran cantidad de trabajadores.

En el periodo de análisis los dos subgrupos negociaron separadamente. Para el subgrupo 14A se concretaron tres rondas de negociación, totalizándose una misma cantidad de laudos aprobados. Mientras tanto, para el subgrupo 14B el proceso de negociación fue diferente. En la primera ronda del período, el CS respectivo se limitó a ratificar un convenio colectivo bipartito firmado entre empresarios y trabajadores.



Además de esta primera ronda, hubieron dos más del tipo tradicional tripartitas, contando también con un aumento salarial otorgado por la patronal meses antes de la tercera ronda. Por más que este aumento no surge directamente de los CS, decidimos incluirlo en el análisis ya que esto permitirá acercarnos de mejor manera a cómo fue la evolución de los salarios reales del grupo en dicha época, además de que se tuvo en cuenta por los CS para fijar los porcentajes de aumento en la tercera ronda.

## 7.2 - Contexto histórico específico

La industria del caucho es una de las industrias manufactureras que según la clasificación de *Cepal (2007)* puede clasificarse dentro de las “industrias intensivas en mano de obra”<sup>34</sup>. Para el caso uruguayo, la principal materia prima procesada, el caucho, era importada. Fue una industria protegida y su producción estaba orientada al mercado interno.

El comportamiento fue muy dinámico durante el período, logrando un crecimiento entre 1943-1956 del 29,2% acumulativo anual, el mayor en la industria manufacturera. A su vez en ese mismo período el crecimiento de la ocupación de esta industria fue de 13,1% acumulativo anual. Otro elemento de dinamismo es señalado por el hecho de que la participación

---

<sup>34</sup> ARNABAL, R.; BERTINO, M. Y FLEITAS, S. “Una revisión del desempeño de la industria en Uruguay entre 1930 y 1959”, Montevideo: DT 02/11 IECON / FCEA / UdelaR, 2011, pp. 10-20.

en el PBI de la industria manufacturera pasó de un 0,5% en 1943 a un 5,7% en 1956<sup>35</sup>.

En lo relativo al subgrupo B, que estaba comprendido por Funsa (Fábrica Uruguaya de Neumáticos S.A.) y su subsidiaria Incal (Industrializadora de Calzado) podemos decir que la primera es considerada como una de las fábricas tradicionales de nuestro país, creada en 1935 y ubicada en Montevideo en el barrio de Villa Española. Ya desde la década del treinta contó con una gran cantidad de trabajadores pero recién durante nuestro período de estudio, más precisamente en setiembre de 1952, se crea el Sindicato de Funsa. Son ilustrativas las palabras del dirigente sindical Luis Romero sobre la escala de esta empresa en la década del cincuenta: "...Funsa era una empresa fabril que ocupaba cuatro manzanas y tenía alrededor de tres mil empleados entre obreros y administrativos. Se elaboraban neumáticos, baterías, zapatos de cuero y goma, colchones, conductores eléctricos, eran como varias fábricas dentro de un gran complejo fabril."<sup>36</sup>

Como lo reflejan los indicadores presentados, este período que vamos a analizar fue en el cual la industria del caucho presentó su mejor desempeño durante el proceso ISI y años siguientes.

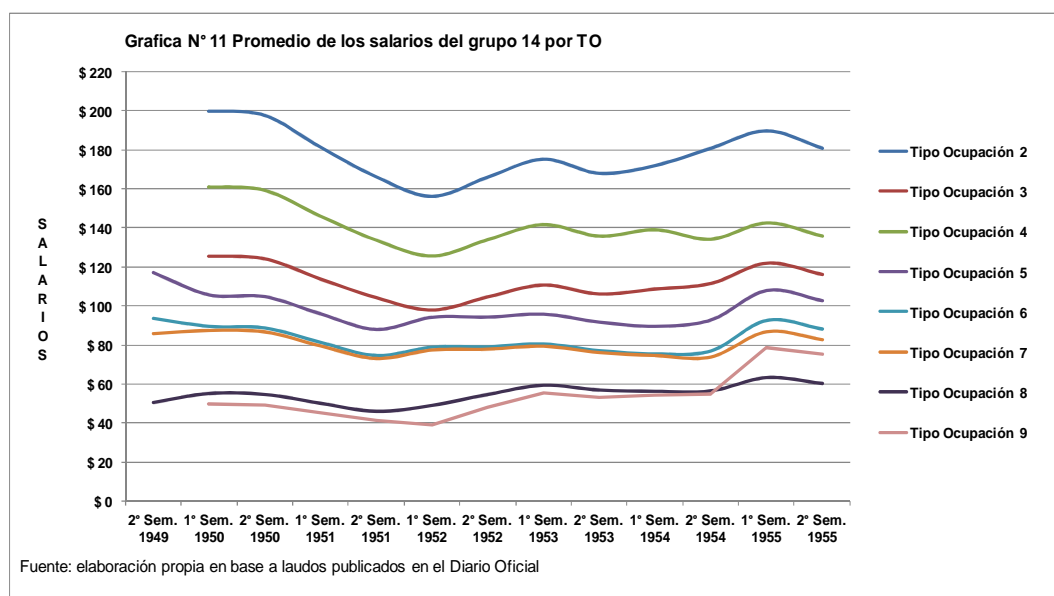
---

<sup>35</sup> ARNABAL, R.; BERTINO, M. Y FLEITAS, S. "Una revisión del desempeño de la industria en Uruguay entre 1930 y 1959", Montevideo: DT 02/11 IECON / FCEA / UdelaR, 2011, pp. 10-20.

<sup>36</sup> BORRAZAS, R. "Medio siglo de organización y lucha obrera" en *La República* ([www.lr21.com.uy](http://www.lr21.com.uy)), 20 de octubre de 2002.

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

Como primera observación podemos destacar que todos los TO mostraron un comportamiento muy parecido. Esta dinámica presentó características comunes a los diferentes TO, como ser una caída sostenida entre los años 1950 y 1952, seguida de un muy leve crecimiento hasta 1954, donde se da el crecimiento de mayor magnitud. En el último año del período ya se observa una caída de los promedios de salarios mínimos reales, debido al crecimiento de la inflación.



En lo referido a niveles salariales se observa que los empleados (menos el TO 9) fueron los que obtuvieron mayores salarios, encabezados por el TO 2 y seguidos por los TO 4 y 3 respectivamente. Luego de estos, correspondientes a empleados es que recién encontramos a los TO referentes a obreros. Dentro de los mismos, como era de esperar el TO 5,

asociado a mayores niveles de calificación, es el que obtuvo las mayores remuneraciones durante todo el período. Luego le siguen los TO 6 y 7, pero con la particularidad de que presentaron una evolución en cuanto a niveles prácticamente idéntica.

Sólo en los extremos del período es cuando los TO 6 se pueden encontrar en un nivel claramente superior a los TO 7. Este resultado no esperado, en que categorías que representan diferentes niveles de calificación perciban un mismo nivel salarial, puede ser explicado si profundizamos en el análisis de las categorías que componen cada TO. El TO 6 presenta la particularidad de que la gran mayoría de las categorías del subgrupo B que lo componen están diferenciadas según quien esté en el cargo sea un hombre o una mujer, y a su vez, los salarios asociados a cada categoría son diferentes según género, presentando las mujeres salarios sensiblemente menores a los hombres para un mismo cargo. Esta diferenciación es lo que hace que el promedio de los salarios del TO 6 sea más bajo, igualándose prácticamente entonces a los del TO 7. Haciendo el ejercicio de dividir el TO 6 entre hombres y mujeres se puede constatar que el "TO 6 hombres" se encuentra por encima del TO 7 en cuanto a niveles, mientras que el "TO 6 mujeres" está claramente por debajo del TO 7. Se puede afirmar en términos generales que los hombres percibían en promedio aproximadamente un 45% más que las mujeres para los TO 5, 6 y 7. Esta diferencia se mantuvo a lo largo del período y solo disminuyó en la última ronda, debido a la importante suba

que tuvieron los salarios más sumergidos, manteniéndose de todos modos una diferencia en el entorno de un 10%. En relación a esto, para el TO 5 la consecuencia de diferenciar las categorías entre hombres y mujeres ya no puede verse tan claramente cuando comparamos distintos TO, aunque sí es llamativo que el TO 5 se encuentre por debajo del TO 3 en cuanto a niveles, lo que como veremos al analizar los diferentes grupos en este trabajo, no es un resultado común. Lo anteriormente mencionado representa el hecho más ilustrativo entre todos los casos estudiados acerca de la consecuencia que genera la discriminación de género sobre los promedios de los salarios.

Continuando con el estudio de los niveles salariales, los TO que presentaron los niveles más bajos fueron los 8 y 9, correspondientes a las categorías de aprendices. Sin embargo, si estudiamos la tendencia presentada, fueron los únicos que mostraron un valor positivo, de mayor magnitud el del TO 9. Esto llevó a que fueran los únicos TO que finalizaron con un nivel superior al vigente al inicio del período. Por el contrario, el resto de los TO de este grupo presentaron un valor de tendencia negativo y culminaron el período en un nivel inferior al inicial.

<b>Cuadro N°5 Tasas de variación de los salarios reales por TO del grupo 14</b>				
<b>Salarios por Tipo Ocupación</b>	<b>Tasa de variación 1°S 1950 - 2°S 1952</b>	<b>Tasa de variación 2°S 1952 - 1°S 1955</b>	<b>Tasa de variación total periodo</b>	<b>Tendencia Lineal total periodo</b>
<b>TO 2</b>	-17%	14%	-10%	-0,75
<b>TO 3</b>	-17%	17%	-7%	-0,31
<b>TO 4</b>	-17%	6%	-16%	-1,56
<b>TO 5</b>	-11%	14%	-12%	-0,72
<b>TO 6</b>	-12%	17%	-6%	-0,41
<b>TO 7</b>	-11%	11%	-4%	-0,44
<b>TO 8</b>	-1%	16%	19%	0,86
<b>TO 9</b>	-3%	63%	51%	2,56
<b>Promedio Grupo</b>	-12%	15%	-4%	-0,31
<b>Inflación Acumulada</b>	31%	30%	70%	1,32

Fuente: elaboración propia en base a laudos publicados en el Diario Oficial

Si analizamos el grupo en términos de evolución de salarios entre las distintas rondas ocurridas en el período, podemos distinguir dos subperíodos bien diferenciados. En el primero de ellos, que transcurre entre la primera ronda, en los años 1949-50 y la segunda en 1952, observamos como todos los TO presentaron tasa de variación del promedio del salario mínimo real negativas, siendo las mayores para los TO de ocupación de empleados 2, 3 y 4, del orden de un 17%. Mientras que los TO que presentaron menor caída fueron los 8 y 9, siendo los valores de un 1% y 3% respectivamente.

En el segundo subperíodo, comprendido entre la segunda ronda y la tercera en los años 1954-55, el comportamiento fue el contrario al mencionado en el primer subperíodo, ya que todos los TO mostraron tasas de crecimiento positivas, siendo la mayor la del TO 9, en el orden

del 63%, mientras que la más modesta fue la del TO 4 con un 6%. Dado que la inflación presentó valores similares para ambos subperíodos, en el entorno del 30%, podemos asegurar que las diferencias obtenidas entre ambos casos se deben a los aumentos establecidos en las respectivas rondas de los CS. En particular, se deben a los importantes aumentos logrados en el subgrupo B. Probablemente la creación del Sindicato de Funsa en 1952 haya sido una condicionante para lograr estos mayores aumentos en el subgrupo.

Dados los resultados anteriores, si tomamos en cuenta todo el período, distinguimos dos comportamientos diferentes, por un lado los que presentan tasas positivas de crecimiento, que como dijimos son los TO 9 y 8, llegando a valores de 51% y 19% respectivamente. Por otro lado, los demás TO mostraron tasas negativas, siendo el TO 4 el que presentó la mayor caída, del orden de un 16%. Como se verá al analizar las remuneraciones variables, las categorías de vendedores del subgrupo B que se incluyen en el TO 4, tenían una comisión que podría modificar esta tendencia.

#### **7.4 - Análisis cualitativo**

A la hora de analizar el alcance de los laudos, es necesario hacer distinciones entre ambos subgrupos. Mientras que para el subgrupo A los laudos tuvieron jurisdicción a nivel nacional, para el B los laudos alcanzan solamente a las empresas Funsa e Incal, pertenecientes al mismo

complejo empresarial. En el caso del subgrupo A, el carácter nacional se debe a que las empresas que lo conformaban son una multiplicidad de establecimientos de pequeño porte (como los talleres de gomería) distribuidos a lo largo del país. También se destaca que en el caso del Subgrupo B, uno de los laudos (el de la primera ronda) se limitó a la aprobación de un Convenio Colectivo aprobado previamente entre trabajadores y empresarios.

En lo relativo a la determinación de salarios se optó por fijar salarios mínimos en la totalidad de los laudos. Además, en la mitad de estos el criterio de fijación de salarios mínimos se combinó con el de aumentos de salarios, esto se dio en la última ronda analizada para el subgrupo A y para la segunda y tercer ronda en el subgrupo B. Los aumentos porcentuales fueron fijos en el subgrupo A y se tuvieron en cuenta para categorías vinculadas a la comercialización. Mientras que para el B, se adoptó un criterio de aumentos por tramos para todas las categorías. En ningún laudo se encontraron categorías de trabajadores que percibieran remuneraciones variables, a excepción de dos tipos particulares de vendedores en el subgrupo B, a los cuales se les adicionaba al salario una comisión dependiente de las ventas.

En cuanto a cláusulas sobre condiciones de trabajo, se establecieron en dos tercios de los laudos y fueron de carácter variado. Hacían referencia a las compensaciones por antigüedad, al pasaje de grado entre categorías, a la determinación de los períodos de aprendizaje y también al



otorgamiento de tiempo durante la jornada laboral para la higienización en aquellas tareas que lo ameritaran, como por ejemplo los “oficiales molino negro humo”.

Como ya mencionamos, la discriminación de género estuvo claramente presente en la fijación de salarios de múltiples categorías del subgrupo B. Analizando los laudos más detenidamente corroboramos este hecho a lo largo del período. Desde la primera ronda del subgrupo se establecen abiertamente diferencias salariales entre hombre y mujeres para la gran mayoría de las categorías de los TO 5, 6 y 7 fundamentalmente y en menor medida para las categorías relacionadas a aprendices. Estos hechos se materializaron en los salarios mínimo promedio de los trabajadores de los TO comentados anteriormente. En cuanto al subgrupo A, encontramos referencia a la discriminación de género en uno de los laudos y para un tipo de categoría, representada en un salario mayor de los aprendices masculinos que los femeninos, en la segunda ronda del subgrupo. Como aspecto positivo referente a este suceso podemos destacar la posición planteada por el PE en la última ronda, en la que reconoce el problema de discriminación y establece la igualdad de salarios para el personal administrativo, ya que no encuentra razones para que exista tal diferenciación. Sin embargo este avance no lo establece para el personal obrero. Por más que la postura del PE es claramente insuficiente, lo tomamos como un importante avance en lo relativo a la igualdad de género, ya que pone en discusión un asunto no

tenido en cuenta por empresarios y ni siquiera por los representantes de los trabajadores.

En lo relativo a la aprobación de los laudos, estos se dieron bajo un clima muy particular, el cual detallaremos a continuación. En cuanto a números se refiere, dos tercios de los laudos fueron aprobados por unanimidad; uno por acuerdo entre Trabajadores-PE y otro por acuerdo entre Empresarios-PE. Sin embargo estos datos no reflejan cabalmente lo que sucedía en lo relativo a las relaciones laborales. En este sentido distinguiremos lo sucedido en cada subgrupo.

Por un lado, el subgrupo 14A presentó un clima de mayor entendimiento, siendo las dos últimas rondas aprobadas por unanimidad. En tanto en la primera, debido a que los sectores obrero y patronal no se ponían de acuerdo, el PE realizó una propuesta que consistió en separar el subgrupo en dos sectores, el Sector A (Talleres de Recauchutaje y Reparaciones en General) y el Sector B (Fábricas y Elaboración de Caucho, Productos Varios, etc.). En el Sector A los aumentos fueron votados por unanimidad, mientras que para el B, la patronal se mostró discordante. Más allá de esta discrepancia la negociación se llevó a cabo en buenos términos entre trabajadores y empresarios, quienes a su vez destacaron en la tercera ronda "...la brillante labor desempeñada por la delegación del Poder Ejecutivo."<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> IMPO. "Diario Oficial" (<http://www.impo.com.uy>), Montevideo, 11 de noviembre de 1954.

Diferente fue la situación en el subgrupo B. La primera ronda fue la que mostró más concordancia entre las partes, recordemos que allí a lo que se limitó el CS fue a avalar un Convenio Colectivo logrado entre los sectores obrero y patronal poco tiempo antes. Llegada la segunda ronda se comenzó a vislumbrar un aumento de la conflictividad entre ambos sectores. En este sentido, la negociación de la segunda ronda se dio en un ambiente de confrontación, donde se habían tomado medidas que alejaban a las partes, como ser huelgas por parte de los trabajadores y despidos por parte de la patronal. Dadas las posiciones antagónicas de las partes, fue el PE quien presentó la propuesta final, aprobada por unanimidad, aunque paradójicamente bajo la disconformidad de las partes obrera y patronal. Las principales diferencias se daban en cuanto a los porcentajes de aumento y a la fecha de retroactividad.

Para la tercera ronda del período analizado, el clima no varió sustancialmente, por lo que el PE tuvo que mantener reuniones por separado con ambas delegaciones. Finalmente se aprobó el laudo con los votos del PE y de los empresarios. Esta situación se modificó en el muy corto plazo, ya que los trabajadores apelaron el laudo y pudieron lograr varias de sus reivindicaciones, como ser mejoras en los porcentajes de aumento y una definición más clara de la categoría Aprendiz, ya que su falta de claridad en cuanto a plazos y tareas era utilizada por la empresa para recontratar trabajadores bajo esta categoría, donde los salarios eran de los más bajos.

Son ilustrativas algunas frases referidas a como percibían ambos sectores a su contraparte. En primer lugar, la representación patronal en la segunda ronda hace constar de: *“La existencia de una huelga para coaccionar al Consejo para lograr la aceptación de las aspiraciones de una parte”*<sup>38</sup>; mientras que Luis Romero recuerda sobre la situación de Funsu en la década del 50: “Pero en lo laboral, a pesar del sindicato, se vivía un clima de persecución interna por parte de algunos capataces y jefes de sección, alentados por una patronal, presidida por Pedro Sáenz”<sup>39</sup>. Lo anteriormente mencionado deja entrever que para esta época en Funsu nos encontrábamos con un sindicato así como con una patronal con un alto grado de poder a los efectos de la defensa de sus posiciones.

Otro aspecto discutido en la segunda ronda del subgrupo B fue acerca del rol del Consejo, es decir, si debía limitarse a considerar y dar validez a los Convenios Colectivos establecidos entre trabajadores y empresarios, o por el contrario estaba dotado de plenas competencias para fijar salarios de acuerdo a lo establecido en las leyes respectivas. El Ministerio de Trabajo respondió que es la segunda de estas funciones la que se adecúa al rol de los CS, postura defendida por los trabajadores inicialmente.

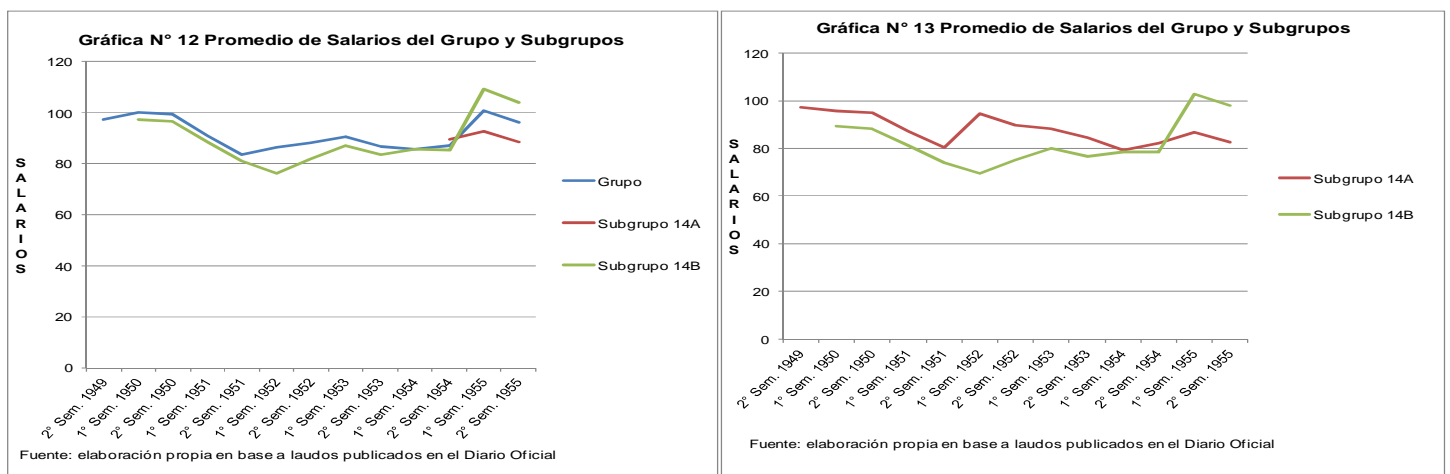
---

<sup>38</sup> IMPO. “Diario Oficial” (<http://www.impo.com.uy>), Montevideo, 19 de febrero de 1953, p. 191.

<sup>39</sup> BORRAZAS, R. “Medio siglo de organización y lucha obrera” en *La República* ([www.lr21.com.uy](http://www.lr21.com.uy)), 20 de octubre de 2002.

## 7.5 - Conclusiones sobre el Grupo

Como vemos en el gráfico N° 12, el promedio del salario del grupo 14 en su conjunto presentó una tendencia negativa, aunque con un comportamiento que presentó una fuerte caída al inicio, seguida de un tramo con valores prácticamente estancados para al final del período sí obtener una recuperación muy importante. La tendencia mostrada a nivel de grupo se refleja de manera parecida a lo acontecido con los salarios de todos los TO, donde la mayoría de estos presentaron tendencia negativa. Los únicos dos casos que encontramos con tendencia positiva fueron los TO 8 y 9, aunque también mostraron los menores niveles salariales durante todo el período. En este sentido se concluye para el grupo 14 que las categorías más beneficiadas en términos relativos por los CS, fueron las relacionadas con los menores niveles de calificación.



A la hora de comparar el comportamiento entre subgrupos, se presenta también el gráfico de la evolución de los salarios obreros, ya que el

subgrupo A no presenta las categorías referidas a empleados en la mayor parte del período analizado. En este sentido se observa que el nivel de salario obrero promedio para el subgrupo 14A es mayor que el del 14B hasta el año 1954, donde se da la última ronda y el subgrupo 14B obtiene importantes aumentos que lo sitúan por encima del nivel del 14A a partir de ese momento. También, la recuperación final del promedio del grupo en su conjunto es explicada por lo acontecido en el subgrupo 14B. En lo relativo a la diferente evolución de ambas curvas se debe a que las respectivas rondas se dieron en momentos diferentes del tiempo.

Estos resultados se lograron en un clima hostil, principalmente en el subgrupo 14B, marcado por posiciones contrarias entre trabajadores y empresarios, reflejadas en huelgas, despidos y cuestionamientos al rol que debían cumplir los CS. En este sentido, fue clave la participación del PE, ya sea mediando entre las partes como presentando propuestas conciliatorias.

Por otro lado también es destacable en este grupo la posición mantenida por el PE en lo relativo a la equidad de género, imponiendo cláusulas de igualdad de salarios para hombres y mujeres para categorías referidas a empleados administrativos, mostrando una vez más la importancia de este tercer actor no solo a la hora de acercar las partes, sino también de defender derechos de sectores vulnerables no contemplados en las propuestas de los representantes de empresarios ni en la de trabajadores.

## 8 -CONCLUSIONES FINALES

En este apartado, luego de analizados los grupos separadamente, presentamos la generalización de los resultados obtenidos con el fin de poder dar una respuesta a la hipótesis planteada inicialmente en este trabajo. Esta establecía lo siguiente **“los salarios mínimos por tipo de ocupación fijados por Consejos de Salarios aumentaron en términos reales durante todo el período 1948-1955”**. A continuación presentaremos la evidencia obtenida en nuestra investigación para cada uno de los grupos estudiados así como la comparación entre los mismos.

Comenzando con el Grupo 8, la evolución de los salarios fue en términos generales positiva, siendo el nivel con que se culmina el período superior al inicial en el orden de un 15%. Al interior de este los TO obreros fueron los que presentaron mayores tasas de crecimiento, en contraposición de los TO de empleados que mostraron tendencias negativas o nulas. A su vez, dentro de los obreros los más beneficiados fueron los asociados a una menor calificación, TO 7 y 8.

Por su parte el grupo 10 presentó una evolución levemente negativa, aunque los niveles alcanzados al final del período son muy similares a los del inicio. Dentro de este existe una clara diferenciación entre los dos subgrupos que lo componen, mientras el subgrupo B mostró niveles de salario real relativamente estables, en el subgrupo A existió una importante baja de salarios reales. En cuanto a los TO, los obreros fueron

los que sufrieron las menores pérdidas, donde al contrario de lo sucedido en el grupo 8, las categorías asociadas a los menores niveles de calificación fueron las más perjudicadas.

Pasando al grupo 11, si bien este se destacó por las fuertes fluctuaciones que presentaron los salarios, en relación a todo el período se percibió claramente la mejora en los salarios reales. A nivel de subgrupos, los dos que conformaron el grupo se fueron intercalando en quien presentaba los mayores niveles salariales a medida que se iban aprobando sus respectivas rondas. El subgrupo B presentó mayor cantidad de rondas mientras que en el A eran más espaciadas, pero con mayores aumentos. En lo relativo a los TO, las categorías de aprendices fueron las que lograron las mayores tasas de aumento, seguidas por las de los obreros, en tanto los empleados lograron los resultados más modestos, con crecimiento nulo o negativo en algunos casos.

En lo concerniente a la industria química, grupo 13, encontramos los mayores logros de crecimiento salarial, los que a su vez se mantuvieron a través de las sucesivas rondas. En términos promediales, los salarios reales del grupo crecieron un 17% durante el período. Esta mejora fue común y bastante uniforme para todos los TO, más allá de que los obreros se vieron beneficiados con las tasas más altas. A nivel de subgrupos el A fue quien presentó los mayores niveles salariales durante todo el período. Por su parte el C fue quien logró el crecimiento más importante, ya que comenzó por debajo del promedio del grupo y culminó



por encima de este, logrando un aumento del 23%. También en este grupo, los TO asociados a menor calificación (aprendices) fueron los que consiguieron las mayores tasas de crecimiento.

Por último, el grupo 14 se caracterizó por un comportamiento que comenzó con una fuerte caída al inicio, seguida de un tramo con valores prácticamente estancados en un nivel inferior al inicial, logrando sobre final del período una recuperación muy importante pero que no bastó para alcanzar los salarios reales observados al inicio de nuestro periodo. Por tanto, podemos afirmar para este grupo que en términos promediales los salarios reales disminuyeron durante esta época. En lo relativo a los subgrupos, el A fue el que mostró los mayores niveles salariales en gran parte del tiempo, recién en la ronda de 1954 es que el subgrupo B logra un importante aumento que hizo posicionar su promedio salarial por encima del A. Referente a los TO, los únicos que lograron tasas de variación positivas en el período fueron los relacionados a los aprendices.

El contar con la evolución del promedio de los salarios reales mínimos nos permitió realizar un análisis anexo al objetivo de la investigación, que fue el de comparar los resultados obtenidos en este trabajo con el Índice de Salarios Reales utilizado por Hugo Davrieux<sup>40</sup>, elaborado inicialmente por el BCU y posteriormente por la OPP con el salario fijado en los laudos

---

<sup>40</sup> DAVRIEUX, H. "Salarios y acción sindical en el Uruguay. Industria Manufacturera – Construcción y Gobierno Central", Tesis de Economía, FCEA / UdelaR, 1970, pp. 74-77.

para una categoría, la de “Oficial”, de cada rama de la industria manufacturera.

Dado que en ambos trabajos se utilizaron agrupaciones diferentes de las distintas industrias<sup>41</sup>, la comparación solo fue posible para los grupos 13 y 14, por ser los únicos en donde los grupos coincidían de manera exacta. También se debe aclarar que como Davrieux trabajó con un índice y no con los valores salariales, la comparación solo fue posible en términos de evolución, no así para los niveles de salarios alcanzados.

En este sentido se destaca, luego de empalmar ambas series, que para el grupo 13 los resultados son muy similares para ambos indicadores, solo diferenciándose a partir del año 1954, donde para Davrieux siguen aumentando los salarios mientras que en esta investigación disminuyen. En lo que tiene que ver con el grupo 14, también aquí hay similitudes, aunque menos claras que en el grupo 13. Sí coinciden los signos de la evolución, pero las tasas de crecimiento siempre son mayores en Davrieux y las de decrecimiento menores. Si tomamos la evolución del TO 5 aisladamente en vez del total del grupo, las conclusiones no cambian significativamente.

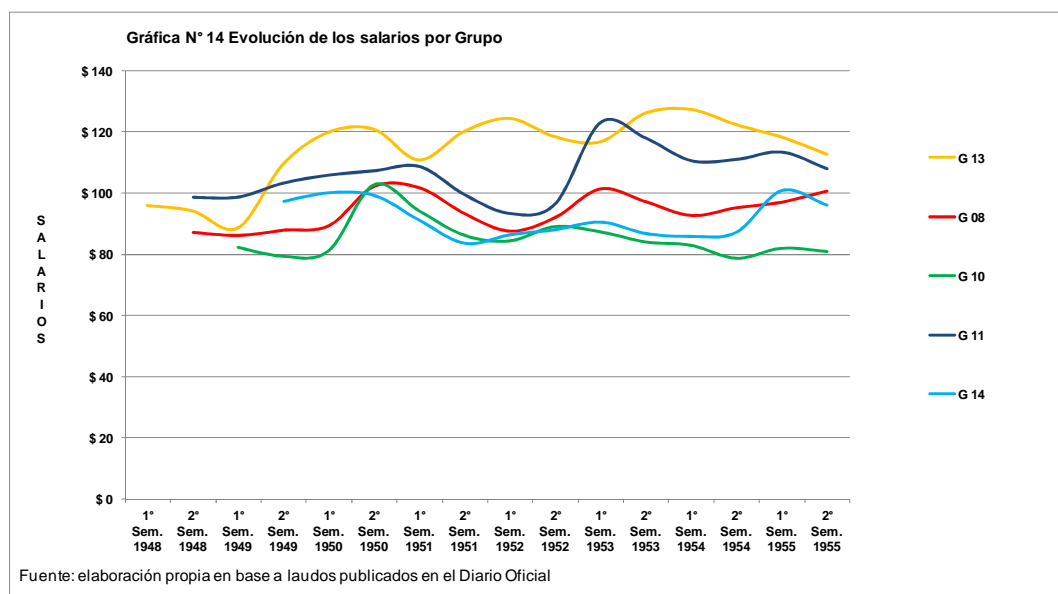
Dados estos resultados podemos afirmar que para el caso de los grupos 13 y 14 el tomar la categoría de “Oficial” es una buena aproximación del

---

<sup>41</sup> En este trabajo se utilizó la clasificación que establecían los propios CS, mientras que H. Davrieux utilizó la propuesta por el Censo Nacional de 1963.

comportamiento de los salarios del grupo, en términos de la evolución y solo presentando un pequeño sesgo positivo.

En términos de comparación de los diferentes grupos analizados en este trabajo, a continuación presentamos un gráfico de los promedios de los salarios mínimos reales de los diferentes grupos:



Como se puede observar los grupos que presentaron los mayores niveles salariales fueron los que percibieron los incrementos de salario más significativos. En este sentido se aprecia a los grupos 13 y 11 respectivamente, con los mayores salarios, siguiéndoles el grupo 8. A continuación encontramos al 14, mientras que el grupo 10 fue el que presentó los menores niveles en la mayor parte del período, superando al 14 solo entre los años 1950 y 1951. A su vez el grupo 10 fue quien tuvo la tendencia más negativa de todos los estudiados.

Dados los resultados comentados precedentemente, a los efectos de responder la hipótesis inicial de este trabajo, podemos afirmar que la misma no se cumple para todos los grupos estudiados, ya que encontramos dos que la contradicen (14 y 10) más allá de los tres grupos que sí la corroboran (8, 11 y 13).

Complementando la aseveración anterior podemos afirmar que si bien los CS no lograron aumentar los salarios reales en todos los casos, sí incidieron positivamente sobre los mismos. Esto se sustenta fundamentalmente en la obligatoriedad de participación de todas las partes en los CS y de la obligatoriedad para todas las empresas de lo negociado en su respectivo grupo. Dado el conflicto de intereses existente entre las partes obrera y patronal, de no haber sido por este instrumento, es esperable que no se hubiesen logrado los aumentos obtenidos, o que no se hubiesen alcanzado acuerdos y en varios casos de los estudiados ni siquiera se concretase la negociación. En este sentido es factible suponer que se hubiese arribado a un acuerdo similar en un escenario sin CS en aquellas situaciones en que no fue necesaria la intervención del PE, hecho de carácter marginal en nuestro trabajo. Esto es menos probable en los casos en que fue necesaria la intervención del PE en su rol de mediador y proponente de soluciones conciliatorias. Y casi improbable en las que se alcanzó el acuerdo solo con los votos de Trabajadores y PE. De lo anterior, es posible afirmar la influencia positiva de los CS sobre la variación experimentada por los salarios en nuestro

período de estudio. A su vez, la aceleración de un proceso inflacionario a partir de 1951 no permitió la materialización del efecto de los CS en mayores salarios reales en todos los grupos, pero los aumentos negociados permitieron recuperar el deterioro del salario por la inflación. Un aspecto interesante a considerar, que escapa al alcance de este trabajo es el análisis de la influencia que los CS pudieron haber tenido en el proceso inflacionario.

Otros resultados a los que arribamos en este trabajo y que merecen destaque son presentados a continuación:

Respecto al SRRL, en relación a los actores se destaca el rol que tuvo el PE en el proceso de negociación, no solamente en su papel de mediador para el acercamiento de las partes y búsqueda de acuerdos, sino también en la defensa de grupos vulnerables no tenidos en cuenta en las reivindicaciones de ninguna de las otras partes, como lo hizo con la determinación de la igualdad salarial entre hombres y mujeres para el personal administrativo del Grupo 14.

Relacionado con esto último, un segundo aspecto relativo al SRRL es la constatación generalizada de discriminación de género en detrimento de la mujer, vía la fijación de menores salarios cuando los cargos son ocupados por personas de sexo femenino. En el único caso que no se encontraron indicios al respecto fue en el grupo 10, debido al carácter predominantemente femenino de su mano de obra. En este sentido, un

elemento a investigar es si esta característica está relacionada con el hecho de que este grupo presentara los menores niveles salariales en el período estudiado.

En lo referente a los resultados de los CS, realizando el análisis por nivel de calificación, se constata, salvo en el grupo 10, que los TO de aprendices, es decir, asociados a menores niveles de calificación presentaron las mayores tasas de crecimiento salarial.

Por otro lado se encontró la generalidad de que los TO relacionados a obreros fueron los más beneficiados en los casos que se lograron aumentos salariales y los menos perjudicados cuando hubo caída de los salarios reales. Esto podría deberse a dos factores relacionados: i) que el mayor número de trabajadores ocupados en los grupos estudiados pertenecen a categorías obreras; y ii) mayor sindicalización en las categorías obreras. Esto último fundamentado en la existencia de numerosos laudos en los que no se negoció el salario de las categorías relativas a empleados, mientras que todas las categorías obreras estuvieron representadas en el cien por ciento de los laudos. Por su parte, respecto al segundo factor, también podemos afirmar que los CS generaron un ámbito propicio para el incremento del grado de sindicalización de los trabajadores.

Un último resultado a comentar es que no se encontró evidencia unánime respecto a correlación positiva entre dinamismo del sector y salarios, ya

que la existencia de fuerte dinamismo no siempre se tradujo en aumentos del salario real. Así también, el caso del grupo 8 presentó un contexto de pobre desempeño sectorial, pero con un resultado de aumento real de los niveles salariales.

A modo de síntesis, más allá de que la evidencia encontrada indica que la variación de salarios depende de la interacción de una multiplicidad de factores, podemos afirmar que en el período estudiado la implementación de los Consejos de Salarios permitió mantener, y en algunos casos aumentar, el nivel de salario real bajo un contexto de aceleración del proceso inflacionario.

## BIBLIOGRAFÍA

- ABDALA, SALVADOR. "Consejos de Salarios. Jurisprudencia". Montevideo: Monteverde y Cía. 1946.
- AMARANTE, VERÓNICA y BUCHELI, MARISA. "Negociación salarial colectiva: revisión de la literatura y de la experiencia en Uruguay 2005-2006", Montevideo: Cepal, 2007.
- ARNABAL, RODRIGO; BERTINO, MAGDALENA Y FLEITAS, SEBASTIÁN. "Una revisión del desempeño de la industria en Uruguay entre 1930 y 1959", Montevideo: DT 02/11 IECON / FCEA / UdelaR, 2011.
- BANCO DE LA REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY (BROU). "Cuentas Nacionales", Montevideo: BROU, 1968.
- BERTINO, MAGDALENA Y TAJAM, HÉCTOR. "El PBI de Uruguay 1900-1955", Montevideo: Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, 1999.
- BERTINO, MAGDALENA; BERTONI, RETO; TAJAM, HÉCTOR; YAFFÉ, JAIME. "La larga marcha hacia un frágil resultado", en *El Uruguay del Siglo XX: La Economía*, Montevideo: EBO, 2003.
- BÉRTOLA, LUIS. "La industria manufacturera uruguaya 1913-1961", Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales - CIEDUR, 1991.
- BORRAZAS, RUBEN. "Medio siglo de organización y lucha obrera" en *La República* ([www.lr21.com.uy](http://www.lr21.com.uy)), Montevideo, 20/10/2002.
- CAMOU; MARÍA MAGDALENA. "Estancamiento productivo y relaciones de trabajo en el frigorífico Swift de Montevideo, 1911-1957", Montevideo, 2000.
- CIDE. "Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social 1965-1974", Montevideo, 1966.
- DAVRIEUX, HUGO. "Salarios y acción sindical en el Uruguay. Industria Manufacturera – Construcción y Gobierno Central", Tesis de Economía, FCEA / UdelaR, 1970.
- DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. "Cuarto Censo de población y segundo de vivienda", Montevideo, 1963.
- DIRECCIÓN NACIONAL DE IMPRESIONES Y PUBLICACIONES OFICIALES (IMPO). "Diario Oficial". Números varios. <http://www.impo.com.uy>
- FAROPPA, LUIS. "El desarrollo económico del Uruguay. Tentativa de explicación", Montevideo: Centro de Estudiantes de Ciencias Económicas y de Administración, 1965.
- FERNÁNDEZ HUIDOBRO, ELEUTERIO. "El Tejedor. Héctor Rodríguez.", Montevideo: Tae, 1995.



- FREGA, ANA; MARONNA, MÓNICA, Y TROCHÓN, IVETTE. “Los consejos de salarios como experiencia de concertación”, en *Cuadernos del CLAEH* n° 33, 1985-1.
- IECON: “El proceso económico del Uruguay”, Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1969a.
- IECON. “Estadísticas Básicas”, Montevideo, 1969b.
- JUNG, MARÍA EUGENIA; RODRÍGUEZ DÍAZ, UNIVERSINDO. “Juan Carlos Mechoso: Anarquista”, Montevideo: Trilce, 2006.
- MILLOT, JULIO; SILVA, CARLOS Y SILVA, LINDOR. “El desarrollo industrial del Uruguay de la crisis de 1929 a la posguerra”, Montevideo: UdelaR / Instituto de Economía, 1973.
- NAHUM, BENJAMÍN; COCCHI, ANGEL; FREGA, ANA; y TROCHÓN, YVETTE. “Crisis política y recuperación económica 1930-1958”, Montevideo: EBO-La República, 1998.
- NOTARO, JORGE. “Los Sistemas de Relaciones Laborales. Análisis desde el Cono Sur de América Latina”, en *Brazilian Journal of Latin American Studies*. Número 18, enero – junio. Cadernos PROLAM/USP. Número 18, enero – junio, 2011.
- NOTARO, JORGE (coordinador); CHEVALIER, MARIÁNGELES; FERNÁNDEZ CAETANO, CLAUDIO; MOTTA, VIRGINIA Y VIERA, MAGDALENA. “El origen del Sistema de Relaciones Laborales en el Uruguay”. Montevideo: Oficina de Apuntes de CECEA, 2011a.
- PORRINI, RODOLFO. “La nueva clase trabajadora uruguaya (1940-1950)”. Montevideo: Universidad de la República, 2005.
- PORRINI, RODOLFO (coordinador); AGUIRREZÁBAL, DIEGO y GARCÍA, LORENA. “Del cuero “mal educado” y afines. Una historia de los obreros curtidores en el Uruguay”, Montevideo: Extensión Libros / UdelaR, 2011.

## ANEXO METODOLÓGICO

### 1. Antecedentes

En el momento de diseñar la línea de investigación de la que forma parte esta monografía, se dispone de los resultados de la línea “El origen de los Consejos de Salarios en el Uruguay”, que consta de cinco monografías, un documento de trabajo y un libro.

Cada monografía abordó algunos de los 20 Grupos creados en 1943 y en conjunto, incluyen a todos. Los trabajos, por orden de finalización, son: Magdalena Viera sobre *“Los Consejos de Salarios en el Uruguay, 1943-1950. Panorama general y los casos de los Grupos Metalúrgica y Textil”* en 2009; la de Mariángeles Chevalier, Claudio Fernández y Virginia Motta *“Los Consejos de Salarios en el Uruguay, 1943-1950. El caso de los grupos 7. Industria de la Carne, 8. Industria del Cuero y fabricación de calzado; 9. Industria de la Alimentación y afines; 13. Industria Química; 14. Industria del Caucho; 17. Gráficos, papel e imprenta”*; la de Natalia Brutton, Germán Di Meo y Adriana Orrico sobre *“Los Consejos de Salarios en el Uruguay, 1943-1950. Los casos de los grupos transporte, banca, confección y afines, vidrio, madera y tabaco”*; la de Luisa Gastambide, Martín Ortiz, M. y Faustina Ubilla sobre *“Los Consejos de Salarios en el Uruguay 1943-1952. El caso del grupo 1: Comercio”*; Lucía Castro, Florencia Gariazzo y Santiago Nuñez sobre *“Los Consejos de Salarios en el Uruguay 1943-1952 Los casos de los grupos 4 -*

*Enseñanza, Servicios Sociales y de Salud, Instituciones Gremiales, Culturales, Deportivas y similares-, 12 –Industria de la Construcción-, 18 -Talleres mecánicos y similares- y 19 -Telefónicas y Telegráficas, Gas y Dique Seco y Aguas Corrientes”.*

El objetivo central de los trabajos monográficos fue identificar si los salarios fijados en la segunda ronda de los Consejos fueron mayores en términos reales a los fijados en la primera y si la respuesta fue la misma para los diversos grupos, subgrupos, categorías y tipos de ocupación. Los trabajos fueron originales en cuatro aspectos: el marco teórico, la fuente utilizada, la metodología de relevamiento y los resultados.

La metodología de relevamiento permitió captar también información sobre el Sistema de Relaciones Laborales que surgió con la creación de los Consejos. Se realizó un análisis de estos aspectos en “El origen del Sistema de Relaciones Laborales en el Uruguay” DT 1/11, en coautoría con Mariángeles Chevalier, Claudio Fernández Caetano, Virginia Motta y Magdalena Viera. (en [www.iecon.ccee.edu.uy](http://www.iecon.ccee.edu.uy) Publicaciones Serie Documentos de Trabajo). Por lo tanto no fue necesario citar estas fuentes en cada oportunidad y las citas se limitan a los trabajos de otros autores.

Finalmente, en 2011 se elaboró un libro que fue seleccionado para publicar por la Universidad de la República. El libro está disponible en un CD y su título es *Los salarios en el Uruguay 1940 – 1950*. Los coautores son Jorge Notaro Coord.,

Lucía Castro, Mariángeles Chevalier, Claudio Fernández Caetano, Florencia Gariazzo, Luisa Gastambide, Virginia Motta, Santiago Nuñez y Martín Ortiz

## **2. Marco teórico metodológico y procedimientos**

La nueva línea es para el período de 1950 a 1960 y cada estudiante puede elegir dos de los 20 grupos de Consejos que funcionaron, o tres para el período 1950 - 1955. El objetivo central de los trabajos monográficos de esta nueva línea de investigación es identificar los cambios en los salarios reales fijados en las rondas de los Consejos desde 1950 y si la respuesta fue la misma para los diversos grupos, subgrupos y tipos de ocupación. En segundo lugar, relevar y analizar algunos aspectos del sistema de relaciones laborales con la información de los laudos y una revisión bibliográfica.

Por lo tanto, se trata de describir y no de explicar. Este segundo aspecto llevaría hacia las teorías de salarios y de las instituciones, temas tan complejos que ningún trabajo académico ha abordado. No existe para el Uruguay una explicación de los niveles de salarios ni tampoco del papel de las instituciones sobre el mismo.

Los resultados de esta nueva serie de trabajos monográficos serán originales en dos aspectos:

a) el análisis del contexto de cada grupo, ya que en la línea de investigación anterior las referencias al contexto se limitaron a aspectos globales y en esta se tendrán en cuenta las particularidades de cada grupo en la evolución del nivel de actividad, los precios y las políticas.

b) los resultados, ya que no existe información sobre los salarios en el período de estudio. Para la Industria Manufacturera se dispone de un índice elaborado primero por el Banco Central y luego por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, que toma como indicador la remuneración fijada por los Consejos de Salarios para un oficial en cada una de las veinte ramas industriales que se desagregan. De modo que también en la Industria Manufacturera los resultados serán originales al considerar todas las categorías y por lo tanto obtener resultados más representativos (ver Davrieux, Hugo, 1970, *Salarios y acción sindical en el Uruguay. Industria Manufacturera, Construcción y Gobierno Central*. Monografía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración).

El marco teórico metodológico se apoya en NOTARO, JORGE, “Los Sistemas de Relaciones Laborales. Análisis desde el Cono Sur de América Latina”, *Brazilian Journal of Latin American Studies*. Cadernos PROLAM/USP. Número 18, enero – junio 2011, pp. 128-145. El objetivo del marco teórico metodológico es modesto, se trata de ubicar los Consejos de Salarios como un escenario del Sistema de Relaciones Laborales y por lo tanto, la necesidad de buscar las posibles interrelaciones de sus resoluciones con el contexto.

La Ley de Consejos de Salarios de 1943 creó un nuevo escenario de encuentro periódico para negociaciones de trabajadores y empresarios con presencia del Poder Ejecutivo y definió los procedimientos y los contenidos de las mismas, que incluían la fijación de salarios mínimos por categoría.

Las preguntas que se plantean las monografías son: a) ¿hubo aumentos en los salarios reales fijados en los Consejos en el período? b) si hubieron ¿fueron distintos según los grupos, los subgrupos o los niveles de calificación estimados con los Tipos de Ocupación?

Para responder estas preguntas es necesario identificar los salarios por categoría en los laudos que se publican en el Diario Oficial, clasificarlos por Tipo de Ocupación, deflactarlos con el IPC y comparar los salarios reales para identificar si suben o bajan, cuales suben o bajan más.

### **3. Etapas del trabajo**

a) revisión bibliográfica y análisis. El objetivo es identificar elementos del contexto y antecedentes, para tener una idea del sistema de relaciones laborales. Empezar por las bibliotecas de la Facultad (incluyendo monografías de la época), de Ciencias Sociales y de Humanidades y Ciencias Económicas. En las Web y en las bibliotecas de las Cámaras empresariales, del Parlamento y de la OPP.

Los aspectos económicos pueden estar en documentos globales que analicen las distintas ramas y los aspectos sociales, en documentos sobre el movimiento sindical o las cámaras empresariales, que pueden tener referencias a los Grupos que investiga cada equipo.

La lectura empieza por el marco teórico, que orienta la selección del material y luego leer algunos de los trabajos, tomando nota de lo que aportan para darle contenido al marco teórico en el período 1950 - 1960. El marco teórico funciona

como un esquema en el que cada punto se va rellorando con datos de la bibliografía: marco general de la situación económica, social y política.; marco específico de los grupos elegidos, incluyendo literatura sobre sindicatos y organizaciones empresariales. También se realizan entrevistas a diferentes personas en cada grupo y consulta de la bibliografía que les recomienden. Elaborar la bibliografía disponible sobre el tema, que se presentará como anexo digital.

b) recolección y procesamiento de información. Se revisan las resoluciones que se publican en el Diario Oficial, bajo el subtítulo Ministerio de Industria y Trabajo, de los grupos de Consejos elegidos. Los Diarios Oficiales se pueden consultar en el IMPO (están escaneados y se ven en pantalla) o en la bibliotecas del Parlamento o Nacional. La información de los laudos se carga en un formulario de planilla electrónica (Anexo 2).

c) análisis cuantitativo y cualitativo de la información, conclusiones finales. Se propone diseñar un “falso índice”, es decir, imaginarse los posibles títulos de los capítulos y de las subdivisiones de cada uno. Tiene carácter preliminar y provisorio, proporciona una idea de que se quiere hacer y cómo, el camino a recorrer, sus etapas y el destino al que se quiere llegar, las actividades necesarias para dar contenido a cada capítulo.

Las conclusiones sobre los aspectos cuantitativos se explicitan en cada subgrupo, en cada grupo y como conclusiones finales. Los aspectos cualitativos sólo como conclusiones finales, reuniendo y analizando los anexos sobre cada pregunta; por

ejemplo, si existen salarios variables, se describe como se fijan y a que grupos o subgrupos corresponden.

En las conclusiones finales se hacen hipótesis sobre la posible incidencia de algunos aspectos del contexto sobre la diferenciación salarial por subgrupos, grupos o tipos de ocupación.

#### **4. Identificación y contenido de los formularios.**

Cada formulario se identifica con el número y el nombre del grupo del decreto de creación, letras del subgrupo, rondas y nombre. El formulario registra sólo los datos básicos Sí, No o s.i. que significa sin información. Si la respuesta es Sí, la descripción va en Anexos, cada uno en una página distinta del formulario en planilla electrónica, que se encabezan con la identificación de la pregunta (B.2, C.4, C.5, etc.).

En la pregunta B.1 Ámbito las respuestas se codifican: Nacional, Regional, Montevideo, Empresa o grupo de empresas.

En la pregunta E.1 las respuestas se codifican: 1. Unanimidad; 2. Mayoría PE - Trabajadores; 3. Mayoría PE - Empresarios; 4. Mayoría Empresarios - Trabajadores. 5. Unanimidad con observaciones

Para calcular los salarios reales se toma como base el IPC promedio de 1943 = 100. Como la ley es de noviembre, esta base permite apreciar los cambios posteriores de los salarios reales y al mismo tiempo, facilita la comparación entre



grupos y subgrupos que laudaron en distintas fechas. Los valores mensuales del IPC están disponibles en la Web del INE desde 1938 y se adjuntan.

Los niveles de calificación se estiman con los Tipos de Ocupación según la CIUO – 88 adaptada a los objetivos de la investigación. Se obtienen respuestas para cada uno de los grupos, en cada uno de los subgrupos de un mismo grupo y para trabajadores de distintas calificaciones, agrupando las categorías de los laudos en Tipos de Ocupación de acuerdo a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO – 88) que utiliza el INE adaptada a los objetivos de la monografía.

Los salarios nominales fijados en un laudo tienen vigencia hasta el nuevo laudo. En cada subgrupo primero y en cada grupo luego, se hacen nueve cuadros con los salarios nominales promedio mensuales para cada Tipo de Ocupación. Estos promedios se deflactan con los valores mensuales del IPC y como resultado se obtienen valores mensuales reales promedio por Tipo de Ocupación. Se utiliza una planilla de Excel con las siguientes columnas: nombre de la categoría, número de grupo, número o letra del subgrupo (si no tiene se lo ponemos), meses del período. En cada fila va la remuneración nominal mensual de cada categoría de acuerdo a los laudos. Se hace un promedio aritmético de los salarios mínimos por categoría nominales por TO, se deflactan, se promedian por semestre y como resultado de este proceso se obtienen los salarios reales semestrales promedio por Tipo de Ocupación.

Los laudos complementarios forman parte de la ronda correspondiente. Se registran en una hoja separada de Datos porque la vigencia de los salarios puede ser distinta a la del laudo inicial y por lo tanto cambia el valor del deflactor. Si es necesario se agrega una hoja más al formulario.

Luego se hacen cuadros de síntesis de promedios semestrales de Salarios por Tipo de Ocupación, a precios de 1943, primero por subgrupo y luego por grupo. Estos cuadros tienen en las filas cada uno de los nueve Tipos de Ocupación; en las columnas, los semestres; en las celdas los promedios semestrales de salarios reales. Sólo los cuadros de síntesis se incorporan al texto, el resto del material va en los anexos digitales. Se deja constancia del número de categorías que se tuvieron en cuenta en cada Tipo de Ocupación

Cuando una variación de salario real es el resultado de la incorporación de un subgrupo o de la finalización de otro en determinado año, se deja constancia en el análisis. Un subgrupo que empieza a laudar, por ejemplo, en 1952 y tiene salarios menores que los demás subgrupos que laudan desde 1950, puede producir un descenso en el salario real de algunos tipos de ocupación 1948. Se comenta que esta es la causa y que sin este subgrupo el nivel sería mayor.

Se puede hipotetizar sobre la importancia relativa de los Tipos de Ocupación con dos o tres ponderaciones, calcular un salario promedio y un índice para cada grupo; la revisión bibliográfica puede aportar información para esta ponderación. Los salarios del Tipo de Ocupación 1 no se tienen en cuenta en el promedio, distorsionan las medidas porque son pocos y con salarios altos, en las primeras

rondas se encuentran pocos casos y con el tiempo dejaron de formar parte de los laudos por ser personal de confianza. Sin el nivel 1 los indicadores representan mejor los salarios de obreros y empleados.

Se comparan los salarios reales promedio por Tipo de Ocupación por Subgrupo y por Grupo ¿suben o bajan? ¿la respuesta es la misma en todos los subgrupos? ¿la respuesta es la misma en todos los Grupos? ¿la respuesta es la misma en todos los Tipos de Ocupación? Se concluye sobre el subgrupo. ¿aumento o caída de salario real? ¿algunos Tipos más que otros? Se comparan los resultados de los subgrupos y se concluye sobre el grupo.

## 6. Fijación de salarios atípica

El caso típico y predominante es la fijación de salarios mínimos por categoría, por una duración del trabajo, que se repiten en los sucesivos laudos. El objetivo es llenar un cuadro con salarios mínimos por categoría expresados en pesos. Los llevamos a remuneración mensual: si se fijan por hora, se multiplica por 8 y por 25. Pero hay situaciones atípicas:

**a) Aumentos porcentuales.** A veces el laudo no fijó salarios mínimos para todas o algunas categorías y solo se establecen aumentos porcentuales. Tampoco se encuentran los salarios fijados en resoluciones anteriores. En estos casos se establece el salario como un índice al que podemos calcularle los aumentos y luego de deflactado calcular las variaciones. Se hace una llamada y una nota al pie del cuadro indicando que no es una remuneración en pesos

**b) Salarios variables o a destajo.** No se fijan por una duración del trabajo, como una hora o un mes. Pero a su vez está expresado en pesos (ejemplo: periodistas que cobran por "nota" realizada. Se ingresa el valor correspondiente (en este caso de la "nota") y luego de deflactado podemos ver la variación en términos reales. Se hace una llamada y una nota al pie indicando que no es una remuneración por una duración del trabajo sino por determinadas unidades

**c) Categorías que aparecen en la segunda ronda.** No podemos calcular las variaciones, también lo dejamos planteado en el formulario ya que de todos modos sirve para agrupar categorías por Tipos de Ocupación en las siguientes rondas (y calcular un promedio del salario real, por ejemplo).

**d) Categorías que se desagregan en la segunda ronda.** Por ejemplo en la primera aparece "dibujante" y en la segunda "dibujante caricaturista" y "dibujante de gráficos" Entre las dos rondas no podemos comparar "categoría a categoría" pero podemos comparar el conjunto de las categorías por Tipo de Ocupación y ver la evolución del salario real promedio. Se puede comparar i) tomando de la segunda ronda tres valores, el máximo, el mínimo y el promedio aritmético; ii) con el valor de la 1a ronda y se puede concluir que, por ejemplo, la desagregación permitió que los salarios mayores aumentarían más (o menos) y los menores menos (o más), etc.

**e) Aumentos fijos por franjas de salarios.** En algunos casos se resuelve dar un aumento de \$X a salarios entre  $S_i$  y  $S_j$ ; ; \$Z para otra franja de salarios, etc. Los montos de los aumentos se deflactan y se llevan a pesos de 1943; los montos que

fijan las franjas se deflactan y se llevan a pesos de 1943; los salarios de la ronda anterior se deflactan, se llevan a peso de 1943, se clasifican las categorías en las franjas y se les aumenta el monto resuelto. Como resultado quedan prontos para estimar los cambios de los salarios reales por categoría entre una y otra ronda

## **7. Análisis cualitativo.**

Cuando esté toda la información relevada, se juntan los anexos que se refieren a una misma pregunta y se analizan. Por ejemplo, los diferentes criterios para remuneraciones variables, que pueden ser los mismos en más de un subgrupo de un mismo grupo o en diferentes subgrupos, de uno a otro laudo etc. En las reservas al laudo, cuantas corresponden a representantes sindicales o patronales; cuando aparecen; en que consisten, son siempre las mismas, parecidas o diferentes, etc.

- a) Cobertura. (Pregunta C.1.2) Número nacionales, Montevideo, regionales, empresa o grupo de empresas.
- b) Convenios previos (Pregunta B.1) Número, grupo, contenido, relación con el Consejo de Salarios.
- c) Categorías y criterios (B.2, B.3, D.4). Número de categorías, altas y bajas de una ronda a otra, análisis de los criterios cuando existen.
- d) Criterios de aumentos de salarios.
- e) Remuneraciones variables. Importancia relativa, criterios (C.3).

f) Remuneraciones atípicas. Grupo, subgrupo, ronda, fecha. Se describe el caso y la solución que se adoptó. Se indica cuantas categorías tienen esa situación y que porcentaje del total de categorías de la ronda son.

g) Discriminación de género (C.2.4).

h) Condiciones de trabajo (C.4).

i) Formas de resolución (D.1) ¿Unanimidad, Gobierno – trabajadores, Gobierno – empresarios, empresarios – trabajadores? Codificación y análisis de las reservas (D.2), que parte las hace y en qué consisten.

j) Procedimientos de prevención y solución de conflictos (D.3)

## **8. Anexos digitales.**

La dimensión de las monografías, limitada a cien páginas, impide cumplir con los requisitos de transparencia de la metodología de los trabajos científicos, es decir, aportar todos los elementos necesarios para que el lector pueda recorrer el mismo camino que el investigador, confirmar sus afirmaciones o detectar los eventuales errores. Para compatibilizar ambos requisitos se elaboran anexos digitales que se registran en el CD pero no forman parte del documento impreso.

A.1 Los laudos en formato pdf del IMPO (codificados por Grupo y Subgrupo, en orden cronológico dentro de cada subgrupo).

A.2 Formularios de análisis de resoluciones de los Consejos (Codificados por Grupo y Subgrupo)

A.3 Salarios y Categorías por Tipo de Ocupación. A precios de 1943, valores mensuales y promedios anuales, nominales y reales. (Cada Tipo por Grupo y cada categoría codificada por Subgrupo).