

**PÁGINA DE APROBACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y DE ADMINISTRACIÓN**

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

Título

.....  
.....  
.....  
.....

Autor/es

.....  
.....  
.....  
.....

Tutor

.....  
.....  
.....  
.....

Carrera

.....  
.....  
.....  
.....

Puntaje

.....  
.....

Tribunal

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

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

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

Fecha

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a todos aquellos que hicieron posible la realización de esta monografía y de forma muy especial a mi tutor Ec. Jorge Notaro por estar siempre presente y su constante dedicación y orientación.

## RESUMEN

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

El objetivo de este trabajo es analizar la variación de los salarios mínimos reales fijados por los CS de los Grupos 5, Metalúrgica y 6, Textil durante 1950-1960, y concluir respecto a si se logró una mejora de los niveles salariales respecto a 1950.

Para los grupos analizados, los resultados obtenidos sobre la evolución del salario mínimo real en la década son opuestos: mientras que para Metalúrgica decrece 3%, para Textil tiene un aumento de 6%. Asimismo, para ambos crece en el primer lustro y cae en el segundo.

Además, se observa a lo largo de la década una correlación positiva entre el nivel de calificación, caracterizados por los Tipos de Ocupación (TO), y el salario mínimo real.

En metalúrgica, en el primer lustro crecen todos los salarios salvo para los TO 5 (obreros calificados) y 7 (obreros sin calificación) (caen 2% y 1%

respectivamente), presentando el mayor aumento el TO 3 (empleados, 32%). El TO 1 (directivos y profesionales) aumenta 137%, pero hay que considerar la incorporación en los laudos posterior a 1950 de varias categorías con salarios más altos. En el segundo lustro, la mayor caída es del TO 1 (57%), y el mayor crecimiento es del TO 2 (técnicos de nivel medio) (11%).

Para la industria textil, hasta 1955 aumentan todos los salarios salvo el del TO 1 (cae 16%), logrando el mayor aumento el TO 5. A partir de ese año, caen todos los salarios salvo el del TO 5 (crece 14%), teniendo la mayor caída el TO 4 (empleados de ventas, 73%).

Asimismo, en términos generales la negociación fue cooperativa dado que la mayoría de los laudos para ambos grupos se resolvieron por unanimidad.

Además, se observa un aporte importante de los laudos a las condiciones laborales y de aprendizaje.

Finalmente, existen indicadores de discriminación de género en ambas industrias, siendo esta mucho más clara en la industria textil.

## **SIGLAS UTILIZADAS**

**BROU** Banco de la República Oriental del Uruguay

**BCU** Banco Central del Uruguay

**CIDE** Comisión de Inversiones y Desarrollo Económico

**CIUO** Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones

**CS** Consejos de Salarios

**DO** Diario Oficial

**IECON** Instituto de Economía

**IPC** Índice de Precios al Consumo

**PBI** Producto Bruto Interno

**PE** Poder Ejecutivo

**RRLL** Relaciones Laborales

**SGM** Segunda Guerra Mundial

**SRLL** Sistema de Relaciones Laborales

**TO** Tipo de Ocupación

## TABLA DE CONTENIDO

<b>PÁGINA DE APROBACIÓN.....</b>	<b>i</b>
<b>AGRADECIMIENTOS.....</b>	<b>ii</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>iii</b>
<b>SIGLAS UTILIZADAS.....</b>	<b>v</b>
<b>TABLA DE CONTENIDO.....</b>	<b>vi</b>

### **Parte I: Marco teórico y contexto histórico**

I.1. Marco teórico metodológico.....	3
I.2. Análisis cualitativo de la información.....	7
I.3. Hipótesis de investigación.....	9
I.4. Los Consejos de Salarios.....	10
I.5. Contexto histórico.....	14

### **Parte II: Análisis de la información relevada**

II.1. Grupo 5- Industria Metalúrgica	
II.1.1. Descripción del Grupo 5.....	23
II.1.2. Contexto histórico.....	25
II.1.3. Análisis cuantitativo.....	34
II.1.4. Análisis cualitativo.....	41

II.1.5. Conclusiones.....	43
II.2. Grupo 6- Industria Textil	
II.2.1. Descripción del Grupo 6.....	44
II.2.2. Contexto histórico.....	45
II.2.3. Análisis cuantitativo.....	73
II.2.4. Análisis cualitativo.....	81
II.2.5. Conclusiones.....	83
<b>PARTE III: Principales Conclusiones.....</b>	<b>84</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>93</b>
<b>ANEXO DIGITAL</b>	
<b>a) Anexo Metodológico</b>	
<b>b) Anexo Estadístico</b>	
<b>c) Laudos del Diario Oficial</b>	
<b>d) Formularios: análisis de resoluciones de los Consejos de Salarios</b>	
<b>e) Entrevistas</b>	

## INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo consiste en analizar la variación de los salarios reales fijados por los consejos de salarios de los Grupos 5, Industria Metalúrgica y 6, Industria Textil durante el período 1950-1960. 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. Su objetivo es describir cómo fue la evolución en términos reales de los salarios mínimos fijados por los Consejos de Salarios (de ahora en más CS) para los grupos 5 y 6 en el período mencionado.

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

Se responde a las siguientes preguntas: ¿Aumentaron los salarios fijados por los consejos 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. 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”, 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 trabajos monográficos trabajamos colectivamente en un taller el diseño de los proyectos, incluyendo el marco teórico metodológico y el contexto histórico que integran la Parte I, así como en la elaboración de una base de datos con las fechas de publicación en los Diarios Oficiales de todos los laudos desde 1948 hasta 1960. Cada equipo trabajó con autonomía en el procesamiento y análisis de información para estimar la variación de los salarios reales de los Grupos que forman parte de cada monografía y que se presentan en las Partes II y III, las conclusiones finales y los anexos.

---

1 VIERA, 2009; CHEVALIER et al, 2010; BRUTTEN et al, 2010; GASTAMBIDE et al, 2010. CASTRO et al, 2010.

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

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

La elección del tema se basa en el interés por saber si efectivamente los Consejos de Salarios lograron fijar salarios mínimos que compensaran la evolución de la inflación, ayudando de esta manera a mantener el poder adquisitivo de los trabajadores en estos Grupos de actividad a través de la década, marcada por crecimiento en su primera mitad y luego recesión a partir de 1955. Asimismo, analizar aspectos cualitativos tales como el grado de acuerdo entre las partes al buscar consensos, si hubo discriminación de género y en caso de haberlas cuáles fueron las cláusulas sobre las condiciones de trabajo.

Los Grupos se eligieron para contrastar los resultados de una industria de exportación como la textil con otra sustitutiva de importaciones para el mercado interno como la metalúrgica.

## **Parte I: Marco teórico y contexto histórico**

### **I.1 Marco teórico metodológico**

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

Se considera SRLL al conjunto articulado de relaciones surgidas del trabajo, individuales o colectivas, entre trabajadores, empleadores y gobierno o sus representantes. Incluye cuatro componentes: los actores, los escenarios, el grado en que se combinan 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 trabajo y los procedimientos de prevención y resolución de conflictos. Los escenarios fundacionales se crearon con el objetivo de canalizar el conflicto entre los actores colectivos por la fijación de salarios. Su análisis incluye la negociación colectiva, sus protagonistas, los procedimientos, el nivel y las materias negociadas, la estructura y niveles de articulación, así como los derivados de las cuestiones de encuadramiento de la representación sindical y empresarial (Notaro 2011, pp. 128-145).

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

En Amarante y Bucheli (2007: 6) "se presentan tres modelos básicos que buscan explicar la determinación del empleo y salario en el marco de una negociación colectiva.<sup>4</sup> En los tres se supone que el sindicato maximiza su utilidad, la cual es una función positiva del salario y del empleo. Del lado de los empleadores, los tres modelos trabajan con una empresa que maximiza su nivel de beneficios".

---

<sup>4</sup> El desarrollo de los modelos básicos que se presenta en este apartado se basa en Sapsford y Tzannatos (1993), Borjas (2004) y Cahuc & Zylberberg (2004).

El primer modelo presentado es el Right-to-manage, el cual supone que los sindicatos negocian el salario y las empresas deciden unilateralmente el nivel de empleo. Predice que dada la curva de demanda de trabajo de las empresas, cuanto mayor sea la fuerza del sindicato, logrará maximizar su utilidad, la cual considera nivel de empleo y salario sobre la misma. Esta teoría ha recibido la crítica de que dado un mismo nivel salarial existen dos puntos de corte para la curva de indiferencia de las empresas, por lo que este modelo no es eficiente en términos de Pareto, ya que se puede mejorar la situación de uno de los agentes negociadores sin empeorar la del otro.

El segundo es el Modelo de negociación eficiente, en el que el sindicato y la empresa negocian tanto el salario como el nivel de empleo, con lo que se superaría el problema del modelo anterior. Se consideran los puntos de tangencia entre las curvas de indiferencia de los sindicatos (iso-utilidad) y las de las empresas (iso-beneficios), los que componen la curva de contratos, donde se hallan los puntos de negociación eficientes en el sentido de Pareto. Por lo tanto, existe un rango de soluciones posibles y estas dejan de estar sobre la curva de demanda de trabajo. El resultado final dependerá del poder de negociación de ambas partes: cuanto mayor sea el poder del sindicato, mayor serán el empleo y los salarios logrados, mientras que cuanto mayor sea el poder de la empresa, dado un salario acordado, esta tenderá a disminuir su contratación, o bien dado un nivel de empleo acordado, esta pagará salarios más bajos cuanto mayor sea su poder de negociación, dado que los beneficios que maximiza están en relación inversa con lo pagado por remuneraciones.

El tercer modelo presentado es el de Insiders-outsiders, en el que los sindicatos están integrados por los empleados más antiguos (insiders), y supone que su preocupación es mayor por su nivel salarial- ya están ocupados- que por el empleo de todos los trabajadores. Esta teoría “consigue explicar por qué los sindicatos prefieren responder a un incremento en la demanda agregada empujando al alza los salarios, en lugar del empleo. Por otra parte, es compatible con que estén dispuestos a reducir las demandas salariales en épocas recesivas” (Amarante y Bucheli, 2007: 11). Existen también versiones en que se admite la contratación de nuevos trabajadores a bajos salarios, ya que de este modo los insiders también participan en el aumento de beneficios resultante.

Las autoras afirman que “Aun cuando existen discusiones metodológicas y de interpretación sobre los resultados obtenidos, existe cierta aceptación de que las negociaciones tienen un efecto positivo sobre el salario de los trabajadores cubiertos y negativo sobre los beneficios de las empresas involucradas.” (Amarante y Bucheli, 2007: 12).

Esto último refuerza la idea de por qué es interesante analizar cómo fue la fijación de salarios por medio de los CS, ya que si bien el fin no es explicar la fijación de aquellos, se cuenta con un antecedente que indica que estas negociaciones sí tienen un efecto sobre los salarios y este es positivo, a través de los salarios mínimos negociados.

## **I.2. Análisis cuantitativo de la información**

Dentro de cada Grupo de Actividad analizado existen varias categorías de ocupación para las que se fijan los salarios mínimos, cada una de las cuales pertenece a uno de los nueve tipos de ocupación (de ahora en más, TO) señalados<sup>5</sup>.

Los TO son agrupaciones de categorías laborales de acuerdo a su definición, tomando en cuenta su calificación y el desempeño de tareas que implican. Se utiliza la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88) adaptada a los fines de esta investigación, la cual se presenta en el anexo metodológico.

Debido a que no se cuenta con la cantidad exacta de empleados en cada categoría, hacer el promedio lineal para cada TO es asumir que se contrata un mismo número de trabajadores en cada categoría de empleo, lo cual no se ajusta a la realidad. Por lo tanto, es importante mirar la dispersión de salarios dentro de una misma TO de modo de interpretar mejor ese promedio.

A su vez, para calcular el salario real promedio para cada subgrupo y grupo – en el caso de la industria metalúrgica no se distingue por subgrupo dado que son los mismos salarios para las categorías en todos los subgrupos- se debe hacer una estimación del peso de cada TO en el total.

---

<sup>5</sup> Ver Anexo Metodológico.

En Estructura industrial del Uruguay, del Instituto de Economía (1973), se presenta el número de trabajadores por actividad industrial y por calificación para el año 1963. Las actividades 34 (metálicas básicas), 35 (productos metálicos) y 36 (construcción de maquinarias), son las correspondientes al Grupo 5, mientras que la actividad 23, textil, se corresponde con el Grupo 6.

Las distintas calificaciones son: Dirección (corresponde al TO 1), Mando Medio Técnico (TO 5), Técnico (TO 2), Mando Medio Administrativo (TO 2), Administrativo y de Servicios (TO 3 y 4), Obreros Calificados (TO 5), Obreros Semi Calificados (TO 6), Obreros No Calificados (TO 7).

Entonces estos son los datos que se toman para calcular el salario promedio real del Grupo en su conjunto:

a) Se asume que una mitad de Administrativo y de Servicios pertenece al TO 3 y la otra al TO 4, a los efectos de poder hacer el promedio global.

b) Dado que para el período no se hallaron categorías del TO 4 en las categorías laudadas de Metalúrgica, se asume para esta industria que todo el personal de Administrativo y de Servicios pertenece al TO 3.

c) En la misma línea, para los aprendices de fábrica se supone que son 5% del total de la ocupación de fábrica (TO 5, 6 y 7) y lo mismo para los aprendices de oficina (con respecto al total TO 1, 2 y 3).

### I.3. Hipótesis de investigación

En el marco de la línea de investigación “La consolidación de los Consejos de Salarios, Uruguay 1950 – 1960” se pretende dar continuidad al análisis realizado previamente sobre “El origen de los Consejos de Salarios en el Uruguay”. Los resultados de las cinco monografías que implementaron la investigación de 19 de los 20 grupos de Consejos de Salarios mostraron un aumento en los salarios reales mínimos en la segunda ronda con relación a la primera.

Por lo tanto, teniendo en cuenta los cambios en el contexto (ver I.5) se plantean las siguientes hipótesis: **a) Los salarios mínimos fijados en las rondas de los Consejos de Salarios durante la primer mitad década de 1950 fueron mayores en términos reales que los salarios mínimos fijados en 1950; b) es probable que en la segunda mitad de la década en un contexto de estancamiento y mayor inflación esta tendencia no se mantenga.**

Para probar o refutar las mismas se analiza la evolución de dichos salarios en el período, y si la evolución fue la misma para los diversos grupos, subgrupos, categorías y tipos de ocupación.

Los pasos para realizar este análisis fueron: recopilación de las resoluciones del DO<sup>6</sup> de las rondas de los CS entre 1948 y 1960, para los dos grupos analizados; procesamiento de la información en formularios<sup>7</sup> por subgrupos; agrupación de las categorías de ocupación en 9 TO en base a la clasificación

---

<sup>6</sup> Las resoluciones del Diario Oficial están en el Anexo Digital.

<sup>7</sup> Los formularios están en el Anexo Digital.

de la CIUO 88 adaptándola a los objetivos de la investigación; finalmente, se realiza un cuadro de síntesis para cada grupo.

Para la obtención de los salarios nominales mínimos mensuales de todo el período, se tomaron constantes los salarios nominales mínimos entre las distintas rondas. Posteriormente, se procedió a deflactar dichos salarios en base al IPC<sup>8</sup> con base en el año 1943 y se promediaron semestralmente los salarios por TO para cada subgrupo primero, y para cada grupo luego.

#### **I.4. Los Consejos de Salarios**

Con la aprobación de la ley 10.449 del 12 de noviembre de 1943 se institucionalizó un SRRL en el Uruguay. Se reglamentaron las elecciones de los representantes de los trabajadores y los empresarios (Decretos 1119/943 de 19/11/43 y 1880/944 de 30/06/44), se clasificaron las actividades en 20 Consejos (Decreto 815/944 de 21/04/44) y se reglamentaron las funciones de conciliación (Decreto 2330/944 de 29/09/44).

Se estableció una forma para fijar salarios mínimos, 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 Consejos se resalta cuando se compara con la pobre respuesta que tuvo la ley de Convenios Colectivos de 1937, que daba

---

<sup>8</sup> Elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y disponible en la página web del mismo: [www.ine.gub.uy](http://www.ine.gub.uy).

garantías a las negociaciones espontáneas de las organizaciones de trabajadores y patrones. Se explica por la debilidad de las organizaciones sindicales y el desinterés de los patrones por la negociación de los salarios y otras condiciones de trabajo.

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

La Ley definió los procedimientos y los contenidos de las negociaciones, cada 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. (Abdala, 1956).

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, desde la estrategia agro exportadora que comenzó a agotarse durante la crisis de 1929, hacia la de sustitución de importaciones para el mercado interno. En el plano social, por la importancia creciente de los empresarios y el proletariado industrial.

En la óptica gubernamental el nuevo escenario facilitaba el entendimiento, promovía la pacificación y la armonía social, junto con un objetivo de justicia

social, ya que permitiría mejorar los salarios de los trabajadores sin organización sindical. El 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.” (En Abdala, 1956,11-12).

El Estado asumió un papel protagónico en la articulación entre las organizaciones sociales en los conflictos sociales y su institucionalización. Según Jacob (citado por Porrini, 2005: 134) se observaba la “búsqueda de un modelo armónico de acción entre los administradores del Estado, los grupos de presión patronales y en ocasiones representantes de otros intereses (cooperativas, agricultores, etc.).” Para Frega, Maronna y Trochón (1985a: 28), “el gobierno a partir de los años 40 buscará instrumentar mecanismos de conciliación entre los distintos sectores sociales, tratando de evitar radicalizaciones peligrosas para la paz y el orden social. El aval de los EE.UU. en el proceso de ‘redemocratizar’ al país, debió jugar como factor estimulante”. Destacan la influencia de las ideas keynesianas sobre la necesidad de intervención del Estado para lograr equilibrios sociales y resultados económicos en el control de la inflación, la redistribución del ingreso y el nivel de empleo.

## **I.5 El contexto histórico**

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.

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

En noviembre de 1958 el partido de gobierno pierde las elecciones y el 1° de marzo de 1959 asume el Partido Nacional, en un Poder Ejecutivo colegiado, con seis miembros de la mayoría y tres de la minoría.

El cambio de gobierno implicó un cambio importante en la política económica que tuvo como prioridad el objetivo de estimular el crecimiento del sector agropecuario mejorando su rentabilidad y como instrumento la reducción de la intervención del Estado aumentando el papel del mercado en el establecimiento de los precios.

La principal medida se conoce como Ley de Reforma Cambiaria y Monetaria que en 1959 liberalizó el mercado cambiario y las importaciones. Otorgó al Poder Ejecutivo facultades para regular las importaciones ante posibles

dificultades, obligó a los exportadores a entregar la moneda extranjera al BROU y previendo un aumento del tipo de cambio, también facultó para establecer detracciones a las exportaciones y subsidios a algunos bienes de consumo popular. El Ministro de Economía, Cr. Juan Eduardo Azzini, consideró necesario que el Poder Ejecutivo tuviera facultades para regular el comercio exterior, el mercado cambiario, los ingresos de los exportadores y los precios internos. Se establecieron detracciones entre un mínimo de 5% y un máximo de 50%, excepto para las lanas sucias, que tienen un mínimo de 25%. Se aplican a lanas, carnes, cueros, trigo, lino, girasol y maní, con diversos grados de procesamiento.

El destino de lo recaudado por las detracciones y los recargos a las importaciones se destinó de acuerdo a la Ley, un 20% “al abaratamiento de los precios de la carne, leche, pan, azúcar, fideos, arroz, yerba, porotos, harina, kerosene, transporte colectivo y otros bienes y servicios que se estimaron necesarios por motivos de interés general”; 20% “a la protección y asistencia de las industrias básicas, relevamiento de la ganadería y desarrollo de la industria lechera, estímulo a la forestación y desenvolvimiento de la producción agrícola, porcina, avícola, frutícola y hortícola dentro del plan general que se aplicará” y que “tratará preferentemente a los pequeños y medianos productores”; 15% para obras públicas; 35% para compensar la caída en la recaudación de otros impuestos y un 10% para complementar los porcentajes anteriores si fuera necesario.

En la economía el período se caracteriza por el rápido crecimiento promovido por la industria sustitutiva de importaciones 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.

Como señala la Comisión de Inversiones y Desarrollo Económico (CIDE), “La primera mitad de la década de los años 50 marca un momento histórico en el cual el proceso de crecimiento del Uruguay se estanca, las alzas de precios se aceleran y entran a operar con más vigor los factores que determinan la incapacidad del sistema productivo para dar ocupación a la fuerza de trabajo, a pesar de que ella surge de una población que crece muy poco.”. Agrega más adelante que “La tasa de desocupación, que se estimó en 3.7% de la fuerza de trabajo total para 1957, fue de 12% en 1963” (CIDE 1965 1:2).

La economía uruguaya creció a tasas importantes durante la primera mitad del siglo veinte, primero por el impulso de las exportaciones ganaderas y luego por la sustitución de importaciones industriales para el mercado interno. En sus últimos años tuvo como estímulos la segunda guerra mundial y la guerra de Corea, que generaron una mayor demanda y altos precios de la carne vacuna y la lana principalmente (Faroppa, 1965: 81-84). Luego 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 el Cuadro, desde 1950 a 1954 el PBI creció a una tasa media acumulativa anual de 4.6% y durante los años siguientes se estancó de modo que en 1959 – 1960 el nivel era menor que en 1955. La inflación, medida por el Índice de Precios al Consumo (IPC) también presenta dos períodos muy distintos, con un promedio de 8.6% durante los primeros cinco años de la década del cincuenta y una tendencia ascendente acelera en los años siguientes con un promedio de 39% en 1959 -1960.

#### Cuadro I

##### Variaciones porcentuales anuales del IPC y el PBI

Año	IPC	PBI
1945	13.1	2.2
1946	10.3	11.3
1947	15.3	0.7
1948	1.8	8.4
1949	5.0	3.9
1950	-4.2	3.0
1951	14.6	8.4
1952	13.9	-0.4
1953	6.8	6.3
1954	11.8	5.8
1955	8.8	1.7
1956	6.8	2.8
1957	14.7	1.2
1958	17.5	-3.5

1959	39.3	-2.3
1960	38.8	3.3

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

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.

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

El estancamiento de las exportaciones ganaderas y la aceleración del crecimiento de la industria que requería materias primas y maquinarias importadas, generó resultados negativos crecientes en la cuenta corriente, con un máximo en 1957 y un promedio de 60 millones de dólares anuales en 1959 – 1960 (Cuadro). 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 y se reducen en los años siguientes hasta volverse negativos en 1959 – 1960 con un promedio anual de 29 millones de dólares; el componente del sector público fluctúa por encima de los 100 millones de

dólares con un máximo en 130 en 1946 y un promedio de 124 en 1959 – 1960. También la posición de reservas internacionales netas del Banco República se deteriora, pasando de un promedio anual de 228 millones de dólares en la primera mitad de la década a 97 millones de dólares en 1959 – 1960.

## Cuadro II

### Indicadores de las relaciones económicas internacionales

En millones de dólares

<b>Año</b>	<b>Saldo en Cta. Cte.</b>	<b>ANNR</b>	<b>RIN</b>
<b>1946</b>	14.9	131.8	293.1
<b>1947</b>	-38.3	113.5	254.9
<b>1948</b>	-15.6	103.3	241.1
<b>1949</b>	12.5	113.9	216.3
<b>1950</b>	46.6	167.6	311.8
<b>1951</b>	-79.8	98.5	198.9
<b>1952</b>	-32.3	116.2	216.1
<b>1953</b>	61.2	176.4	235.4
<b>1954</b>	-27.8	137.1	177.9
<b>1955</b>	- 56.1	65.4	141.1
<b>1956</b>	5.0	82.2	147.0
<b>1957</b>	-117.9	20.9	153.7
<b>1958</b>	14.8	16.4	142.0
<b>1959</b>	-46.8	-10.0	111.0
<b>1960</b>	-74.4	-48.7	83.1

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

El control del comercio exterior fue un componente decisivo en este proceso. El sistema de tipos de cambio múltiples para las exportaciones se complementó con un tipo de cambio fijo en \$1.90 por dólar para las importaciones (IECON, 1969b:110) desde 1940 hasta 1954; este tipo de cambio se combinaba a su vez con distintos niveles de aranceles, desde cero para los bienes de capital hasta 300% para los bienes de consumo; cupos, y prohibiciones. Como resultado, “[...] la sustitución de importaciones impuso la disminución de las compras al exterior de los bienes de consumo no duraderos a costa de las cuales se expandieron las adquisiciones de combustibles, materias primas y bienes de capital” (Faroppa, 1965:105).

Como 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 (Bertino et al 2003 60:61).

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

La aceleración del desarrollo de la industria manufacturera de sustitución de importaciones para el mercado interno tuvo como resultado el surgimiento de un proletariado concentrado predominantemente en algunos barrios de Montevideo, así como el aumento de la importancia económica y política de los empresarios industriales, medida por el aumento del PBI industrial en el PBI 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 (Instituto de Economía, 1969a: 314-322). El gobierno tenía que devaluar para que se reiniciaran las exportaciones y aumentar su disponibilidad de moneda extranjera, con lo cual exportando a precios internacionales dados, el complejo 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 probables mayores aumentos de salarios reales en la primera mitad de la década de los años cincuenta que en la segunda y mayores aumentos nominales en la segunda que en la primera. En el año 1960 se podrán observar los eventuales impactos de la Reforma que implicó cambios importantes en los precios relativos. Con relación al grado de cooperación – confrontación se puede considerar probable un mayor número de resoluciones

por mayoría del Poder Ejecutivo con los empresarios así como mayores medidas de lucha sindicales, en el transcurso de la década.

## **Parte II: Análisis de la información relevada**

### **II.1. Grupo 5- Industria Metalúrgica**

#### **II.1.1. Descripción del Grupo 5**

El Grupo 5 está integrado por cinco sub grupos: 5-A, C, D, E y F, que comprenden broncerías, fábricas de camas, niquelados, metalizados, bronceados, cromados, plateados y similares, fábricas de cerraduras, cerrajerías, fábricas de boquillas de Primus, fábricas de envases de hojalata y similares y secciones dedicadas al mismo trabajo en otros establecimientos, fábricas de artículos de aluminio, hierro esmaltado, talleres metalúrgicos en general, fundiciones en general, fábricas de balanzas en general y de medidas y pesas, fábricas de máquinas, sierras, armas, limas, clavos, alambres, tejidos de alambres, bulones, tornillos, tuercas, herrajes, remaches, elásticos metálicos, talleres de metalización, de galvanización, trafilado y laminado de hierro, comprendiendo fábricas o secciones de establecimientos de otro giro, fábricas de cierres metálicos, de medidores de agua, de gasógenos, de calderas y reconstrucción de las mismas de muebles metálicos, de cajas de seguridad, de matrices y moldes, de cadenas, de cocinas en general, de calentadores en general, de refrigeradores en general, de estufas en general, de heladeras en general, de yesqueros, de caños metálicos y bombillas, de hojas de afeitar, de extinguidores, de sacabocados, de cortinas metálicas, de

talleres de reconstrucción de rulemanes y en general, todos los establecimientos de actividades similares o afines.

Si bien en los laudos se puede observar que el grupo 5 estaba integrado por cinco subgrupos antes del período de análisis, a lo largo del mismo se fijaron los salarios de todos los subgrupos en un mismo laudo.

También existe el Grupo 5-G, Industria de radio-electricidad y afines, el cual en todo el período tiene un solo laudo de fecha 31 de octubre de 1960, con vigencia a partir del 1° de agosto de ese año. Dada esta escasez de información, este sub grupo fue omitido del presente análisis.

### **II.1.2. Contexto histórico**

La industria metalúrgica “comienza a implantarse en el país en los inicios del siglo XX, pero su desarrollo se va a dar a partir de los años 1930. Anteriormente a ese período son pocas las empresas en el sector siendo todas ellas de productos metálicos. La expansión de la industria ha pasado por tres períodos significativos. De las empresas actualmente existentes el 25% se instala entre 1930-1945. (...)

Los períodos más importantes de inversión coinciden con medidas de política industrial por parte del Estado. (...) con las políticas de sustitución de las importaciones y de favorecimiento y protección de la producción interna. – y luego con- (...) medidas fiscales de estímulo a las exportaciones no

tradicionales y acuerdos bilaterales de garantía de mercado regional. Las políticas estatales de estímulo a las exportaciones pautaron, sobre todo, la inversión extranjera. (...) En sus inicios y hasta los años 1960, había algunas empresas de gran porte, según la cantidad de trabajadores siendo cerca de la mitad las empresas de más de 100 trabajadores.

(...) La relación de la industria local con la tecnología, históricamente, se ha situado fuera del país. Su introducción será relacionada con la demanda puntual, y a oportunidades coyunturales originadas en políticas estatales o de mercado, de modo de permitir reproducir localmente los procesos productivos que esta tecnología permite. Como regla general, se trata de la introducción de tecnología ya superada en los países de origen. Esa relación plantea un problema. Está condicionada a la adquisición de la tecnología existente, diseñada para un determinado proyecto industrial. Por lo mismo, no permite un intercambio dinámico con los fabricantes de tecnología que armonice proyecto productivo y tecnología adecuada. Algunos elementos a tener en cuenta en esa armonización serían el tipo de productos, dimensión de las empresas y base social.

Otro factor generador de la baja demanda de innovación tecnológica está dado por el papel del Estado en el desarrollo industrial. La competitividad interna y exportadora estuvo centrada en medidas de política fiscal puntual con un alto costo para el conjunto de la población. Cuando se verifica el agotamiento del modelo de protección y de las medidas estatales correspondientes, el Estado cambia las medidas, y pasa a apoyar, con otras medidas fiscales,

compensatorias de costos internos de producción, a las empresas exportadoras. (...) Las explicaciones de este perfil histórico estarían asociadas al tipo de industrialización basada en la utilización de los recursos disponibles en el país. Los grandes capitales, preferentemente se dirigieron al sector agro-industrial, terminando por definir una estructura industrial centrada en la cadena productiva a partir de la producción agropecuaria. (...)

En ese sentido, la industria metal-mecánica en el país nunca se constituyó en un sector de punta del desarrollo económico y en consecuencia, en parte fundamental de una política de desarrollo industrial. Su historia corre paralela a los sucesivos y transitorios “booms” industriales de la carne, de la lana, del cuero, etc., en los cuales participó de forma secundaria, beneficiándose en forma indirecta con la expansión de la demanda de bienes de consumo y bienes intermediarios complementarios, sin transformarse.

La relación tecnológica sigue fundamentalmente dependiente de la tecnología desarrollada fuera del país (...) En este marco, el desarrollo tecnológico en el país es limitado. Se da principalmente a través de la adaptación de la tecnología de producción importada. El desarrollo de investigación de tecnología de productos también es reducido” (De Oliveira 1994: 5-8).

Con respecto al patrón tecnológico, describe: “Un perfil tecnológico heterogéneo con predominio de equipos generados en los años 1950-1960, y una actualización tecnológica puntual (partes del proceso o equipos), caracterizan al sector.

Un análisis de la generación de los equipos muestra que los procesos de mecanizado y mantenimiento son los menos actualizados, realizados en máquinas electromecánicas, más de la mitad de generación de los años 50/60. En algunos casos anteriores a esta fecha” (De Oliveira 1994: 19).

Esther Ruiz estudia el caso de la empresa ACINDUR, en el cual se puede observar información sobre la industria metalúrgica, la que describe como una de las más antiguas del país.

“Históricamente su desarrollo correspondió a las necesidades de servicios y abastecimiento de otras industrias básicas: agropecuaria, construcción, transporte, obras públicas, etc. Luego se basó en la política de sustitución de importaciones aplicada en nuestro país.

Desde 1940, aproximadamente, las distintas empresas se nuclearon en la Cámara Metalúrgica (...) lo que caracteriza y caracterizó siempre a las industrias metalúrgicas y metalmecánicas es su heterogeneidad. Esto se debe a la variedad de productos elaborados, a los diferentes procesos utilizados, a las distintas tecnologías necesarias. Incluyen por lo tanto numerosas empresas de los más variados tamaños: desde simples talleres de reparación de bienes de capital, a veces con pequeñas fundiciones y una tecnología derivada del “aprender haciendo”, hasta aquellas empresas más grandes productoras de bienes de consumo o de bienes de capital, con tecnología necesariamente más avanzada, y que produce bienes de consumo final o bienes de capital que movilizan otros sectores de la producción.

Para tener una idea aproximada del desarrollo alcanzado por la industria metalúrgica hemos tomado datos proporcionados por el Consejo Nacional de Subsistencias y Contralor de Precios, a través de su Departamento de Estadística e Investigación, Sección Estadística Industrial del Trabajo, en un informe correspondiente a 1949. (...)

Teniendo en cuenta la heterogeneidad de las industrias metalúrgicas, hemos optado por tomar en conjunto grupos industriales que en la muestra de referencia se presentan por separado, y que si bien puede que algunos de los sectores incluidos no se ajusten exactamente a la definición que hemos manejado de industrias metalúrgicas o metalmecánicas, creemos que da una idea más general del estado de esta industria en el momento de plantearse la iniciativa, así como aproximarse su liquidación” (Ruiz 2005: 6-9).

Cuadro III  
Principales indicadores de la actividad industrial metalmecánica (1936-1955):

Agrup.	1936		1948		1955	
	N°est.	Ocup	N°est.	Ocup	N°est.	Ocup
Metálicas	15	457	29	900	69	1344
Metalúrg.	1249	3506	2423	6907	1913	8168
Maquin	133	322	278	879	372	3899
Electrotec	206	639	897	2000	794	6899
Ind manuf	10286	65339	20523	111255	21102	161879
Const	817	15596	1949	29300	4051	26034
Total Ind	11103	80935	22472	140555	25153	188913

Fuente: Ruiz (2005: 9).

Se puede apreciar como la ocupación en la rama metalúrgica entre 1936 y 1948 crece 97% (casi se duplica) y casi 20% entre 1948 y 1955.

Ruiz relata como a principios de la década de 1940 la SGM llega a Estados Unidos a fines de 1941, por lo que aumentaron nuestras dificultades de

abastecimiento. A pesar de todo, Uruguay había logrado un balanza comercial favorable. “Sin descuidar mercados alternativos (...) el gran esfuerzo del Contralor de Exportaciones como de la Cancillería estarán dirigidos hacia los Estados Unidos, donde similares posiciones políticas en torno al panamericanismo, habían convertido al Uruguay en un cliente privilegiado (...) Pero sólo esto no hubiera sido suficiente para que se mantuviera un ritmo relativamente regular en el funcionamiento de las industrias metalúrgicas. En el contexto del dirigismo económico y la regulación de precios y stock que llevaba adelante el gobierno, con mayor o menor éxito según las circunstancias, a través de distintas instituciones, el contralor de la importación y la existencia de stock de hierro y chatarra, ocuparon un capítulo importante de la etapa de la guerra. Las negociaciones de la Cancillería para obtener cuotas especiales en los Estados Unidos, su justa utilización merecieron afinadas y constantes disposiciones del Poder Ejecutivo, como también para otros metales, o artículos de primera necesidad como los combustibles, el gas, etc. que fueron incorporados a los artículos considerados tales en las disposiciones de la Comisión Nacional de Subsistencias<sup>9</sup>.

Sin embargo hay disposiciones más globales, que aún teniendo en cuenta las dificultades de la coyuntura mundial, en el entendido de la Cámara de Industrias del Uruguay, supusieron la creación ‘de condiciones necesarias para una política de desarrollo industrial’, y una de estas fue la aprobación de la ley

---

9 Cfr. Esther Ruiz, “El problema de las subsistencias en el Uruguay durante la segunda guerra mundial 1939- 1945”, en Boletín de Historia Económica, Asociación Uruguaya de Historia Económica (AUDHE), Año 3, noviembre de 2004, pp. 33-45.

Nº 10.000 que reorganizó la Comisión de Exportaciones e Importaciones, y que en su articulado incluyó un verdadero programa industrial<sup>10</sup>.

El 1º de enero de 1941 fue sancionada esta ley, que modificó las características funcionales, la integración y algunos de los cometidos del ‘Contralor de Exportaciones e Importaciones’, cuyos orígenes se remontaban a 1931, cuando el Consejo Nacional de Administración estableció los primeros controles del comercio exterior y de los cambios monetarios, tomó forma en la ley de 1934, sufrió algunas modificaciones en 1938, y ahora adquirió madurez, recogiendo ‘experiencias que se habían ido forjando en años de dificultades económicas y financieras’. Esta ley definió con precisión la naturaleza jurídica, ‘el adecuamiento constitucional’ que correspondía a los organismos de acción descentralizada.<sup>11</sup>

El Contralor de Exportaciones e Importaciones, continuaba siendo una institución estatal, pero a la que ahora el poder administrador controlaría a través del Ministerio de Hacienda. Estaría dirigido por una Comisión Honoraria de 9 miembros, que integraban cinco delegados del Poder Ejecutivo y cuatro representantes de las Cámaras empresariales vinculadas a la producción y al comercio exterior. (Cámara de Industrias, Cámara Nacional de Comercio, Cámara Mercantil de Productos del país, Asociación y Federación Rural)” (Ruiz 2005: 10-11).

---

10 Cfr. 100 Años Cámara de Industrias del Uruguay, Montevideo, Suplemento de El País, 199, p.14.

11 Cfr. Diario de Sesiones de la Cámara de Representantes, 7 de enero de 1941, p. 268.

## **Organización sindical en la actividad**<sup>12</sup>

En sesión de la Cámara de Representantes del 21 de mayo de 2008, Gustavo Bernini hizo una breve reseña de la historia del sindicato del metal en Uruguay. En el año 1895 los metalúrgicos comenzaron a construir su organización sindical, año en que se constituyó la Sociedad Metalúrgica de Mutuo Mejoramiento. Esta surgió a partir de los primeros talleres que se iban instalando en el país, alimentados por la fuerza de trabajo que significaban los inmigrantes que llegaban con todo su bagaje de conocimientos en la tarea, así como de las luchas que se desarrollaban en Europa para la asociación de los trabajadores.

En el año 1911 se fundó una Federación Metalúrgica. En un principio, los centros de trabajo eran talleres de carácter artesanal. A medida que avanzaba el proceso de sustitución de importaciones se desarrollaron fábricas más importantes en el sector de la construcción metálica, aluminio, línea blanca, fundición, broncerías, etcétera, con el consecuente crecimiento de la cantidad de obreros ocupados por la industria y de su empeñada búsqueda para conformar su organización sindical.

En 1936, durante la dictadura de Terra, hubo una importante huelga en la fábrica "Ferrosphalt", que ocupaba a cerca de 2.000 trabajadores.

---

<sup>12</sup> Basado en: BERNINI, Gustavo. Homenaje a la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines. Montevideo, 2008.

El 14 de marzo de 1941 se fundó el Sindicato Único de la Industria Metalúrgica (SUIM). Poco tiempo después nació la Federación de Obreros Metalúrgicos del Uruguay (FOMU).

A su vez, después se conformó la Asociación de los Personales de los Talleres Automotores.

En octubre de 1953 se realizó el Congreso de la Unidad, preparado con asambleas en cada uno de los lugares de trabajo y surgió el Sindicato Único de Metalúrgicos, Mecánicos y Afines, (SUMMA), en que se vincularon las tres vertientes de este gremio. Es recién en el año 1961 que se adoptó el nombre de UNTMRA, Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines, consolidando de esta manera el proceso de unidad de los trabajadores metalúrgicos y de ramas afines.

### **La industria a fines de la década de 1950**

El Plan de Desarrollo Económico y Social escrito por la Comisión de Inversiones y Desarrollo Económico (CIDE) en 1965 ilustra la situación de la industria metalúrgica a fines del período analizado.

Con respecto a la misma, detalla: la demanda total de productos siderúrgicos muestra “una ligera tendencia creciente entre 1946- 1950 y 1961 (de 100.000 a 116.000 toneladas de lingote equivalente) influida preponderantemente por la capacidad para importar. El consumo de los principales productos (hierro redondo y perfiles, planchas y chapas, caños y tubos, alambre) guarda cierta

correlación con la actividad de la industria de la construcción, mientras que el de hojalata la guarda con la de la industria alimenticia”. La producción presenta “características similares a la de otros países de estrecho mercado interno e incipiente desarrollo de la siderurgia; se basa en semielaborados importados, y la fabricación de acero se realiza en plantas semi-integradas que utilizan chatarra como materia prima. En la producción de laminados predomina la de hierro redondo (cerca del 80%)”.

A su vez, en cuanto a perspectivas de desarrollo del sector siderúrgico, el “carácter incipiente de la producción actual, posibilita un desarrollo libre de las trabas que en países latinoamericanos más evolucionados en este campo imponen situaciones de hecho. Las reservas de mineral de hierro permiten encarar un programa siderúrgico que, si se ajusta a los criterios rectores clásicos en la materia, hará posible llegar a bajos niveles de costos y alcanzar una intervención en el flujo exportador de materias primas y productos siderúrgicos, con el consiguiente efecto favorable en el balance comercial.

La localización del yacimiento de Valentines de fácil acceso, proximidad al mercado potencial consumidor es de gran significación económica. Iniciando a breve plazo la explotación minera, será posible un desarrollo siderúrgico por etapas, atenuándose por su distribución en el tiempo los necesarios esfuerzos de inversión” (CIDE 1965: 66).

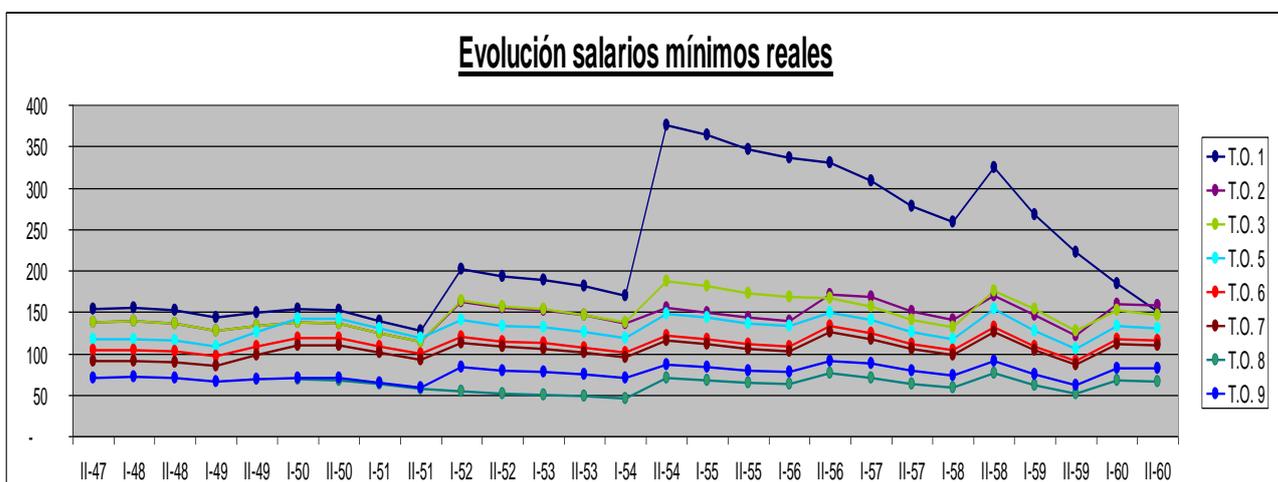
### II.1.3. Análisis cuantitativo

En la década de 1950 los CS del Grupo 5 fijaron salarios mínimos para 18 categorías de ocupación del TO 1, 20 del TO 2, 27 del TO 3, 152 del TO 5, 153 del TO 6, 64 del TO 7, 20 del TO 8 y 10 del TO 9. No se hallan categorías que pertenezcan al TO 4.

Se puede observar que los TO 5 y 6 son los de mayor cantidad de categorías laudadas, seguidos del TO 7 con menos de la mitad de categorías, y que la cantidad de categorías de aprendizaje casi igualan a la de los dos primeros TO.

Con excepción del TO 1, se puede observar cierta estabilidad de los salarios para cada tipo de ocupación en la década de 1950.

Gráfico I



Fuente: Elaboración propia en base a información del Diario Oficial y la serie del IPC publicada por el INE.

El salto que pegan los salarios del TO 1 entre el primer y segundo semestre de 1954 se debe a la incorporación de ocho categorías con salarios mucho más elevados que los que ya habían sido laudados en la década. En particular cinco de ellas tienen sueldos relativamente muy altos. A su vez, hacia 1960 se cuenta con datos de muy pocas categorías, lo que baja el promedio dados sus salarios más bajos con respecto a las que no laudaron.

Al inicio del período los salarios reales van creciendo de acuerdo al grado de especialización y jerarquía, siendo el más bajo el de los aprendices y el más alto el de los cargos de dirección. Se cuenta con datos para todos los TO a partir del segundo semestre de 1947 salvo aprendices de fábrica cuya serie es a partir de 1950.

La evolución es bastante similar entre los TO con excepción del TO 1 que presenta el aumento mencionado para ir descendiendo hasta el final de la década, y la evolución de los salarios es estable. Esta uniformidad en la variación entre TO puede explicarse porque los salarios de las distintas categorías se laudaron con vigencia desde las mismas fechas o con pocos meses de diferencia.

Para todos los TO se observa una leve caída entre 1950 hasta el segundo semestre de 1951, para luego crecer en el segundo semestre de 1952, ir cayendo hasta 1954 donde todos salarios pegan un salto. Luego siguen cayendo con aumentos en los segundos semestres de 1956 y 1958 y a principios de 1960. Los niveles alcanzados en 1956 son más altos a los

alcanzados en 1954 para todos los TO salvo el 1 y el 3, mientras que en 1958 si bien aumentan no se alcanzan los niveles de 1956 salvo los TO 3 y 5. A partir de allí caen hasta el final de la década, aunque presentan un leve aumento a principios de 1960 todos menos el TO 1.

En cuanto a la cantidad de categorías laudadas, esta crece para el TO 2 a medida que avanza el período, lo mismo ocurre para el TO 3 con un aumento importante a mediados de la década, y luego no laudan varias en 1960; para el TO 5 se identifica un aumento importante a mediados de 1954, y una disminución entre 1958 y principios de 1960; el TO 6 incorpora más categorías a partir de 1960; el TO 7 es bastante estable en la cantidad de categorías laudadas, presentando un leve aumento en 1952; finalmente, el TO 8 lauda una cantidad de categorías estable a lo largo del período y el TO 9 tiene un aumento a mediados de 1956.

A principios de 1950 los salarios reales promedios son, a precios de 1943, \$153 TO 1, \$137 TO 2 y TO 3, \$142 TO 5, \$119 TO 6, \$110 TO 7, \$68 TO 8 y \$70 TO 9. Hacia fines de la década, los salarios son \$150, \$157, \$146, \$130, \$115, \$109, \$66 y \$82 respectivamente.

Cabe señalar que el nivel de los salarios del TO 1, que resulta más bajo que el del TO 2, se debe a que no lauda la mayoría de las categorías del primero, donde se encuentran las de salarios más altos. También que los salarios de aprendices de oficina son más altos que los de fábrica, siendo mayor esta diferencia al final que al inicio.

Por lo tanto, comparando punta a punta de la década, aumentaron los salarios de los TO 2 (15%), 3 (7%) y 9 (17%), mientras que bajó para los TO 5 (8%), 8 (4%), 6 (3%) y 7 (1%). Para el TO 1 bajó 2%, pero hay que tener en cuenta lo mencionado en el párrafo anterior.

En cuanto a valores máximos y mínimos, los TO 1, 2, 3 y 9 encuentran su mínimo en el segundo semestre de 1951, los TO 6 y 7 en el segundo semestre de 1959, y el TO 8 en el segundo semestre de 1954. A su vez los máximos se hallan en los segundos semestres de los años 1954 (TO 1 y TO 3), 1956 (TO 2, 6, 7, 8 y 9) y 1958 (TO 5, 6, 8 y 9).

De acuerdo a la historia económica, era de esperar un crecimiento hasta mediados de la década para luego apreciar una caída. Si bien esto no se verifica pronunciadamente, los máximos verificados entre el segundo semestre de 1954 y el segundo semestre de 1956 podrían ser un reflejo de esa realidad.

Finalmente, para poder analizar la evolución del Grupo 5 en su conjunto, se emplean las ponderaciones mencionadas al inicio. Para calcular un índice que nos permita ver la evolución de los salarios del Grupo se excluye a los TO 1 y 2 del cálculo. De esta forma se obtiene un indicador que representa mejor los salarios de obreros y empleados<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> El índice promedio del Grupo es sólo para obreros y empleados. No incluye los TO 1 y 2 y su ponderación en el índice se proratea entre 3 y 4, de modo de mantener igual la ponderación de obreros y empleados.

Cuadro IV

TO	3	5	6	7	8	9
Peso en el Grupo	19%	34%	28%	13%	4%	1%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la encuesta industrial con datos de 1963. En Instituto de Economía (1973) *Estructura industrial del Uruguay*.

De acuerdo a esto, se obtiene la columna final del siguiente cuadro:

Cuadro V

Semestre/TO	TO 1	TO 2	TO 3	TO 5	TO 6	TO 7	TO 8	TO 9	Promedio ponderado
II-47	153	137	137	116	103	90	S.I.	70	108
I-48	155	138	138	117	104	91	S.I.	71	109
II-48	152	136	135	115	102	89	S.I.	70	107
I-49	143	128	128	108	96	84	S.I.	65	101
II-49	149	133	133	126	108	98	S.I.	68	113
I-50	153	137	137	142	119	110	68	70	127
II-50	152	136	136	141	118	109	68	70	126
I-51	139	125	124	129	108	100	62	64	115
II-51	127	114	114	118	99	92	57	58	105
I-52	202	163	164	140	120	113	53	83	131
II-52	192	155	156	134	114	108	51	79	125
I-53	189	152	153	131	112	106	50	78	123
II-53	181	145	146	125	107	101	48	75	117
I-54	170	136	137	118	101	95	45	70	110
II-54	375	155	187	148	121	115	70	86	140
I-55	363	150	181	143	117	111	67	83	135
II-55	346	142	173	136	111	106	64	79	129
I-56	336	138	168	132	108	103	62	77	125

<b>II-56</b>	330	172	166	149	132	126	75	91	141
<b>I-57</b>	309	167	156	140	124	117	70	88	132
<b>II-57</b>	277	150	140	125	111	105	63	79	118
<b>I-58</b>	259	140	131	117	104	98	59	74	111
<b>II-58</b>	325	170	174	154	132	125	75	90	144
<b>I-59</b>	267	146	153	126	108	103	62	74	120
<b>II-59</b>	222	122	127	105	90	86	51	62	100
<b>I-60</b>	183	159	152	133	117	111	67	82	126
<b>II-60</b>	150	157	146	130	115	109	66	82	123

Fuente: Elaboración propia en base a información del Diario Oficial, la serie del IPC publicada por el INE y Estructura industrial del Uruguay, Instituto de Economía (1973).

Observando el promedio ponderado de los salarios reales para el período - calculado sin tomar en cuenta los TO 1 y 2-, el salario real promedio del Grupo 5 se encontraba en \$113 antes del inicio de la década<sup>14</sup>, \$127 al inicio y \$123 al final de la misma, por lo que los salarios reales bajaron. El mínimo lo encuentran en el segundo semestre del 1959 con \$100, y el máximo se alcanza en el segundo semestre de 1958 con \$144.

A precios de 2011<sup>15 16</sup>, el salario mínimo promedio es de \$ 25.336 al final del período, siendo el más bajo el de los aprendices de fábrica, \$13.595, y el más alto el del TO 2, \$32.339.

14 Ver anexo estadístico, formulario de Metalúrgica.

15 Para este cálculo se tuvo en cuenta dos cambios en la cantidad de ceros: i) Ley 14.316 (19/6/1975) cuando 1000 pesos pasan a ser 1 Nuevo Peso; ii) Ley 16.226 (29/10/1991) cuando 1000 nuevos pesos pasan a ser 1 peso uruguayo. Por lo tanto, un salario a precios de 1943 se multiplica por el índice 2010 con base 1943 y luego se divide por 1 millón.

16 La serie del IPC, cuya fuente es el INE, se encuentra en el anexo estadístico.

Finalmente, cabe realizar una comparación con el estudio de Hugo Davrieux (Davrieux, 1970), quien analiza la evolución de los salarios reales de las distintas industrias tomando como referencia el salario de un oficial.

Davrieux utilizó el índice elaborado por BCU – OPP. El índice de salarios para la Industria Manufacturera elaborado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) para 1945 – 1960, utilizó como fuente los salarios fijados en los consejos. Davrieux explicó que “Los datos correspondientes al período anterior, 1945 – 1960, fueron obtenidos en la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, que lo construyó de acuerdo a la metodología establecida por el Banco Central. (...) Este índice está confeccionado a partir de una categoría ocupacional determinada: la de oficial. En las industrias en que no existía tal cargo se toma el que más se asimila. En su elaboración se tienen en cuenta las publicaciones aparecidas en el Diario Oficial de lo resuelto por los Consejos de Salarios y Convenios Colectivos”<sup>17</sup>.

Comprende las agrupaciones 20 a 39 de la CIU con exclusión de la agrupación 32, por ser una actividad estatal<sup>18</sup>. Desde 1961 el Banco Central del Uruguay (BCU) continuó la serie y agregó Industrias Extractivas, de la Construcción y el Comercio. El índice fue utilizado en trabajos académicos sobre la industria manufacturera<sup>19</sup>.

Tomando los salarios reales promedio en etapas de tres años, 1948-1950 y 1958-1960, representando el principio y el final del período analizado, se

---

17 Davrieux, Salarios, 1970, pp.16-17.

18 Davrieux, Salarios, 1970, p.16.

19 Por ejemplo Bértola, Industria, 1991, pp. 203-204 y Camou, Regulación, 2000, pp. 6-7.

compara la evolución del salario real calculado para todo el Grupo según ese trabajo y la del calculado por el presente análisis, así como aquella con la evolución del salario del TO 5, al cual pertenecen los oficiales<sup>20</sup>.

Según Davrieux los salarios son 6% más bajos comparando el período de tres años del final de la década con el del inicio, mientras que el mismo cálculo con los datos de este análisis da un aumento de 6% para el total de la industria y de 2% para el TO 5. Es decir, sus conclusiones tomando el salario de un oficial como representativo de la industria en su conjunto da conclusiones opuestas a si se toman en cuenta todos los tipos de ocupación involucrados; asimismo, la variación para el TO 5 también es de signo contrario a la variación de un solo oficial, aunque de valor absoluto menor.

#### **II.1.4. Análisis cualitativo**

Dentro de las características cualitativas de la negociación, casi la totalidad de los laudos son para Montevideo, habiendo sólo tres de jurisdicción nacional, dos al principio del período y el último.

A su vez, todos los laudos menos uno fijan salarios mínimos por categoría, y sólo tres fijan aumentos. Estos son: el laudo de fecha 27/10/54, que para las distintas categorías fija aumentos porcentuales sobre salarios vigentes hasta cierto valor y luego aumentos porcentuales menores a medida que son más altos; el laudo del 17/08/57, que luego de fijar los salarios mínimos establece aumentos para los de cargos directivos, los cuales son porcentuales y

---

<sup>20</sup> Ver anexo estadístico.

crecientes en función del capital integrado de la empresa; y el laudo complementario a este, de fecha 26/12/57. Este es el único que no fija salarios mínimos, y establece que aquellos cargos directivos que no hubieran visto aumentados sus salarios en al menos 15% como consecuencia del laudo anterior, deberán ser aumentados. Si bien la mayoría no establece remuneraciones variables, algunos sí lo hacen como por ejemplo suplementos por realizar tareas de cobranza.

En cuanto a la discriminación de género, en la mitad de los laudos no hay información al respecto, mientras que hay tres laudos en que si bien los salarios para hombre y mujer ante una misma tarea son similares luego hay una cláusula que señala que para las categorías no laudadas el salario de la mujer será 90% del masculino, por lo que se podría decir que sí se constata. Sin embargo, también hay un laudo de octubre de 1958 afirma que “se considerará que siempre corresponde igual salario para ambos sexos”.

Asimismo, 81% de los laudos tiene artículos referidos a condiciones de trabajo. Se establecen suplementos del 50% por trabajo nocturno, salario doble por horas extras; cómo serán los viáticos en caso de que el trabajo involucre desplazarse; suplementos de 15 % por tareas sucias como limpiar cámaras de carburo; días feriados pagos.

En cuanto al grado de conflictividad, se puede afirmar que este ha sido bajo, ya que 80 % de los laudos se resolvieron por unanimidad y el resto por mayoría Poder Ejecutivo - Obreros. Los resueltos por mayoría son de principios de

1952, otro a fines de 1954 y otro del fin de la década. Sin embargo, 60% de los laudos tienen constancias de las reservas de las delegaciones sobre lo acordado.

Generalmente del lado de los obreros las constancias refieren a que los aumentos fijados no acompañan lo que aumentó el costo de vida, y del lado de los patronales que la empresa no puede hacer frente a los aumentos planteados.

### **II.1.5. Conclusiones**

En la década de 1950, los trabajadores del Grupo 5 en su conjunto tuvieron una evolución bastante estable de su salario real, con aumentos en la segunda mitad de los años pares para luego volver a descender.

Asimismo, esta evolución fue muy similar entre TO, dado que laudaron con la misma fecha de vigencia o con diferencia de meses.

Comparando el principio con el fin de la década, y tomando en cuenta el peso de cada tipo de ocupación en el total de la industria, el salario real cayó 3% para este Grupo. Sin embargo, haciendo esta comparación por TO, este aumentó para los TO 2, 3 y 9, y cayó para el resto.

Es de destacar que la mayoría de los laudos tienen cláusulas referidas a condiciones de trabajo: compensaciones por trabajar horarios extra, días domingos y feriados, horario nocturno, por desempeñar tareas de mayor

exigencia a la habitual; cláusulas sobre trabajo deficiente; cláusulas que indican que se puede cambiar a un trabajador de sector siempre y cuando no baje su salario; artículos que exigen que en caso de merma de la demanda se evite despedir personal, distribuyendo las tareas.

Además, si bien en la mitad de los laudos no existe información al respecto, no se puede descartar que haya habido discriminación de género, dado que si bien hay laudos que establecen que estas diferencias no deben existir, existen tres en los que se dice que para las tareas no laudadas el salario de la mujer será 90 % del masculino.

En cuanto al grado de conflictividad, puede decirse que este fue bajo dado que la mayoría de los laudos se resolvieron por unanimidad. De todos modos, más de la mitad de los mismos tuvieron observaciones de las delegaciones. Podría esperarse que la conflictividad aumentara hacia mediados de la década, pero esto no se ve reflejado en este análisis.

## **II.2. Grupo 6- Industria Textil**

### **II.2.1. Descripción del Grupo 6**

El Grupo 6 se compone de ocho sub grupos: 6-A, B, C, D, E y F (industria textil), los lavaderos de lana (que a efectos de este trabajo se llamará 6 G) y Sudamtex (6 H). El grupo 6 E es la empresa La Industrial, ubicada en Colonia. Otra empresa de importancia en esta industria es Paylana, que dada la escasa información relevada de los DO, se omitirá del análisis.

En los laudos del período, el Grupo 6 A tiene 482 categorías de ocupación, de las cuales 208 pertenecen al TO 6 y 100 al TO 5; el 6B 443 de las cuales 191 son del TO 6 y 116 del TO 5; el 6 C tiene 327 de las que 109 son del TO 5 y 86 del TO 6; el sub-grupo 6 D tiene 1223 de las que 155 son del TO 6 y 133 del TO 5; el 6 E tiene 291 de las que 120 son del TO 6 ;el 6 F tiene 358 de las que 115 son del TO 5 y 91 del TO 6; el 6 G tiene 155 de las que 85 son del TO 6; y el 6 H tiene 62 de las que 19 son del TO 6 y 13 del TO 5.

## **II.2.2. Contexto histórico**

### **Evolución de la industria textil en las décadas de 1930, 1940 y 1950**

Las década de 1930 y 1940 constituyeron un “período de profundas perturbaciones y cambios que ha sido descrito habitualmente como el de la transición de un crecimiento inducido por las exportaciones a un crecimiento sostenido por la industrialización por sustitución de importaciones. (...) En el marco de esta política de protección estatal, la industria textil fue uno de los sectores de mayor crecimiento” según indica Camou (2003: 81).

Durante los años de la SGM, “el sector textil lanero creció y aumentó significativamente su participación en el valor añadido de la industria manufacturera (...) En ausencia de los principales abastecedores de manufacturas textiles en el mercado internacional y con políticas nacionales de promoción de exportaciones, las empresas con capacidad de producción para el mercado exterior (...) experimentaron una evolución brillante.

Finalmente, se dibuja un periodo posbélico en el cual cambian radicalmente las reglas del juego impuestas desde el Estado, pasando a protegerse fuertemente a los exportadores de productos de menor valor añadido. (...) La industria textil lanera muestra una temprana caída de la producción y de la productividad (...) Desde fines de la década del cuarenta el proceso de caída de la productividad es irreversible. La evolución de esta empresa con altos costos fijos, capacidad ociosa, rigidez ante los cambios determinados por la demanda y dependientes de la protección estatal, anticipa la crisis que luego experimentaría el conjunto de la industria manufacturera” (Camou 2003: 106-107).

“La industria textil se recupera desde mediados de la década del treinta y continúa su proceso de expansión, ampliando su peso relativo en el conjunto de la industria manufacturera (...). Hacia principios de la década del cincuenta el peso relativo de la rama textil tiende a estancarse respecto del conjunto de la industria. (...) a partir de la crisis del modelo de sustitución de importaciones, a mediados de la década de 1950, la industria manufacturera uruguaya enfrenta un persistente estancamiento. (...) En un contexto de bajo dinamismo de la demanda interna y externa, debilitamiento de la protección<sup>21</sup> y aumento de los precios domésticos de la materia prima, la rama pierde también competitividad en los mercados externos (...) basada fuertemente en el bajo costo de su materia prima; cuando este factor desaparece, las limitaciones de acceso a la tecnología y los altos costos de producción hacen inviable a gran parte de la industria.

---

<sup>21</sup> En 1959 se eliminaron los cambios múltiples y el contralor a las importaciones, medidas que habían sido fundamentales durante la etapa de sustitución de importaciones.

A nivel mundial la industria textil experimenta un proceso de relocalización después de la Segunda Guerra Mundial, por el cual ésta tiende a concentrarse en los países de menores ingresos y más bajos salarios. (...) A mediados de la década de 1960 se vuelven a aplicar los reintegros a las exportaciones, con el objetivo de incentivar la producción de bienes con algún grado de procesamiento, en detrimento de la lana sucia” (Instituto Cuesta Duarte 2005:15).

“La textil fue una de las ramas industriales que tuvo un mayor incremento entre 1930 y 1960, con una tasa acumulativa anual del 8% que duplicó el experimentado en el conjunto de la industria manufacturera (...). En su crecimiento continuo se pueden distinguir tres escenarios: 1.- los años treinta con una tasa de crecimiento del 10% que triplica el del total manufacturero; 2.- Los años de gran crecimiento durante la Segunda Guerra Mundial (más de 16% de tasa acumulativa anual) y la postguerra (11,4%), cuando, si bien el crecimiento sigue siendo muy importante, son notorios los problemas que enfrenta el desarrollo de la ITU (Industria Textil Uruguay). 3.- Un tercer período caracterizado por la tendencia al estancamiento desde 1951 y el retroceso desde 1956, cuando el mercado interno cesa su crecimiento, la sustitución de importaciones ya ha sido en gran parte realizada y las exportaciones de lana peinada fueron contenidas por las barreras proteccionistas impuestas por EEUU y algunos países europeos” (Bertino 2007: 2).

A principios de la década de 1950 “Los comentarios que acompañan el censo textil de 1951 resaltan el aumento de la producción y denotan el temor por el rápido agotamiento de la demanda. Los tejidos cardados de algodón estaban sustituidos, el crecimiento rápido se daba sólo en algodón peinado de mayor calidad, tejidos elásticos, rayón y en las novedosas medias de nylon. (...)

Desde la crisis de 1951, que se acentúa desde 1953 (fin de la guerra de Corea), la industria textil entra en un período de casi estancamiento que, a partir de 1956, se convierte en decrecimiento.

En estos últimos años la generalización de la crisis se manifiesta en la situación de la mayoría de las grandes empresas sobre las que se cuenta con información. (...) El consumo interno de textiles por habitante deja de crecer” (Bertino 2007: 9).

Bertino señala que las principales estrategias para salir de esta situación de estancamiento fueron tres: desarrollar nuevos productos y protección aduanera, la incorporación de maquinaria y la promoción de exportaciones.

Comparando la evolución de la industria textil con la de la industria manufacturera en su conjunto: “Contrastando este ensayo de medición de la evolución de la industria con el realizado por L. Bértola para el conjunto de la industria manufacturera en 1913, se pueden señalar algunos períodos en que las tendencias coinciden en que la industria textil parece tener un comportamiento diferente (...) Durante los años de la crisis 1930-1934, mientras hay caída o al menos estancamiento de la industria manufacturera, la

industria textil tiene un comportamiento diferente, iniciando un crecimiento sin pausas durante tres décadas. (...) Durante la Segunda Guerra Mundial habría habido estancamiento de la industria manufacturera, de acuerdo a las conclusiones de L. Bértola, y rápido crecimiento de la industria textil. (...) Desde 1945 ambas series crecen pero la industria textil lo hace en forma mucho más acelerada” (Bertino 2001: 65).

“El crecimiento de la industria textil en relación con la industria en su conjunto, se potencia aún más con respecto a la totalidad de la economía si se tiene en cuenta que dicho crecimiento se dio con una industria en fuerte expansión, que fue adquiriendo mayor peso en el PBI frente a otros sectores.

La participación del valor agregado de la industria textil con relación al valor agregado generado en todo el sector industrial era del 5,5% en 1930 y veinte años después había escalado hasta el 18,6%, demostrando su mayor dinamismo frente a otras ramas industriales. Su explicación es que los productos textiles no sólo se destinaban al mercado interno para sustituir importaciones sino que también dirigía una parte considerable de su producción al exterior. Las exportaciones de la industria textil correspondían casi exclusivamente a la rama lanera. (...) la producción textil presentaba tasas de crecimiento mayores a la de la industria manufacturera en su conjunto, sobre todo a partir de 1938, año en el cual la industria textil se despega del promedio, mostrando un comportamiento explosivo en su trayectoria, alternando años de gran crecimiento con años de caída de la producción” (García de Brito 2001: 37-38).

Por su parte, Kofman y Teja (Kofman y Teja, 1959) señalan para el año 1955 la magnitud de la Industria Nacional, expresada en la cantidad de establecimientos, el capital, las maquinarias, el nivel de producción, la cantidad de empleados y de obreros. Dentro de esos valores, la industria textil representaba el 16,7 % de los capitales, el 24,8% de las maquinarias y el 12,2% de la producción.

Comparando la importancia de las distintas agrupaciones industriales del país, del anexo N° 7 de este trabajo se desprende que la industria textil ocupa el primer lugar en cuanto a los capitales invertidos y el segundo en cuanto a valor de la producción. Asimismo, “el conjunto de empresas textiles, absorben un 12,6% del total de la mano de obra ocupada por la Industria Nacional” (Kofman y Teja, 1959: 23).

Además, cabe mencionar que “La industria textil uruguaya tuvo un desarrollo tardío con respecto a la región, pero a partir de su surgimiento se constituye en una de las principales ramas productivas hasta el presente. (...) Se desarrolló en fábricas con gran concentración de mano de obra, especialmente femenina, que dieron lugar a una importante presencia sindical. El Estado uruguayo jugó un importante rol en este desempeño tanto por sus políticas proteccionistas hacia el sector como por su participación en la regulación del mercado de trabajo” (Instituto Cuesta Duarte 2005: 14).

## **El mercado laboral en la industria textil**

Hacia 1955, "La industria textil ocupa el 12,6% de la población industrial nacional, siendo superada únicamente por las empresas que elaboran productos alimenticios. Un cuarenta por ciento de la misma es absorbida, por las fábricas de tops, hilados y tejidos planos de lana.

El incremento de la ocupación obrera, ha sido acompañado por una mayor especialización de la misma, exigida por el tipo de producción que mayor gravitación tiene en el total. Nos referimos al papel primordial que desempeña la industria lanera en nuestro país, que debido a ser menos susceptible de mecanización que las demás ramas textiles, emplea necesariamente un mayor porcentaje de mano de obra especializada. Los requerimientos de la especialización han motivado la incorporación de técnicos extranjeros, que han aportado métodos más eficientes de producción y contribuyeron con su experiencia al mejoramiento de la mano de obra nacional.

La productividad del obrero textil, en términos monetarios está por debajo de la que corresponde al conjunto industrial, a pesar del amplio desarrollo experimentado en la capacidad productiva de los equipos utilizados, por esta industria. (...) Sin embargo, es de destacar que la productividad del obrero textil se ha venido incrementando aceleradamente en los últimos veinte años, debido en parte a las inversiones crecientes en nuevos equipos productivos que se han venido realizando año tras año, así como la implantación de mejores métodos de formación y de ascenso del personal, incentivos y buenas

condiciones de trabajo y medidas e higiene industrial” (Kofman y Teja, 1959: 39-40).

En La Industria Textil Uruguaya. Descripción y análisis de las causas de su estancamiento al promediar la década de 1950, Diego García de Brito señala: “(...) la población de la industria textil en el total industrial prácticamente se mantuvo invariable entre 1955 y 1960. Adicionalmente, como en este período se verificó un retroceso en la producción industrial, puede deducirse que también la industria textil sufrió una caída en su producción.

(...) La mano de obra ocupada en el sector, en términos proporcionales, no verificó un gran aumento entre 1936 y 1960, pero el valor agregado textil con relación al valor agregado industrial se duplicó y además se observa un gran crecimiento en la inversión en maquinarias. Estos datos indican que la industria textil uruguaya realizó un uso más intensivo del factor capital, que explica el aumento de la productividad por unidad de mano de obra empleada” (García de Brito 2001: 36).

García de Brito señala el estancamiento de la industria a partir de la segunda mitad de la década de 1950, cuando tanto la ocupación en el sector como el valor de las maquinarias mantuvieron su participación en el total industrial, destacando que el volumen de producción tuvo un máximo en 1956 que nunca más pudo ser alcanzado.

Con respecto a las relaciones obrero-patronales, Kofman y Teja señalan que en 1955 “prácticamente, se sigue manteniendo la mismas condiciones imperantes en el año 1936, salvo los nuevos alcances de la legislación social, que garantizan una mayor seguridad al obrero; tales como, la institución de los Consejos de Salarios, a los efectos de la fijación de los mismos, en cada rama industrial, dando participación a las organizaciones obreras, patronales, y al Estado.

Una nueva conquista de la clase obrera, es el convenio colectivo de trabajo, que se ha venido incrementando últimamente, favorecidos por las autoridades públicas, evitando dilatorias en el arribo de soluciones en los conflictos planteados.

Otras ventajas derivan de la aplicación de regímenes de horarios especiales. Se ha favorecido la implantación del horario continuo, en un número crecido de establecimientos textiles, así como el de la semana de cinco días de labor, en base a la extensión de lunes a viernes, en media hora, a cambio del sábado libre y pagado.

Todos estos avances, obtenidos gracias al desarrollo del sindicalismo en nuestro país, han sido seguidos paralelamente por las uniones empresariales, ya que las relaciones obrero-patronales quedan definidas en último término, por la fuerza de estos grupos” (Kofman y Teja, 1959: 25-26).

Por otro lado, el Instituto Cuesta Duarte (2005) hace una descripción de la organización del trabajo y de las relaciones laborales en esta industria en la primera mitad del siglo XX.

“La organización del proceso de trabajo de la industria textil uruguaya puede caracterizarse desde sus inicios como taylorista, por el grado de división de tareas, el carácter repetitivo y poco calificado de las mismas y la utilización de tecnologías destinadas a economizar tiempo y hacer más eficiente el trabajo.

Paralelamente, en la primera mitad del siglo XX los empresarios del sector emplearon formas de disciplinamiento y coerción social, de fijación de la mano de obra y de formación y reemplazo de ésta, con el objetivo de lograr de los trabajadores un rendimiento que les permitiera aumentar la productividad.

De acuerdo con la investigación de Camou y Maubrigades<sup>22</sup>, en esos años se presentó una tendencia a la mayor especialización del personal ocupado en la industria, aumentando la proporción de obreros especializados y peones y aprendices, y disminuyendo la de peones y tejedores, estos últimos debido a la introducción de telares automáticos.

Entre las explicaciones que se atribuyen a esta mayor especialización se encuentran el aumento y modernización de la maquinaria utilizada en el proceso de producción, algo que determinó una mayor especificidad en las tareas de cada trabajador, y la tendencia de las empresas a profundizar la

---

22 Camou y Maubrigades realizan su estudio en base a información extraída de los libros de jornales de la empresa Campomar & Soulas, unas de las dos principales que existía en Uruguay en la primera mitad del siglo XX, dada la representatividad de esta empresa y la carencia de otras fuentes de información.

escala jerárquica, generando una mayor diferenciación de los asalariados en dicha escala.

Por otra parte, las investigadoras encuentran que el promedio de años de permanencia en la firma se distribuye de forma muy diferenciada según las ocupaciones, registrándose una tendencia a una sobre-representación de los trabajadores especializados y con cargos de supervisión entre los de mayor antigüedad dentro de la empresa.

En la primera mitad del siglo XX tuvieron lugar importantes transformaciones en las relaciones entre empresarios y trabajadores de la industria textil". Mencionan la instauración en 1943 de los Consejos de Salarios para los trabajadores del sector privado, "que constituyeron una instancia de negociación colectiva de los salarios entre empresarios, trabajadores y el Estado, y también un mecanismo de conciliación de conflictos entre los diferentes actores.

En esta época, durante la cual hubo un fortalecimiento del poder de los sindicatos, la Unión Obrera Textil<sup>23</sup> obtuvo incrementos salariales superiores a los de otras ramas de actividad.

La crisis económica de mitad de la década de 1950 y el fin de la etapa de industrialización por sustitución de importaciones marcaron el inicio de un progresivo desarme de la negociación entre obreros y empresarios y un

---

<sup>23</sup> Este sindicato fue creado en 1940. En 1955 algunas de sus organizaciones se unieron con el Centro Obrero de Alpargatas y el sindicato de Campomar para constituir el Congreso Obrero Textil (COT).

deterioro de las condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores” (Instituto Cuesta Duarte 2001: 17-18).

La situación laboral en esta industria comienza a deteriorarse a principios de los años 50: “La modernización de las máquinas, alentada por los beneficios cambiarios concedidos a su importación, acarrió reducción de la fuerza de trabajo, con la consiguiente resistencia de los trabajadores. A fines de 1953, para poner fin al conflicto textil surgido por despidos ocasionados en un establecimiento por compra de nueva maquinaria, se aprobó un proyecto en diputados que establecía que no se importarían máquinas nuevas para la industria sin la previa autorización del Consejo Nacional de Gobierno que podría vedar su uso entretanto no se ajustara al personal de las fábricas desplazado a un nuevo puesto en las mismas condiciones de economía y seguridad laboral. La Cámara de Industrias, bregando por impedir la aprobación del proyecto, se dirige al Senado manifestando ‘su alarma por la aprobación en diputados de un proyecto que intenta resolver por vía legislativa un conflicto existente en la industria textil... Los obreros textiles tendrían el privilegio de inamovilidad en el cargo y de readmisión obligatoria’.<sup>24</sup>

La ley no fue aprobada y los problemas de desocupación y de capacidad ociosa seguían presentes al nivel de la industria. En 1956 se intenta frenar nuevas instalaciones pasando la importación de maquinaria del régimen de cambio dirigido al de cambio libre, pero en 1958 se vuelve a establecer el cambio preferencial para su importación.<sup>25</sup>

---

24 Unión Industrial Uruguay, Revista, enero de 1954.

25 RNLYD, decretos del 6 de agosto de 1956 y del 5 de noviembre de 1958.

Muchos establecimientos pequeños no estaban en condiciones de invertir en maquinaria y debieron cerrar” (Bertino 2007:10).

### **Las distintas actividades de la industria y la ocupación**

“La industria textil comprende el sector Lanero, que trabaja con materia prima nacional, y el sector Algodonero dependiente de la importación de materia prima. Ambas industrias importaban el resto de los insumos de producción y bienes de capital” (Instituto Cuesta Duarte 2001: 15).

Observando las diferentes actividades dentro de esta industria, “(...) se puede ver claramente la supremacía del número de establecimientos dedicados a los artículos de punto representando un 48,5% del total, seguido por las fábricas de hilandería y tejeduría con un 41,2%. Sin embargo, es importante destacar que las fábricas de tejido de punto ejercían una mayoría muy marcada entre los establecimientos pequeños que empleaban a menos de veinte trabajadores mientras que las hilanderías y tejedurías aumentaban su proporción en el número de establecimientos a medida que aumentaba el tamaño de los mismos. En este sentido, el 41% de las fábricas textiles, representado por las hilanderías y tejedurías, empleaban el 76% de la mano de obra textil; por el contrario, casi el 49% de las fábricas textiles representadas por la que se producían tejidos de punto empleaban solamente el 18% de los obreros del sector.

Por lo tanto se deduce que la actividad central de la industria textil estaba representada por las etapas destinadas a la preparación de las fibras: las hilanderías y las tejedurías.

(...) La industria textil lanera era la que incorporaba la mayor proporción de empleados textiles absorbiendo el 50,1% del total y además era la que presentaba un mayor promedio de empleados por establecimiento tanto en hilandería como en tejeduría superando el promedio de la rama textil en su conjunto. Este hecho podría ser explicable en el sector de hilandería porque las características de la propia fibra hacen necesario dotaciones más elevadas de personal, pero en tejeduría los requerimientos son similares para todas las fibras. Quizás la razón de esta característica de la industria textil lanera se pueda encontrar en la tecnología utilizada y en la organización del proceso productivo en esta subrama (...).

No obstante, (...) el sector algodonero y el de sintéticos hacían un uso más intensivo de la maquinaria aún cuando la cantidad de materia prima procesada era mucho mayor en el sector lanero.

En cuanto a la distribución de ocupación entre hilandería y tejeduría, no se observaban grandes diferencias para el procesamiento de las distintas fibras.

La estructura de la ocupación también tiene que ver con la integración vertical de las empresas. (...) si bien la diferencia en la participación entre empresas no integradas y las totalmente integradas no era demasiado grande, el empleo de trabajadores realizado en las segundas representa el 86,6% del empleo textil,

demostrando que las grandes empresas abarcaban generalmente todo el proceso productivo. (...) las empresas dedicadas a la elaboración de productos textiles de algodón eran predominantemente empresas integradas y que por el contrario, las que procesan fibras artificiales generalmente intervenían en una sola etapa del proceso industrial. Adicionalmente, queda sugerido que la mayor contratación de trabajadores se daba en las empresas de la rama lanera de mayor tamaño que además integraban verticalmente en forma total su proceso productivo". (García de Brito 2001: 40-42).

En su trabajo monográfico, Kofman y Teja describen la composición de la ocupación en la industria según las distintas ramas textiles: "Al igual que en el año 1936, siguen siendo las empresas que se dedican a la fabricación de tops, hilados y tejidos planos de lana, las que ocupan el mayor porcentaje de empleados y obreros, dentro de la industria textil. Dichos porcentajes se elevan al 34,6% y 33,8% del total, respectivamente.

Ocupa el segundo lugar el ramo que produce peinados, hilados y tejidos planos de algodón, con los siguientes porcentajes: 24,7% para los empleados y 23,4% para los obreros, del total, respectivamente.

Por lo tanto la demanda de mano de obra textil, en casi un 60%, procede de los grupos arriba mencionados.

Del análisis de las agrupaciones textiles restantes, es interesante destacar, para la rama de tejidos de punto, la disparidad existente entre el número de

trabajadores ocupados y las restantes variables. Ello indica, que estas empresas, en su normal funcionamiento, necesitan un porcentaje más elevado de mano de obra que sus similares textiles.

La población ocupada en la industria textil en Montevideo, asciende a 20.453, entre obreros y empleados y en el Interior se eleva a 3.070. Por lo tanto el 87% de la mano de obra ocupada en la industria textil, radica en Montevideo, y el 13% restante lo hace en el Interior” (Kofman y Teja, 1959: 20).

“(…) Montevideo tenía una gran concentración de la actividad textil respecto a los demás departamentos. En este sentido, la capital ocupaba el 84% de la mano de obra textil, poseía el 88% de la maquinaria instalada y obtenía el 82% del valor de producción de la rama; el segundo departamento en importancia y con ventaja al resto es Colonia con un 12%, 7,2% y 15% respectivamente.

Analizando los porcentajes mencionados, observamos que si bien Montevideo tenía la mayor participación en todas las variables estudiadas, obtenía una menor productividad que la observada en Colonia, y una menor relación producto-capital<sup>26</sup>. Montevideo ocupando el 84% de la mano de obra y teniendo el 88% de la maquinaria instalada obtenía solamente el 82% del valor de producción, que representaba un porcentaje menor que el invertido en las otras dos variables. Por el contrario en Colonia el valor de producción obtenido era del 15%, superior a la participación tanto en ocupación como en maquinaria instalada”. (García de Brito 2001:42).

---

<sup>26</sup> La explicación se encuentra en que en dicho Colonia se instalaron las grandes plantas fabriles de Campomar y Sudamtex.

“Las diferencias estructurales entre las distintas subramas se extendió, como era de esperar, a los tipos de productos obtenidos y al destino de la producción.

La estructura de relacionamiento de la rama algodonera con el resto de la economía no era demasiado compleja porque no mantenía relaciones con el sector agrícola nacional dado que el 95% del algodón utilizado era importado y además gran parte de su producción estaba concentrada en empresas totalmente integradas, determinando que la comercialización de insumos intermedios no fuera muy significativa.

(...) pueden notarse dos aspectos relevantes. Primero un aumento del 28% en la producción de hilos de algodón entre 1951 y 1961. Segundo, la producción algodonera también mejoró la calidad de sus productos, determinando un cambio en su estructura. En la misma fue cobrando mayor importancia la producción de hilos peinados con respecto al total; mientras que en 1951 no llegaba al 3%, en 1961 ya alcanzaba el 13%; sin embargo esta proporción era todavía muy pequeña.

La estructura del sector lanero era más compleja debido al mayor grado de interacción entre los subgrupos del sector y la gran influencia que ejercía el sector exportador. Además de utilizar materias primas de origen nacional se establecían conexiones con otros sectores de la economía como el pecuario, a la cual se hizo referencia anteriormente.

En la industria textil lanera entre esos años pasó a predominar la elaboración de productos peinados.

En la evolución de hilos de lana se verificó un crecimiento de la producción del 45% en los diez años estudiados, pero sobre todo se produjo un cambio significativo en esta estructura productiva, adquiriendo mayor peso la elaboración de hilos peinados, representando en 1961 el 66%.

Por su parte, en el sector de fibras artificiales y de sintéticos se verificó una pequeña reducción en la producción de hilos en el período 1951-1961, no como resultado de un menor consumo de estas fibras sino de una mayor utilización de hilos provenientes de la industria química, ya que la producción de tejidos, en toneladas, fue mayor que la de hilado. Del total de estas fibras utilizadas, sólo el 25% era de producción nacional<sup>27</sup>. (García de Brito 2001: 42-44).

Con respecto al empleo en la industria textil, Camou señala: “La ubicación de plantas en parajes rurales de escasa población, para los cuales la fábrica se convierte en el eje central de la actividad, constituyó una estrategia frecuente entre las empresas textiles en distintas partes del mundo”- ya que las ciudades fabriles garantizaban una mano de obra fija y controlable. - “Estas características de la mano de obra aparecen como especialmente relevantes en una industria como la textil que demanda abundante fuerza de trabajo y se expande en una etapa temprana del proceso de industrialización, en que aún

---

27 Naciones Unidas, 1964, p.36.

no se ha consolidado el funcionamiento del mercado de trabajo. Otra ventaja adicional de la planta fuera de Montevideo era el menor coste salarial<sup>28</sup>.

Este tipo de empresas se caracterizó, además, por generar políticas asistencialistas hacia el medio. El comportamiento de Campomar fue acorde a este modelo, ocupándose de la construcción o cooperación en la instalación de los servicios requeridos por la población, lo que generó una fuerte vinculación con la población de la localidad” (Camou 2003: 84-85).

## **Organización sindical en la actividad**

### **Entrevista al dirigente sindical Ignacio Huguet**

Para la realización de este trabajo se logró realizar una entrevista a un dirigente sindical desde la década de 1950, Ignacio Huguet. Esta enriquece mucho la información dado que la fuente es una persona involucrada en lo que se está describiendo.

Huguet relata como Batlle Berres asume en 1947 con el propósito de impulsar la industria nacional, década en que la industria textil se desarrolla. Varios empresarios lo que hacían era conseguir un préstamo del gobierno con el que compraban máquinas a Europa a precios muy convenientes, ya que eran las que sobrevivieron a los bombardeos de la Guerra que destruyeron fábricas.

---

<sup>28</sup> Los salarios en la planta «La Industrial» fueron, durante todo el periodo, inferiores a los de las plantas de Montevideo.

Con una extraordinaria memoria, me informa que el pico de ocupación en la industria fue aproximadamente en 1961. Además, señala que no hubo la inversión necesaria en la década de 1950.

En cuanto a la actividad sindical, indica que la primera organización permanente del sindicato textil, aunque había habido sindicatos anteriormente, fue la Unión Obrera Textil, fundada en 1940. Luego se fundaron la Agremiación Obrera Textil de Juan Lacaze, la de Campomar- aunque esta última de algún modo amparada “por la propia patronal de Juan Lacaze que tenía un propósito muy paternalista y daba muchos beneficios, y para que no se contaminaran con los de Montevideo facilitó las cosas”-, y luego se fundó el sindicato de Paylana.

Más tarde “hubo un desprendimiento de la Unión Obrera Textil que se llamó Organización Textil Cotton, que era de los tejedores de medias; estos trabajadores ganaban más que un diputado en aquella época. (...) Y esto era así porque en el Uruguay no había tejedores de medias especializados. (...) ¿Por qué tenían ese sueldo? Se aprueba la ley de Consejo de Salarios en el año 1944. En 1945 se produce el primer laudo de la industria textil”.

“En el Consejo de Salarios tomaban las tarifas a destajo que ganaban los tejedores de medias, pero eran tejedores que venían contratados de Europa porque acá no había obreros expertos en tejeduría de medias. Como los traían por contrato les pagaban un sueldo muy elevado. Pero los delegados del gobierno al Consejo de Salarios querían que ese salario fuera el de todos los tejedores. Y la patronal se oponía ferozmente. (...) Y los delegados del Poder

Ejecutivo que naturalmente tenían que ser neutrales en la votación de salarios, junto con la delegación obrera formaban mayoría en el Consejo de Salarios. Y votaban esos salarios. Entonces los tejedores quedaron ganando unos salarios fabulosos para la época para un obrero. Esto era producto de esa situación”.

Huguet relata como al finalizar la década de 1950, “la época de auge de la industria textil”, en 1959 luego de un siglo de gobiernos sucesivos del Partido Colorado, gana la elección el Partido Nacional y el ministro de Economía, Juan Eduardo Azzini, firma una carta de intención con el FMI.

“Y en 1960, el FMI le impone al gobierno uruguayo la congelación salarial. ¿Por qué? Porque había muchos gremios que tenían salarios rezagados, salarios dispares, y el Consejo de Salarios era una trinchera donde pelear la solución a ese problema salarial. En 1960 hay un Consejo de Salarios para la industria textil y el gobierno pretende iniciar con el gremio textil la experiencia de congelar los salarios. Y nosotros teníamos dos grandes problemas en el gremio. Teníamos obreros que ganaban muy bien, los tejedores (sobre todo los tejedores de lana o de algodón) que tenían un nivel muy alto de salarios, aparte de los tejedores de medias (...). El ministro de Trabajo en ese momento era Ángel María Gianola (...) En las discusiones de ese Consejo nosotros demostrábamos por A más B la razón de nuestros reclamos en cuanto a los salarios sumergidos que teníamos en la industria, algunas categorías calificadas de obreros que ganaban menos que un peón en algunos lugares. Y sobre todo la diferencia salarial de las mujeres. Nosotros reivindicábamos también que las compañeras que tenían tarea igual al hombre se les pagara el

mismo salario, cosa que la patronal rechazaba rotundamente. Cuando en ese Consejo de Salarios se pretende votar, la patronal y el Poder Ejecutivo en conjunto, salarios que nosotros ya habíamos rechazado, la única forma de impedirlo era que nos retiráramos de sala. Porque para votar salarios según la ley, tenían que estar las tres representaciones. Si nosotros nos retirábamos no podían votar.

Pero la ley de Consejo de Salarios tenía otra cláusula en la cual se decía que la ausencia a tres reuniones consecutivas de los delegados de una de las delegaciones automáticamente cesaba y se convocaba a los suplentes. Y en caso de quedar acéfalo, el Poder Ejecutivo quedaba facultado a nombrar delegados de oficio. (...) En las listas de elección a los Consejos de Salarios, el máximo eran diez por representación, dos por tanda”.

Relata la anécdota de lo que se llamó “El conflicto de 80 días”, el cual finalmente ganó el sindicato. El Poder Ejecutivo inicialmente daba un 34% de aumento a los salarios –ya había una inflación desatada en el Uruguay- y al levantarse el conflicto se había logrado 72% de aumento.

"Ese fue el conflicto más grande de la industria. A partir de ese año la industria textil no tiene más crecimiento. Hay un período estacionario y luego un período de reflujo que estaba motivado por dos factores fundamentales. Uno, la introducción de nuevas tecnologías, ya el parque industrial era bastante obsoleto, y la nueva tecnología requería un número menor de mano de obra. El otro factor era la desaparición de pequeños talleres y pequeñas industrias

del ramo que no podían competir, es decir, como no se podían tecnificar porque no tenían capital para ello, frente a la competencia de los que estaban técnicamente mejor, desaparecían. Pero se suma un tercer factor que es el más importante de todos, y es la introducción de mercadería importada que venía de regiones donde la mano de obra era mucho más barata que la nuestra. No eran los chinos, ellos estaban en pañales para competir como lo hicieron después. Venían de otros lugares, de países de América Latina, de la India. Y aunque el gobierno había puesto trabas a la importación había muchas maneras de contrabandear textiles”. Indica al contrabando como un elemento que incidió fuertemente en el decline de la industria.

“La Unión Obrera Textil se fundó en 1940 y la patronal no la reconocía, en ningún ámbito, recién en 1954 la patronal reconoce al sindicato. En aquella época, en muchos lugares el que quería formar sindicato era candidato a irse a la calle”. Relata como había palabras clave entre patronales para evitar sindicalistas en su empresa. En la carta despido si aparecía la palabra clave, por ejemplo “destacamos”, esta señalaba al posible empleador que se trataba de un sindicalista.

Llegaron a coexistir cinco sindicatos en el gremio textil. “Al formarse el Centro Obrero de Alpargatas había cinco sindicatos en la industria textil. La Unión Obrera Textil, que era el más grande y el más importante (...) Después estaba la Organización Textil Cotton que era la de los tejedores de medias. Ellos fueron de la Unión Obrera Textil y se dividieron”.

Los tejedores de medias cotton “ganaban salarios muy altos (...) entonces se separaron y fundaron las Organización Textil Cotton”. Luego estos últimos se dan cuenta de salir perdiendo al negociar por separado y vuelven a unirse al resto. Esto se ve reflejado en los laudos, ya que a mediados de la década laudan por separado, pero luego vuelven a laudar con el resto de los obreros de la industria. “Estaban el Centro Obrero de Alpargatas, la Unión Obrera Textil, la Agremiación Obrera Textil de Juan Lacaze, la Asociación de Obreros de Paylana y la Organización Textil Cotton. Eran cinco. También en esa época se formó un sindicato en Sudamtex, pero era un sindicato (...) fomentado por la patronal en el que el presidente era un obrero, el único, pero el secretario general era el jefe de personal de Sudamtex. La sede del sindicato estaba al lado de la oficina de personal. Con ellos no se podía contar en aquella época”.

“En 1955, por iniciativa del Centro Obrero de Alpargatas y la Unión Obrera Textil se llama a un congreso de obreros textiles, por eso el sindicato después quedó con ese nombre, Congreso Obrero Textil, que se realizó el 20 de noviembre de ese año. La Unión Obrera Textil fue fundada el 29 de setiembre de 1940. El Centro Obrero de Alpargatas fue fundado el 14 de setiembre de 1952. (...) el de Juan Lacaze y el de Paylana se fundaron en la década de 1940.

Se hace ese congreso y se resuelve formar una comisión coordinadora para trabajar en común con todos los problemas propios de los trabajadores del gremio, y se acordó que las resoluciones debían adoptarse por unanimidad, lo que daba garantías a todo el mundo (...). Además el Congreso Obrero Textil

quedó comprometido a seguir el empeño por un sindicato representativo de todos los trabajadores.

Después del conflicto de 1960, que fue la prueba de fuego para estos cinco sindicatos que estaban coordinados en el COT<sup>29</sup>, maduraron las condiciones para crear esa estructura que ya se había convenido que fuera de tipo federativo. La Unión Obrera Textil se disolvió y eso facilitó que las fábricas que eran de la Unión Obrera Textil pasaran a ser directamente miembros del COT. Entonces, en vez de tener un sindicato sectorizado y único, era el COT con dirección para todo el gremio pero en cada fábrica había una dirección sindical de fábrica. Los estatutos del COT se terminaron aprobando en 1964, y ya quedó como el sindicato único de los trabajadores textiles”.

“El primer gran conflicto del gremio textil fue en el año 1953 y terminamos firmando el laudo en diciembre de ese año y debe estar en el Diario Oficial”.

“Hubo más laudos, pero hubo convenios también. La industria textil entra en la etapa de los convenios a nivel de industria, que después se llevaba al Consejo de Salarios para legalizar los acuerdos que fueran obligatorios para todos, porque por convenio lo hacían las dos gremiales, la gremial patronal y la gremial obrera. Pero algún patrón se negaba a pagar eso. Los convenios se llevaban al Consejo de Salarios y se homologaban.

Pero eso tiene mayor solidez después del 60. En la década del 50 hubo convenios. La Unión Obrera Textil firmó un convenio en 1955, en Alparatas

---

29 Congreso Obrero Textil.

hicimos un convenio en el 54 que estableció capítulos muy importantes en muchos rubros, por ejemplo los cambios tecnológicos, que fue pionero para muchos. En 1958, el Congreso Obrero Textil, que ya había sido fundado, firma un convenio por el que conquistamos el seguro de enfermedad. Ahí le toca intervenir, siendo diputado, a Gianola, (...) tuvimos un entredicho con algunas patronales porque por convenio establecimos el seguro de enfermedad y las patronales decían que no lo podíamos homologar en un Consejo de Salarios porque este no puede votar salarios en especies sino en dinero en efectivo. Y como el seguro de enfermedad daba medicinas y atención médica... (...) El quinto miembro de la comisión de conciliación que tenía que decidir sobre este tema era el presidente de la Comisión de Legislación, (...) y votó a favor nuestro. Entonces el seguro de enfermedad quedó consagrado. Después se consiguió por ley”.

“Para mí la década más conflictiva fue la del 60, sin duda alguna. La del 50 fue el primer brote. Uruguay fue un país de muy alto nivel y de muy sólida estructura desde el punto de vista de la seguridad social. (...) Hasta mediados de la década del 50 Uruguay fue un país de mucho bienestar. Luego vino la crisis del mercado de cambios (...). Había (...) muchas estafas al erario público. (...) Además el Uruguay tenía una crisis estructural, tenía una industria artificial en muchos rubros. En la misma industria textil, (...) en esa época Uruguay tenía una industria sobredimensionada que no estaba de acuerdo con la realidad”.

## **La industria textil y su localización**

Como señala García de Brito, desde el punto de vista de la localización territorial de la industria textil encontramos una clara concentración en Montevideo y Colonia, representando entre ambos más del 95% de esta rama. Asimismo, Kofman y Teja realizan una discriminación entre la población ocupada en la Industria Textil, con respecto al total de la población industrial, para Montevideo e Interior, señalando el 14,5% de los trabajadores industriales de Montevideo son ocupados por la industria textil, mientras que en el interior son 5,7% (Kofman y Teja, 1959: 25).

## **La industria textil según el proyecto de la CIDE**

En su estudio de la industria textil en Plan de Desarrollo Económico y Social (CIDE: 1965), la CIDE señala la situación de la industria a fines de los años 1950: “su valor de producción es alrededor del 23% del total del sector manufacturero, y que ocupa el 10% de la mano de obra industrial.

Muestra una fuerte concentración, tanto en el aspecto geográfico (84% del empleo en Montevideo), como en el tamaño de establecimientos (en tejidos planos, el 5% de los establecimientos ocupan el 62% del personal).

Ha existido en los últimos años una fuerte tendencia a utilizar procesos productivos con gran intensidad del factor capital. (...) La industria creció y se diversificó a través de una fuerte intensificación del factor capital, lo que le permitió abastecer el consumo de artículos de calidad superior y muy

diversificado, y además sustituir importaciones y exportar. (...) Los índices de utilización de la maquinaria son bajos, especialmente en el sector lanero.

La producción unitaria (producción física de la unidad de maquinaria en la unidad de tiempo) es baja en relación con el patrón latinoamericano (patrón teórico establecido teniendo en cuenta las condiciones potenciales de la región) pero se compara favorablemente con las de Brasil, Chile y Perú.

En cuanto a la productividad, la situación es más desfavorable, y lo mismo sucede en cuanto a cargas de trabajo (cantidad de máquinas atendidas por un obrero).

En los sectores de algodón y fibras artificiales los costos son altos por una serie de factores: materia prima importada, gravámenes aduaneros, impuesto para subsidiar cultivo nacional, altos salarios, baja productividad, etc.

En el sector lanero los costos de producción son relativamente bajos debido al precio de la materia prima y a la productividad relativamente alta por lo menos en hilatura” (CIDE 1965: 54-55).

Para el sector lanero, sobre la producción de lana lavada la “capacidad instalada (...) - es- muy superior a la demanda proyectada para el período (...). No se promueven exportaciones de lana lavada por su ínfimo valor agregado. (...) - Sobre la lanada peinada en tops, se - “proyecta un crecimiento de las

exportaciones de un 8,8% anual acumulativo. (...) Se llegaría en esta hipótesis a superar en 1966 las exportaciones cumplidas en 1956.

(...) En cuanto a los hilados de lana peinada, se llega a la conclusión de que “requerirá un programa de mejoramiento a nivel de establecimiento” (CIDE 1965: 55).

En cuanto a los hilados de lana cardada, “no hay exportaciones de este producto por razones de precio vinculadas al empleo de una materia prima de calidad muy superior a la usada en otros países. (...) No se prevén por tanto expansiones” de la capacidad instalada (CIDE 1965: 56).

Por último, en tejidos de lana “se proyecta duplicar las exportaciones entre 1964 y 1967 (...) y volver a duplicarlas para 1974. (...) no se prevén ampliaciones de la capacidad instalada”<sup>30</sup>.

Desde la CIDE se quiere expandir la actividad de esta industria, lo que se resume en “Se propone que la industria textil sea promovida de acuerdo con los términos del proyecto de ley de Promoción Industrial y que los establecimientos que sean calificados a tal efecto por la Dirección de Industrias, puedan acogerse a los beneficios que el mismo establece”<sup>31</sup>.

---

30 CIDE- Plan de Desarrollo Económico y Social, p. 56.

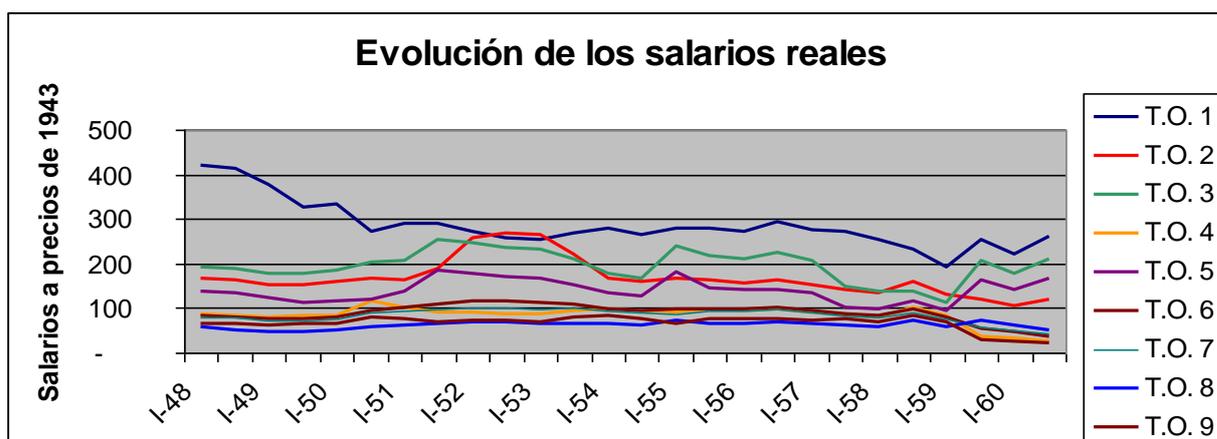
31 CIDE- Plan de Desarrollo Económico y Social, p. 56.

### **II.2.3. Análisis cuantitativo**

La evolución del salario real de los TO a lo largo de la década fue a grandes rasgos más variable para los TO 1, 2, 3 y 5 y más estable para los restantes. Se puede apreciar a lo largo del período un nivel salarial cercano entre los TO 4, 6, 7, 8 y 9, mientras que el TO 1 se separa ampliamente del resto, seguido luego por los TO 2, 3 y 5 que comienzan la década con niveles cercanos y luego evolucionan de manera distinta. En particular, mientras el TO 1 va bajando su salario real para mantenerse en los primeros años de la década, llama la atención el salario del TO 2, el cual aumenta desde el comienzo de los años 1950 hasta un aumento pronunciado en 1952, para luego ir cayendo. Por su parte el TO 3 y el TO 5 tienen fluctuaciones, creciendo al inicio del período con una caída hacia 1955 para luego crecer y volver caer hacia casi fines de la década, para luego volver a tener un aumento. A su vez, los TO 1, 2, 3 y 5 presentan una evolución muy similar hacia fines de la década, aumentando su salario real, mientras que lo mismo ocurre con los TO 4, 6, 8 y 9 pero a la baja.

En 1950 el salario más bajo es el de aprendices de fábrica, \$50, mientras que el más alto es el de TO 1 con \$335, casi cinco veces mayor. El salario del TO 1 es notablemente más alto que el del resto de los TO, seguido por los TO 2 y 3, y esta diferencia es mayor en los años anteriores a la década. El salario real promedio del TO 3 es más alto que el del TO 2 (\$185 y \$161 respectivamente), mientras que el de los TO 5 y 6, los de más categorías laudadas, eran \$117 y \$78 respectivamente. Los aprendices de oficina percibían 33% más que los aprendices de fábrica.

Gráfico II



Fuente: Elaboración propia en base a información del Diario Oficial y la serie del IPC publicada por el INE.

Al finalizar el período, comparando punta a punta, se puede decir que el salario real de la industria en su conjunto aumentó 6%. Esto se desprende de calcular un índice que toma como ponderadores el peso de cada TO en la ocupación total y excluyendo a los TO 1 y 2 de salarios mucho más elevados que distorsionaría la medición.

Cuadro VI

TO	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Porcentaje</b>	2%	2%	4%	4%	47%	27%	9%	4%	0,5%
<b>Prorrateo</b>			6%	7%	47%	27%	9%	4%	0,5%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la encuesta industrial con datos de 1963. En Instituto de Economía (1973) *Estructura industrial del Uruguay*.

Los TO 1, 2, 4, 6, 7 y 9 tienen al finalizar la década un salario real más bajo que al inicio, mientras que los TO 3, 5, 6 y 8 lo ven aumentado. La mayoría de los TO alcanza su mínimo salario real entre 1959 y 1960, mientras que los máximos para cada TO se verifican al principio de la década para los TO 2, 3, 4, 5, 6 y 7, concentrándose entre II-51 y II-52, mientras que lo contrario ocurre

con los mínimos, que se hallan en 1959 y 1960 con excepción del TO 8 que lo tiene en 1950.

Al finalizar la década el salario real promedio es de \$108 a precios de 1943, o sea \$ 22.246 a precios de 2011, siendo el más bajo el de aprendices de oficina y el más alto el del TO 1, \$ 4.326 y \$53.967 de 2011 respectivamente. El salario de los TO mayoritario en el empleo del Grupo, el 5, tiene al finalizar la década un salario promedio de \$ 33.987 a precios de 2011.

Cabe destacar que dentro de los TO, el 1 tiene salarios laudados para sus categorías hasta el final de la década, mientras que en el TO 2 la mayoría lauda hasta mediados de 1959. Dentro del TO 3, aproximadamente la mitad de las categorías tienen un salario laudado hasta fines de 1960 mientras que las otras hasta mediados de 1959. El TO 4 ve bastante afectado su valor hacia el final de la década dado que no laudaron la mayoría de sus categorías, en particular por Sudamtex para la que, al no presentarse un nuevo laudo, se mantienen vigentes salarios fijados para 1954.

Por otra parte, los TO 5 y 6 tienen fijados salarios mínimos para aproximadamente la mitad de sus categorías hasta 1960 mientras que otras tienen hasta mediados de 1959. En el TO 7 la gran mayoría de las categorías tiene un salario laudado hasta mediados de 1959, lo que también se verifica para los aprendices de fábrica y de oficina.

Cuadro VII

Semestre/TO	TO 1	TO 2	TO 3	TO 4	TO 5	TO 6	TO 7	TO 8	TO 9	Promedio ponderado
<b>I-48</b>	421	166	192	86	136	83	81	57	67	<b>113</b>
<b>II-48</b>	413	162	188	84	132	81	79	52	65	<b>110</b>
<b>I-49</b>	376	152	176	79	122	76	74	48	61	<b>102</b>
<b>II-49</b>	326	152	176	83	112	76	74	49	64	<b>98</b>
<b>I-50</b>	335	161	185	85	117	78	77	50	66	<b>102</b>
<b>II-50</b>	271	167	203	115	118	95	90	57	81	<b>112</b>
<b>I-51</b>	290	163	207	101	138	100	93	61	78	<b>122</b>
<b>II-51</b>	291	187	253	89	183	108	98	66	71	<b>148</b>
<b>I-52</b>	270	257	247	91	178	117	102	70	73	<b>148</b>
<b>II-52</b>	257	269	236	87	170	115	101	68	71	<b>143</b>
<b>I-53</b>	252	264	231	85	166	113	99	67	70	<b>140</b>
<b>II-53</b>	269	222	210	94	152	107	100	67	78	<b>131</b>
<b>I-54</b>	280	168	177	98	135	99	96	66	82	<b>119</b>
<b>II-54</b>	265	159	167	93	128	94	91	63	78	<b>113</b>
<b>I-55</b>	281	166	239	89	182	96	86	71	66	<b>142</b>
<b>II-55</b>	280	162	216	96	145	99	94	67	77	<b>125</b>
<b>I-56</b>	272	157	210	94	141	97	93	65	75	<b>122</b>
<b>II-56</b>	293	162	223	98	142	100	98	68	77	<b>125</b>
<b>I-57</b>	274	151	208	92	132	93	91	63	72	<b>117</b>
<b>II-57</b>	273	142	148	86	103	88	83	63	74	<b>97</b>
<b>I-58</b>	255	132	138	80	97	83	81	59	70	<b>91</b>

<b>II-58</b>	233	159	137	100	114	97	92	71	82	<b>106</b>
<b>I-59</b>	191	130	112	82	94	80	75	59	67	<b>87</b>
<b>II-59</b>	254	121	207	36	162	53	58	71	30	<b>114</b>
<b>I-60</b>	220	104	179	31	140	45	50	61	25	<b>98</b>
<b>II-60</b>	262	119	212	26	165	38	42	52	21	<b>108</b>

Fuente: Elaboración propia en base a información del Diario Oficial, la serie del IPC publicada por el INE y Estructura industrial del Uruguay, Instituto de Economía (1973).

Analizando por subgrupo<sup>32</sup>, para el TO 1 los salarios son bastante similares entre subgrupos, destacándose que los salarios más altos son los de Sudamtex y los más bajos los de 6-D. Dado que el primero sólo tiene tres laudos en el período, el resultado final es que los salarios de 6-D tiran abajo los salarios promedio del TO 1. Para el TO 2 a fines de la década de 1940 6-E destaca por salarios que casi duplican los del resto. Al comenzar los años 1950 se observa que 6-D es el de salarios más bajos y 6-F el de salarios más altos, y a partir de mediados de la década los de salarios más bajos son 6-C y Sudamtex.

En cuanto al TO 3, antes del comienzo de la década el de salarios más altos es 6-E y luego 6-B y 6-C son los de salarios más altos y 6-D y Sudamtex los de salarios más bajos.

El salario del TO 4 es bastante similar entre subgrupos a lo largo del período, siendo los más altos los de 6-A y 6-C y los más bajos los de Sudamtex seguido por 6-D, si bien en 1959 6-D pasa a tener los salarios más altos. 6-E y los lavaderos de lana no laudaron para categorías pertenecientes a este TO.

<sup>32</sup> Los cuadros para el análisis por subgrupo se encuentran en el anexo estadístico.

Si bien en 1950 los salarios más altos del TO 5 son los de los lavaderos de lanas, durante la década de 1950 los salarios más altos son de 6-C y 6-F, mientras que los más bajos son los pagados por 6-D y Sudamtex. En tanto para el TO 6 es notorio el mejor nivel salarial en los lavaderos de lana en relación a los demás subgrupos, mientras que los salarios más bajos se pagan en 6-C y 6-D. Es de destacar que al final del período los subgrupos que tienen salarios laudados vigentes son 6-C, Sudamtex y lavaderos de lana, lo que explica en parte la caída hacia 1960.

Finalmente, el TO 7 tiene sus mejores salarios en los lavaderos de lana, y los más bajos son los de 6-D y 6-E, mientras que para los aprendices de fábrica los salarios más altos son los de 6-A y 6-E y los más bajos los de 6-F seguido por 6-D, y los de oficina tienen los salarios más bajos en Sudamtex y los más altos en 6-A y 6-B.

Tomando los salarios punta a punta del período para aquellos que tienen un salario laudado vigente al final del período- por esta razón se excluye 6-H para los TO 1, 2, 3 y 9, 6-F para los TO 4 y 7, y 6-D y 6-E para el TO 9- y excluyendo a Sudamtex por ser su último laudo de la década con vigencia a partir de 1954, se observa que en el TO 1 bajaron los salarios para todos los subgrupos siendo mayor el descenso en 6-C y menor en 6-D; para el TO 2 aumentaron en 6-A, 6-E y 6-F y disminuyeron para el resto, siendo el mayor aumento para 6-A y el mayor descenso para 6-C; aumentaron todos los del TO 3 salvo en 6-E, siendo el mayor aumento el de 6-D; aumentaron para todos los del TO 4 salvo 6-D; en el TO 5 aumentaron todos salvo el de 6-H, siendo

destacado el aumento en 6-F; en tanto para el TO 6 aumentaron los de 6-A, 6-D y 6-F y disminuyeron para el resto, siendo el mayor aumento en 6-F y el menor en 6-E; para el TO 7 aumentaron los salarios en 6-A, 6-B y 6-C, y cayeron para 6-E y 6-H, con el mayor aumento en 6-A y el mayor descenso en 6-H; por último, aumentaron los salarios de los aprendices de fábrica en todos menos 6-E, y el mayor aumento fue en 6-B, mientras que para los aprendices de oficina aumentaron los salarios en 6-A, 6-B, y 6-C y cayeron en 6-F, siendo mayor el aumento en 6-A y 6-B.

Se puede concluir que comparando el fin con el inicio del período 6-F tuvo los mayores aumentos salariales para los TO 5 y 6, mayoritarios en el total de ocupación.

Asimismo, 6-D presenta en términos generales los salarios más bajos del Grupo.

Por otro lado, Sudamtex tiene una distribución más negativa del ingreso en relación a los otros subgrupos, al presentar salarios más altos para el TO 1 y más bajos para los siguientes.

Finalmente, comparando con Davrieux (Davrieux, 1970)<sup>33</sup>, mientras que su trabajo concluye que el salario para la industria aumenta 12% comparando los últimos tres años de la década con 1948-1950, este análisis (comparando ambos períodos de tres años) arriba que la variación fue una caída de 5% para

---

<sup>33</sup> Ver anexo estadístico.

el total de la industria, y un aumento de 5% para el TO 5. Por lo tanto, el salario real para el total de la industria evoluciona en sentido contrario al de un oficial. A su vez, el salario del TO 5 varía en el mismo sentido pero en otra proporción. Esto se debe a que el TO comprende otras categorías, cuyos salarios difieren del de oficial.

#### **II.2.4. Análisis cualitativo**

Analizando la jurisdicción de los laudos para la industria en el período, seis son nacionales, veinticinco para Montevideo, cinco para La Industrial y dos para Sudamtex. Cabe destacar que a principios de la década la mayoría son nacionales y luego dejan de haber laudos de carácter nacional y pasan a preponderar los que son para la capital.

En cuanto a la fijación de salarios, 81% fija salarios mínimos por categoría, mientras que sólo 29% fija aumentos. Asimismo, 26% de los laudos fijan remuneraciones variables. Estos consisten en variaciones sobre el salario mínimo fijado en función de la maquinaria con que se trabaje, o bien con la cantidad de colores con que se trabaje, así como pagos por unidad producida.

A su vez, la mitad de los laudos indican que había discriminación de género, mientras que la otra mitad no cuenta con información concluyente sobre este tema y sólo en uno se puede afirmar que no hay discriminación.

Además, 59% de los laudos tienen artículos referidos a condiciones de trabajo: aumentos porcentuales sobre el salario mínimo cuando el trabajo sea nocturno, por ejemplo 20%; estableciendo qué días feriados son remunerados; indicando cómo se pagará el trabajo a destajo; cláusulas que establecen que en caso de realizarse suplencia en una tarea mejor remunerada se percibirá el salario de esta; definición de lo que se considera trabajo deficiente y sus sanciones; también establecen compensaciones por ejemplo de 30% por manipular lanas con epidemia o de garras; se puede emplear a un mismo obrero en más de una tarea bajo la condición de pagarle el salario de la mejor remunerada; artículos sobre las condiciones de aprendizaje, generalmente para cada etapa de aprendizaje indican cuánto tiempo comprende y qué etapas le anteceden.

En lo que refiere al grado de acuerdo o conflictividad, 27 laudos se resuelven por unanimidad, 2 con unanimidad con observaciones, 4 con mayoría obreros y PE, uno con mayoría Patronales- PE y otro laudo, a mediados de los años 50, se resuelve en parte por mayoría PE- Obreros y en otra parte por mayoría PE- Patronal.

Sólo 30% de los laudos tienen reservas y 5% de ellos previenen la resolución de conflictos en caso de generarse. De parte de los obreros consisten en, por ejemplo, que “los salarios laudados no cubren los mínimos vitales determinados por la ley N° 10.449”, que estos no son suficientes para satisfacer las necesidades físicas, intelectuales y morales del trabajador. También se hallan laudos en que la delegación obrera critica el criterio de aumento de los salarios por no considerarlo ajustado a la realidad. Por parte de

los patronales, indican no estar de acuerdo con la fecha de vigencia establecida, que la empresa no está en condiciones económicas de poder hacer frente a los salarios demandados, que el aumento del costo de vida fue menor al declarado, o bien no estar de acuerdo con algunas remuneraciones establecidas por considerarlas elevadas.

### **II.2.5. Conclusiones**

La industria textil en la década de 1950 vio incrementado su salario real promedio, comparando el inicio con el fin de la misma, en 6%. Esto se explica en que aumentaron los salarios de los TO 3, 5, 6 y 8, representando el 5 y el 6 casi 75% de la ocupación sin considerar a los TO 1 y 2.

Los salarios con mayores fluctuaciones fueron los de los TO 2, 3 y 5, mientras que los de los TO 4, 6, 7, 8 y 9 tuvieron un comportamiento bastante estable.

Es de destacar que queda fuera del análisis cuantitativo la cantidad de remuneraciones variables que se fijan en los laudos, entendidos como aquellos unitarios (p.e. por cantidad de medias) o por maquinaria empleada.

Asimismo, llama la atención la discriminación de género que se puede observar en los laudos, donde incluso en varias ocasiones el salario de la mujer por igual tarea que el hombre es el mismo que el del hombre aprendiz.

En cuanto al nivel de conflictividad en el logro de un consenso, se puede decir que fue mínimo dado el alto porcentaje de laudos logrados por unanimidad, si bien se encuentran laudos logrados por mayorías y en particular uno cuyas distintas disposiciones son logradas por distintos acuerdo entre el PE y Obreros por un lado y entre el PE y Patronales por otro, el cual es de mediados de la década, cuando se estanca el crecimiento.

### **Parte III: Principales Conclusiones**

Se presentan las principales conclusiones, sobre los siguientes tres aspectos: las que se refieren a la discusión de las hipótesis planteadas, las relativas a los aspectos cualitativos- que sin ser el objetivo central del trabajo, fueron hallazgos del proceso de investigación-, y finalmente de la contrastación de las anteriores es posible establecer algunas hipótesis e interrogantes para futuras investigaciones.

Retomando las hipótesis planteadas: **“Los salarios mínimos fijados en las rondas de los Consejos de Salarios durante la primer mitad década de 1950 fueron mayores en términos reales que los salarios mínimos fijados en 1950”** y **“Es probable que en la segunda mitad de la década en un contexto de estancamiento y mayor inflación esta tendencia no se mantenga”**, cabe ahora analizar si las mismas se han cumplido o no en base a la información relevada y el análisis realizado, y si las respuestas son las mismas para los diversos grupos, subgrupos y tipos de ocupación.

Para el Grupo 5, en la década de 1950 los trabajadores en su conjunto tuvieron una evolución bastante estable de su salario real, con aumentos en la segunda mitad de los años pares para luego volver a descender. Esta evolución fue muy similar entre TO, dado que laudaron con la misma fecha de vigencia o con diferencia de meses.

Tomando el nivel de salarios en el I-55 con respecto al de I-50, este aumentó 7%. A su vez, comparando II-60 con II-55, este cayó 4%. Por lo tanto, se puede confirmar la primera hipótesis, dado que al finalizar el primer lustro de la década los salarios son más altos que al principio, y también se puede confirmar la segunda, dado que el salario real cayó 4% en el último lustro<sup>34</sup>. El efecto final para la década entera comparando punta a punta es una caída de 3% como fuera señalado.

En cuanto a los TO, la primera hipótesis se verifica para todos con excepción del TO 5 y el TO7, los que tienen una caída de su salario real de 2% y 1% respectivamente en el primer lustro, mientras que el TO 3 tiene un aumento de 32%, seguido los aprendices de fábrica con 19%.

El TO 1 aumenta 137% en esta comparación, pero debe tenerse en cuenta el salto que pegan los salarios del mismo en 1954 debido a la incorporación de muchas más categorías con salarios más altos. Los salarios del TO 2 aumentan 9%, el de aprendices de oficina 6%, y los de los TO 4 y 6 crecen 1%.

---

<sup>34</sup> Ver anexo estadístico. Esta conclusión también se puede extraer del cuadro presentado en II.1.3.

La segunda hipótesis, por otro lado, se verifica para los TO 1, 3, 4 y 9, mientras que no se verifica para el resto, entre los que están el TO 5 y el TO 6, mayoritarios en el nivel de ocupación.

La mayor caída la presenta el TO 1 con 57%, seguido por el TO 3 con 16%. Los salarios del TO 4 cayeron 4% y los del TO 9 5%. Por el lado de los que aumentaron, el mayor crecimiento lo tuvo el TO 2 (11%), mientras que los TO 5 y 8 aumentaron 4% y los salarios de los TO 6 y 7 crecieron 3%.

A pesar de estas variaciones calculadas por separado para cada mitad del período, comparando punta a punta de la década, aumentaron los salarios de los TO 2, 3 y 9, mientras que bajó para los TO 1, 4, 5, 6, 7 y 8.

Por lo tanto, teniendo en cuenta que la segunda hipótesis se verifica para algunos TO pero no para la mayoría de los empleados en la industria, y el resultado obtenido para el Grupo en su conjunto, se puede deducir que la caída en la segunda mitad de la década del salario real de la industria se explica más porque cayó el de dos TO con salarios relativamente altos (3 y 4), que por una caída del salario para la mayoría de los trabajadores.

En cuanto al Grupo 6, en la década de 1950 aumentó su salario real promedio, en 6% si se compara el inicio con el final de la misma. Esto se debió a que aumentaron los salarios de los TO 3, 5 y 8, representando el 5 el TO mayoritario en la ocupación. Asimismo, los salarios con mayores fluctuaciones

fueron los de los TO 2, 3 y 5, mientras que los de los TO 4, 6, 7, 8 y 9 tuvieron un comportamiento bastante estable.

En cuanto la primera hipótesis, tomando la variación entre I-50 y I-55, esta se verifica para la industria en su conjunto, la cual crece 40% en la primera mitad de la década, así como para todos los TO con excepción del TO 1. El mayor aumento a su vez lo registra el TO 5, el de mayor peso en la ocupación, con 55%, seguido por el TO 8 con 42% y el TO 3 con 29%. El TO 1 tuvo una caída de su salario de 16%, mientras que los TO 2, 4, 6, 7 y 9 tienen un aumento de 3%, 5%, 23%, 12% y 0,1% respectivamente.

En cuanto a la segunda hipótesis, tomando la variación entre II-55 y II-60, esta también se verifica, dado que la industria en su conjunto tiene una caída de 14% de su salario real. Esta caída se da para todos los TO con excepción del 5, que tiene un crecimiento de 14%. La mayor caída la verifica el TO 4 con 73%, seguido por el TO 9 con 72%, el TO 6 con 62% y el TO 7 con 55%. El TO 2 cae 27%, el TO 8 23%, el TO 1 7% y el TO 3 2%. El resultado neto al final del período es un crecimiento del salario real para el total de la industria de 6% al final de la década en comparación con el principio.

Cabe señalar que en los laudos tienen una presencia importante las remuneraciones variables, entendidas como aquellas por producción unitaria (p.e. por cantidad de medias), por maquinarias empleadas o cantidad de colores con que se trabaje, si bien estas quedan fuera del análisis cuantitativo.

Analizando por subgrupo, comparando el fin con el inicio del período 6-F tuvo los mayores aumentos salariales para los TO 5 y 6, mayoritarios en el total de ocupación, mientras que 6-D presenta en términos generales los salarios más bajos del Grupo. Asimismo, Sudamtex es quien tiene la distribución más negativa del ingreso en relación a los otros subgrupos, dado que sus salarios son los más altos del Grupo para el TO 1 y más bajos para los siguientes.

Durante la década de 1950 los salarios más altos para el TO 5 son los de 6-C y 6-F, mientras que los más bajos son los pagados por 6-D y Sudamtex. En tanto para el TO 6 es notorio el mejor nivel salarial en los lavaderos de lana en relación a los demás subgrupos, mientras que los salarios más bajos se pagan en 6-C y 6-D.

Tomando los salarios punta a punta del período, se observa que en el TO 1 bajaron los salarios para todos los subgrupos siendo mayor el descenso en 6-C y menor en 6-D; para el TO 2 aumentaron en 6-A, 6-E y 6-F y disminuyeron para el resto, siendo el mayor aumento para 6-A y el mayor descenso para 6-C; aumentaron todos los del TO 3 salvo en 6-E, siendo el mayor aumento el de 6-D; los del TO 4 aumentaron para todos salvo 6-D.

A su vez, en el TO 5 aumentaron todos salvo el de 6-H, siendo destacado el aumento en 6-F; en tanto para el TO 6 aumentaron los de 6-A, 6-D y 6-F y disminuyeron para el resto, siendo el mayor aumento en 6-F y el menor en 6-E; para el TO 7 aumentaron los salarios en 6-A, 6-B y 6-C, y cayeron para 6-E y 6-H, con el mayor aumento en 6-A y el mayor descenso en 6-H.

Por último, aumentaron los salarios de los aprendices de fábrica en todos menos 6-E, y el mayor aumento fue en 6-B, mientras que para los aprendices de oficina aumentaron los salarios en 6-A, 6-B, y 6-C y cayeron en 6-F, siendo mayor el aumento en 6-A y 6-B.

Cabe destacar que los criterios de aumento en el Grupo 6 fueron algo más complejos que en el Grupo 5. Así como los laudos con aumentos escalonados en función del salario vigente, se hallan laudos que fijaron aumentos con distinto criterio para tres etapas diferenciadas (p.e. aumento porcentual sobre los mínimos vigentes y luego ajustar en la misma proporción que aumentó el costo de vida).

En segundo lugar, si bien no era un objetivo central de la monografía, el relevamiento de información de los laudos permitió el conocimiento sobre algunos aspectos cualitativos sobre la negociación salarial, entre los que se destacan el grado de confrontación entre las partes, las condiciones laborales y la discriminación de género.

En el Grupo 5, el grado de conflictividad ha sido bajo a lo largo del período, ya que la gran mayoría de los laudos se resolvieron por unanimidad, a pesar de que un poco más de la mitad tengan constancias de las delegaciones, las cuales generalmente eran referidas a que el aumento salarial logrado no era considerado justo por el lado de los obreros, y que excedían la capacidad económica de las empresas por parte de los patronales.

Además, se destaca que 81% de los laudos establecen condiciones laborales: suplementos por trabajo nocturno, salario doble por horas extras, viáticos, suplementos por tareas sucias como limpiar cámaras de carburo, domingos y días feriados pagos, cláusulas sobre trabajo deficiente, cláusulas que indican que se puede cambiar a un trabajador de sector siempre y cuando no baje su salario, artículos que exigen que en caso de merma de la demanda se evite despedir personal, distribuyendo las tareas.

Por lo tanto, si bien no es objetivo de este estudio y puede quedar para futuras investigaciones, se podría inferir que los Consejos de Salarios tienen un efecto positivo en las condiciones laborales, las cuales podrían ser peores de no ser fijadas por los mismos.

Finalmente, en cuanto a la discriminación de género, esta está presente sólo en tres laudos donde los salarios fijados para hombre y mujer ante una misma tarea son similares pero luego una cláusula señala que para las categorías no laudadas el salario de la mujer será 90% del masculino. Esto es suficiente para señalar que sí hubo esta discriminación. Sin embargo, también hay un laudo de fines de la década que afirma que “se considerará que siempre corresponde igual salario para ambos sexos”, por lo que se podría suponer que a medida que avanzó el tiempo esta fue desapareciendo, lo que queda para otros estudios.

Asimismo, cabe mencionar que si bien para la mitad de los laudos no se cuenta con información en este sentido, se puede pensar que muchas categorías en

los hechos fueran sólo ocupadas por hombres, idea que no se puede corroborar a partir de los laudos. En este caso no habría salarios diferenciados pero no por ausencia de discriminación, sino porque esta existió de entrada en la contratación.

Para el Grupo 6, por otro lado, también se pueden sacar conclusiones sobre aspectos cualitativos.

El nivel de conflictividad fue mínimo dado el alto porcentaje de laudos logrados por unanimidad, si bien se encuentran laudos logrados por mayorías y en particular uno cuyas distintas disposiciones son logradas por distintos acuerdos entre el PE y Obreros por un lado y entre el PE y Patronales por otro, a mediados de la década donde se estanca el crecimiento. Siguiendo lo relatado por Huguet, hubo un conflicto en 1953 pero en esta década no se dieron las mayores confrontaciones, sino que estas vendrán en la década de 1960.

Sólo 30% de los laudos tienen reservas y 5% de ellos previenen la resolución de conflictos en caso de generarse. Las constancias dejadas por los obreros generalmente refieren a que los salarios laudados no son justos, mientras que los patronales se refieren a la fecha de vigencia, considerar más alto de lo correspondiente el aumento de salarios o indicar que la empresa no está en condiciones económicas de hacer frente a lo solicitado.

Asimismo, Huguet reafirma la idea de que los salarios obtenidos mediante la negociación de obreros, patronos y Poder Ejecutivo son mejores que si esa negociación no existiese.

En cuanto a las condiciones de trabajo, estas están presentes en 59% de los laudos, y se refieren a: compensaciones por trabajo nocturno, feriados remunerados, remuneración del trabajo a destajo, suplencias, trabajo deficiente, compensaciones por manipular lanas con epidemia o de garras, empleo en más de una tarea, condiciones de aprendizaje.

Por último pero no menos importante, se puede observar en los laudos la existencia de discriminación de género, donde incluso en varias ocasiones el salario de la mujer por igual tarea que el hombre es el mismo que el del hombre aprendiz.

Asimismo, en la escala jerárquica, existe Encargado con máquinas y luego Encargado sin máquinas y Encargada sin máquinas dependiendo esta última del anterior, por lo que habría una discriminación doble: al cargo más alto sólo accede un hombre, y de los que le siguen el de la mujer está subordinado al del hombre, aún llamándose igual.

Sin embargo, como señalara Huguet, la delegación obrera buscó igualar el salario de la mujer, lo que recibía la negativa de la patronal, pudiéndose ver en algunos laudos incluso el argumento de menor rendimiento como fundamento a

esa discriminación. Queda para futuras investigaciones si esta situación fue mejorando hacia la igualdad o por el contrario se siguió manteniendo.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

- **ABDALA, Salvador J.** Consejos de Salarios. Jurisprudencia. Monteverde y Cía, Montevideo, 1946.
- **AMARANTE, Verónica y BUCHELI, Marisa.** Negociación salarial colectiva: revisión de la literatura y de la experiencia en Uruguay 2005-2006. Informe Final. Trabajo realizado en el marco del Convenio de Cooperación Técnica entre la CEPAL y el Gobierno de Uruguay – Ministerio de Economía y Finanzas. CEPAL, Oficina de Montevideo. Montevideo, 30 de noviembre de 2007.
- **ASTORI, Danilo, BERTINO, Magdalena, NOTARO, Jorge.** El Uruguay del siglo XX. La Economía. Instituto de Economía. Ediciones de la Banda Oriental. Montevideo, 2001.
- **ASTORI, Danilo.** Estancamiento, desequilibrios y ruptura. 1955 – 1972. En El Uruguay del Siglo XX: La Economía, 65:94. Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo, 2003.
- **BANCO DE LA REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY (BROU).** Cuentas Nacionales. Montevideo, BROU, 1968.
- **BERNINI, Gustavo.** Homenaje a la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines. Montevideo, 2008.
- **BERTINO, Magdalena, y TAJAM, Héctor.** El PBI de Uruguay 1900-1955. Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Montevideo, 1999.
- **BERTINO Magdalena.** La industria textil uruguaya de 1898 a 1955. Una tentativa de medición. Artículo publicado en la revista Quantum N° 12. Montevideo, 2001.

- **BERTINO, Magdalena, BERTONI, Reto, TAJAM, Héctor, YAFFÉ, Jaime.** La larga marcha hacia un frágil resultado. En *El Uruguay del Siglo XX: La Economía*, 9:63, Montevideo, EBO, 2003.
- **BERTINO, Magdalena.** Estrategias de las empresas textiles uruguayas frente al agotamiento de la expansión por sustitución de importaciones (1945-1960). Ponencia presentada en el Primer Congreso Latinoamericano de Historia Económica (CLADHE). Montevideo, diciembre de 2007.
- **BÉRTOLA, Luis.** Ensayos de Historia Económica: Uruguay y la región en la Economía Mundial 1870 - 1990. Montevideo, Ediciones TRILCE, 2000.
- **BÉRTOLA, Luis.** La industria manufacturera uruguaya 1913-1961. Montevideo, Facultad de Ciencias Sociales - CIEDUR, 1991.
- **CÁMARA DE REPRESENTANTES.** XXV Sesión Ordinaria de Senadores. Montevideo, 6 de mayo de 2008.
- **CAMOU, María Magdalena.** El desarrollo de la industria textil en Uruguay entre la Gran Depresión y la Segunda Posguerra Mundial: coyuntura empresarial y políticas económicas. Publicado en *Revista de Historia Industrial* N° 24, 2003.
- **COMISIÓN DE INVERSIONES Y DESARROLLO ECONÓMICO (CIDE).** Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social 1965-1974. Montevideo, 1965.
- **DAVRIEUX, Hugo.** Salarios y acción sindical en el Uruguay. Industria manufacturera, Construcción y Gobierno Central. Monografía. Montevideo, agosto de 1970.
- **DE OLIVEIRA, Lucía.** Industria metalúrgica y afines en Uruguay: requiem o innovación. Montevideo, 1994.

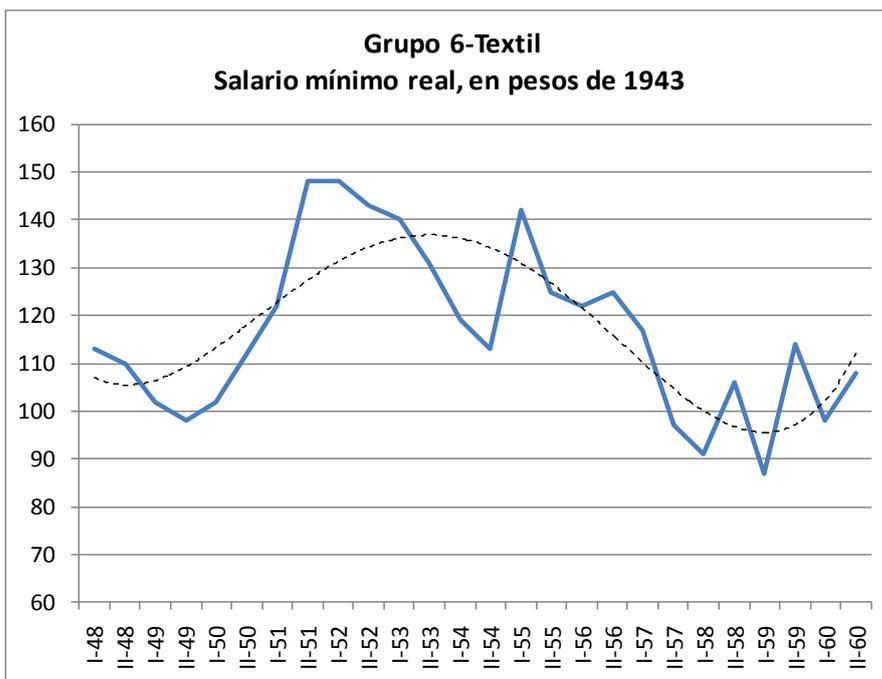
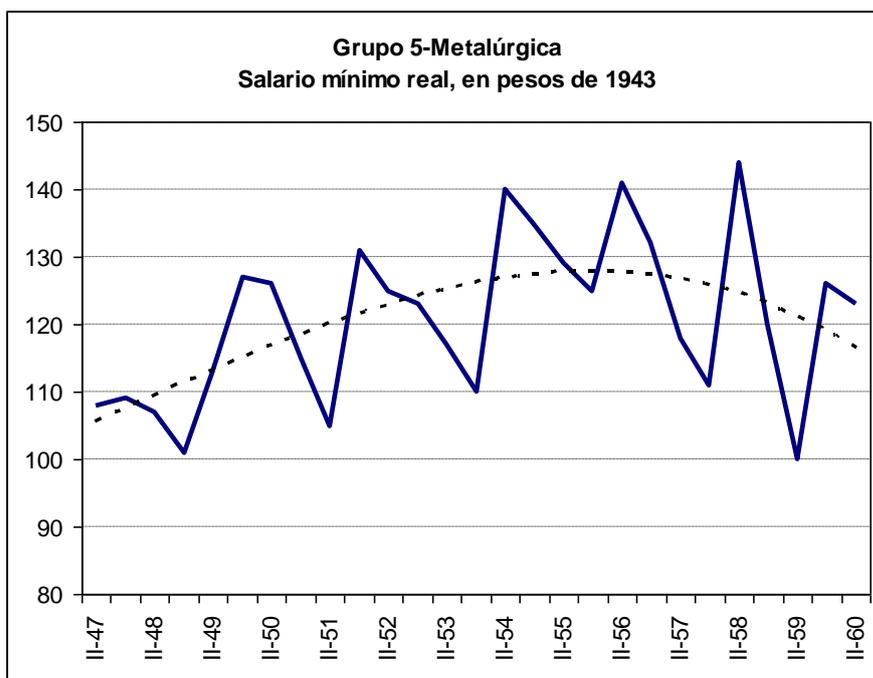
- **FAROPPA, Luis.** El desarrollo económico del Uruguay. Tentativa de explicación. Montevideo, Centro de Estudiantes de Ciencias Económicas y de Administración, 1965.
- **FREGA, Ana; MARONNA, Mónica, y TROCHÓN, Ivette (1985a).** Los consejos de salarios como experiencia de concertación. En Cuadernos del CLAEH n° 33, 1985-1.
- **GARCÍA DE BRITO, Diego Gustavo.** La Industria Textil Uruguaya. Descripción y análisis de las causas de su estancamiento al promediar la década de 1950. Montevideo, abril de 2001.
- **INSTITUTO CUESTA DUARTE.** Estudios Sectoriales. Sector Textil, Vestimenta y Cuero. Montevideo, diciembre de 2005.
- **IECON (1969a).** El proceso económico del Uruguay. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo.
- **IECON (1969b).** Estadísticas Básicas. Montevideo.
- **IECON (1973).** Estructura industrial del Uruguay. Montevideo, 1973.
- **KOFMAN, Ernesto, TEJA, Ana María.** Estudio de la Industria Textil de Uruguay a través de una muestra de Balances de Empresas Textiles. Monografía para la obtención del título Contador Público (Economista), Plan 1954. Montevideo, 1959.
- **JACOB, Raúl,** Breve historia de la industria en Uruguay. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1981.
- **LEY N° 10.449, CONSEJO DE SALARIOS.**
- **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, 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. *Brazilian Journal of Latin American Studies*. Cadernos PROLAM/USP. Número 18, enero – junio 2011, pp. 128-145.
- **NOTARO, Jorge (Coord.); CHEVALIER, Mariángeles; FERNÁNDEZ CAETANO, Claudio; MOTTA, Virginia y VIERA, Magdalena.** El origen del Sistema de Relaciones Laborales en el Uruguay. Oficina de Apuntes de CECEA, Montevideo. 2011a.
- **NOTARO, Jorge (Coord.); CASTRO, Lucía; CHEVALIER, Mariángeles; FERNÁNDEZ CAETANO, Claudio; GARIAZZO, Florencia; GASTAMBIDE, Luisa; MOTTA, Virginia; NUÑEZ, Santiago Y ORTIZ, Martín.** Los salarios en el Uruguay 1940 – 1950. [CD] 2011b.
- **PORRINI, Rodolfo (2005).** La nueva clase trabajadora uruguaya (1940-1950). Universidad de la República, Montevideo.
- **RUIZ, Esther.** Técnica, políticos y empresarios. Un estudio de Caso: Metalúrgica y Diques Flotantes S.A. Montevideo, 2005.
- **Páginas web:**  
[www.impo.com.uy](http://www.impo.com.uy)  
[www.ine.gub.uy](http://www.ine.gub.uy)

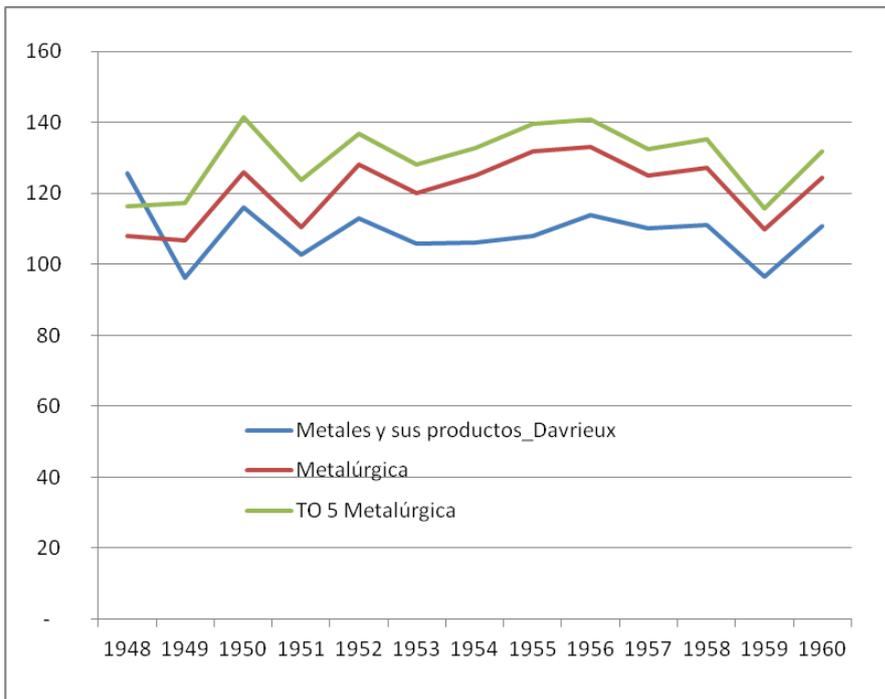
## Aportes de Henry Willebald al presente trabajo

Primero que nada se agradece al Ec. Henry Willebald por su rigurosa lectura del trabajo de investigación, y sus aportes al mismo.

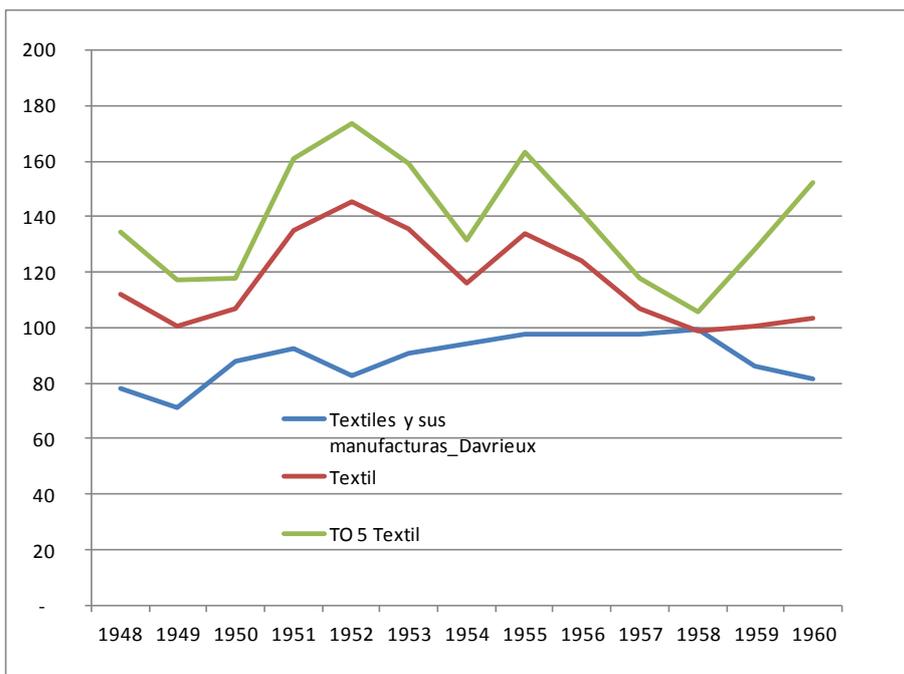
Willebald destaca por un lado que presentar un gráfico con la evolución del salario promedio para cada uno de los grupos da contundencia al argumento y al contraste de las hipótesis.



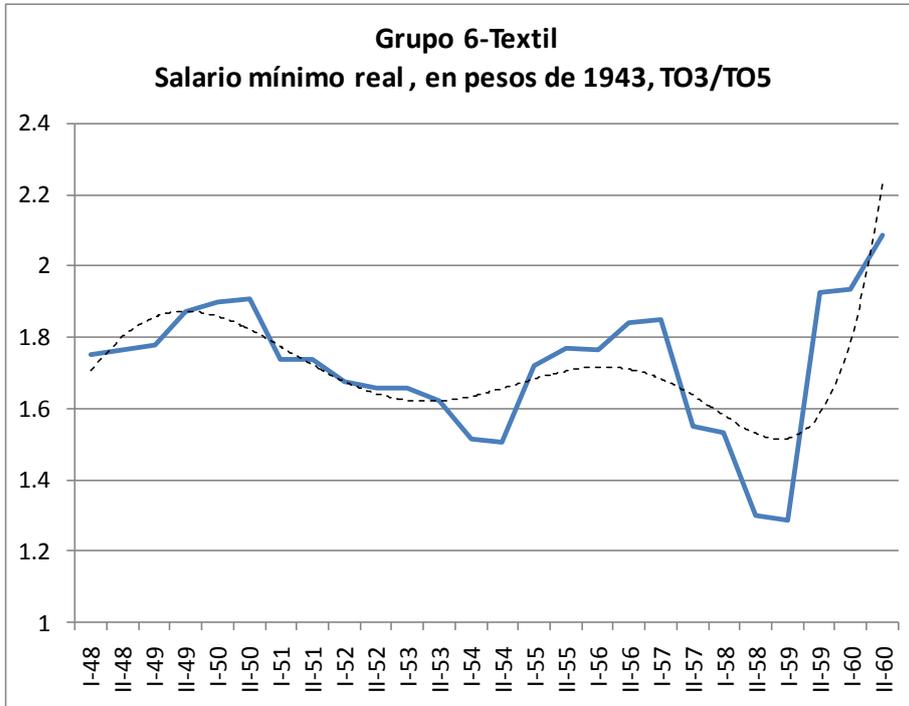
Por otro lado, señala que si se grafican los datos de ambos trabajos, la diferencia planteada para Metalúrgica con el trabajo de Davrieux (1980) responde, básicamente, a lo que sucede con su primer dato.



A su vez, en el caso de Textil las diferencias son más elocuentes. Sin embargo, en la comparación punta a punta de los datos de este trabajo tiene mucha influencia la consideración del registro de 1960 (\$152) que altera la comparación del salario del TO 5 con la industria en su conjunto pues, hasta ese momento, la evolución había sido prácticamente la misma.



Finalmente, sugiere que se podría concluir respecto a la distribución. Señala que si bien no hay información sobre el total de ocupados por semestre, podrían haberse construido ratios entre salarios por categoría para tentar algunas conjeturas. Por ejemplo, en el gráfico que sigue se presenta el ratio entre los empleados “ricos” (TO3) y la media de los mayoritarios (TO5 y TO6).



Podría argumentarse que mientras la economía crecía (hasta mediados de la década de 1950) era posible “repartir mejor la torta”, pero con el estancamiento la tendencia se quebró (primero se insinúa el quiebre y luego parece consolidarse). Esto se ve reflejado en la caída del ratio hasta mediados de la década (distribución más equitativa) y en el aumento del mismo al finalizar el período (aumenta la concentración del ingreso en los tipos de ocupación más calificados, en detrimento de los menos calificados).

## 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”, 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 Brutten, 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. De acuerdo al reglamento de monografías, los trabajos pueden ser individuales o en equipos de hasta tres integrantes.

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 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. Se empieza 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. En google, por ejemplo, Historia de determinada industria.

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 rellenando 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.

Se intenta entrevistar a tres personas en cada grupo y consulta de la bibliografía que estas recomienden. Elaborar la bibliografía disponible sobre el tema.

La lectura y análisis de la bibliografía requiere tomar notas, esquematizar, resumir, identificar lagunas y controversias, plantearse interrogantes. Esta etapa finaliza con la redacción de la Introducción definiendo con precisión los objetivos y alcance del trabajo y el marco teórico metodológico con lineamientos sobre como se va a trabajar (hipótesis, categorías, indicadores, series, procedimientos, etc.).

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. En la consulta en bibliotecas se fotografían los laudos y se hace una base de datos con todas las fotos. La información de los laudos se carga en un formulario en Excel (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, se modificará en el transcurso del trabajo. Pero 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 cómo se fijan y a qué 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. Por ejemplo 17C R1 Empresas periodísticas. La Actividad tiene código de cuatro cifras y una descripción.

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 Excel, 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.

No se ponderan por el número de ocupados cada categoría porque esta información no se dispone. La importancia de la ponderación está en relación directa con la dispersión de las remuneraciones de las categorías de cada Tipo de Ocupación. Si todas las categorías del mismo TO tuvieran la misma remuneración, el número de ocupados en cada categoría sería irrelevante. De modo que para estimar la calidad de los promedios de salarios mínimos por TO sería necesario estimar la dispersión. Se propone la varianza, pero podría ser otra medida si se considera más adecuada.

Los laudos complementarios forman parte de la ronda correspondiente, aunque la vigencia de los salarios puede ser distinta a la del laudo inicial y por lo tanto cambia el valor del deflactor.

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 supone que la dispersión de los salarios en un mismo Tipo de un subgrupo es baja, se apoya en el cálculo de la varianza; si no fuera así, se deja constancia en el análisis y se señalan los salarios que la generan.

Finalmente, el cuadro de síntesis del grupo se lleva a precios de 2011 para dar al lector una idea aproximada de lo que representarían actualmente. Hay que tener en cuenta dos cambios en la cantidad de pesos: i) Ley 14.316 (19/6/1975) cuando 1000 pesos pasan a ser 1 Nuevo Peso; ii) Ley 16.226 (29/10/1991) cuando 1000 nuevos pesos pasan a ser 1 peso uruguayo. Por tanto se divide entre 1 millón. Por ejemplo, un salario \$68,8 (a precios de 1943) se multiplica por el índice 2010 con base 1943 y luego se divide por 1 millón.

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 mas 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 repite 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 siguiente 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 siguiente 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 aumentarán 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 qué 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 cuántas categorías tienen esa situación y qué 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 que 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:

- Los laudos en pdf del IMPO o fotografías de los laudos. (Codificados por Grupo y Subgrupo, en orden cronológico dentro de cada subgrupo)
- Formularios de análisis de resoluciones de los Consejos (Codificados por Grupo y Subgrupo).
- 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).
- Anexo Documental  
Se copia escaneada alguna información importante y voluminosa  
Por ejemplo la descripción de las categorías, los criterios de aumentos de salarios, etc. en aquellos caso en que se detectan.

## 9. Formulario

### A) IDENTIFICACIÓN

A.1 Grupo de C.S.

A.2 Actividad

A.3 Sub grupo

A.4 ¿Existe un Convenio Colectivo previo?

### B) DATOS DEL LAUDO

B.1 Vigencia del convenio (desde...)

B.2 ¿Ámbito Nacional, Montevideo, Regional, Empresa o grupo de empresas?

### C) SALARIOS

C.1 ¿Fija Salarios Mínios por Categoría?

C.2 ¿Fija aumentos de Salarios?

C.3 Criterio de Aumento

C.4 Ante igual tarea: existe discriminación de género?

C.5 Remuneraciones variables

### D) CONDICIONES DE TRABAJO

D.1 Cláusulas sobre condiciones de trabajo

### E) DE LA FORMA EN QUE SE RESUELVE

E.1 Resultado obtenido por:

E.2 Reservas sobre el Laudo

E.3 Cláusulas sobre Prevención y solución de conflictos



3. Empleados de oficina. Incluye a los jefes de sección, auxiliares de todo nivel, cajeros.
4. Empleados de Servicios y vendedores; guardas, mozos, cocineros, vendedores, promotores, corredores, comisionistas.
5. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios y Operadores y montadores de instalaciones y máquinas (Incluye 7 y 8 de la CIUO). Son obreros calificados, en los laudos se identifican como oficiales; también se incluyen aquí a los capataces, los supervisores de planta y los choferes.
6. Obreros semi calificados (no está en la CIUO). El caso típico son los medio oficiales; un criterio similar para las categorías intermedias entre peón o ayudante, cuando se hace referencia a un trabajo con alguna calificación. También las categorías que se definen por el nombre de un oficio como tornero o electricista, sin especificar la condición de oficial.
7. Trabajadores no calificados. Por ejemplo peones, serenos, limpiadores, porteros y los ayudantes de oficios
8. Aprendices de fábrica (no está en la CIUO).
9. Aprendices de oficina (no está en la CIUO).

Los Aprendices, Tipos de Ocupación 8 y 9, 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.

Después de ese dígito se agrega el número del grupo y la letra del subgrupo. Así por ejemplo en empresas periodísticas (17 C) el Jefe de Sección se codifica como 317C. Esta codificación permite agrupar por calificación dentro del subgrupo, dentro del grupo sin perder el dato del subgrupo y de todos los grupos para analizar en las conclusiones finales si existen diferencias o no, en los niveles de remuneración y su evolución, en cada nivel de calificación según el grupo y el subgrupo.

Se puede encontrar en esta clasificación categorías que generen dudas sobre en que tipo de ocupación codificarlas. Los criterios generales son:

- i) Leer el Manual Guía para la codificación de Ocupaciones de Actividad. CIUO – 88, que se encuentra en la Web del INE en Metodologías.
- ii) Los Tipos tratan de reflejar las distintas calificaciones, que incluyen las tareas que se cumplen y las responsabilidades.
- iii) Hay matices que no se pueden tener en cuenta. Por ejemplo Auxiliar 1º, 2º y 3º van todos a 3.
- iv) En algunos pocos casos la decisión va a tener cierto grado de arbitrariedad. Por ejemplo, peón calificado puede ser 7 o 6; subgerente puede ser 1 o 2. Se define un criterio que se utiliza en todos los trabajos.

## **Entrevistas**

Para el presente trabajo se consideró inicialmente realizar entrevistas a empresarios y dirigentes sindicales de las industrias metalúrgica y textil, como una fuente más de información desde ambos puntos de vista.

Se contactó, vía llamada telefónica y/o mail, a un dirigente sindical de la industria textil, un dirigente de la industria metalúrgica, a la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay (AITU) y a la Cámara Metalúrgica. Finalmente, sólo se obtuvo una de las cuatro, la entrevista al dirigente sindical de la época Ignacio Huguet.

Antes de realizar la entrevista se le explicó al potencial entrevistado el tema de la monografía, que trata sobre la rama de actividad y los Consejos en la década de los años cincuenta. Se solicitaba al entrevistado la información que pudiera proporcionar sobre la situación de la industria en ese período, de la Cámara, del Sindicato, de su actuación en los Consejos. Asimismo, se le consultaba si existían redacciones sobre la historia de la industria, la cámara o el sindicato, memorias o revistas de la época que pudieran aportar datos sobre las relaciones laborales en la década. Por último, se le preguntaba si recomendaba la entrevista a otros dirigentes empresariales o sindicales, y si era posible, los datos para contactarlos.

### **Pauta de la entrevista:**

Estoy realizando una monografía sobre el mercado laboral en la Industria Textil (Industria Metalúrgica) en Uruguay en el período 1950 a 1960. Comienza por una descripción del contexto económico, político, social y jurídico de la época, el cual incide y a su vez también es incidido por este mercado laboral, para luego estudiar cómo fueron las relaciones laborales, la evolución del salario real en la Industria, cuál fue su variación entre los diferentes tipos de ocupación, y cómo evolucionaron las diferencias salariales entre hombres y mujeres que desempeñaban igual tarea.

- 1) ¿Podría describirme la situación de la Industria en esa época?
- 2) ¿En qué circunstancias se encontraba el Sindicato (la Cámara)?
- 3) ¿Cuál fue la actuación del Sindicato (de la Cámara) en los Consejos de Salarios?
- 4) ¿Cómo describiría las relaciones laborales en aquel entonces? ¿y la forma en que se abordaron los problemas?
- 5) Textil: A comienzos de los años 1950 empieza a agotarse el modelo sustitutivo de importaciones, y esto también comprendió a esta Industria. Las estrategias que adoptó la misma fue desarrollar nuevos productos, amparándose en la protección aduanera, la promoción de exportaciones y la incorporación de maquinaria como forma de aumentar la productividad y bajar los precios. Esta última medida llevó a que a fines de 1953, a raíz de despidos en un establecimiento textil, se aprobara un proyecto en diputados que establecía que no se importarían máquinas nuevas para la industria sin la previa autorización del Consejo Nacional de Gobierno, que podría vedar su uso

entretanto no se ajustara al personal de las fábricas desplazado a un nuevo puesto en las mismas condiciones. La Cámara de Industrias se dirigió al Senado para impedir su aprobación. La ley no fue aprobada y los problemas de desocupación y de capacidad ociosa siguieron presentes en la Industria.

En 1956 se intenta frenar nuevas instalaciones pasando la importación de maquinaria al de cambio libre, pero en 1958 se vuelve a establecer el cambio preferencial para su importación. Muchos establecimientos pequeños no estaban en condiciones de invertir en maquinaria y debieron cerrar. ¿Qué me podría comentar en relación a estos eventos?

#### Metalúrgica:

A comienzos de los años 1950 empieza a agotarse el modelo sustitutivo de importaciones. ¿Podría describirme cómo se manifestó esto en la Industria Metalúrgica?

6) ¿Podría mencionarme algún otro conflicto en la época y cuál fue su resolución?

7) ¿Cómo eran las relaciones laborales en la Industria inmediatamente antes a la suspensión de los Consejos de Salarios en 1968?

8) ¿Le gustaría contarme alguna anécdota de la Industria en esta época?

9) ¿Podría recomendarme memorias o revistas de la época que contengan información sobre cómo eran las relaciones laborales?

10) ¿Tiene alguna sugerencia sobre alguien más a quien pueda entrevistar sobre este tema? En ese caso, ¿tiene datos de contacto?