

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE HISTORIA ECONÓMICA Y SOCIAL

Tesis de Maestría en Historia Económica

**Industrialización y trabajo: un enfoque de la relación
salarial desde una empresa textil, 1922-1949**

Estudiante: María Magdalena Camou
Tutor: Dr. Luis Bértola

Montevideo, octubre de 2001

Introducción.....	4
CAPITULO I: Marco teórico, metodología y fuentes.....	7
I.1 La relación salarial en la teoría de la regulación.....	7
I.2 Antecedentes sobre el tema.....	10
I.3 Metodología y fuentes.....	11
CAPITULO II: Historia de la empresa Campomar y de su participación en la industria textil, 1920-1949.....	14
II.1 Los orígenes de la empresa.....	14
II. 2 Una ciudad fabril: La Industrial de Juan Lacaze.....	15
II.3 La empresa y la rama: representatividad de Campomar dentro de la industria textil.	18
A 20	
CAPITULO III: LA DINÁMICA DE LA EMPRESA EN EL PERÍODO.....	23
III.1. La producción y las ventas.....	25
1.a Metodología y fuentes para la estimación de la producción en Campomar....	25
III.2. La inversión en maquinaria.....	34
III.3. Evolución del personal empleado y costos salariales.....	37
III.4. Evolución de la productividad.....	40
III. 5. Distribución del producto entre costos y beneficios.....	44
5.a) Estimación de los costos.....	44
5.b) La composición de los insumos.....	45
5.c) La distribución entre costos y beneficios.....	46
CAPITULO IV: El pasaje de una relación salarial competitiva a una relación salarial negociada.	51
IV.1 El pacto social al interior de la empresa.....	51
1.a) La determinación negociada de los salarios.....	51
1.b) Otros componentes salariales.....	56
1.c) La política social de la empresa.....	58
IV.2. La división técnica del trabajo: organización del proceso de trabajo y ocupación de los trabajadores	59
2.a) La organización del proceso de trabajo.....	60
2. b) Método de clasificación de las ocupaciones para la empresa Campomar....	62
2. c) Transformaciones de la estructura ocupacional de la empresa a lo largo del período.....	64
2.d) La división sexual del trabajo: la ocupación por género.....	66
2. e) El funcionamiento del mercado interno de trabajo	67
IV.3 División social del trabajo: Evolución de los mecanismos de control del trabajo asalariado	71
3. a) Personal administrativo y directivo.....	71
3. b) El control de los trabajadores.....	73
IV.4. La distribución de los salarios al interior de la fábrica.....	74
4. a) Evolución de la distribución de los salarios.....	74
4.b) La jerarquía salarial en la fábrica.....	77
A 78	

4.c) Determinantes en la formación del salario	80
COLOFÓN.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89
Libros y artículos.....	89
APÉNDICE ESTADÍSTICO.....	93
Exportaciones.....	96
Exportaciones.....	96
TOTAL INDUSTRIA.....	100
Campomar.....	101
Salario mensual.....	101
Jornal medio hombres.....	104

Introducción

La presente tesis de maestría aborda la temática de la relación entre salario y trabajo en el Uruguay en un período hasta el momento poco estudiado: 1922-1949. La temática es analizada desde la perspectiva de una importante empresa textil: la empresa Campomar. El enfoque desde esta perspectiva micro permite una explotación intensiva de las fuentes, relacionando la evolución de los salarios y sus formas de determinación con un determinado tipo de organización del trabajo, de intensidad de cambio técnico y de inserción de la producción en el mercado en definitiva, con un determinado estilo de empresa.

La evolución de la regulación salarial -entendida como una serie de instituciones tales como el salario, sus formas de determinación, la división social y técnica del trabajo, las formas de consumo de los asalariados, la relación entre salario y productividad- está íntimamente ligada a los modelos de crecimiento y desarrollo.

A partir de este estudio desde una empresa se puede vislumbrar algunas características de la relación entre las instituciones laborales y el crecimiento económico. La información que nos proporcionan los archivos de la empresa Campomar nos permiten penetrar en aspectos de la lógica de funcionamiento y la dinámica interna de una gran empresa y cómo se conjuga esta dinámica con una determinada forma de relación con los trabajadores.

El enfoque micro permite enriquecer el análisis social al introducimos en la complejidad de las relaciones e interacciones -observadas empíricamente- entre los diferentes elementos que determinan la dinámica de la empresa y la vez abstraer elementos de un modelo más global. Este tipo de enfoque plantea asimismo la interrogante con respecto al poder de generalización que puedan tener los resultados alcanzados. En esta investigación hemos comparado los indicadores de Campomar con todos aquellos resultados para los que se disponía de información más agregada. La pregunta acerca del grado de representatividad de la forma que adopta la relación salarial¹ en Campomar para el conjunto de la industria continúa planteada. Sin embargo, el hecho de que durante el período que nos ocupa existe una fuerte intervención del Estado -tanto en lo relativo a las instituciones laborales como a la protección a la industria- nos induce a pensar que gran parte de los componentes de esta forma de relación salarial estaría presente en otras industrias de similares características. Nos referimos fundamentalmente a empresas de gran concentración de mano de obra en sectores que crecieron en el marco del modelo de sustitución de importaciones. Futuras investigaciones que contribuyan con estudios de este tipo en otras empresas y otras ramas de la industria podrán enriquecer esta caracterización.

Considero que el período abordado 1922-1949 es de gran relevancia por las transformaciones que se producen en el sector industrial y en el ámbito de las instituciones laborales. Se trata, además, de un período para el cual la información agregada sobre salarios es muy escasa. La elección de este período permitió estudiar las diferentes etapas que atraviesa la relación salarial, abarcando las transformaciones desde un tipo de relación escasamente regulada, regida por la competencia a una regulada con importante intervención del Estado y los sindicatos y con mayor estabilidad salarial en el largo plazo.

¹ Algunos autores han utilizado el concepto de 'regla salarial' para expresar las diversas formas específicas que adopta la relación salarial -definida como una noción macroeconómica-, a nivel de una empresa o de un sector. Reynaud, B. (1997-1998), p. 130

En este trabajo me he propuesto indagar en aspectos de la relación laboral tales como la evolución de los salarios, los mecanismos de negociación entre trabajadores, empresarios y Estado, la división social y técnica del trabajo, la evolución de la pirámide salarial y la evolución de la productividad al interior de la empresa .

Este ha sido un proceso trabajoso de reconstrucción y procesamiento de gran cantidad de evidencia empírica y de su interpretación. La investigación se realizó a partir de los datos “crudos” del archivo de la empresa, lo que implica riesgos y equivocaciones, ya que al ser los materiales concebidos únicamente para el funcionamiento interno de la empresa, no contienen ningún tipo de aclaraciones para el lector. A su vez este mismo carácter “virgen” de los datos otorga gran riqueza a la información.

Los pasos de la investigación

Con el objetivo de indagar en las formas que adopta la relación salarial a lo largo de tres décadas en la empresa Campomar iniciamos la presentación de los resultados de nuestra investigación con una breve síntesis del marco teórico y la metodología empleados.

En el segundo capítulo se realiza una reseña histórica de los orígenes de la empresa y de sus diferentes plantas. Se aporta también evidencia sobre el peso específico de Campomar en el conjunto de la rama textil en sus diferentes épocas. Desde esta perspectiva se fundamenta la representatividad de la empresa escogida en el conjunto del sector textil.

El tercer capítulo se ocupa del desempeño económico de la empresa. Con este objetivo elaboraré distintas series que me permitieron reconstruir las tres áreas claves en el funcionamiento de la empresa: los ingresos, los costos y la distribución de las ganancias. Otra variable estudiada es la serie sobre inversión en maquinaria. Al comienzo de la investigación no me planteaba incursionar con tanta profundidad en los aspectos relativos al desempeño de la empresa. Sin embargo, el hecho de que no se dispusiera de una serie continua sobre el volumen físico o el valor de producción en el archivo de la empresa -necesaria a los efectos de calcular la productividad-, me obligó a indagar en estos aspectos. Considero que la investigación se vio enriquecida por esta circunstancia que me llevó a profundizar en el procesamiento de datos referidos al desempeño de la empresa durante el período.

En el cuarto capítulo se aborda la relación salarial y sus diferentes componentes: la forma de negociación de los salarios, la división social y técnica del trabajo y la evolución de la desigualdad entre los trabajadores.

Se trata de un estudio en profundidad de las formas institucionales que adopta la determinación de los salarios a nivel de una empresa. El período de estudio permite observar los cambios que se producen a nivel de los distintos componentes de la relación salarial desde una etapa en la que no existen mecanismos para la regulación de los salarios y estos responden básicamente a las fluctuaciones del mercado de trabajo y a los ciclos de la actividad económica, a un período de intensa regulación de los salarios en el cual se incrementan fuertemente los salarios reales y se modifica la jerarquía salarial entre los trabajadores predominando una tendencia a una mayor homogenización de estos. Las diferencias salariales entre los trabajadores de acuerdo a sus tareas y su capacitación tienden a disminuir, como así también las diferencias entre hombres y mujeres.

En el último punto, se plantean las conclusiones generales del trabajo y las preguntas para futuras investigaciones.

Ahora que el trabajo está concluido quiero destacar todos los valiosos aportes que

contribuyeron a la realización de esta investigación. Muy especialmente a Magdalena Bertino, quien además de realizar abundantes aportes sobre la historia de la empresa, fue quien obtuvo, mediante múltiples gestiones, la custodia del archivo Campomar para la Facultad de Ciencias Sociales; así como a los docentes y estudiantes de la Escuela de Bibliotecología que trabajaron ordenando este voluminoso archivo. A mis compañeros del Programa de Historia Económica y Social que me ayudaron a resolver las múltiples dudas que se generaron en el proceso de elaboración, especialmente a Silvana Maubrigades, quien trabajó conmigo en el relevamiento de datos, a los amigos que me alentaron y leyeron con mucha atención los borradores y, a mi tutor, Luis Bértola que estuvo siempre acompañando el proceso de esta investigación.

CAPITULO I: Marco teórico, metodología y fuentes

I.1 La relación salarial en la teoría de la regulación

El concepto de relación salarial ha sido acuñado por la Escuela de la Regulación y comprende, en la lógica de un régimen de acumulación específico, la forma institucional que adoptan en un determinado período las relaciones sociales a nivel laboral. La configuración de la relación salarial se define esencialmente por el tipo de medios de producción y por las formas que adopta la división social y técnica del trabajo, así como por el modo de inserción del consumo de los trabajadores en la producción capitalista.

Gery Rodgers señala tres formas en que el uso del trabajo afecta la acumulación y el crecimiento: 1) el costo salarial directo que compite con las ganancias y determina la competitividad; 2) los ingresos salariales constituyen el componente principal de la demanda agregada y 3) el control del trabajo –las formas por las cuales los trabajadores son inducidos a realizar un trabajo productivo- determina la utilización de la capacidad productiva, los niveles de productividad, las decisiones de invertir y producir². Vale la pena señalar que esta interpretación, -y dentro de ella, especialmente el segundo punto- se toma del presente. En una perspectiva histórica el peso de los salarios en la demanda agregada ha ido variando.

La relación entre trabajo y acumulación, en sus diferentes componentes, aparece mediada por una serie de instituciones de forma social explícita como los sindicatos, empresas o legislación laboral y otras instituciones que se encuentran contenidas de forma implícita en las formas de control del trabajo, en las formas de distribución de los salarios entre personas de diferente sexo, edad u ocupación, en los mecanismos de salida y entrada del mercado de trabajo, etc.

La teoría de la regulación aparece como un marco teórico adecuado para estudiar esta problemática porque aporta una interpretación que destaca el análisis de factores estructurales desde una perspectiva más flexible que sus antecesores. En lo particular en cuanto a la relación salarial ofrece una interpretación del modelo taylorista y fordista que si bien a priori no puede ser trasladado mecánicamente a los procesos en los países periféricos constituye un referente, a mi modo de ver, esencial para desarrollar investigaciones en esta área. En este sentido han sido de gran utilidad los antecedentes de investigaciones sobre las particularidades de los modos de desarrollo y de la relación salarial desde una perspectiva a regulacionista³. Otros antecedentes lo constituyen las investigaciones sobre la evolución de los salarios reales en el Uruguay y en una perspectiva comparada con países de la región y con países industrializados.⁴

El término regulación, como lo entiende Boyer⁵, se refiere al proceso dinámico en que se adaptan la producción y la demanda social. En una sociedad dominada por la lógica

² Rodgers, G.: (1991), p.2

³ Bértola, L; Calicchio, L.; Schonebohm, D.(1995)

⁴ Bértola, L; Calicchio, L.; Camou, M. & Porcile, G.: (1999)

⁵ Boyer, R.: (1989), p.54 y sigs.

del mercado y de las relaciones capitalistas el éxito en términos de regulación significa la habilidad de guiar el proceso de acumulación del capital. El régimen de acumulación está compuesto de una determinada organización de la producción, una dimensión temporal de la formación del capital, una forma de distribución del producto, una composición de la demanda social acompasada a la expansión de la capacidad productiva y a una forma de articulación con los modos de producción no capitalistas. El modo de desarrollo es la simbiosis entre el método de regulación y un sistema viable de acumulación.

La teoría de la regulación estudia la interrelación de las esferas económica, social, política y legal que toma diversas formas institucionales. Estas formas institucionales afectan a la restricción monetaria, la regulación salarial, la regulación de la competencia entre capitalistas, la relación con el orden internacional y la forma del Estado. En esta investigación abordaremos, como ya lo hemos explicitado, la regulación salarial.

Si bien el abordaje regulacionista se ha concentrado en el análisis de las economías de las sociedades desarrolladas en la posguerra y la caracterización del fordismo y de su agotamiento, el aparato conceptual que utiliza es válido -y ha sido empleado- también para la interpretación de sociedades capitalistas dependientes. La bibliografía internacional sobre la teoría de la regulación y en especial sobre la relación salario/trabajo es prolifera pero para nuestro país la temática ha sido escasamente desarrollada desde este enfoque.

El objetivo central de esta investigación es estudiar la regulación salarial, es decir, la red de instituciones y normas explícitas o tácitas que gobiernan el uso y la reproducción de la mano de obra y su inserción en el sistema económico. En el núcleo de las formas institucionales que afectan la relación salarial destinadas a obtener la cooperación y el trabajo productivo por parte de los trabajadores la teoría de la regulación distingue los siguientes elementos: organización del proceso de trabajo, división social y técnica del trabajo, determinantes en la formación del salario, relación entre trabajadores y empresas y formas de vida asalariada.

El abordaje desde los archivos de una empresa nos permite estudiar la forma en que evolucionan estos distintos aspectos de la relación salarial y constituyen un aporte a una caracterización de las distintas configuraciones que adopta la relación salarial en el ámbito nacional.

En líneas generales Boyer distingue tres tipos de mecanismos de regulación salarial:

Una regulación a la antigua en la cual las crisis cíclicas provocan alza de precios, contracción del empleo y del salario real y en la cual los ajustes demográficos (natalidad, mortalidad y nupcialidad) juegan un papel esencial.

Una regulación competitiva según la cual el salario se regula de acuerdo predominantemente a la oferta y demanda de mano de obra y a las fluctuaciones de la actividad económica.

En contraste con esta, una regulación “administrada” o monopólica que instituye una progresión del ingreso salarial, en función, por una parte, de los precios de consumo y, por otra, de los aumentos tendenciales de productividad.

En nuestro caso el objeto de estudio lo constituyen las relaciones laborales en interrelación estrecha con la dinámica de la empresa durante el período. El período comprende una época de importantes cambios en los mecanismos de regulación salarial, por los cuales se establece una regulación administrada o monopólica. Sin embargo esta forma de regulación aparecería - según Bértola ⁶- distorsionada en la medida en que los aumentos salariales que se producen a partir de la década del cuarenta y la expansión del

⁶ Bértola, L.: (Mimeo) p, 11.

gasto público social no estarían atados a incrementos en la productividad de la industria sino a altos ingresos del sector exportador redistribuido por el Estado a través de su política de protección a determinados sectores o empresas industriales, que a su vez contribuyen al aumento de la inversión y la productividad.

Es en este contexto en que es discutible asimilar esta forma de regulación salarial al modelo fordista desarrollado en los países avanzados donde se crea un círculo virtuoso por el cual la alta tasa de crecimiento de la productividad industrial se vuelca en parte en aumentos salariales que a su vez permiten la articulación de una producción en masa con un cambio en el modo de consumo de los trabajadores.

No existen antecedentes en la investigación para el caso uruguayo, en este período, de estudios de este tipo que comprendan aspectos tales como la relación entre salarios y productividad, la división social y técnica del trabajo, los determinantes en la formación del salario y la evolución de la desigualdad salarial. La investigación en profundidad de esta temática que nos permite el enfoque micro aporta explicaciones a preguntas reiteradas de los científicos sociales acerca de la viabilidad del estado de bienestar a la uruguayo de las décadas del cuarenta y del cincuenta.

Los intentos por analizar las economías de los países periféricos en base a la interpretación regulacionista han llevado a la formulación de algunos conceptos. Lipietz utilizó el término “subfordismo” para caracterizar los primeros intentos de industrialización por sustitución de importaciones en algunos países de América Latina. Destacando la ausencia de coherencia entre el régimen de acumulación y la relación salarial. Algunos autores regulacionistas consideran que es necesario renunciar al concepto “fordismo” y encontrar nuevas formas de definir los regímenes de acumulación propios de la economías en desarrollo.⁷

Otro concepto acuñado por la Escuela de la Regulación es el de fordismo periférico⁸. Si bien existen diferentes definiciones de este concepto, frecuentemente ha sido aplicado a países que experimentaron un rápido proceso de crecimiento a partir de la década del setenta. Para Lipietz se trata de un proceso de acumulación basado en una industrialización que es periférica a los circuitos mundiales de producción porque parte de las etapas del trabajo, específicamente las correspondientes a la fabricación calificada, como la ingeniería, se realizan fuera del país. Son procesos de industrialización basados en la importación de bienes de capital. El destino de la producción, a diferencia de la etapa de sustitución de importaciones, no es exclusivamente el consumo de la clase media y los asalariados del sector fordista sino principalmente la exportación a bajo precio a los países altamente industrializados.

Esta investigación sobre la evolución de los salarios y sus determinantes aspira a contribuir a caracterizar el tipo de relación salarial “a la uruguayo” durante este período de manera de poder establecer comparaciones, en futuras investigaciones, con otras caracterizaciones que se han realizado sobre el desarrollo de la relación salarial en los países dependientes, especialmente durante el período del fordismo.⁹

⁷ Talha, L.: (1998), p.104.

⁸ En la versión brasilera se lo ha llamado también “fordismo tropical” o “rengo” porque le falta la pata del consumo. Ver: Estrella Faría; L.A: “Fordismo periférico, fordismo tropical y posfordismo: el camino brasileño de acumulación y crisis” en: *Ciclos*, vol. VI, No.10, 1er. Semestre de 1996, p. 84-85

⁹ Estrella Faría; L.A (1996) y Neffa, J.C. (1997)

I.2 Antecedentes sobre el tema

Esta investigación cuenta como antecedente con los trabajos realizados en el Programa de Historia Económica y Social que desde un enfoque regulacionista, han intentado una caracterización de los modos de desarrollo y de la relación salarial en el Uruguay entre 1886 y 1989. Estas investigaciones abordan la etapa de las migraciones masivas, 1880-1930¹⁰ y la regulación salarial durante el período del Primer Batllismo¹¹. Una perspectiva de largo plazo de la evolución del salario real básico y su comparación con los salarios de países de la región y países del centro fue desarrollado en diferentes trabajos por un equipo de investigación del Programa¹². En este trabajo se debate con los enfoques presentados por Williamson de la Universidad de Harvard donde se compila e interpreta una amplia base de datos de salarios de 16 países.¹³ Bértola retoma estos trabajos, incluyéndoles aspectos relativos a la distribución del ingreso y la cobertura educativa.¹⁴ Estos estudios han tenido como eje metodológico la estimación de paridades de poder de compra de los salarios para realizar las comparaciones internacionales.

Los trabajos de reconstrucción, interpretación y comparación de series de salarios reales entre Uruguay y otros países pusieron en evidencia las posibilidades de desarrollo del tema pero también las grandes carencias en cuanto a información e interpretación que se tiene sobre la evolución de las relaciones laborales, entendidas estas no solamente a través de la evolución del salario sino otros componentes de la regulación salarial como son las condiciones de trabajo, la organización del proceso de trabajo, el ambiente de trabajo, la jerarquía entre los trabajadores, entre otros.

En el área de la historia del movimiento obrero existe bibliografía para la etapa temprana del sindicalismo, fines del siglo XIX y comienzos del XX, que abarca también el tema de las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados.¹⁵ Para el período más reciente J.L. Lanzaro¹⁶ aborda las transformaciones del sindicalismo y las alternativas de regulación ante la crisis del Estado “social”, del modelo keynesiano de gestión de la economía, de las pautas fordistas y de las formas de regulación salarial. Diversos trabajos de Rodolfo Porrini estudian la relación entre los trabajadores y el Estado Uruguay en las décadas del treinta y del cuarenta¹⁷.

La historia de la trayectoria de la empresa textil y del grupo Campomar ha sido abordada desde diferentes enfoques. Los trabajos de Bertino¹⁸ refieren a la trayectoria de la empresa y a su significativo peso en el sector textil. Las diversas fusiones de la empresa con otras firmas pone en evidencia una tendencia a la concentración en la industria textil que Bertino relaciona con la pequeñez del mercado interno y consecuentemente la necesidad de obtener el monopolio.

Algunas aproximaciones al estudio de los salarios en la firma Campomar fueron

¹⁰ Calicchio, L.(1996). y Camou, M.: (1996).

¹¹ Bértola, L.; Calicchio, L. & Schonebohm,D.: (Mimeo)

¹² Bértola, L., Calicchio, L., Camou, M., Porcile, G.: (1999) y Bértola, L., Camou, M., Porcile, G. (1999,b)

¹³ Williamson, J., “The Evolution of Global Labor Markets Since 1830: Background Evidence and Hypothesis”.

¹⁴ Bértola,L. (2000) (a).

¹⁵ Entre otros: González Sierra, Y. (1988) y Zubillaga, C.& Balbis, J.: varios Tomos.

¹⁶ Lanzaro, J.L. “El sindicalismo en la fase poskeynesiana. Crisis y renovación en el fin de siglo” en: **Cuadernos del Clach**, No.58-59, pp.159-179.

¹⁷ Porrini, R. (1998 y 2000)

¹⁸ Bertino, M.: (1993, 1994, 1995 y 1996).

realizadas por Schonebohm, quien se ocupa también del relacionamiento de la empresa con las políticas proteccionistas del Estado¹⁹. Desde una perspectiva de género Graciela Sapriza analizó los orígenes de la empresa Campomar en el poblado de Juan Lacaze y el protagonismo de las mujeres en la huelga de la planta textil de Juan Lacaze en 1913.²⁰

I.3 Metodología y fuentes

La fuente principal en la que se basa la presente investigación son los archivos de la empresa textil Campomar. Esta empresa se inicia con dos fábricas en Montevideo en 1900 y se expandirá luego a otras tres plantas. Se trata de una empresa de gran concentración de trabajadores. En 1936 nucleaba al 38% de los empleados de la rama textil en empresas de más de 50 personas.

La empresa tiene a lo largo de su historia distintos nombres correspondientes con los distintos grupos de propietarios que están al frente de ellas. En un principio, tras la fusión de dos empresas fundadas en 1898 y 1900, adopta el nombre de Salvo y Campomar. A partir de 1928 se constituye la firma Campomar y Soulas y en 1929, luego de anexar otras tres empresas textiles y de completar el proceso de fusión pasa a denominarse “CYSSA-Industrias Unidas de hilados y tejidos de lana”. A los efectos de simplificar denominaremos a la empresa en este trabajo como “Campomar”, nombre con el que ha sido conocida habitualmente en el medio uruguayo.

El archivo de esta empresa se encuentra bajo custodia de la Facultad de Ciencias Sociales, desde el año 1997. Una vez que el archivo fue trasladado a dependencias de la Facultad, desde el Programa de Historia Económica obtuvimos un financiamiento de la Universidad de Harvard que permitió ordenar y sistematizar el contenido del archivo. Si bien este trabajo no pudo ser totalmente terminado, con los recursos obtenidos, el archivo se encuentra hoy a disposición de los investigadores.

El mismo contiene toda la papelería de la empresa desde su fundación en 1898 hasta los años de la década del noventa de nuestro siglo, cuando se produce el cierre. Su contenido es sumamente complejo. Para nuestro trabajo, se destaca la existencia de: inventarios de existencias a lo largo de cien años, libros contables, estudios de costos de diferentes productos, relativos al control de calidad, a la aplicación de la legislación social, a salarios, actas de asamblea, libros copiadores de correspondencia, fichas de personal, planillas de sueldos, etc.

De las seis plantas industriales que posee la firma Campomar a lo largo de su historia, hemos escogido para el relevamiento de los trabajadores y de sus salarios principalmente la información de la planta “La Industrial” para 1930-1949 y para un período más corto, 1922-1930, incluimos también datos sobre La Nacional.

La planta La Industrial fue priorizada para el análisis por ser la de mayor concentración de personal y la de mayor permanencia en el tiempo. Esta planta está ubicada en Puerto Sauce (Juan Lacaze). La Industrial comienza su actividad en 1907 y la continúa, aunque en forma muy reducida en los últimos años, hasta 1998.

El desafío del trabajo consistió en procesar la información histórica desde datos totalmente “crudos” del manejo interno de la empresa. Estas circunstancias me obligaron a reconstruir, en la medida de lo posible, la lógica del sistema contable de la empresa.

¹⁹ Schonebohm, D.: (1994).

²⁰ Sapriza, G.: (1993).

La investigación estuvo planteada de una forma bastante abierta, en un comienzo, sujeta a la disponibilidad de las fuentes. El relevamiento y el procesamiento de la información sobre los salarios si bien exigió muchas jornadas de trabajo fue relativamente fácil de localizar. Mi expectativa era encontrar también series agregadas de volumen físico y valor de la producción que me permitieran relacionar las variables referentes a la relación salarial propiamente dicha con la evolución de la producción de la empresa. El hecho de no hallar series de producción para el período de estudio me obligó a incursionar de manera mucho más profunda en toda la estructura de ingreso, costos y beneficios de la empresa. Pese a lo trabajoso que fue este camino creo que significó un enriquecimiento de los resultados, aportando una visión –que seguramente aunque sujeta a muchos errores- estudia la dinámica interna de una empresa de gran envergadura como Campomar durante un período poco conocido.

A partir del relevamiento de las planillas de trabajo se elaboró una base de datos que contiene los registros individuales de salarios de todos los trabajadores de la planta durante un trimestre de cada año, a lo largo del período 1922-1949. Cada registro contiene nombre, número de registro, ocupación, número de horas trabajadas, total ganado, suplementos, licencias y descuentos.

Parte de esta base de datos fue procesada y el resultado es la evidencia que aportamos en esta investigación. El material recopilado es muy vasto y permitirá en un futuro continuar con el procesamiento de datos y realizar otras investigaciones con aspectos que no pudieron ser explorados en este trabajo.

A los efectos de todos los cálculos realizados se debe tener en cuenta de que se trata de una base de datos “trunca”. Es decir el período que tomamos fue escogido por su relevancia histórica y por la disponibilidad de las fuentes (no encontramos planillas de trabajo de La Industrial para el período anterior a 1930). Esto es particularmente significativo para algunas variables ya que cuando analizamos antigüedad u ocupación de los trabajadores podemos no estar disponiendo de toda la trayectoria de los individuos dentro de la empresa y los resultados por lo tanto son solamente referidos al período estudiado.

El universo de datos relevados es sumamente amplio y otorga a los resultados alcanzados un gran nivel de confiabilidad. La planta tiene al comienzo del período observado un total de 439 trabajadores. A lo largo del período el personal aumenta hasta alcanzar en 1949 un total de 1805 personas. A estos se suma el relevamiento de los trabajadores que denominamos “mensuales”. Los trabajadores mensuales recibían un sueldo fijo y realizaban generalmente tareas administrativas, de control o de servicios y representaban alrededor de un 5% del total de la plantilla. El número total de observaciones de la base de datos que elaboramos es de 26180.

La metodología aplicada consistió básicamente en el procesamiento de la información relevada en torno a las preguntas que nos hemos planteado sobre la evolución de la relación salarial en el Uruguay. Esto implicó la construcción de diferentes series básicamente las referidas al desempeño económico de la empresa y las referidas a la evolución de los salarios y la organización del trabajo. La elaboración de estas series nos permitió, en aquellos aspectos para los cuales existía información, comparar los resultados de Campomar con los datos agregados para todo el país.

Las relaciones entre las distintas variables obtenidas: empleo y producto, salarios y productividad, determinantes en la formación de los salarios, entre otros apuntan a la caracterización de las distintas configuraciones que va adoptando la relación salarial a lo

largo del período estudiado.

CAPITULO II: Historia de la empresa Campomar y de su participación en la industria textil, 1920-1949

II.1 Los orígenes de la empresa

El surgimiento de la industria textil a fines del siglo XIX está vinculado a la evolución del mercado interno y es en sus comienzos de poco volumen ya que se importaban gran parte de los textiles. En el último cuarto del siglo XIX se promulgan las primeras leyes proteccionistas relativas a la industria textil y se presentan los primeros proyectos para la instalación de fábrica de tejidos e hilados en el país.

El decreto de 1875 tenía un carácter amplio; por el mismo se acordaba facilitar y estimular la instalación de fábricas de tejidos en el país. En 1887 en un período de mayor actividad económica y de difusión de las ideas proteccionistas se dictaba la primera ley de exención de impuestos a las fábricas de paño. La Ley de Aduana de 1888 que exoneraba de derechos de introducción a la maquinaria para la industria en general y a cierto tipo de materia prima requerida por la industria textil constituyó otro antecedente favorable al establecimiento de la industria. Luego de una serie de proyectos que no se llevaron a la práctica, finalmente se aprobaron en 1898 las primeras concesiones tarifarias para la fabricación de hilados y tejidos de lana, lavadero y tintorería a la empresa Salvo Hnos. Pocos meses después en 1899 la empresa Campomar Hnos y Cía. solicitó y obtuvo similares beneficios para el establecimiento de su fábrica.

La fábrica de paños “La Victoria” de Salvo Hnos inicia sus actividades en 1898 y en 1900 comienza a producir la planta La Nacional de Campomar Hnos y Cía. En ese mismo año ambas empresas se fusionaron con el nombre de Salvo y Campomar y Cía. La integración de ambas empresas supuso un proceso en varias etapas en el que se formalizó, en primera instancia, un acuerdo social de ambos grupos familiares, luego una sociedad integrada ya no por los grupos familiares sino por individuos y por último la fusión total en 1911. A partir de 1903 se había sumado a los dos grupos fundadores un tercer grupo inversor representado por Eduardo Soulas. En el momento de la fusión se mantiene un equilibrio entre los grupos: un 50% del capital pertenece al grupo Salvo y el otro 50% al constituido por los Campomar y Eduardo Soulas.

La unión de las dos únicas fábricas textiles existentes en el país les permitió a éstas aumentar el capital, controlar los precios en el mercado y realizar un emprendimiento mayor: en 1905 se inicia la construcción de una gran fábrica de hilados y tejidos de lana en la localidad de Juan Lacaze (Puerto Sauce)²¹. En 1909 la empresa continúa su proceso de expansión, invirtiendo en el sector de fabricación de hilados de algodón. Se asocia al grupo Dell’Acqua y Cía para establecer la fábrica La Algodonera, que a partir de 1911 pasa a ser propiedad principalmente de Salvo, Campomar y Cía.²²

En el período comprendido entre 1900 y 1912 aparecen muchos nuevos establecimientos textiles y es el sector textil uno de los de mayor desarrollo del período.²³ La primera guerra constituyó una coyuntura favorable para la rama y especialmente para

²¹ Bertino, M.(1995), p. 8.

²² Bertino, M (1996).

²³ Jacob.R.(1981), p.74

Campomar que se beneficia de la venta de uniformes para el ejército francés.²⁴

La década del veinte es, desde el punto de vista de la inversión, un período de estancamiento para la empresa Campomar. La industria textil se encuentra en una coyuntura difícil con un aumento de la competencia externa que se refleja en el crecimiento de las importaciones textiles. Como consecuencia de ello se amplía la protección al sector²⁵.

Disponemos de datos aislados sobre el personal empleado en las distintas plantas. En 1908 la empresa empleaba 800 personas y en 1912 a 1000²⁶. En la década del veinte el personal empleado en La Nacional rondaba las trescientas personas y La Industrial en 1920, según consta en las Actas de Directorio, ocupaba 468 trabajadores. La planta La Victoria, aparentemente había dejado de funcionar.

La segunda fase de expansión de la empresa se da a fines de la década del veinte. En 1928 la sociedad se disuelve y el grupo Salvo vende su parte. El mismo día se constituye la firma Campomar y Soulas, conformada por 3 partes iguales, integradas por Juan Campomar, la sucesión de José Campomar y Eduardo Soulas. Entre junio de 1929 y junio de 1930 se anexan otras tres empresas textiles y se crea la sociedad anónima. El capital social de la empresa se fija en 3 millones de pesos. La mayoría absoluta de las acciones quedan en poder del grupo Campomar y Soulas (56,2%), el resto está conformada por los grupos Forno, Bozzolo y Piana (25,3%), Alvarez Lista (10,8%) y Garcia Scarsi (7,7%)²⁷. Esta fusión realizada en medio de la crisis mundial, implica una reestructuración de la producción. Una de estas tres plantas anexadas se termina cerrando en 1931 y se consolidan otras dos plantas, ubicadas en Montevideo: La Popular y La Oriental. Existió una integración del proceso de producción entre ambas plantas: en La Oriental se lavaba la lana y se realizaban las terminaciones mientras que en La Popular se encontraban las secciones de Preparación, Hilatura y Tejeduría. En 1936 La Oriental empleaba 105 personas y La Popular 439.

Paralelamente la empresa decide concentrar una mayor parte de la producción en Juan Lacaze y La Nacional va siendo paulatinamente destinada a las funciones de depósito y ventas. A partir de 1936 se traslada la maquinaria de esta planta a Juan Lacaze. Parte del personal, especialmente directivos, técnicos y algunos obreros especializados, se trasladan también a La Industrial. El personal empleado en esta planta disminuirá de 410 trabajadores en 1934 a 105 en 1936.

II. 2 Una ciudad fabril: La Industrial de Juan Lacaze

De las seis plantas industriales que posee la firma Campomar a lo largo de su historia, la planta "La Industrial" es la de mayor concentración de personal y de más larga permanencia en el tiempo. Esta planta de 60000 metros cuadrados de terreno, está ubicada en Puerto Sauce (Juan Lacaze), en el departamento de Colonia, a unos doscientos cincuenta kilómetros de Montevideo. Se trata de una planta de plena integración vertical donde se realizaban todas las etapas de la producción, desde la clasificación hasta el empaque. La Industrial comienza su actividad en 1907 y la continúa, aunque en forma muy reducida en los últimos años, hasta 1998.

La ubicación de fábricas en lugares de escasa población o rurales para los cuales la

²⁶ Jacob, R. (1981), p. 74.

²⁷ Bertino, M. (1996), p. 32 y sigs.

fábrica se convierte en el eje de la actividad, fue una estrategia frecuente entre las empresas textiles en distintas partes del mundo. La consolidación de “ciudades fabriles” era una forma de garantizar una mano de obra fija, hábil y controlable.²⁸ Estas características de la mano de obra aparecen como especialmente relevantes en la industria textil que demanda abundante fuerza de trabajo y se consolida en una etapa temprana del proceso de industrialización en que aún no existe un funcionamiento “moderno” del mercado de trabajo. Otra ventaja adicional de la planta fuera de Montevideo es el menor costo salarial.²⁹

Este tipo de empresas se caracterizan por generar políticas asistencialistas hacia el medio. Campomar se ocupó de la construcción o cooperación en la instalación de los servicios requeridos por la población, lo que le generó una fuerte vinculación con la población de la localidad.

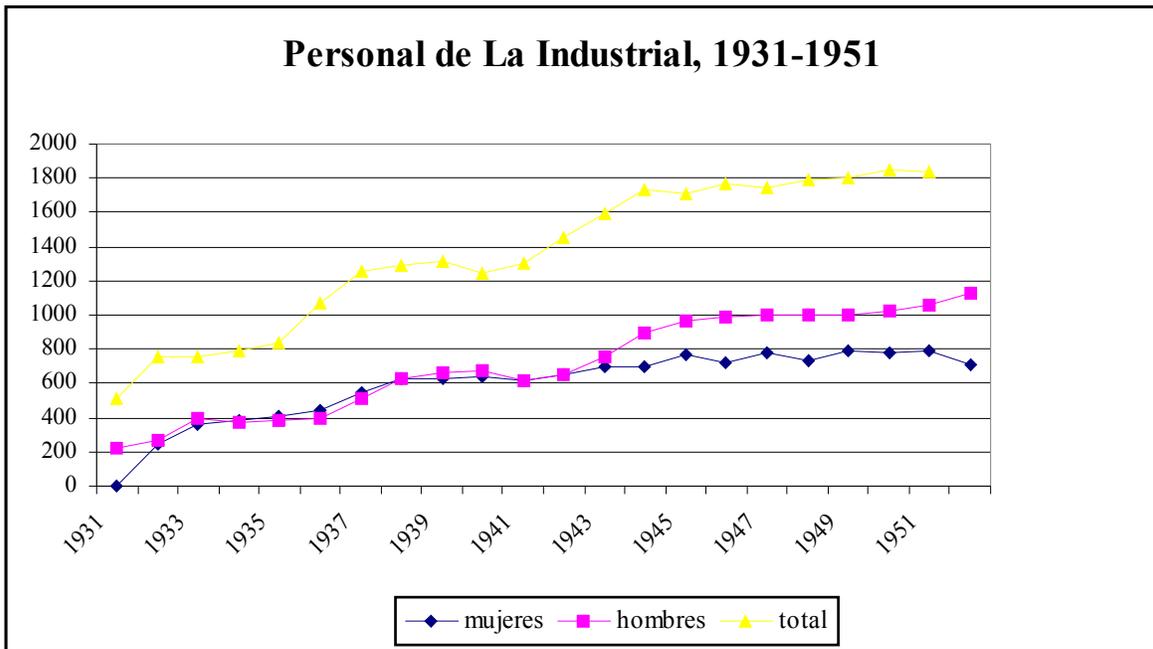
El volumen de la mano de obra empleada en la planta La Industrial de Juan Lacaze, que es la que hemos estudiado en profundidad, aumenta a lo largo de todo el período. Los dos períodos de fuerte crecimiento son los años de 1936 y 1937 en que la empresa decide concentrar la mayor parte de la producción en Juan Lacaze y el primer lustro de la década del cuarenta que se corresponde con un período de crecimiento de la empresa.

La proporción de mujeres empleadas en La Industrial varía entre un punto álgido en 1932 cuando éstas representaban el 52 % y un mínimo en 1951 de 37% (Ver Cuadro 1 en Apéndice Estadístico). Estas variaciones en la participación de la mujer en la planta se corresponden con un momento de recesión en el comienzo de los años 30 por efecto de la crisis mundial de 1929 y la menor participación en la década del cincuenta con una etapa de bonanza económica y aumento de los salarios reales.

²⁸ Von der Weid, Rodríguez Bastos: (1986), p. 158.

²⁹ Los salarios en la planta La Industrial fueron, durante todo el período, inferiores a los de las plantas de Montevideo.

Gráfico II.1



Fuente: Cuadro 1 (Apéndice Estadístico)

En 1936 la ocupación femenina en La Industrial es ligeramente inferior que en el promedio para el conjunto de la rama textil (de acuerdo a los datos del Censo Industrial de 1936) . Lamentablemente, al no disponer de datos de la ocupación diferenciada por sexo para la década del cuarenta, nos queda planteada la pregunta de si esta disminución de la participación de la mujer en La Industrial, coincidente con la mayor equiparación de su salario con el del hombre, marca una tendencia predominante en la industria textil y en la industria en su conjunto.

Cuadro II.1

Composición de la ocupación por sexo. Censo de 1936.		
Industria Textil		
	No. de trabajadores	%
Hombres	3181	45,0
Mujeres	3882	55,0
Total	7063	
La Industrial		
	No. de trabajadores	%
Hombres	515	48,6
Mujeres	545	51,4
Total	1060	

Fuente: Censo Industrial de 1936 y Planillas de trabajo en :

La presencia de menores, en cambio, es marcadamente más alta en Juan Lacaze que en la industria textil en su conjunto. Tanto la mano de obra femenina como los menores, de ambos sexos, percibían un salario inferior al del hombre. Precisamente en esto consistía el beneficio específico de contratar menores hombres, cuyas edades oscilaban entre 14 y 17 años³⁰, que podían realizar trabajos de fuerza a la par de los adultos con un costo inferior.

Cuadro II.2

Participación de los menores en la ocupación		
Industria textil		
	No. trabajadores menores	%
1936	1181	18,1
La industrial		
	No. trabajadores menores	%
1933	230	30,3
1940	305	24,5

Fuente: Carpeta “Asunto Menores” en: Archivo Campomar

II.3 La empresa y la rama: representatividad de Campomar dentro de la industria textil

Desde mediados de los años treinta en la medida en que el PBI comienza a recuperarse de la abrupta caída que provoca la crisis de 1929, la economía tiende a cerrarse y la producción se reestructura hacia el mercado interno. El sector industrial se ve favorecido por una serie de medidas de protección, fundamentalmente el aumento de las tarifas de importación y el control de cambios. Entre 1930 y 1955 la industria manufacturera crece a una tasa anual del 4,7%³¹. Este crecimiento no es homogéneo dentro del sector industrial; las ramas privilegiadas de esta primera fase del proceso de industrialización fueron aquellas que habían expandido su capacidad instalada antes de la crisis y que eran procesadoras de materia prima nacional. La industria textil lanera es una de las ramas de mayor crecimiento.

³⁰ A partir de la aprobación del Código del Niño el 06.04.1934 se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años.

³¹ Bertino, M.& Tajam, H.: (1999), p. 24

Gráfico II.2



Fuente: Elaboración propia en base a : Bertino, M & Tajam, H. (1999), p.67

En el Gráfico II.2 se identifican las distintas etapas de crecimiento de la participación del valor agregado de la industria textil en el total del valor agregado del sector manufacturero: una primera etapa entre 1930 y 1936 y una segunda entre 1940 y 1944.

Durante la II Guerra Mundial sobreviene un período que será crítico para muchos sectores de la industria, especialmente para aquellos dependientes de las importaciones. Sobre este tema existen diferentes interpretaciones: la visión que predominó en los años sesenta y setenta, fuertemente influenciada por la corriente dependientista, sostenía que el PBI y especialmente el sector industrial habían crecido en los momentos de shock externo y cerramiento de la economía; por otra parte investigaciones más recientes, desarrolladas por Bértola y Bertino³² han presentado evidencias de que las dos guerras mundiales coinciden con períodos de estancamiento del PBI.

Durante la II Guerra Mundial la demanda externa se mantiene, fundamentalmente debido a los acuerdos con el Reino Unido pero no es lo suficientemente dinámica, para mantener el nivel de actividad económica. El sector textil aparece como uno de los sectores industriales que sí logran crecer en esta coyuntura aumentando su participación en el producto. Para ello cuenta con una fuerte protección desde el Estado, especialmente a través de las tasas de cambio preferenciales que les permite aumentar las exportaciones y profundizar el proceso de sustitución de importaciones. La investigación que hemos realizado sobre Campomar aporta nueva evidencia que corrobora esta tendencia de crecimiento del sector textil durante el período bélico.

La inmediata posguerra es un período de transición en el cual se desestabilizan los mercados internacionales, afectando a los sectores industriales exportadores, entre ellos al sector textil lanero. También la producción hacia el mercado interno parece amenazada por la reactivación del mercado internacional. Hacia comienzos de la década del cincuenta, una renovada serie de medidas de protección a la industria vendrán a dar un nuevo estímulo al sector industrial. Bértola³³ señala la limitación de estas medidas –que si bien tenían un carácter más discriminado que las de la década del treinta- establecieron subsidios a las

³² Bértola, L.(1991); Bértola, L. y colaboradores (1998) y Bertino, M.& Tajam, H.: (1999)

³³ Bértola, L. (1991), p. 234.

exportaciones de productos de poco valor agregado pero no afectaron las decisiones de inversión. En este contexto algunas ramas industriales –entre estas la textil– experimentarían un crecimiento de corto plazo pero que no logrará escapar a la crisis de mediados de los cincuenta, provocada por la caída de los ingresos de las exportaciones.

La empresa Campomar es la primera de las fábricas textiles en el Uruguay y se mantiene, a lo largo de los 100 años de su existencia, como una de las fábricas más importantes de la rama. Su importancia en el período de estudio podemos medirla en términos de la ocupación y de su participación en el valor agregado del total de la rama.

Cuadro II.3

<i>Evolución del número de trabajadores</i>			
	Campomar	Ind. Textil	
	A	B	A/B
1936	2002	7063	28,3
1942	2371	9126	26,0
1951	2607	20662	12,6

Fuente: Campomar: Planillas de Trabajo en: Archivo Campomar
Ind. Textil: Millot, Silva y Silva (1973), cuadros 8 y 9 (Apéndice Estadístico) y Censo textil de 1951.

Cuadro II.4

Valor agregado bruto de la empresa Campomar y del conjunto de la industria textil, 1935,1949. (Pesos corrientes)			
	Campomar	Ind. Textil	
	A	B	A/B
	Miles de pesos	Miles de pesos	
1935	2395	6183	38,7
1936	2487	6411	38,8
1937	2323	7240	32,1
1938	1789	8062	22,2
1939	2236	8852	25,3

1940	2293	8350	27,5
1941	3009	11671	25,8
1942	4518	12971	34,8
1943	5976	15303	39,0
1944	6475	18838	34,4
1945	7794	23460	33,2
1946	8607	28256	30,5
1947	9535	30613	31,1
1948	10808	37876	28,5
1949	9686	44205	21,9

Fuente: Columna A: Cuadro 15 (Apéndice Estadístico)
Columna B: Bertino, M. & Tajam, H. (1999), p. 66

Campomar representa aproximadamente un 39 % del valor agregado bruto de la industria textil en 1935 y 1936. Entre 1938 y 1942 este porcentaje desciende marcadamente. La explicación de este descenso podría estar, en parte, en la apertura de nuevas fábricas textiles. En los comienzos de la década del treinta se crean las empresas S.A.Fabril, Fibra Vegetal, Textil Uruguaya, El Telar de Martínez Reyna e ILDU. Esta última es la de mayor envergadura. Durante la década del treinta muchas de estas empresas autorizan la modificación de estatutos para poder ampliar su capital.³⁴

El año de 1938 es un año especialmente complicado: se aprueba la “Ley de revalúo” que significó una devaluación de un 62% y se introducen por primera vez cambios diferenciados para importaciones y exportaciones. Las medidas adoptadas que perjudicaron en primera instancia a los sectores exportadores pueden haber perjudicado las exportaciones de Campomar.³⁵ Paralelamente la inestabilidad de la moneda puede haber provocado una retracción en el mercado interno. En ese año se produce una fuerte caída de la producción de la empresa que es ligeramente compensada por una caída también del precio de la materia prima. (Producción estimada: ver cuadro 4 e índice de precios de la lana en cuadro 3 del Apéndice Estadístico).

Los cinco primeros años de la década del 40’ representan una coyuntura favorable en la que el valor agregado de la empresa Campomar vuelve a aumentar su participación en el conjunto de la industria. Estos años coinciden con un momento de gran expansión de la empresa³⁶. Nos preguntamos si esto puede deberse a que Campomar se haya beneficiado más fuertemente que otras empresas de la rama de las ventajas de la política de protección a

³⁴ Inscripción y modificación de estatutos de empresas textiles (Información brindada por el Prof. Raúl Jacob):
S.A. Fabril Uruguaya, 1931: \$ 120.000; 1936: \$600.000; 1942: \$1:000.000
 Diario Oficial, 23 de marzo de 1931, pp.2430-32c., 5 de agosto de 1936, p.891c., 16 de marzo de 1942, p.1775c.

S.A. Textil Uruguaya (Staverlynck) 1932: \$ 60.000, 1934: \$120.000, 1936: \$360.000, 1944: \$1:200.000
 (Diario Oficial, 28 de octubre de 1932, p.820 c.; 30 de julio de 1934, p.3013c; 7 de mayo de 1936, p.1011c., 27 de mayo 1944, p.1408c.)

El Telar (Manuel Martínez Reina) 1933: \$200.000, 1943: \$3:000.000
 (Guía de Comercio, No. 127, p.21, Diario Oficial, 9 de diciembre de 1943, p.2113c.)

ILDU S.A., 1933: 1: , 1936: 3:000.000
 Diario Oficial, 17 de mayo de 1933, p.1054c., 1 de julio de 1936, p.19c.)

Fibra VEGETAL S.A. 1938:\$ 1:000.000
 (Diario Oficial, 20 de abril de 1938, p. 458c.)

³⁵ Nahum, et alt. : (1998), p. 56 y Millot, Silva y Silva (1973), p. 95-96

³⁶ Este tema será trabajado en profundidad en el capítulo 3.

la industria textil o haya logrado en la coyuntura bélica concretar muy buenos negocios con el exterior. También debe señalarse que el conjunto de la industria textil, engloba su sector lanero y algodónero, con comportamientos posiblemente diferenciados durante este período.

Durante este período la empresa participa con volúmenes crecientes en las exportaciones textiles uruguayas hacia diversos destinos entre los que se cuentan Gran Bretaña, Estados Unidos y algunos países latinoamericanos. Al respecto una publicación de la empresa refiriéndose a las exigencias de la coyuntura bélica hacia la industria textil uruguaya planteaba:

*“Inesperadamente apareció una apremiante corriente de pedidos desde lugares que pocos años antes hubiera sido imposible siquiera imaginar. Porque ni la mentalidad más optimista pudo soñar nunca que el Uruguay exportase hilados y tejidos a Gran Bretaña, y sin embargo esa es la realidad de hoy”.*³⁷

En estos años –resalta la misma publicación de Campomar- no solamente aumenta la demanda de textiles desde el exterior, sino que también se diversifica abarcando productos de mayor valor agregado:

*“Nuestra industria es pues una importante y firme consumidora de la lana y es también, fundamentalmente, factor de progreso económico y social para el país, pues además de cubrir las necesidades normales del consumo interno, produce un excedente que le permite la exportación de paños, en sus diversas calidades y tipos, frazadas finísimas, hilados, lana en tops, etc., con los consiguientes beneficios que derivan del intercambio comercial.”*³⁸

Luego hacia el final de la década del cuarenta la participación del valor agregado de Campomar en el del conjunto de la industria decrece. Se trata de un período de enlentecimiento del ritmo de crecimiento de la empresa, en un momento de incertidumbre en la política de protección, y en el cual se incorporan nuevas empresas de gran volumen a la rama. Esto último puede constatarse en el crecimiento de la ocupación que se produce entre 1942 y 1951.

Nos quedan planteadas muchas interrogantes acerca de la participación de la empresa en el conjunto de la rama textil. Probablemente los datos contengan imprecisiones e inevitables márgenes de error que esperamos puedan ser corregidos por futuras investigaciones. Mis preguntas con respecto a este proceso se centran en dos subperíodos. El primero es el de la segunda mitad de la década del treinta, en el cual se produce, como ya hemos mencionado, una caída de la participación de la empresa en el conjunto de la rama. Las causas no quedan del todo dilucidadas. El segundo es el controvertido período de la II. Guerra durante el cual, la evidencia es clara, la empresa Campomar experimenta un gran crecimiento, que supera el de sus competidores. Nuestros datos no nos permiten establecer con seguridad cuáles fueron sus ventajas específicas. Seguramente estas y otras interrogantes podrán ser contestadas en la medida en que se realicen similares estudios de empresas en esta rama.

³⁷ Campomar: **Dejemos hablar a los hechos**, sin numeración de página

³⁸ *Ibidem*

CAPITULO III: LA DINÁMICA DE LA EMPRESA EN EL PERÍODO

Las fuentes que tenemos para estudiar la dinámica de Campomar son en su mayoría documentos pertenecientes al sistema contable de la empresa. La preocupación por parte de la administración y la dirección de la empresa por generar información específica del desempeño productivo recién se encuentra en etapas posteriores al de nuestro período de estudio. Durante esta etapa, hemos encontrado pocos materiales que reflejen un control interno de la empresa destinado a la planificación y la toma de decisiones respecto de la producción y el proceso de trabajo. A partir de mediados de la década del cincuenta la situación cambia, aparece documentación con otro tipo de información: informes de auditorías técnicas contratadas por la empresa, estimaciones de costos de producción y de ganancias por producto, relevamientos del rendimiento y estado de la maquinaria disponible, etc.

No sabemos qué proporción del material original es el que se ha conservado en el archivo y si éste comprende la parte fundamental del sistema de control e información interna de que disponía la empresa. Mi presunción es que el material que sobrevivió refleja el registro sistemático de la empresa y que no existieron otras formas de registro interno por lo menos de manera continua en este período. Fundamento mi presunción en primer lugar, en el hecho de que los libros contables eran, por sus características físicas, difíciles de deteriorar o de perder: son grandes colecciones de voluminosos tomos forrados en cuero. Dado que las colecciones existentes, salvo faltas aisladas de tomos, se encuentran en bastante buen estado de conservación, parece difícil que hayan desaparecido colecciones enteras. En segundo lugar, realicé abundantes averiguaciones con Miguel Campomar (ex propietario y ex directivo) y con altos empleados de la Administración en procura de datos sobre otro tipo de registro referido a la producción y sus características y no supieron darme pistas en este sentido. Finalmente pienso que, de no existir interés en divulgar la información sobre la empresa, no sería precisamente este tipo de información, la que interesaría mantener en un ámbito de reserva.

Mi impresión es que durante el período de estudio la directiva de la empresa no visualizaba la necesidad de generar y procesar información específica para ser utilizada en el monitoreo y planificación de la producción. El acopio de información de Campomar durante este período aparece dominado por la lógica de la contabilidad financiera.

Los informes financieros públicos se vuelven una necesidad en la medida en que la industria se vuelca hacia el mercado de capitales para su financiamiento.

El proceso de generar información para el mercado financiero y para los informes financieros públicos ha sido estudiado para Estados Unidos como un proceso que reorienta la generación y recopilación de información al interior de las empresas. Durante el siglo XIX y comienzos del XX –señala Johnson³⁹– este proceso no aparecía como una necesidad ya que las empresas generalmente estaban dirigidas y administradas por sus propios dueños que conocían a fondo el negocio y sus clientes. La necesidad de comunicarse con financiadores externos obliga a una reestructura de las formas de organizar la información

de la empresa.

En una primera etapa el relevamiento de datos tenía como objetivo generar información destinada a la toma de decisiones a nivel de la organización del trabajo de los individuos y de las áreas de trabajo de la empresa. En una segunda etapa, los informes destinados al financiamiento externo invaden y distorsionan la información que las empresas utilizaban para tomar decisiones a nivel productivo.

En Estados Unidos, al igual que en Uruguay, los informes financieros contienen básicamente dos ítems: el Balance y la Cuenta de Pérdidas y Ganancias. Johnson⁴⁰ considera que la adopción de las reglas que impone este sistema tiene dos tipos de consecuencias en las características de la información que generan:

- Los costos de la empresa pasan a ser clasificados de acuerdo a la organización de los negocios (compras, producción, ventas, administración y finanzas). Estas categorías representan, generalmente, el esquema organizacional de la empresa pero no se corresponde con las áreas o actividades de trabajo que generan estos costos. Los costos, clasificados de acuerdo a la contabilidad financiera no necesariamente aportan la información relevante para la toma de decisiones en la esfera de la producción. La unidad de análisis de los informes financieros es la empresa como un todo; esto implica que no se desagrega la información por producto.
- Las reglas de la contabilidad vigente implican considerar los costos de producción siempre referidos a un determinado período de tiempo, generalmente un año, y éstos son imputados al ingreso generado en ese mismo período. Esto crea distorsiones de los costos en los productos no terminados o no vendidos en el período que no son evaluados al costo histórico (en el momento en que fueron producidos) sino al precio de mercado en ese año.

Una dificultad adicional, que aumenta las distorsiones de información sobre las características de la producción, es la de desagregar los costos por producto, procedimiento que resulta relativamente sencillo para los costos directos tales como materia prima, otros insumos y trabajo, pero no así para los costos indirectos de producción.

Un criterio similar de generación de datos parece haber imperado en Campomar, donde la ausencia de información continua sobre la evolución física de la producción, de su calidad técnica, de los costos por producto reflejan una actitud poco dinámica de parte de la empresa en cuanto a la reducción de costos o al análisis de las formas de incrementar la productividad.

En la empresa Campomar la aparición de información contable más completa y continua coincide, a comienzos de la década del treinta, con la nueva composición de capitales de la empresa. Entre 1929 y 1930 la Compañía Campomar y Soulas, propiedad de tres dueños, se constituye en una sociedad anónima, donde el grupo Campomar y Soulas mantiene el 56,2% de las acciones pero integra también a otros grupos de accionistas. A partir de la constitución de la empresa en una sociedad anónima ésta deberá por ley realizar balances sobre la situación financiera⁴¹.

Esta forma de organización de la información que predomina hasta los años cincuenta dificulta el estudio la dinámica de la empresa, ya que no se dispone de series sobre evolución del volumen físico de la producción, ni de información desagregada por producto.

⁴⁰ Johnson, T. (1991), op.cit..

⁴¹ Ley del 26 de febrero de 1919 en : RNLD

Como se desprende de lo dicho hasta acá, son muchos los factores que influyen en las decisiones de una empresa en cuanto a la forma de recolectar y calcular la información sobre costos y beneficios. Sin duda pesan determinantes tales como las recomendaciones de los profesionales, disposiciones legales, así como otras determinantes más indirectas tales como la organización de los mercados en los que se distribuyen los productos de esa empresa. En la medida en que las empresas diversifican su producción y deben adaptarse a un mercado más competitivo, los requerimientos hacia el sistema de información se vuelven más exigentes a los efectos lograr una mayor eficiencia de la producción y mayor competitividad.

III.1. La producción y las ventas

La venta de Campomar estaba constituida por casimires, géneros, lanas e hilados, frazadas y otros productos. No se dispone de información sobre la distribución de las ventas por artículo durante el período de estudio.⁴²

Dadas las características del tipo de relevamiento de datos que realizaba la empresa, fundamentalmente orientado a la esfera financiera y que cuenta con las limitaciones que hemos comentado, no se ha conservado ninguna fuente donde se registrara de manera sistemática la producción de la empresa. Al no disponer de una fuente directa para elaborar un índice de volumen físico de la producción de Campomar para el período, hemos debido dar diferentes pasos para estimar su evolución.

1.a Metodología y fuentes para la estimación de la producción en Campomar

La estimación anual del volumen físico de la producción en la empresa fue realizada en base a las ventas más las variaciones de las existencias de materia prima, productos semiterminados y productos terminados de la empresa.

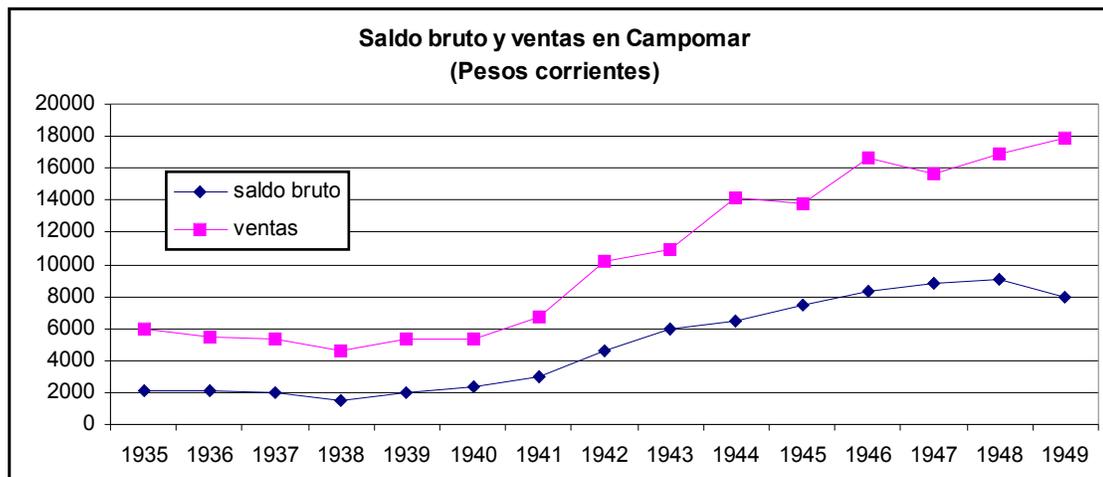
A los efectos de homogeneizar la información de estos dos tipos de fuentes se consideraron períodos anuales comprendidos entre el 1 de agosto y el 31 de julio del año siguiente, que son los que se utilizan en los Balances y Cuenta de Pérdidas y Ganancias.

La estimación incluyó los siguientes pasos:

- **Ventas:** El archivo contiene diversos registros de las ventas. Para la estimación se utilizó el Libro Resumen de Ventas que lleva un registro mensual de las ventas de la empresa. Esta información está expresada en pesos corrientes.
No se tenía total certeza de si esta fuente abarcaba la totalidad de las ventas de la empresa. Como forma de validar esta información se la comparó con el "Saldo Bruto de las Ventas", registrado en la Cuenta Anual de Pérdidas y Ganancias de la empresa. Este rubro comprende los beneficios obtenidos de las ventas (ventas menos costos de producción, básicamente costos de materia prima y salarios correspondientes a la producción de las mercancías). Esta información está expresada en pesos corrientes.

⁴² En 1958 los ingresos por ventas se distribuían de la siguiente forma: 30.7% de casimires, 25.4% de géneros, 20.85 de lana e hilados, 12.1 % de frazadas y 11% de otras ventas.

Gráfico III.1



Fuente: Cuadro 2 (Apéndice Estadístico)

El gráfico muestra la evolución de los dos indicadores de fuente distinta. Existe una correlación alta entre ambas variables. ($R^2 : 0.96$)

Otra prueba de consistencia para probar si el registro de esta fuente realmente equivalía a las ventas totales de la empresa fue sumar al saldo bruto, el costo de la masa salarial y la estimación del costo de la materia prima⁴³. A partir del resultado de estas pruebas podemos concluir que el saldo de ventas más los costos salariales y el costo estimado de materia prima se aproximan considerablemente al monto que registra esta fuente.

- Stock: las ventas pueden no ser una aproximación adecuada de la producción si existen variaciones no proporcionales del stock. Esta última información se tomó de los balances anuales. El ítem incluye materias primas, materiales de almacén, artículos en fabricación y fabricados, mercaderías en tránsito y para la venta. El procedimiento utilizado fue sumar a los resultados de las ventas las variaciones del stock. Esta información está expresada en pesos corrientes.
- Deflación: para obtener una serie en valores constantes de la evolución del indicador de producción, se deflataron los valores a pesos corrientes por un índice ponderado de precios. Los componentes de este índice fueron los básicos del costo de producción: el precio de las materias primas (lana) y del costo de la mano de obra (salario nominal medio en Campomar) y precios de los productos finales de la industria textil.
La estructura del índice está compuesta en un 50% por el índice de precios de los costos de producción y en otro 50% por los precios de los productos terminados.

A su vez el índice de precios de los costos está ponderado de acuerdo a las variaciones anuales de la participación del costo de la materia prima y la mano de obra en

⁴³ El detalle de los cálculos realizados se expone en el punto 5 de este capítulo.

los costos estimados de producción de acuerdo a datos de la empresa.

El otro 50 % de este índice de precios está compuesto por los precios de los productos de la industria textil. Este índice fue tomado del trabajo de Bertino y Tajam ⁴⁴ quienes a su vez incorporan datos del censo de 1936 empalmados con la serie de Millot, Silva y Silva ⁴⁵. Esta última serie está compuesta por un índice ponderado de precios de materias primas y productos terminados (diversos tipos de lana y algodón, arpillera y casimir) y para el período 1947-1949 por el índice de precios de la vestimenta.

La serie de valor real de producción estimada a partir de las ventas y las variaciones de stock depende directamente de la representatividad de este índice de precios.

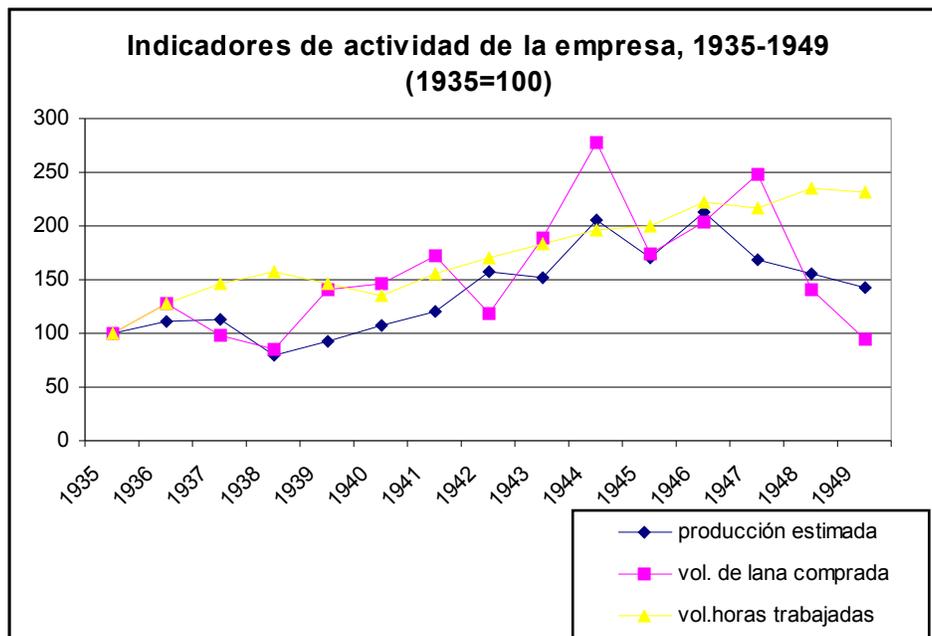
A su vez la estimación de valor de las materias primas, productos en fabricación y fabricados que componen el stock presenta las limitaciones propias del desfazaje entre los costos en el momento en que fueron producidos y en el momento en que fueron evaluados a los efectos del balance. La ventaja de utilizar un indicador de valor de la producción sobre una medida física de la producción es que esta última no captura la mejora en la calidad de los productos y lleva a una subestimación de la evolución de la productividad.

En el Gráfico III.2 se presenta la evolución de la producción estimada en esta investigación comparada con otros indicadores de la actividad de la empresa: el índice del volumen anual de compras de lana y de las horas trabajadas.

⁴⁴ Bertino, M y Tajam, H. (1999), p.66-67.

⁴⁵ Millot, Silva y Silva (1973),pp. 209-210.

Gráfico III.2



Fuentes: Serie de producción real: Cuadros 3 y 4 del Apéndice Estadístico .
Serie de volumen de lana comprada: Cuadro 5 del Apéndice Estadístico.
Serie de volumen de horas trabajadas: Cuadro 6 del Apéndice Estadístico.

Las distintas estimaciones arrojan resultados dispares: mientras que la serie del volumen de horas trabajadas muestra un crecimiento gradual, sin grandes altibajos, las series de volumen de lana comprada y la de producción fluctúan fuertemente.

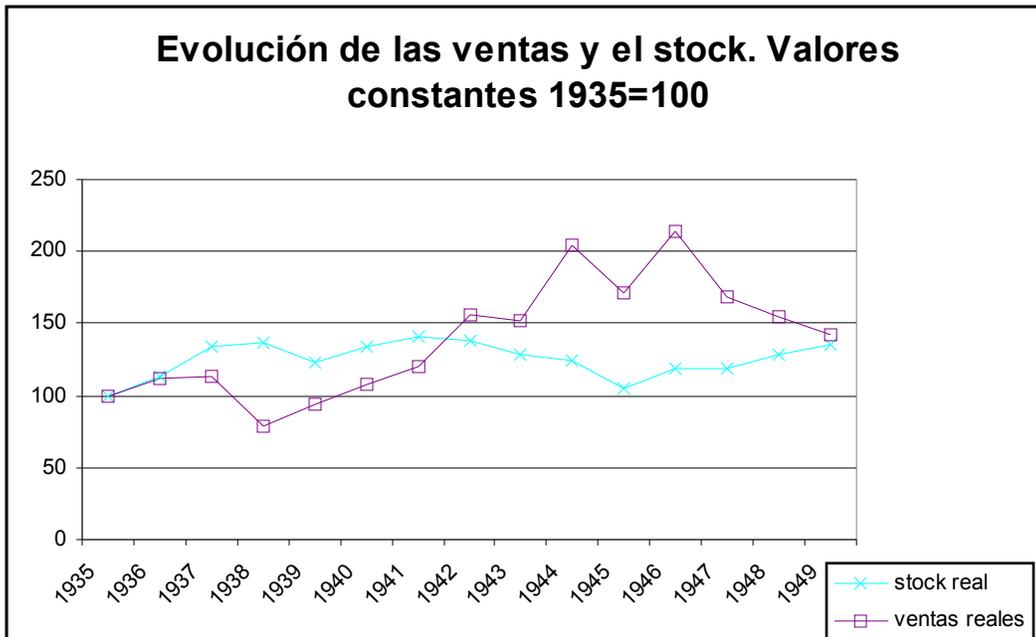
El volumen de lana adquirida anualmente es, para una industria como la textil, que no trabaja con materia prima perecedera, un indicador indirecto de la actividad anual, ya que la empresa puede optar por variaciones en el volumen de compra de materia prima en función de determinadas expectativas de evolución de los precios. De todas formas, esta posibilidad está siempre condicionada por la disponibilidad de capital para realizar compras anticipadas.

Otra limitante es que el avance tecnológico de la industria textil lleva a un aprovechamiento cada vez mayor de la materia prima, aspecto que este indicador no refleja. A pesar de ello la tendencia de esta serie se aproxima a la de producción estimada.

La serie de volumen de horas trabajadas tiene una evolución algo diferente, sobretodo hacia el final de la década del cuarenta, ya que no acusa una caída pronunciada como las otras dos series. De todas maneras, a partir de 1946, el número de horas trabajadas no continúa su ritmo de crecimiento gradual, sino que se estanca.

Las variaciones de stock no parecen ser la causa de las fluctuaciones de la serie de producción. Si comparamos los desempeños de estas dos variables de forma separada (Gráfico III.3) resulta que el stock se mantiene relativamente constante durante todo el período siendo las ventas las responsables de las oscilaciones.

Gráfico III.3



Fuentes: Cuadro 4 (Apéndice Estadístico)

La evolución de la producción de la empresa atraviesa tres subperíodos fuertemente diferenciados:

Cuadro III.1

<i>Tasas de crecimiento de la producción en valores constantes</i>	
Período completo 1935-1949	2,5
Etapas de la evolución de Campomar	
1935-1939	-1,7
1939-1946	10,6
1946-1949	4,5

Fuente: Elaboración propia en base a la estimación de producción en: Cuadro 4 (Apéndice Estadístico).

Entre 1935 y 1939 el crecimiento de la producción se desacelera, crece explosivamente durante el período de la II Guerra y experimenta una caída en la posguerra.

Estancamiento en los '30

En los primeros años de la década del treinta la empresa está sufriendo aún el impacto de la crisis de 1929 que afectó la demanda y creó dificultades para la adquisición de materiales importados, a través del contralor para la compra de divisas establecido en 1931. En 1930 Campomar acababa de realizar una fusión que implicaba la incorporación de tres fábricas textiles laneras y la duplicación de su capital. La crisis no afectó inmediatamente a la industria pero sí lo haría en los años posteriores.⁴⁶

En este contexto podemos suponer que el punto de partida de nuestro período de observación es un momento donde todavía se sienten los efectos de la depresión.

Para la industria textil en su conjunto las décadas del treinta, el cuarenta y la primera mitad de los cincuenta son un período de gran expansión. Entre 1930 y 1954 el textil es el tercer sector en importancia en cuanto a su participación en el valor agregado bruto del conjunto de la industria manufacturera. El primer sector es la industria de alimentos (incluyendo la carne) y el segundo la industria de la bebida.⁴⁷

El período entre 1930 y 1938 está pautado aún por las consecuencias de la crisis contrarrestado por la serie de medidas de protección a la industria nacional que se instrumentan durante este período. El encarecimiento de los productos importados estimuló un intenso proceso de sustitución de importaciones que lleva a una fuerte caída de las importaciones de hilados y tejidos de lana entre 1929-31 y 1935-37 y a su total desaparición en 1941-42.⁴⁸

La rama textil muestra un mayor dinamismo en este período que el conjunto de la industria. En el período 1930-1939 mientras que la industria crece a una tasa acumulativa anual de 5,7%, la rama textil lo hace a una tasa de 13,6 % acumulativo anual y su participación en el producto de la industria se duplica.⁴⁹ También aumentaron las exportaciones, dentro de la lana exportada un 4% correspondía en 1930 a productos con algún proceso de manufactura, en 1938 el porcentaje se había elevado a 20%.⁵⁰

Son pocos los datos de que disponemos para desagregar la industria textil entre su sector lanero y algodónero. La importancia de esta desagregación reside en las significativas diferencias en la producción de estas dos subramas. La industria algodónera depende de materia prima importada y está condicionada por el tipo de cambio y por las tarifas aduaneras que se apliquen a esta materia prima y a los productos elaborados con ella. El porcentaje de valor agregado de la industria algodónera es menor que el de la industria textil lanera. Esta última rama, en los años treinta, se expande tendiendo a captar una porción creciente del mercado interno.

La tasa de crecimiento sectorial del valor agregado del sector textil lanero (a precios de 1936) es de 12,6 para todo el período. Desagregando por subperíodos se denota un importante impulso entre 1930 y 1936 (tasa de crecimiento de 23,6 % anual), un enlentecimiento entre 1936 y 1939 (cuando creció a un 0,6% anual) y un nuevo empuje entre 1939 y 1943, creciendo al 6,8% anual.⁵¹

Los años de la década del treinta para los que disponemos de información (1934-

⁴⁶ Bertino, M. (1995), p. 26 y sigs.

⁴⁷ Bértola, L., (1991), Cuadros IV.4 (p.181) y VII.3 (p.205).

⁴⁸ **Anuarios Estadísticos**

⁴⁹ La estimación de las tasas de crecimiento la he realizado en base a los datos de Bértola, L.: (1991), p. 181

⁵⁰ Millot, Silva y Silva, (1973), p.103-104.

⁵¹ Bértola, L. (1991), p. 183.

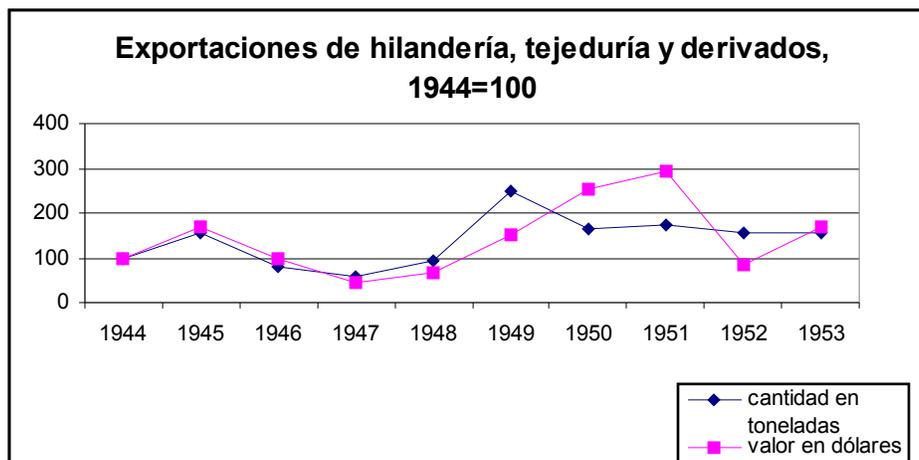
1939) no permiten observar el eventual crecimiento que pudo haberse producido luego de la crisis de 1929-1930. En 1938 el valor de las ventas de la empresa disminuye, en este año, como ya se ha mencionado en el capítulo II de este trabajo, la ley de revalúo afecta los ingresos del sector exportador y vuelca a todas las empresas textiles a competir más fuertemente en el sector interno. Si bien estimamos que las exportaciones no constituían todavía un componente demasiado importante de la demanda del sector textil, este factor podría estar pesando en esta caída coyuntural de ese año. Hasta 1939 la producción de la empresa no experimenta crecimiento. Es recién a comienzos de la década del cuarenta que Campomar logra un importante crecimiento de su producción.

El auge de la 2ª Guerra

Para el sector textil lanero la 2ª Guerra Mundial es una coyuntura favorable tanto para acrecentar su participación en el mercado interno como para su incorporación al mercado exportador. Las exportaciones de la industria textil comienzan a incrementarse en 1941, constituyendo los principales rubros exportados los tops⁵², los hilados y los tejidos de lana.

Las exportaciones textiles crecen bajo el estímulo de la protección estatal a través de la política cambiaria. Durante el conflicto bélico los tops van a verse favorecidos por un tipo de cambio especial que les permitía a los exportadores cambiar el 70% de las divisas en el mercado libre, que ofrecía un tipo de cambio superior en aproximadamente un 26 % del regulado. Esta disposición desaparece una vez finalizada la guerra en el año 1946.⁵³

Gráfico III.4



Fuentes: Cuadro 7 (Apéndice Estadístico)

La empresa parece haber participado de la expansión del sector que se produce durante la 2ª Guerra Mundial. La producción de Campomar participa en las exportaciones

⁵² Tubos de lana peinados para ser usados como insumos de las hilanderías y tejedurías.

⁵³ Bértola, L.(1991), p. 214

tanto de tops como de hilados y tejidos. Si bien no disponemos de la distribución de los volúmenes de producción destinada al mercado interno y a las exportaciones de la empresa, algunas informaciones dan cuenta de su importancia. Una publicación de la empresa en este período afirmaba que:

*“Nuestras exportaciones de lana han llegado a representar el 53% del total exportado por el Uruguay en un año. Y como lo hemos dicho, allí donde antes llegaban sólo nuestras lanas, también arriban hoy nuestros hilados y tejidos”.*⁵⁴

La inestabilidad al fin de los ‘40

Inmediatamente después de finalizada la guerra, la industria textil lanera sufre las consecuencias de una mayor apertura de la economía. Esto afecta tanto a las exportaciones como al mercado interno. Durante la Guerra Mundial, la industria textil se había especializado en productos hechos de un tipo de lana gruesa destinados a los ejércitos. Finalizado el conflicto estos mercados se contraen. A su vez los productos nacionales pierden competitividad en el mercado interno como consecuencia de la liberalización comercial. Entre 1944/46 y 1947/49 las importaciones de productos textiles se duplican.⁵⁵

La nueva situación internacional es vista con preocupación desde la dirección de Campomar:

“Hemos entrado en el período de indecisión y de lucha, consecuencia de la terminación del ciclo inmediato de post-guerra y el resurgimiento mundial de la industria que ha entrado a competir con la de nuestro país.

*No obstante las condiciones de solidez de la industria nacional, las actividades han sufrido en un principio, como consecuencia del pesimismo de los consumidores nacionales y la creencia de una devaluación de las mercaderías, derivada de la esperada caída de precios de las materias primas y de la universal desvalorización de la moneda”.*⁵⁶

La caída que denotan la producción y las ventas de la empresa Campomar entre los años 1946 y 1949 reflejan este proceso. Una vez superada esta coyuntura posbélica tanto las exportaciones como las ventas en el mercado interno van a experimentar una importante recuperación.

En esta etapa se conjugan una caída de las ventas y de la producción con un aumento de los costos de producción por el aumento del costo salarial y del precio de la lana.

Como consecuencia de la reducción de la producción lanera a nivel internacional, el precio de la lana aumenta de manera sostenida entre 1934 y 1950/52. En el Uruguay especialmente entre finales de la década del cuarenta y principios del 50 se acelera el aumento del precio de la lana. (Ver cuadro 5 del Apéndice Estadístico).

En 1946 la Memoria de la empresa Campomar denota preocupación por la elevación

⁵⁴ **Dejemos hablar a los hechos.** Sin número de página, capítulo “Mirando el porvenir”.

⁵⁵ Bértola, L. (1991), p.213.

⁵⁶ Memoria del Balance General al 31 de julio de 1949 en: Archivo Campomar

de los costos de producción, determinados por el aumento de los precios de las materias primas, de los impuestos y los salarios. Si bien se informa de un mantenimiento del ritmo de producción y un ligero aumento de las ventas, se abandona el tono más optimista de informes anteriores.

La caída de las exportaciones que registra el sector textil lanero en la coyuntura posbélica tiene explicaciones también domésticas. Entre 1946 y 1948, el Estado reduce gradualmente su intervención en favor de la industria exportadora de tops. A partir de 1949 en el marco de una política industrialista más coherente se retoman y se acrecientan estos beneficios. La política cambiaria apuntaba a una redistribución del excedente generado por la brecha existente entre el precio internacional en aumento y el costo de producción estable.

La caída que se observa en la producción de Campomar entre 1946 y 1949 parece responder a estas turbulencias en la política de protección industrial para una rama que era altamente dependiente de ésta. Si bien en 1949 las exportaciones de la industria textil uruguaya se encuentran nuevamente en alza, los datos de nuestra serie de producción siempre recogen, al igual que los balances, la información de agosto a julio. De ahí que los datos que figuran como 1949, representan el período 1° de agosto de 1948 a 31 de julio de 1949.

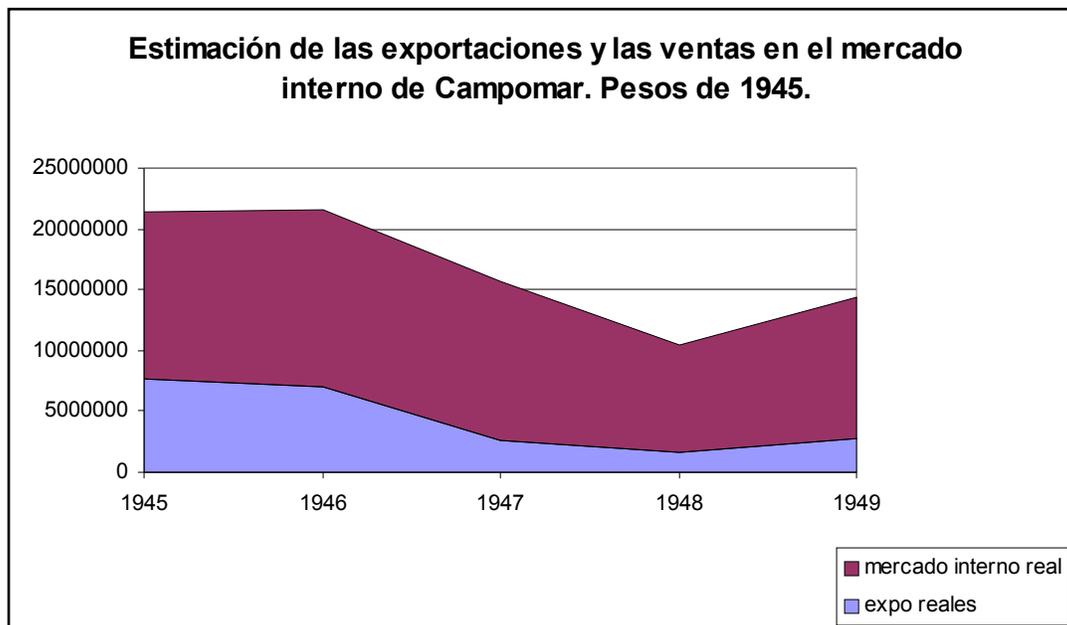
Las Memorias de la empresa reflejan la preocupación por la reducción de las medidas de protección a la exportación de tops. En la Memoria de 1949 se manifiesta la expectativa de aumentar las exportaciones basada en las nuevas medidas económicas que permiten “*confiar con más optimismo en que se despeje la solución favorable del ambiente industrial*”.⁵⁷

Con el objetivo de explicar las características de esta coyuntura buscamos en el Gráfico III.5 realizar una estimación del impacto de la caída del valor de las exportaciones en las ventas de la empresa, suponiendo que las exportaciones hubieran representado el 53% del total exportado por el país, tal como lo afirmaba la empresa⁵⁸. Para este ejercicio tomamos los datos de ventas de la empresa del 1° de enero al 31 de diciembre de cada año de manera de hacerlos comparables a los registros de las exportaciones.

Gráfico III.5

⁵⁷ *Ibidem.*

⁵⁸ **Dejemos hablar a los hechos**, op. cit.



Fuente: Cuadro 8 (Apéndice Estadístico)

Las preocupaciones y las demandas de la empresa giran en torno a estas dos variables vitales para su rentabilidad: la evolución de los costos y de la protección estatal.

La Memoria de 1948 señala que:

*“El encarecimiento de la producción debido a todo tipo de factores, especialmente los que se derivan de los movimientos de mejoramiento social, los impositivos y los que se relacionan con las divisas necesarias para la importación y exportación, han influido en los precios de compra y han dificultado la corriente de exportación que, en años anteriores, nos había facilitado el incremento de la fabricación”.*⁵⁹

III.2. La inversión en maquinaria

La inversión de una empresa puede abarcar el incremento de bienes de capital (maquinaria) el de las inmovilizaciones, así como también las existencias en materia prima, bienes intermedios o acabados.⁶⁰

En el marco de esta investigación nos interesa analizar el nivel de la inversión en maquinaria, entendiendo a esta como un indicador aproximado de cambio tecnológico. El incremento de la inversión en maquinaria conduce al aumento de la productividad y por lo tanto del producto.

El período de estudio abarca dos décadas inmersas en el contexto de un proceso de

⁵⁹ Memoria del Balance General al 31 de julio de 1948 en: Archivo Campomar

⁶⁰ J. Nadal. (1992), p. 220.

industrialización intensa, en el cual el sector textil, en particular, experimenta una importante evolución e incrementa su participación en el conjunto del producto del sector industrial .

Al comparar los datos del Censo Industrial de 1936 con los del Censo textil realizado por el Departamento de Investigaciones Económicas del Banco de la República en 1960, se observa una intensificación del factor capital en la industria textil. Para el conjunto de esta industria, mientras que la participación de los sueldos en el valor agregado disminuye en el período de un 44% (1936) a 34% (1961), el valor de la maquinaria en relación al del valor agregado aumenta de 5% (1936) a 24%(1961).⁶¹ Las facilidades otorgadas a la importación de maquinarias, las favorables condiciones de cambio para las exportaciones y el elevado costo de la mano de obra estimularon un aumento de la inversión en maquinarias. En el sector lanero de la industria textil la mayor innovación de este período es la sustitución de los telares manuales por los telares mecánicos y la incorporación de peinadoras para los tops.

Años más tarde al suprimirse las medidas de protección a la industria, el sector quedaría con una capacidad de producción excesiva para la demanda existente. Los datos indican un empeoramiento de la relación producto-capital fijo de la industria textil con respecto al conjunto de la industria entre 1936 y 1960. En la década del sesenta, desaparecida la coyuntura favorable para las exportaciones textiles, el sector utilizaba solamente un 45% de su capacidad de producción.⁶²

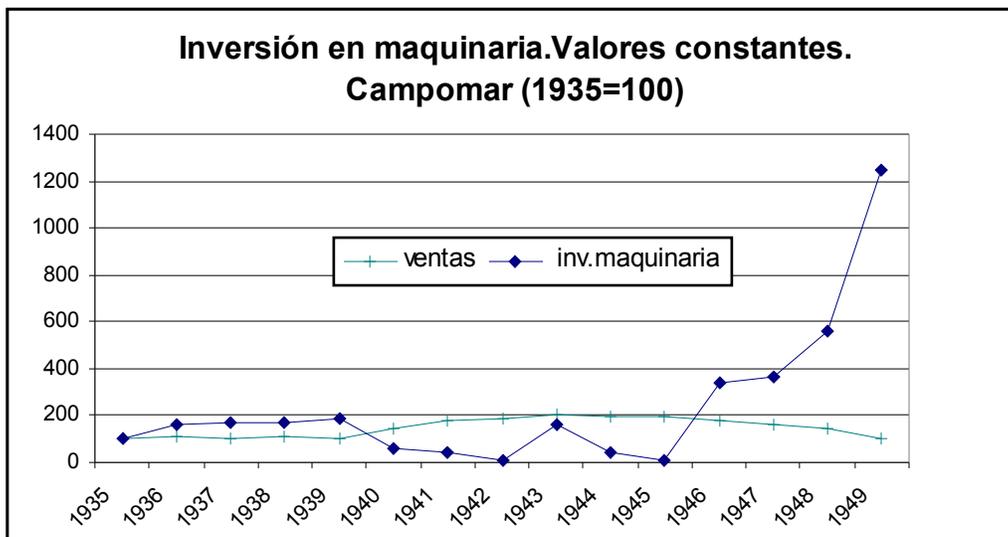
La información de los balances de la empresa y la tasación de la maquinaria en los inventarios de la empresa nos permiten calcular el monto de la inversión. Se contempla las del Activo fijo del Balance Anual de la empresa que comprende “instalaciones, máquinas, muebles, útiles y rodados y propiedades”. De los inventarios hemos deducido la inversión específica en maquinarias.

La empresa Campomar aumenta su inversión en maquinaria al final de la década del treinta, luego esta decae durante el período en que el bloqueo del océano impide el flujo normal del comercio y en la segunda mitad de la década del cuarenta tiene un crecimiento sin precedentes.

Gráfico III.6

⁶¹ Comisión Económica para América Latina.(CEPAL). (1964), p. 13 y p. 23.

⁶² Ídem.



Fuentes: Cuadro 9 (Apéndice Estadístico).

La década del treinta aparece como un período donde la inversión en bienes de capital en la empresa crece moderadamente.

La política monetaria instaurada como reacción a la crisis de 1929 por el Consejo Nacional de Administración tuvo un efecto positivo en el desarrollo de la industria. Si bien la devaluación del peso implicó un aumento de los costos de los bienes de capital importados, ofició también como una protección natural a la industria, a través del encarecimiento de los productos importados competitivos de la industria nacional. En 1933 se crea el “cambio compensado” para el fomento de las exportaciones. Para obtener divisas al cambio oficial se establecían actividades consideradas prioritarias. Las actividades prioritarias incluían el pago de la deuda externa, los servicios del Estado y las industrias manufactureras con alto empleo de mano de obra. Entre 1934 y 1939 las importaciones industriales quedan nuevamente libradas al mercado libre, sin el beneficio del cambio “compensado”. El encarecimiento de las importaciones perjudicó el abastecimiento de insumos industriales. La industria textil lanera, menos dependiente de las importaciones que otras ramas industriales, se vio afectada por los precios de los bienes de capital⁶³. Existieron medidas paliativas pero desconocemos su alcance. La ley del 14 de agosto de 1935 exoneraba de derechos aduaneros a la importación de maquinaria, accesorios y repuestos para las fábricas que se instalarán en el país pero también “en caso de reforma o ampliación de las ya instaladas”.⁶⁴

A partir de 1941 el nuevo sistema de Contralor de Exportaciones e Importaciones facultaba al Poder Ejecutivo a controlar valores, destinos y procedencias de los bienes exportados e importados y distribuir los tipos de cambios de estas actividades. Fue concebido como un instrumento para fomentar el desarrollo industrial. Sin embargo es recién hacia finales de la década del cuarenta en que esta política monetaria adquiere una mayor coherencia y estabilidad.⁶⁵

⁶³ Sobre la caída de la importación de bienes de capital en la década del treinta, ver Millot, Silva y Silva (1973), cuadro 34.

⁶⁴ Jacob, R.(1981), p. 108.

⁶⁵ Bértola, L.(1991), p. 174.

La coyuntura de la Guerra funcionó como restricción adicional a las importaciones. Dificultó también la importación de bienes de capital y de repuestos para estos.

La empresa Campomar se ve obligada a reducir significativamente durante el período de la II Guerra Mundial la inversión en este rubro:

*“Para intensificar la producción nos hemos visto obligados a exigir, de la maquinaria, el maximum de rendimiento, trabajando algunas secciones hasta veinticuatro horas por día, lo que se traduce en un enorme desgaste de los equipos de trabajo, agravado con la dificultad de obtener repuestos, por lo cual el Directorio ha creído necesario proceder con toda prudencia, al dejar un importante fondo de previsión con el objeto de sustituir una vez terminada la guerra gran parte de esa maquinaria, desgastada o anticuada”.*⁶⁶

La reanudación del comercio marítimo una vez finalizado el conflicto bélico permitió un aumento de la capacidad de producción. Para el conjunto de la industria en 1942 un 4.1% del total de las importaciones fue gastado en la importación de equipos industriales; para 1948-50 ese porcentaje aumentó a 14.5%.⁶⁷ El aumento de los beneficios y de la capacidad importadora sumado a una política industrializadora estimularon este proceso.

En Campomar a partir de 1946 la inversión en maquinaria cobra un fuerte impulso. En 1948 la empresa realiza una importante compra de 46 telares.⁶⁸ En la Memoria de la empresa de ese año se da cuenta de la importancia de este paso: *“Este programa de trabajo no ha obligado a la adquisición de nuevos equipos de maquinarias modernas, que obligarán a la movilización del capital en forma intensa, consiguiendo así una mayor producción y el mejoramiento de los renglones de venta, cuyo perfeccionamiento se va consolidando de acuerdo con el programa trazado y realizado desde hace muchos años.”*

En el Gráfico III.6 se compara la evolución de las ventas de la empresa Campomar y de su inversión en maquinaria. El período de la Guerra, durante el cual se incrementan fuertemente las ventas, es un período en que no pueden realizarse compras de maquinaria. Esta tendencia se revierte al final de la década del cuarenta, cuando pese a la caída de las ventas el ritmo de adquisición de maquinaria se acelera.

La repercusión de salto tecnológico en la capacidad de producción de la empresa en los años inmediatamente posteriores a nuestro período es una pregunta que queda planteada para futuras investigaciones.

III.3. Evolución del personal empleado y costos salariales

La expansión de la empresa durante el período presupone un aumento del empleo de fuerza de trabajo. El costo del factor trabajo se incrementa por el aumento del volumen de las horas trabajadas (Gráfico III.8) y como consecuencia con los aumentos del salario real que obtienen los trabajadores, especialmente en la década del cuarenta, a través de los nuevos mecanismos de determinación de éste.

El personal total de la empresa se va a ver incrementado, entre 1935 y 1949, en un

⁶⁶ Memoria del Balance General al 31 de julio de 1943 en: Archivo Campomar

⁶⁷ Finch, Henry (1980), p.98.

⁶⁸ Carpeta Máquinas en: Archivo Campomar.

30%.

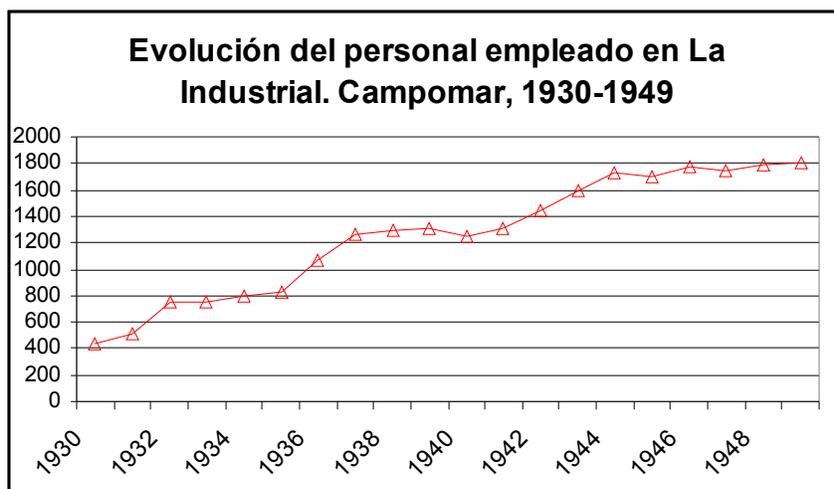
Cuadro III.2

PERSONAL DE CAMPOMAR	
No. de trabajadores	
1936	2002
1942	2371
1951	2607

Fuentes: Censo Industrial de 1936 y Planillas de Personal

La empresa reestructura las plantas con el objetivo de concentrar la mayor parte de la producción en la planta de Juan Lacaze. Esta reestructura tiene como consecuencia – como ya ha sido mencionado en el capítulo II de este trabajo, una importante disminución del personal de La Nacional. Parte del personal de La Nacional, especialmente administrativos y personal calificado entre los que se cuentan algunos tejedores, se traslada a Juan Lacaze. Hemos podido ubicar a obreros de La Nacional en las otras plantas de Montevideo destinadas a la producción: La Oriental y La Popular, lo que nos lleva a suponer que gran parte del personal fue reabsorbido por la empresa.

Gráfico III.7



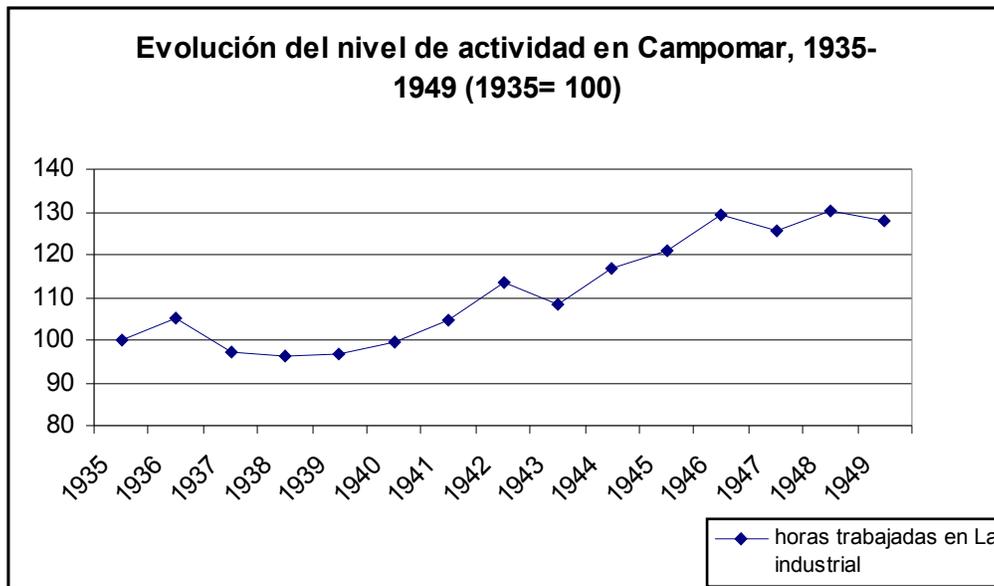
Fuentes: Cuadro 6 (Apéndice Estadístico)

Durante la década del treinta el número de horas trabajadas tiende a disminuir (Gráfico III.8). En el período de auge de la producción y de las ventas aumentan la mano de obra y la cantidad de horas trabajadas. Se constata una tendencia al aumento de las horas trabajadas promedio por persona como consecuencia de una mayor regularización del trabajo. En los comienzos del período es frecuente encontrar trabajadores con muy baja carga horaria mensual que suponemos se debía a contratos zafrales o a irregularidades en el flujo del trabajo. Esta situación tiende a cambiar en los cuarenta con la mayor regulación del trabajo.

El aumento del personal empleado de La Industrial es muy marcado durante los años de fuerte expansión de la empresa hasta 1944, a partir de ese año no habrá aumento del

número de trabajadores empleados, coincidiendo con un período de mayores dificultades en el desempeño de la empresa.

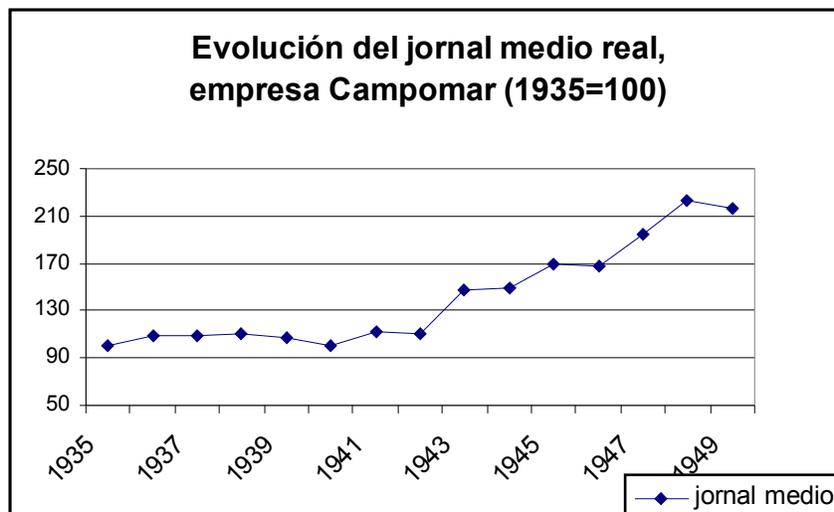
Gráfico III. 8



Fuentes: Apéndice Estadístico Cuadro 6

Paralelamente este aumento de la actividad de la empresa significa un peso cada vez mayor del costo salarial debido al fuerte incremento del jornal medio a partir de 1943. Acorde a esta tendencia se incrementará la participación de los salarios en los costos de producción. En el final de la década de los cuarenta la disminución de las ventas determina una ligera caída del nivel de actividad de la empresa lo que junto al aumento de los salarios reales llevará a una importante caída de la rentabilidad.

Gráfico III.9



Fuentes: Apéndice estadístico Cuadro 10

III.4. Evolución de la productividad

La productividad del trabajo representa la relación entre la utilización del factor trabajo y el producto que éste genera. Esta es por lo tanto una variable que determina fuertemente el costo de la producción y es extremadamente sensible al crecimiento económico de una empresa, una rama o de la economía de un país.

El incremento de la productividad como determinante en la formación de los salarios constituye una de las características esenciales del fordismo. En esta forma de regulación las ganancias que traen aparejados los cambios que se producen en el proceso de trabajo, fundamentalmente la incorporación de la mecanización, se derivan en parte a un incremento de las inversiones y en parte a incrementos salariales destinados a aumentar el poder de compra de los trabajadores.⁶⁹

Durante este período el análisis de la relación entre productividad y salarios a nivel de una gran empresa puede aportar pistas sobre la forma en qué se distribuían al interior de las empresas los ingresos obtenidos a través del incremento de la productividad. La evolución macro que permita definir las pautas globales del modelo industrializador y el peso que pasan a ocupar los salarios como componente de la demanda agregada sigue quedando como tema pendiente a la espera de nuevos trabajos que aporten evidencia empírica.

A partir del relevamiento de los archivos de la empresa Campomar hemos podido estimar la evolución de la productividad de la empresa. Una estimación menos precisa pudo realizarse para el conjunto de la rama y establecerse la comparación entre ambas series.

Estimación de la productividad

He utilizado para la estimación la definición de productividad como relación entre el valor agregado y las horas de trabajo pagadas. El valor agregado fue calculado como la suma de la masa salarial y los beneficios y deflactado con el mismo índice de precios utilizado para la producción (Cuadros 15 y 3 del Apéndice Estadístico).

El procedimiento empleado consistió en un primer paso en homologar la base de las series del valor de la producción y del trabajo.

Las fuentes de la estimación de valor de la producción (información sobre ventas y stock) se encuentra en los Balances Generales de la empresa Campomar y están referidas a la producción de todas las plantas que componen la empresa. La información sobre horas trabajadas relevada corresponde únicamente a la planta La Industrial. A partir del monto anual de masa salarial para todas las plantas de la empresa Campomar se calculó el porcentaje representado por La Industrial en el monto global de la masa salarial de la empresa. Se proyectaron las horas trabajadas en La Industrial por el porcentaje de esta planta en el volumen de masa salarial de toda la empresa para obtener una estimación del total de horas trabajadas en la empresa en su conjunto.

⁶⁹ Neffa, J.C.: (1998), p.110.

La evolución de la productividad de la empresa Campomar 1935-1949

Existen diferentes interpretaciones sobre los factores que inciden en la evolución de la productividad. Razo y Haber en su estudio sobre la tasa de crecimiento de la productividad de la industria textil mexicana entre 1850 y 1933 destacan la influencia de tres tipos de factores: economía de escala, cambio tecnológico e institucional⁷⁰.

La evidencia que hemos presentado respecto al ritmo de las inversiones en la empresa no da cuenta de una relación muy estrecha entre los procesos de crecimiento y caída de la productividad de ésta con procesos de innovación tecnológica. De todas maneras dado que recién al final del período se produce una importante inversión de capital en maquinarias sería interesante estudiar su efecto en los niveles de productividad de la década del cincuenta.

Los factores institucionales comprenden el buen funcionamiento de los mercados, la consolidación de los derechos de propiedad y el estímulo a la inversión de recursos. En esta investigación interesa particularmente la relación entre productividad y funcionamiento del mercado de trabajo.

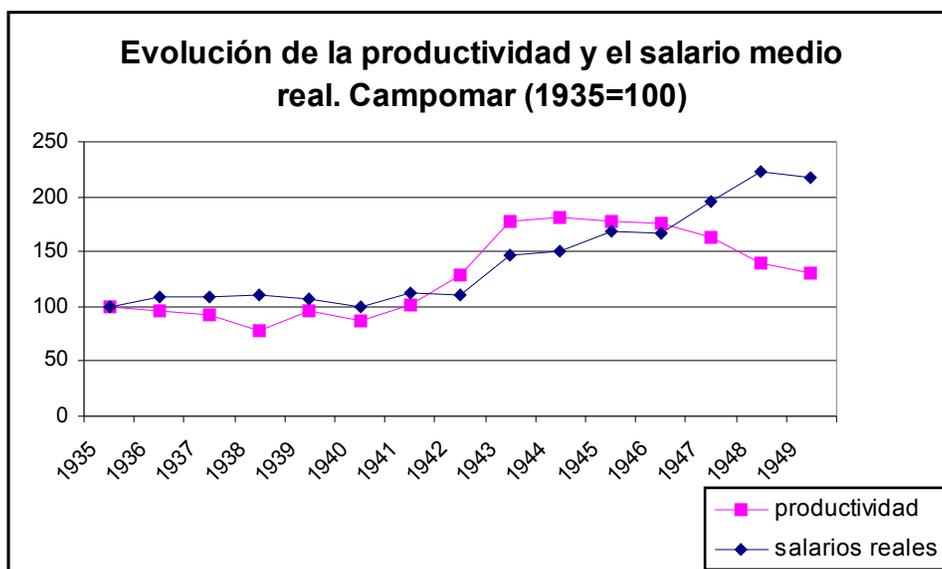
La escuela de la Economía Política Radical enfatiza en que a igual equipamiento de capital y técnico pueden existir diferencias sustanciales en los niveles de productividad derivadas de aspectos como la “moral” de los trabajadores o su compromiso con el trabajo, el grado de control que se ejerce sobre la fuerza de trabajo, la formación de los trabajadores y la organización y dirección del proceso de producción, las modificaciones en el proceso de trabajo, la organización social de éste, sus mecanismos de control, los incentivos salariales a los trabajadores, etc.⁷¹ Algunos de esos aspectos se retomarán y discutirán en el capítulo IV de este trabajo.

Un buen funcionamiento del mercado de trabajo determinaría, en primera instancia, una relación positiva entre aumento de salarios y aumento de la productividad. En nuestro caso y para el período estudiado (Gráfico III.10) esta relación es positiva hasta 1946. Entre 1946 y 1948 ambas series se distancian.

⁷⁰ Razo, A. & Haber, S.: (1998), p. 506-507

⁷¹ Sawyer, M. (1989), pp. 43-45

Gráfico III.10



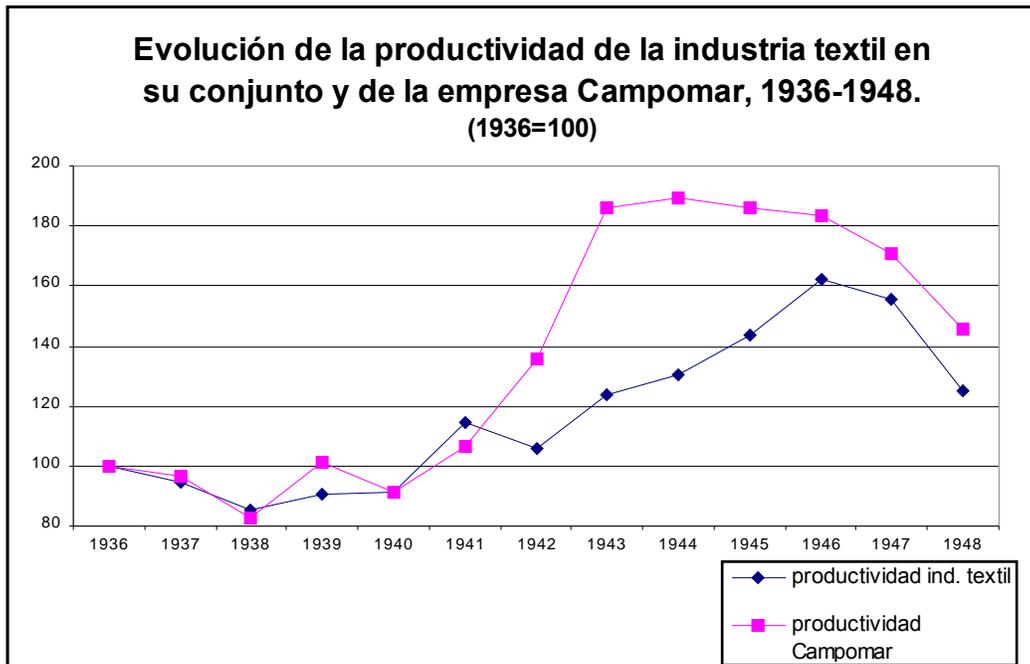
Fuentes: Productividad: Cuadro 11 (Apéndice Estadístico)

Salario medio real: Cuadro 10 (Apéndice Estadístico)

La evolución de la productividad comparada a la evolución del salario real muestra una tendencia ligeramente inferior en la década del treinta y hasta comienzos de la década del cuarenta. Entre 1941 y 1944 la productividad se incrementa fuertemente superando el crecimiento del salario real. Mantiene su nivel hasta 1946 para caer en los últimos años de la década del cuarenta mientras los salarios reales tienen su fase de mayor crecimiento. En 1949 el crecimiento del salario real se detiene acompañando en parte la caída de la productividad. Estos últimos años de la década del cuarenta corresponden como se ha analizado en este mismo capítulo a un período especialmente convulsionado y de caída de la protección del sector textil.

La tendencia de la evolución de la productividad, obtenida a partir de nuestros datos, se confirma en líneas generales al ser comparada con la evolución para el conjunto de la rama textil. Durante la década del treinta la productividad se mantiene estancada e incluso cae, luego durante el período 1941-1946 se produce un importante incremento en productividad para luego caer nuevamente entre 1946 y 1948. Campomar aparece también en sus niveles de productividad con un desempeño mejor que el conjunto de la rama durante el período de la 2ª Guerra, una posible explicación sería su alta participación en las exportaciones textiles.

Gráfico III.11



Fuentes: * La productividad de la industria textil en su conjunto fue calculada en base a valor agregado sobre número de obreros y la productividad de Campomar en base a valor agregado sobre número de horas trabajadas.

Productividad industria textil: Cuadro 12 (Apéndice Estadístico)

Productividad Campomar: Cuadro 11 (Apéndice Estadístico)

Durante este período para la empresa textil en su conjunto y la empresa Campomar se produce una expansión del mercado, a través del crecimiento del mercado interno y del inicio de la actividad exportadora. Sin embargo las fluctuaciones de las ventajas comparativas de la industria textil en esos mercados, fuertemente mediadas por las políticas de protección, constituyen trabas para trazar una estrategia de crecimiento planificada y de largo aliento.

La metodología de cálculo de la productividad que hemos utilizado, al tomar como fuente de medición de la evolución del producto un indicador de valor y no de volumen físico, es sensible a las variaciones de los precios de los productos en el mercado. En este sentido cabe preguntarse cuál fue la dinámica de los precios en el período ya que el sector manufacturero contó con la ventaja de pasar los costos del aumento salarial a los precios.

En el caso de esta investigación, por tratarse de una empresa que, como ya hemos hecho referencia, se mueve en un entorno de fuerte protección estatal, el crecimiento de la productividad aparece fuertemente ligado a las políticas económicas de protección a esa industria más que a procesos de cambio tecnológico endógeno. En el modelo fordista desarrollado en los países industrializados la innovación tecnológica es un factor importante en el crecimiento de la productividad. En nuestro caso, si bien las políticas de protección a la industria estimulan la inversión y contribuyen a un cambio tecnológico, éste tiene un carácter inducido e inconstante. Esto repercutirá en el mantenimiento de los niveles de aumento de la productividad en la medida en que disminuyen los beneficios externos al

sector y las posibilidades de absorción de los mercados internos y externos. Este acceso a los mercados, a su vez, estuvo fuertemente mediado por la intervención del Estado. La evidencia recogida parece confirmar la hipótesis de Bértola que sostiene que “El crecimiento de la productividad fue muy alto en la industria, lo que contribuye a explicar el desarrollo salarial. Sin embargo, algunas estimaciones realizadas en base a la limitada información disponible, indican la inexistencia de alta correlación entre el crecimiento de la productividad y de los salarios en las distintas ramas industriales. Ella parece ser posible, ya que la formación de precios no estaba vinculada al desarrollo de la productividad sino que los precios estaban políticamente determinados y el nivel salarial, tanto en la industria como en el sector público, estuvo determinado fuertemente por el desarrollo del sector exportador y las posibilidades de proteger a la industria doméstica”.⁷²

III. 5. Distribución del producto entre costos y beneficios.

La información de que disponemos es tomada de los balances de la empresa, la cuenta de pérdidas y ganancias, los libros de ventas de la empresa y las planillas de trabajo. Esta información nos permite reconstruir los ingresos anuales, generados por las ventas de la empresa, el costo de producción, compuesto por la mano de obra y las materias primas y los beneficios de la empresa.

5.a) Estimación de los costos

La información de que disponemos sobre los costos de producción de la empresa puede desagregarse en tres rubros: costos salariales, insumos y “Gastos Generales”. El ítem “Gastos Generales” de la cuenta de Pérdidas y Ganancias se compone de gastos de administración, costos salariales generados en el proceso de ventas, impuestos a las ventas y gastos en jubilaciones y pensiones de todo el personal de la empresa. La forma agregada en que se presenta este ítem en los libros contables no permite separar los costos salariales del sector ventas de los gastos.

Los costos salariales de la producción ya fueron presentados en el punto 3 de este capítulo.

El registro contable no ofrece una información sobre el costo anual del total de los insumos empleados en la producción. De los libros de compra de la empresa hemos recogido el valor de las compras de lana que constituyen la mayor parte de los costos.

El costo del total de los insumos fue estimado por restos y es el rubro que presenta más incertidumbre. Dado que disponemos del saldo bruto de ventas (beneficios más costos de las ventas), el costo global de la producción puede deducirse de las ventas menos el saldo bruto. Si al costo de producción le restamos el costo de la masa salarial, obtenemos el costo de los insumos.

La información y la forma de cálculo de esta estimación se encuentra detallada en el Cuadro 13 del Apéndice Estadístico.

⁷² Bértola, L.: “El régimen de acumulación neo-batllista”, Mimeo, FCS, p.17

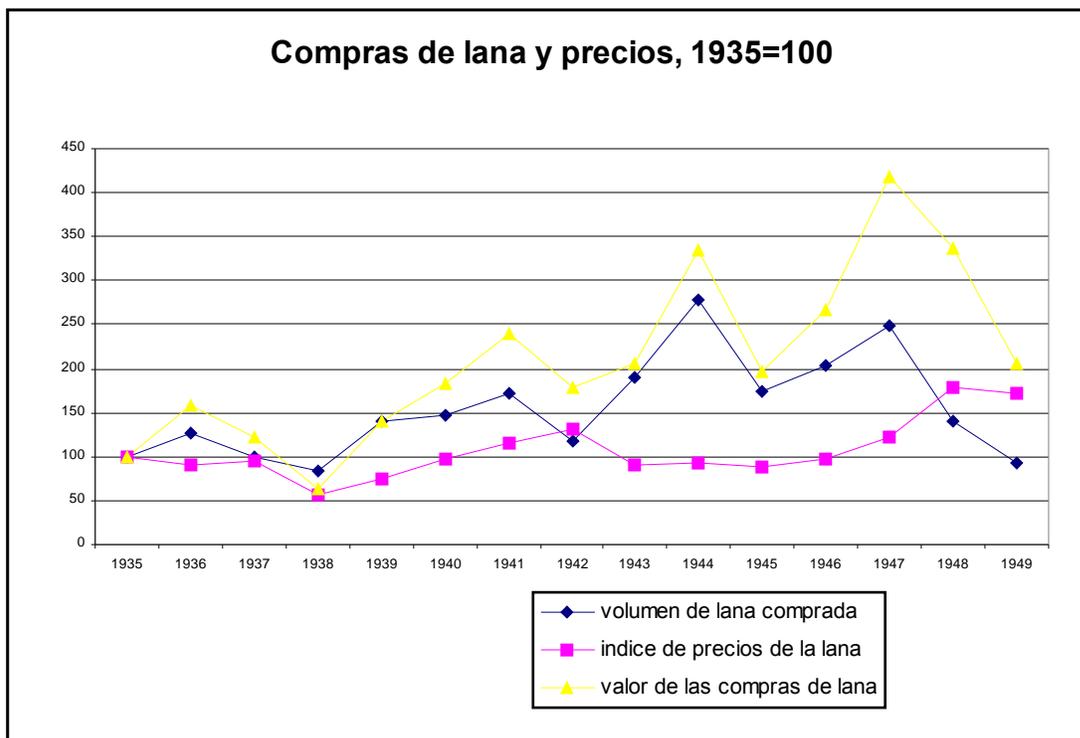
5.b) La composición de los insumos

En los Libros de Compras de Lanasy se lleva un registro del volumen y el precio de todas las compras de lana que realiza la empresa.

En el Gráfico III.13 se comparan los índices del volumen de lana comprado, del precio de la lana pagado por Campomar y del valor en pesos corrientes de estas compras. Las variaciones del gasto en compras puede deberse a variaciones de los volúmenes o de los precios.

El volumen de lana adquirido aumenta sustancialmente entre 1942 y 1944 y luego entre 1945 y 1947. Este es un período en que los precios de la lana se mantuvieron en niveles bajos y se corresponde con un momento de expansión de la producción de la empresa. En los dos últimos años de la serie el volumen de compras cae, lo que corrobora nuestros datos sobre la caída de la producción en esos años, y se produce una importante alza de los precios.

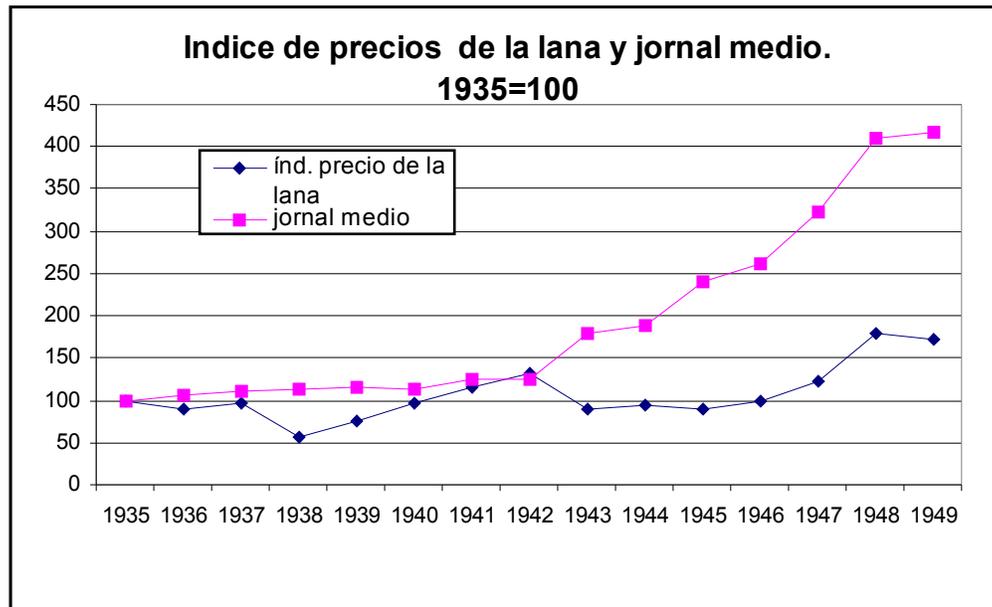
Gráfico III.12



Fuentes: Cuadro 5 (Apéndice Estadístico)

Los costos de producción que se incrementan en el período están más fuertemente determinados por el aumento del costo del factor trabajo que de las materias primas. El aumento de precios de la lana si bien es significativo durante el período, es muy inferior al aumento de los costos salariales. En el Gráfico III.14 puede observarse que en el año 1942 se produce un rápido incremento del jornal medio que casi duplica hacia el final del período el incremento del precio de la materia prima.

Gráfico III.13



Fuentes: Precio de la lana: Cuadro 5 (Apéndice Estadístico)
Jornal medio: Cuadro 10 (Apéndice Estadístico)

Nuestros datos reflejan el valor de la compra anual de lana, expresada en pesos corrientes. La relación entre el valor de la lana adquirida y el valor del total de los insumos estimados es irregular y en algunos casos supera en pequeñas proporciones a este último. Deberá tenerse en cuenta que no necesariamente la materia prima comprada se utiliza en el mismo año de su adquisición y que la estimación de los insumos por el método anteriormente descrito puede contener ciertas incoherencias. No sabemos tampoco con qué rigurosidad se ajustaban los resultados anuales contables de la empresa con la verdadera dinámica interna de la empresa.

5.c) La distribución entre costos y beneficios

El concepto de beneficios que utilizaremos es el de beneficio bruto que implica, en términos de contabilidad, ingreso total de las ventas menos los costos (salarios, materia prima y otros).⁷³ No están descontados los costos del dinero ni las amortizaciones. Los costos en sueldos y salarios fueron calculados a partir de la masa salarial resultante de las planillas de trabajo de las plantas La Popular, La Oriental, La Nacional y La Industrial.

⁷³ Deane, Phyllis & Kuper, Jessica (eds.) (1992), p. 70.

Cuadro III. 3

Distribución de los ingresos de Campomar entre costos y beneficios, 1935-1949. Valores corrientes en miles de pesos.

	INGRESOS	COSTOS				BENEFICIOS
		Insumos	Masa salarial	Gastos grales.	Costo Total	
1934-35	5910	2939	813	575	4327	1583
1935-36	5449	2389	924	573	3886	1563
1936-37	5329	2441	862	565	3868	1461
1937-38	4578	2162	879	627	3669	909
1938-39	5389	2544	916	609	4069	1320
1939-40	5292	2180	804	819	3803	1490
1940-41	6724	2731	1014	984	4729	1995
1941-42	10156	4414	1144	1224	6783	3374
1942-43	10890	3485	1504	1430	6418	4472
1943-44	14131	5892	1727	1763	9382	4749
1944-45	13767	4052	2255	1922	8229	5539
1945-46	16686	5742	2643	2337	10722	5964
1946-47	15609	3554	3193	2520	9267	6342
1947-48	16893	3331	4552	2754	10637	6256
1948-49	17949	5339	4649	2924	12912	5037

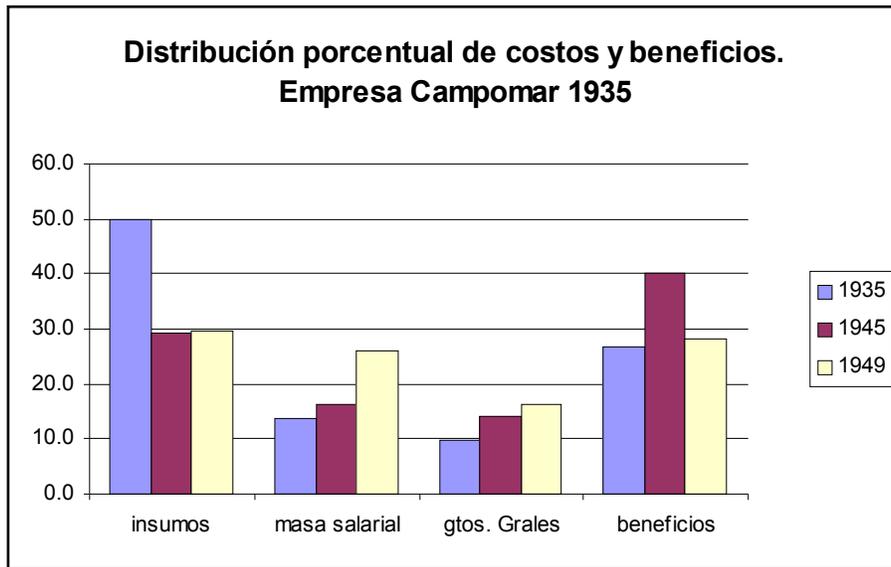
Fuentes: Insumos y Masa salarial: Cuadro 13 (Apéndice Estadístico)

Gastos generales: Cuenta de Pérdidas y Ganancias. Comprende gastos de administración, gastos de ventas, sueldos y jornales de las ventas, impuesto sobre las ventas y Jubilaciones de empleados y obreros de toda la empresa.

Beneficios: Cuenta de Pérdidas y Ganancias. Comprende beneficios, intereses, amortizaciones.

Expresado en términos porcentuales y tomando en cuenta tres momentos bien diferenciados del desempeño de la empresa durante el período, obtenemos los siguientes resultados:

Gráfico III. 14



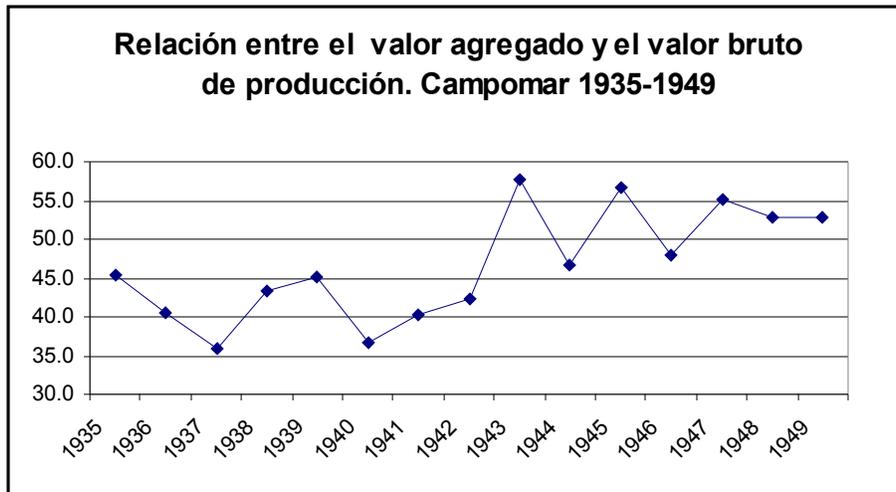
Fuentes: Cuadro 14 (Apéndice Estadístico)

La masa salarial y los gastos generales aumentan su participación en el ingreso de la empresa durante todo el período. Los gastos generales están compuestos en una parte importante también por costos salariales, tales como los aportes sociales por los trabajadores que hace la empresa, y los salarios de la administración y ventas. Ambos rubros son objeto de negociación colectiva y al igual que los salarios de la fábrica experimentan una tendencia similar, aunque algo inferior, de crecimiento.

Los insumos disminuyen, de manera significativa, su peso porcentual en los ingresos.

Los beneficios aumentan especialmente a partir de 1943, cuando se abren nuevos mercados a través de las exportaciones. En el año 1949 se produce una caída importante de los beneficios.

Gráfico III.15



Fuentes: Cuadro 15 (Apéndice Estadístico)

Este aumento de los beneficios puede atribuirse también en parte a la diversificación de la producción, con incorporación de productos de mayor valor agregado. El aumento de la proporción de valor agregado incorporada a la producción que se observa a lo largo del período está indicando que la expansión de la producción y de las ganancias de la empresa no fue solamente por aumento en la cantidad de bienes producidos sino también en la calidad de éstos.

CONCLUSIONES

En resumen, analizando la evolución de las variables que hemos estudiado con respecto al desempeño de la empresa, a saber: producción y ventas, inversión en maquinaria, costos salariales y distribución entre costos y beneficios, podemos constatar tres etapas diferenciadas :

Una primera etapa comprende la segunda mitad de la década del treinta. En esta etapa la producción y las ventas de la empresa aparecen estancadas, lo que se corresponde a grandes rasgos con lo que conocemos sobre el desempeño de la rama textil lanera en la segunda mitad de los treinta. Durante este período a pesar del nulo crecimiento de la producción la empresa que se encuentra en expansión desde el punto de vista de su capital integrado invierte moderadamente en maquinarias. La productividad no experimenta crecimiento sino que por el contrario disminuye. Los costos salariales y los gastos relativos a las ventas se mantienen bajos tanto por el estancamiento de los niveles salariales como de las horas trabajadas. Esto permite obtener un nivel de beneficios, que excluyendo el problemático año de 1938, resulta en un entorno del 28 al 30 % de los ingresos generados.

La coyuntura bélica aparece desde todos los indicadores como una etapa de auge de la empresa. La producción y las ventas crecen de manera vertiginosa. La inversión en maquinaria se encuentra estancada por las condiciones de la guerra. Sin embargo, la productividad se incrementa a una tasa mayor del aumento de los salarios y permite que el

fuerte incremento del rubro salarios en el total de los costos no repercute en una disminución de los beneficios. Por el contrario, estos se incrementan también mucho durante este período. El porcentaje de los beneficios en los ingresos de la empresa ascendía al comienzo del período a un 30% y en 1947 alcanza el 40% .

Finalmente se dibuja un período posbélico, en el cual los indicadores analizados muestran por un lado una caída del valor de la producción, derivado de los cambios que se generan tanto en el mercado externo como en las políticas económicas orientadas a estimular al sector exportador. Esta caída de los ingresos tiene lugar al mismo tiempo que los costos salariales continúan incrementándose y la productividad decrece. Pero dado que los costos de los insumos se reducen supuestamente por una reducción del volumen de producción, la empresa logra preservar, durante algunos años, su porcentaje en los beneficios. En el último año observado, 1949, esta participación en los beneficios se verá también seriamente afectada. La interrupción, un tanto arbitraria de nuestro período estudio en este año nos deja la inquietud de saber si este complicado último año de nuestra observación está marcando una caída coyuntural o un anticipo de la crisis de la industria textil que se desencadenará a partir de mediados de los años cincuenta.

CAPITULO IV: El pasaje de una relación salarial competitiva a una relación salarial negociada.

En este capítulo abordaré las transformaciones que se producen a nivel de la regulación salarial vista desde los archivos de la empresa Campomar. Mi propósito es analizar los distintos mecanismos que componen la regulación salarial y su evolución durante el período.

En primera instancia analizaré las nuevas formas en que se negocian los salarios y sus efectos sobre los niveles del salario real.

En un segundo punto se indagará en la organización del proceso de trabajo y la incorporación de maquinaria como indicador de progreso tecnológico.

Paralelamente a los cambios que se producen en la forma de negociación de los salarios se van modificando los mecanismos de control de los trabajadores. A su vez, en la medida en que el objetivo de una forma de regulación salarial negociada implica lograr un involucramiento mayor de los trabajadores con los esfuerzos productivos de la empresa las formas más directas de control tienden a desaparecer. Este aspecto es el tema del tercer punto.

Por último en el cuarto punto me ocuparé de la evolución de la desigualdad al interior de la empresa y las determinantes en la formación del salario. A partir de los datos disponibles se busca explicar en qué medida la jerarquía salarial está relacionada con el tipo de ocupación, la antigüedad y el género.

IV.1 El pacto social al interior de la empresa

1.a) La determinación negociada de los salarios

Durante la década del treinta se perfilan los primeros pasos desde el Estado tendientes al reconocimiento de derechos y obligaciones en el mundo del trabajo. El bienestar como un objetivo del Estado y el enunciado de los derechos sociales pertenecen al discurso de la época. Porrini⁷⁴ señala que “hasta fines de los treinta, pareció imperar el designio del Estado administrador más que distribuidor”. En este contexto el reconocimiento de los derechos económicos y sociales de los trabajadores no se plasmó en una mejora efectiva de su calidad de vida. Recién en la década del cuarenta se darían las condiciones en el contexto de una situación económica más favorable y de sindicatos y empresarios más fortalecidos y dispuestos a negociar para dar paso a la instauración de una nueva forma de regulación salarial que implicó una mejora de la calidad de vida y las condiciones de trabajo de los obreros.

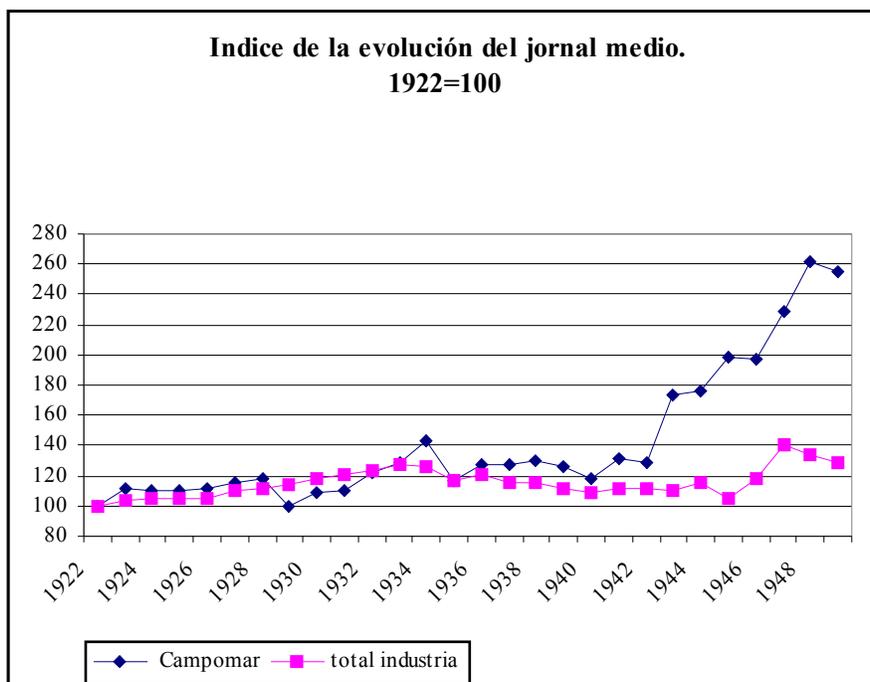
La reconstrucción de la serie de salario real para la empresa Campomar y la de salario para el total de la industria dan pautas de este proceso.

El Gráfico IV.1. muestra la evolución del salario real del conjunto de la industria y

⁷⁴ Porrini, R.: (1998), p.39.

del salario promedio en la empresa Campomar, expresado en números índices con base 100 en 1922. Vale la pena aclarar que no se trata de una comparación de los niveles salariales de Campomar y el conjunto de la industria, ya que las características de la información disponible no lo permite, sino de las diferentes evoluciones.

Gráfico IV.1



Fuente: Cuadro 16 (Apéndice Estadístico)

Durante el período de regulación competitiva de los salarios reales, en nuestra serie, entre 1922 y 1942, éstos experimentan escasas variaciones. El proceso sustitutivo de importaciones que comienza durante la década del treinta implica un crecimiento de la protección a la industria y de la ocupación fabril. En esta primera etapa del proceso industrializador que transcurre durante el gobierno autoritario, el sector aumenta su participación en el PBI (de un 15 a un 20%)⁷⁵, pero esto no se ve reflejado en modificaciones en la distribución del producto. Es muy notorio el cambio que se produce al comenzar la década del cuarenta. La etapa de la relación salarial regulada y especialmente la instauración de los Consejos de Salarios, integrados por trabajadores, Estado y empresarios, repercuten en un importante aumento del salario real.

Los Consejos de Salarios, creados por ley del 12 de noviembre de 1943, nucleaban a los trabajadores por grupos de actividad. Los consejos estaban integrados por 3 miembros del Poder Ejecutivo, 2 de los patronos y 2 de los trabajadores. Su cometido era establecer salarios mínimos por profesiones y categorías de cada grupo. Además los Consejos de Salarios abarcaban otras funciones como la de “participar de acuerdo con la reglamentación que se dictara, en la aplicación de la ley, la de actuar como organismo de conciliación en los conflictos que se originen entre patronos y obreros del grupo para que fueron

⁷⁵ Estimación propia en base a Bertino, M; Tajam, H. (1999), p.75

constituidos”.⁷⁶

Paralelamente, a partir de mediados de la década del cuarenta durante el período del neobatllismo, otros factores contribuirán al aumento del salario real. Desde el Estado se instrumenta una política de precios y de subsidios a los productos de la canasta básica. El incremento del gasto público implica también una mejora de la calidad de vida y un aumento del salario indirecto de los trabajadores.

El aumento del salario real está inserto en un contexto de avances en la legislación laboral y social y relacionado al creciente peso del Estado en la economía. Durante el período se intensifica la regulación de las relaciones de trabajo a través de un régimen de compensación por accidentes de trabajo (1941), se instaura la compensación por despido (1944) y se crean bolsas de trabajo en diferentes ramas(1947). A esto se suma la instrumentación del régimen de asignaciones familiares y la extensión de la previsión social a toda la población ocupada.

Los restantes actores de este nuevo escenario de regulación, empresarios y trabajadores, se encuentran también en una etapa proclive a la negociación. Finch⁷⁷ señala que esta medida gubernamental no encontró grandes resistencias a nivel de los empresarios ya que indirectamente existía cierto grado de conciencia sobre la necesidad de una conexión entre la mejora salarial y la protección a la industria. La mejora del salario real incrementó la demanda y consecuentemente el tamaño del mercado. También esta nueva forma de regulación salarial significaba un intento de extender el sector formal del mercado de trabajo y combatir la competencia desleal que significaba, para la industria organizada, el comerciante ambulante y los trabajadores domésticos, sectores que se habían expandido durante la recesión de los años treinta.

Los trabajadores, por su parte, fortalecidos en sus sindicatos, luego de un período de intensa conflictividad durante los años treinta, apoyan esta iniciativa que implica un incremento de su capacidad de presión en pro de obtener mejoras en su condición de asalariados.

En la empresa Campomar la actitud de su directiva de la empresa parece acompañar sin resistencias el proceso de conformación de los Consejos. Antes de la promulgación de la ley en 1942, en el marco de una coyuntura económica favorable, la Memoria del balance anual da cuenta de gratificaciones especiales realizadas al personal:

“Si bien es verdad que la restricción de consumos dentro del país, ha repercutido sin lugar a dudas en las ventas efectuadas, y de que dicha restricción se irá agudizando si no mejoran las condiciones de adquisición internas, en cambio, las exportaciones han aumentado en la forma también esperada, y la gestión que se desarrolló en esa actividad de ventas, permitió llevar la producción a resultados muy convenientes.

El Directorio, ante esta situación, complementó algunas medidas de carácter social programadas en beneficio de sus colaboradores; y para que pudieran afrontar mejor el encarecimiento de la vida, hizo una considerable distribución extraordinaria a todo el personal que, justo es reconocer, se ha hecho merecedor de ese gesto de la empresa.”⁷⁸

⁷⁶ Ley 10449, 12 de noviembre de 1943. (RNLD).

⁷⁷ Finch, H. "Redifinición de la utopía en Uruguay: la política de bienestar social posterior a 1940", pp.14-15.

⁷⁸ Memoria del Balance General al 31 de julio de 1942. Archivo Campomar.

En 1945 se crea un Consejo de Salarios para la planta La Industrial. Desconocemos la justificación formal de esta medida. En la práctica los salarios de esta planta fueron tradicionalmente menores a los de las plantas ubicadas en Montevideo. Trabajadores y empresarios se quejan de las diferencias salariales establecidas entre trabajadores de Montevideo y de Juan Lacaze. La patronal por considerarlas insuficientes y los obreros por considerarlas injustificadas.

Al ser aprobado en 1945 el laudo salarial de La Industrial a los dueños de la empresa les interesa explicitar el carácter transitorio de la situación favorable que atraviesa la industria y aprovechan la oportunidad para efectuar sus demandas al Estado. Se busca de esta manera reducir el riesgo de que en una coyuntura más desfavorable, los salarios excesivamente altos perjudiquen a la industria. El laudo del Consejo de salarios de Juan Lacaze incluye una cláusula en este sentido:

*“que los aumentos determinados por la fijación de dichos jornales como base de la escala general de salarios, pueden ser soportados actualmente por la industria textil, dada la relación existente entre el monto de salarios pagados y el precio de las mercaderías vendidas, debiéndose prever, sin embargo, medidas especiales de protección industrial para el caso de que, en la posguerra el cierre de algunos mercados y la concurrencia extranjera produzcan variantes apreciables en el desarrollo de esta industria”.*⁷⁹

En ese año la Memoria de la empresa da cuenta de que:

*“Se mantuvo el ritmo ascendente de las ventas, han aumentado las necesidades del mercado interno, sin disminuir mayormente la solicitud de nuestros artículos por el mercado externo y hemos podido solucionar todas las dificultades provenientes de las complicaciones de carácter social, aumentos de salarios y costo de vida”.*⁸⁰

La actitud de la empresa hasta 1948 se mantiene en esta misma línea, haciendo referencia en las Memorias a la carga que significa el aumento de los salarios pero argumentando también que la próspera situación de la empresa permite asumir esos costos.

Hacia el final del período en 1949, en un período de dificultades para Campomar, la posición de la empresa refleja menor conformidad con la situación:

*“Gozamos, felizmente, de un período de tranquilidad social, aunque siempre ha persistido el encarecimiento de la mano de obra, que trajo en períodos anteriores la inflación de precios que en estos momentos perturban el franco desenvolvimiento de nuestras actividades”.*⁸¹

En Campomar las variaciones del salario real son más importantes que en el conjunto de la industria: entre 1942 y 1949 el salario real aumenta en un 98 %, mientras que en el conjunto de la industria el aumento representa un 68%. Es importante tener en cuenta

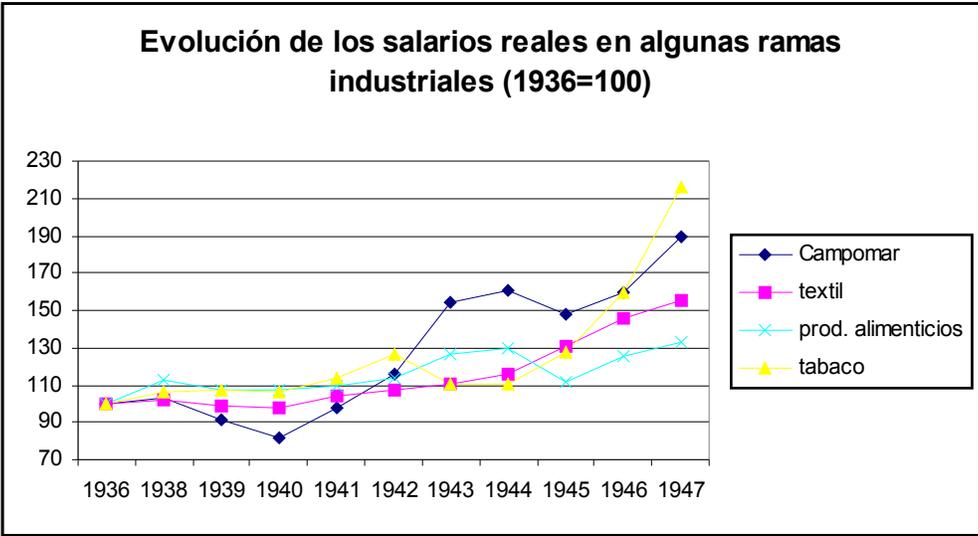
⁷⁹ Laudo del Consejo de Salarios de Campomar, Juan Lacaze, Grupo 6, Letra E, 01.01.1945. Archivo Campomar.

⁸⁰ Memoria del Balance General al 31 de julio de 1945. Archivo Campomar.

⁸¹ Memoria del Balance General al 31 de julio de 1949. Archivo Campomar .

de que se trata de una empresa de gran concentración de personal y con una fuerte organización sindical. Si comparamos la evolución del salario real entre algunas ramas industriales y Campomar, para el período para el cual disponemos de información, encontramos que el incremento salarial que obtuvieron los obreros de Campomar durante esos años estuvo por encima del percibido por los trabajadores de la industria textil en general y los de la rama de productos alimenticios. Otras ramas industriales, como por ejemplo la tabacalera, lograron incrementos salariales superiores.

Gráfico IV.2



Fuente: Cuadro 17 (Apéndice Estadístico)

Los salarios de Campomar caen con respecto a los del conjunto de la industria textil hacia el final de la década del treinta. Luego durante la II. Guerra experimentan una acelerada recuperación, superando fuertemente a los del resto de la rama textil. Una vez más encontramos un indicador en el cual Campomar muestra un desempeño más favorable que que el conjunto de la rama. Una posible explicación, que ya ha sido señalada en otras partes de este trabajo, es que al tomar los datos agregados para el total de la industria textil estamos mirando de manera conjunta al sector lanero y algodónero. La coyuntura de la Guerra seguramente marca diferencias entre estos dos sectores. Mientras que el sector lanero tiene la oportunidad de ampliar sus exportaciones, el algodónero ve restringida la importación de materias primas de la cual depende.

1.b) Otros componentes salariales

Las diferentes estimaciones de evolución del salario que hemos presentado hasta el momento en este trabajo fueron realizadas tomando como base el jornal. Es decir el total ganado por un trabajador en el trimestre dividido los días efectivamente trabajados. Las planillas de trabajo de la empresa nos brindan ambas informaciones.

Esta decisión fue adoptada porque en el total ganado en el trimestre se percibía una gran heterogeneidad debida a las diferencias en el tiempo trabajado por trimestre y por trabajador. Esto puede deberse a una mayor inestabilidad en los contratos. No conocemos cuáles eran las obligaciones del empleador en cuanto a la continuidad del trabajo, si existían trabajadores zafrales, etc.

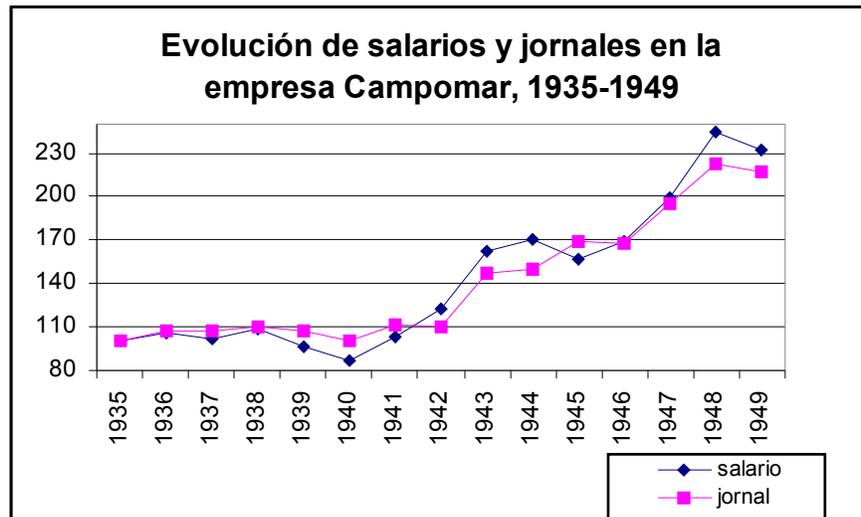
En este punto analizaremos como evoluciona el salario, es decir el total ganado por trabajador, calculado en forma mensual. Esta estimación del salario incluye a diferencia del jornal el salario bruto ganado, más suplementos, menos descuentos por trimestre. También, dado que trabajamos con promedios incorpora las variaciones en el número promedio de jornales trabajados a lo largo del período.

El hecho de que los salarios líquidos promedio crezcan a partir de 1941 a una tasa superior a la de los jornales, pone en evidencia dos procesos paralelos: una tendencia a una mayor estabilidad laboral, lo que significa un aumento de los jornales promedio trabajados, y el aumento de otros complementos al salario bruto. Ambos procesos contribuyen al incremento del salario mensual promedio. A partir de 1941 se van incorporando sucesivamente los diversos suplementos: carestía de la vida, salario familiar y licencia. Este aumento de los complementos es el factor que pesa en el mayor incremento de los salarios frente a los jornales a comienzos de la década de los cuarenta.

Por otro lado, aumenta el número de jornales promedio trabajados por asalariado a lo largo del período. Este proceso determina el aumento de los salarios frente a los jornales en los dos últimos años del período estudiado. La tendencia a la generalización de una relación de empleo, en la cual una elevada proporción de la fuerza de trabajo pasa a estar empleada tiempo completo y con contrato de duración indeterminada, es un rasgo propio de la relación salarial fordista. En el marco de un modelo de crecimiento sostenido, las empresas priorizaron los mecanismos que les permitieran retener la mano de obra aún cuando éstos implicaran un mayor costo. Esta modalidad de empleo pasa a ser considerada la norma en los países industrializados durante este período.⁸²

⁸² Neffa (1998), p. 121

Gráfico IV. 3.



Fuente: Cuadro 18 (Apéndice Estadístico)

La proporción que representan los complementos salariales en el total ganado en el mes es pequeña durante la década del treinta y hasta 1941; luego se incrementa explosivamente entre los años 1943 y 1945 correspondiendo con el período en que se negociaban los nuevos niveles salariales.

Cuadro 4.1

Complemento salarial	
	%
1930	0
1931	4,6
1932	2,3
1933	2,3
1934	2,6
1935	0
1936	2,7
1937	3,2
1938	0
1939	2,1
1940	0,7
1941	2,1
1942	29,0
1943	23,9
1944	28,9
1945	3,1
1946	7,7
1947	9,8
1948	9,5
1949	8,9

Fuente: Elaboración propia en base a datos del archivo Campomar. No se dispone de datos para 1930, 1935 y 1938.

En los años previos a la instauración de los Consejos de Salarios, a partir de los resultados del estudio realizado por la Comisión Investigadora de la Cámara de Diputados, comienzan a ser discutidos diversos proyectos para mejorar el “desequilibrio entre el capital y el trabajo”⁸³. En este contexto es que se implementan una serie de complementos al salario bruto. El suplemento de “Carestía de la Vida” que se incorpora en setiembre de 1941 establecía aumentos porcentuales sobre el sueldo.⁸⁴ Los porcentajes variaban de acuerdo a franjas de remuneración, implicando una forma de corrección de la distribución de los salarios. Se corresponde con el período en que los sindicatos comienzan a hacer pesar sus reivindicaciones frente a los empresarios.

Este suplemento en promedio representa durante el año 1942 un 16.4% del salario, en 1943 representa 17.9 % y en 1944, 20.3%. A partir de octubre de 1944 se resuelve voluntariamente que este suplemento pase a integrar, aunque con carácter provisorio, el salario legal.

Durante estos dos años el suplemento “salario familiar” también se continúa otorgando pero representa montos muy inferiores. Luego, a partir de 1945, se mantendrá el suplemento sin especificaciones que se venía aplicando desde 1930 y se incorpora la licencia, como suplemento diferenciado, que representa un monto de entre 5 y 7 % del salario.

A estos suplementos se suman durante los años de prosperidad “gratificaciones extraordinarias” ocasionales.

El porcentaje de descuentos sobre el salario permanece estable en un 5% del salario percibido, durante todo el período estudiado.

1.c) La política social de la empresa

Dentro de las retribuciones y beneficios indirectos ofrecidos al personal se encuentran una serie de servicios organizados por la empresa. Estos fueron básicamente: la atención de los niños del personal en la Casa del Niño con comedor, la asistencia social a través de un servicio hospitalario ⁸⁵, la instalación y el mantenimiento de una escuela, el Hogar para niñas ⁸⁶, apoyo al Liceo de Juan Lacaze, construcción de una plaza y un estadio de deportes con actividades para el personal, construcción de viviendas a créditos de bajos intereses y el mantenimiento de un club social. Además, durante la década del cuarenta, la empresa controlaba la venta de carne en la localidad con precios subvencionados.⁸⁷

A las disposiciones generales dispuestas por ley de beneficios y suplementos a los trabajadores que se establecen durante este período, la empresa sumó –durante su fase de bonanzas- estímulos extras como las primas a los nacimientos, el pago de asignación

⁸³ Porrini, R.: (2000), p. 31

⁸⁴ No puede percibirse aún en nuestros datos porque estos se basan siempre en el relevamiento del trimestre mayo, junio y julio.

⁸⁵ Instalado en forma conjunta con la otra gran empresa de la localidad: la Fábrica Nacional de Papel. **Dejemos hablar a los hechos.** Sin numeración de páginas.

⁸⁶ Incorpora a niñas de más de 6 años que egresan de la Casa del Niño. *Ibidem*.

⁸⁷ Informe de la comisión Investigadora sobre Condiciones de Vida y Trabajo de la Clase Obrera, DSCR, tomo 442, año 1941, p. 26 Citado por : Schonebohm, D.: (1994), p. 19

familiares y licencias, anticipándose a la ley y la distribución de gratificaciones especiales en fin de año.⁸⁸

Las iniciativas de carácter social se habían iniciado en la década del veinte, también como forma de consolidar una villa con población medianamente estable. En la década del cuarenta, en el marco de una política de conciliación entre trabajadores y empresa, este tipo de medidas cobran nuevo vigor.

Neffa⁸⁹ analiza el rol de las políticas paternalistas de las empresas como una característica del taylorismo, en el régimen fordista, tal como se llevó a cabo en los países industrializados. En la medida en que avanza la cobertura estatal de este tipo de servicios, la intervención directa de las empresas tiende a disminuir. Estos rasgos paternalistas de las empresas parecen haber sido en los años treinta y cuarenta bastante frecuentes en las grandes empresas en Uruguay. Es el caso del frigorífico Anglo de Fray Bentos⁹⁰, la planta azucarera de Rausa en Montes⁹¹ y Campomar.

IV.2. La división técnica del trabajo: organización del proceso de trabajo y ocupación de los trabajadores

Las formas que adopta el proceso de producción en el sector industrial son diversas, dependiendo del ritmo de trabajo, la cadencia del proceso de producción, la división del trabajo y las formas de disciplinamiento y coerción social al interior de la empresa.

Para la Teoría de la Regulación el incremento de la productividad, la reducción de costos, la generación de excedentes, el cambio de la norma de consumo y en definitiva, la consolidación del régimen de acumulación del capital, dependen esencialmente del tiempo de trabajo incorporado en cada unidad de producto.⁹² En cada momento histórico existen diferentes formas de obtener una economía del tiempo, dependiendo del grado de desarrollo de las fuerzas productivas, del régimen de regulación, de las formas institucionales y de la tecnología empleada en el proceso productivo.

Los procesos de trabajo taylorista y fordista constituyen sistemas de producción compuestos de tecnologías destinadas a economizar tiempo y hacer más eficiente el trabajo, como así también de formas de disciplinamiento y coerción social, de fijación de la mano de obra y de formación y de reemplazo de ésta, con el objetivo de lograr de los trabajadores un rendimiento que permita aumentar la productividad. A su vez, el tiempo que se requiere para realizar determinadas tareas y la forma en que éstas se realizan es objeto de regulación entre empresarios y trabajadores y está por tanto ligado a las formas en que se disciplina y controla a la fuerza de trabajo.

En este punto abordaré los cambios que experimenta la organización del trabajo y la división técnica del trabajo en la empresa Campomar a lo largo del período de estudio. El proceso de crecimiento de la empresa, que tiene lugar en el período, y la incorporación de innovaciones tecnológicas en el proceso productivo, se corresponden con una adecuación de la organización técnica del trabajo y las formas de control de los trabajadores. La hipótesis es que durante este lapso la organización predominantemente taylorista del trabajo

⁸⁹ Neffa (1998), p. 124

⁹⁰ Con la construcción del Barrio Anglo con viviendas para los trabajadores, club social y diversas instalaciones destinadas a la recreación y la formación del personal y sus familias.

⁹¹ Camou, M.: (1994).

⁹² Neffa, Julio César. (1998), p. 27

evoluciona hacia una intensificación de la mecanización y de la parcelación de tareas al interior de la empresa.

La información que hemos utilizado es básicamente la que nos aporta el archivo Campomar. He realizado diversos procesamientos de datos del personal con el objetivo de reconstruir la estructura organizativa de la empresa y la división del trabajo al interior de la fábrica.

A partir de la información de que se dispone nos propusimos elaborar una caracterización de la forma que adopta la división social y técnica del trabajo y sus implicancias en la calificación / descalificación de la fuerza de trabajo. Para ello fue necesario buscar los métodos para comprender la estratificación de las tareas al interior de la empresa.

La asignación de tareas al interior de la fábrica se corresponde con determinadas características del personal. Podemos comprobar una división de tareas sesgada por factores como el sexo y la antigüedad de los trabajadores; a su vez de estos factores inciden de manera diferenciada en los diferentes niveles de la estructura organizativa y a lo largo del período. Un acentuado funcionamiento del mercado interno actúa como forma alternativa y/o complementaria a los mecanismos de control del personal.

Los pasos para aproximarnos a esta caracterización fueron: relacionar la estructura de los puestos de trabajo al comienzo y al final del período y los puestos de trabajo con los salarios y con el sexo. También nos resultó muy sugerente la relación entre la ocupación y el tiempo de permanencia en la empresa.

2.a) La organización del proceso de trabajo

El proceso de producción en la industria textil en esta época no demandaba un alto nivel de especialización de su personal. En esta industria el proceso de producción giraba básicamente al ritmo de la máquina y la tarea principal del trabajador es la de alimentar a la máquina con materia prima y vigilar que no se produjeran averías. El operario debía además trasladar la materia prima o los productos semiterminados de una sección a otra.

Esta forma de producción del sector textil, pionero del proceso de la Revolución Industrial, llevó a la idea de que la industria generaba puestos de trabajo indiferenciados entre los obreros. Kaelble⁹³ sostiene que esta idea se basó precisamente en las características de la industria textil que por tratarse de un sector que se mecanizó muy rápidamente, parecía haber destruido los puestos de los artesanos en un nivel mayor que otras ramas.

Posteriores investigaciones han tendido a matizar esta opinión. Pierre Caspard⁹⁴ señaló la diferencia que se establecía, en cuanto a retribuciones y otro tipo de beneficios, en la industria textil entre una elite conformada por diseñadores, grabadores y capataces (alrededor del 10% de la plantilla) del resto de los obreros. Otros estudios sobre la distribución de remuneraciones en la industria dan cuenta de gran dispersión salarial derivada de la edad de los trabajadores y el tipo de calificación.

En La Industrial encontramos un proceso de producción de completa integración vertical. Todo el procesamiento de la lana desde su estado bruto hasta la elaboración de tela pronta para la venta se realizaba dentro de la planta. Esta forma de producción implicaba una gran diversidad de tareas dentro de la fábrica.

Las secciones de la fábrica eran: Depósito y Clasificación, Lavadero, Depósito de

⁹³ Kaelble, Hartmut. (1994), p. 75-76

⁹⁴ Citado por Kaelble, Hartmut. (1994), p. 76.

lanas lavadas, Peinado y Cardado, Hilandería, Urdido y Canillado, Tejeduría, Tintorería, Lavado, Aprestos y Revisación.⁹⁵

La materia prima ingresa a la fábrica por la sección Depósito y Clasificación. En esta sección se examina en un primer control la materia prima y luego este trabajo es supervisado por un técnico. A continuación la lana es transportada por carros a la sección Lavadero. Allí se la introduce en un tren de máquinas de 70 metros de largo que realiza todo el proceso de lavado. Los lavadores, que se encargan del manejo de estas máquinas, pertenecen al grupo de obreros calificados.

Antes de comenzar el proceso textil propiamente dicho la lana entra en Depósito de Lanas Lavadas.

El siguiente paso del proceso es la sección Peinado y Cardado donde la lana es sometida a un proceso de desmenuzamiento, limpieza y peinado que es realizado por los cardadores y luego en una segunda instancia por los peinadores. El producto terminado, luego de este proceso, son los Tops.

El tren de hilado es un conjunto de diez máquinas en serie que van estirando, torciendo y afinando el hilo para que éste vaya ganando en resistencia y perfección. La última máquina se ocupa del encarretado. También en la sección de Hilandería se realiza el proceso de peinado específico que requieren tejidos más finos como los casimires. En esta sección se encuentran las selfactinas, máquinas de gran volumen, atendidas por chaponeros, cadeneros e hiladores.

La sección de Urdido y Canillado tiene la tarea de preparar los hilos, de manera uniforme y paralela para que puedan ser utilizados en el telar. Al mismo tiempo se corrigen posibles defectos que se hubieran producido en el hilo. En esta sección trabajan fundamentalmente mujeres.

Una vez obtenido el hilo en la sección Telares se lo teje. Esta sección está atendida por obreros especializados que se encuentran entre los mejor pagos de la fábrica textil. El pago a los tejedores es a destajo y depende mucho del tipo de telar que se usa. Los telares más rápidos y precisos permiten que el tejedor tenga una mayor cantidad de máquinas a su cargo.

La cantidad de telares empleados en los establecimientos ha sido frecuentemente utilizado en la historia de la industria como un indicador indirecto de la productividad. Para Campomar no ha sido posible reconstruir la cantidad de telares existentes en cada etapa. Disponemos de algunos datos la planta de Juan Lacaze se abre con 170 telares⁹⁶. Algunos años después, en 1939 y 1945, dos publicaciones de la empresa se refieren a la existencia de 200 telares en esa misma planta⁹⁷. En 1960 la cantidad total de telares había aumentado a 276⁹⁸. En 1948 como ya fuera señalado en el capítulo anterior, se produce una importante renovación de telares.

En esta misma sección trabajan mujeres que realizan una tarea de preparación del tejido. Se trata de una tarea no especializada de remuneración similar a la del obrero.

En la sección Telares trabajan también capataces de telar que realizan la dirección técnica del trabajo. Ellos preparan la diagramación del dibujo del tejido para el telar.

Una vez que deja el telar, la tela deberá ser inspeccionada, zurcida y corregida de

⁹⁶ Jacob, R.: (1981), p.74

⁹⁷ **El Día**, Número extraordinario de publicidad industrial, 25.08.1939 y **Dejemos hablar a los hechos**.

⁹⁸ Formularios de la encuesta regional sobre la industria textil de la CEPAL en: Archivo Campomar.

imperfecciones. En esta tarea trabajan mayoritariamente mujeres. En la sección Tintorería se realiza el teñido de las telas o de las lanas según resulte más conveniente al procesamiento de las prendas. En esta sección trabajan obreros especializados en coordinación con el laboratorio químico que controla la calidad de los teñidos.

Por último en la secciones Lavado y Aprestos se realiza el tratamiento final de las telas que incluye: lavado, “afeitado”, prensa y planchado. La última revisión se hace en la sección llamada Tribunales, donde mayormente mujeres se ocupan de esta tarea que implica responsabilidad y confianza. Estas últimas etapas del proceso productivo son tareas más livianas.

El mantenimiento de la planta industrial está a cargo de los talleres de mecánicos, electricistas y los departamentos de albañiles y pintores, purificación de agua, calderas y usinas. La fábrica incluía, además, procesos auxiliares de la producción como la purificación de agua, la producción propia de energía eléctrica y vapor y la reparación y construcción de maquinaria.⁹⁹ La producción masiva y la mayor concentración de capital, característica de la producción fordiana, favorecen la creación de fábricas de plena integración vertical, que buscan elaborar sus propios repuestos y abastecerse de combustibles, como forma de reducir al máximo los subcontratos.

La documentación ubicada hasta el momento no nos permite tener una idea acabada de la incorporación de maquinaria, que se produce a lo largo del período, y su impacto en la organización del proceso de trabajo. La más importante innovación, en cuanto a maquinaria adquirida durante el período, parece ser la progresiva sustitución de telares mecánicos por telares automáticos (aunque en 1960 los primeros seguían siendo mayoría) y la adquisición de máquinas peinadoras para los tops. Ambas innovaciones permiten incrementar la productividad del personal especializado.

2. b) Método de clasificación de las ocupaciones para la empresa Campomar

La clasificación de ocupaciones desempeñadas por los trabajadores se vuelve más compleja durante el período estudiado. En 1930 la clasificación de las ocupaciones del personal aparece poco desagregada, comparada con la clasificación utilizada en las mismas planillas de trabajo a finales de la década del cuarenta. El número de denominaciones de ocupaciones que se registran es de 25 en 1930 frente a 69 en 1949. Esta tendencia puede corresponder en parte a una mayor división del trabajo al interior de la fábrica pero también a un registro más depurado de las diferencias de tareas entre los trabajadores.

Entre 1930 y 1934 se mantiene a grandes rasgos el mismo tipo de clasificación. En el período 1935 - 1948 el registro de las planillas de trabajo se vuelve mucho más impreciso en la columna “ocupación” y la mayor parte de los trabajadores están registrados bajo la categoría de “obrero”. Después de 1948 la información se vuelve nuevamente más discriminada y aparecen gran cantidad de nuevas denominaciones para las ocupaciones. Estos cambios en la forma de registrar deben estar seguramente vinculados a variaciones de las disposiciones del Ministerio de Industrias y de Trabajo para las planillas de trabajo. El tipo de registro de las ocupaciones que nos ofrecen las fuentes no nos permite, por lo menos en esta instancia¹⁰⁰, un seguimiento de la evolución durante todo el período. Se optó por

⁹⁹ En los talleres de La Industrial se construían partes de la maquinaria como los “trenes” de lavadero.

¹⁰⁰ Habría diferentes posibilidades de reconstruir el período intermedio: o bien a través de la utilización de otro tipo de fichas de personal que contiene el archivo o bien a través de un seguimiento de los individuos que

comparar los dos extremos del período y ver los cambios que se operaron en ese lapso. Para agrupar las ocupaciones se partió de las existentes en 1930 y se distribuyó a los trabajadores de 1949 entre ellas, buscando la mayor homogeneidad posible dentro de los grupos.

Esta clasificación fue sometida a algunas pruebas de consistencia. En primer lugar comparamos las ocupaciones que registra el archivo con las categorías laudadas por el Consejo de Salarios, Grupo 6 E, a partir del 1 de enero de 1945. Las planillas de trabajo lamentablemente no discriminan de la misma forma la ocupación. En el laudo del Consejo de Salarios ésta aparece mucho más desagregada, especialmente al interior de cada categoría, donde se especifican los salarios diferenciados para menores y adultos, hombres y mujeres y de acuerdo a los distintos grados de especialización.¹⁰¹

Dado que la planilla de que disponemos no coincide estrictamente con la laudada, optamos por agrupar las ocupaciones con un criterio combinado en base al tipo de función de los trabajadores en la producción, la calificación requerida y comprobando que estos grupos estuvieran dentro de determinadas franjas de ingresos.

Algunos problemas fueron imposibles de solucionar, como la agregación de muy diversas ocupaciones en el grupo de “especializados”. Dentro de esta categoría están comprendidos desde obreros especializados hasta técnicos y profesionales. No fue posible construir una categoría específica para los obreros especializados porque los registros de 1930 no tenían desagregadas estas ocupaciones. Estos aparecen en nuestra clasificación indiscriminados dentro de la ocupación 11 (obrero) o en la ocupación 16 (trabajadores especializados). Me refiero en concreto a ocupaciones tales como: clasificador, tornero, cañista, soldador, ajustador, fresador, hojalatero, etc.

Para la presentación de los datos optamos en algunos casos por una nueva agregación de algunos grupos, ya que algunos resultaron muy poco representativos, por el escaso número de casos o por no existir una diferenciación salarial que lo justificara. Para cada uno de esos casos se encontrará la indicación precisa de la forma en que fueron agregados.

cambian de ocupación entre 1930 y 1949 en la base de datos ya elaborada. En este último caso se deberían realizar algunos supuestos para relacionar modificaciones salariales con cambio de ocupación y poder de esta manera estimar en qué momento se produce el cambio de ocupación.

¹⁰¹ El laudo reglamenta salarios diferenciados por ejemplo para zurcidora de primera, de segunda y de tercera; o para atadora hilos mujer y atador hilos hombre o dentro de muchas categorías un jornal específico para los menores.

Lista de clasificación de ocupaciones

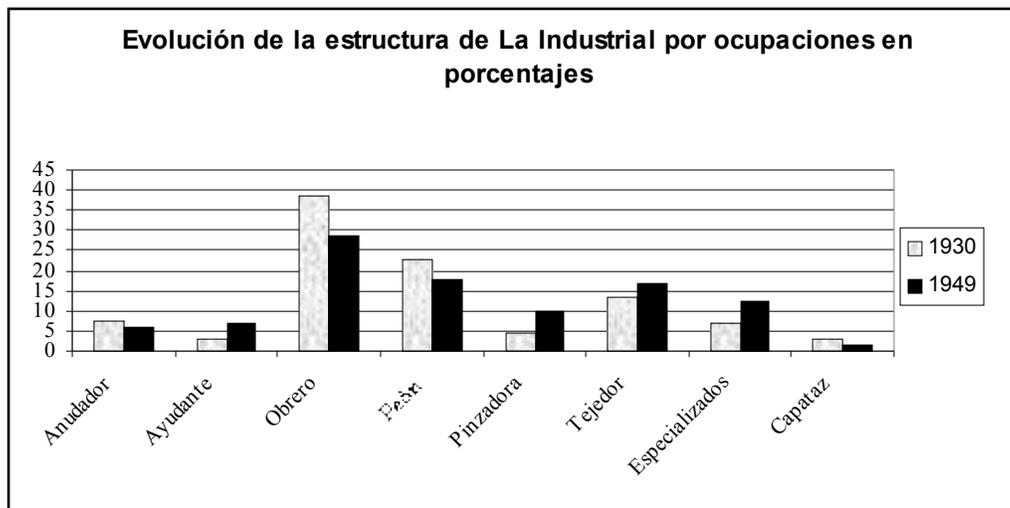
Ocupación 1:	capataz, 2do capataz, encargado
Ocupación 2:	albañil
Ocupación 3:	anudador
Ocupación 4:	atador
Ocupación 5:	ayudante, aprendiz
Ocupación 6:	batanero
Ocupación 7:	devanadora*
Ocupación 9:	empleado
Ocupación 10:	foguista, clasificador, cardador, lavadora, planchador, urdidor, filtros, hervidor
Ocupación 11:	obrero, preparación, conera, perchas, empaque, peinador, lavadora, planchador, repasadora, sodador, lilosa, urdidor, dobladora, filtros, camillera, pilero, ovillera,, hervidor, triadora, encolador, apuntador, medidor, cadenera, chaponero, flecos
Ocupación 12:	peón, limpiador, sereno, portero
Ocupación 13:	pinzadora, costurera
Ocupación 14:	tejedor
Ocupación 15:	zurcidora
Ocupación 16:	trabajadores especializados que comprende: armador, carpintero, herrero, mecánico, químico, electricista, chofer, médico, clasificador, tornero, cañista, soldador, pintor, ajustador, fresador, hojalatero
Ocupación 17:	oficinista, ventas

*Originariamente habíamos agrupado en la Ocupación 8 a los directores de la empresa pero luego esto pasaron a ser considerados dentro de la categoría de “mensuales”.

2. c) Transformaciones de la estructura ocupacional de la empresa a lo largo del período

Si comparamos la estructura de las ocupaciones de Campomar a comienzos y al final del período, se comprueban cambios significativos. Al observar la distribución por ocupación, se evidencia, en 1949, una tendencia a la mayor especialización del personal ocupado. Mientras que en 1930 los obreros y peones constituían el 62% de todo el personal, en 1949 sumaban el 45% del mismo.

Gráfico IV.4



Fuente: Cuadro 19 (Apéndice Estadístico)

Las causas de este proceso de especialización son diversas. El aumento y modernización de la maquinaria utilizada en el proceso de producción determinó una mayor especificidad en las tareas de cada trabajador. La difusión del taylorismo como “organización científica del trabajo” presuponía una organización jerárquica y burocrática, piramidal y estratificada en muchos niveles. Las decisiones se tomaban a nivel de dirección, pero se transmitían de manera escalonada a través de diferentes niveles a todo el personal. Edwards señala que mientras que en etapas tempranas del proceso de taylorización, la tendencia es a la homogenización de los trabajadores, a medida que el proceso avanza, las grandes empresas tienden a adoptar una mayor diferenciación de los asalariados en la escala jerárquica, indirectamente éste constituye un mecanismo un control más despersonalizado.

102

Las ocupaciones de menor jerarquía tienden a perder peso cuantitativo en la estructura de la empresa. Además de los obreros, disminuye el número de trabajadores en ocupaciones como la de atador y anudador, que son tareas de escasa especialización.

Las ocupaciones que aumentan su peso en la estructura son: tejedores y especializados (las dos mejor pagas de la estructura de producción de la empresa), ayudante y pinzadora.

La mejora en la calidad de la producción puede haber determinado el incremento de la ocupación en la categoría de pinzadora, en la cual hemos incluido también a las zurcidoras. Ambas tareas se desarrollan en la etapa final del proceso de producción, en la cual se controla y corrige la calidad de los productos elaborados. También cambios en las características de los productos terminados pudieron determinar mayor demanda de personal en estas tareas. La categoría de zurcidora que no aparecía discriminada como tal en 1930 y pasa a ser bastante numerosa en 1949, es la que determina el aumento porcentual del grupo. Dentro de esta categoría el Consejo de Salarios estableció tres niveles: zurcidora de primera, de segunda y de tercera. Las trabajadoras de mayor habilidad estaban ubicadas en el tramo superior de la escala de sueldos, equiparable, por ejemplo, a un maquinista.

La categoría de ayudante incluye al aprendiz y es la que agrupa a los trabajadores en

¹⁰² Edwards, Richard: (1983), p. 397.

proceso de capacitación. A partir de 1945 existió una reglamentación precisa determinada por los Consejos de Salarios que regulaba los requerimientos para ascender de aprendiz a oficial. Esta reglamentación establecía el número de jornales mínimos necesario para pasar de la categoría de ayudante a oficial, según las distintas ocupaciones. En la medida en que aumenta la especialización, aumenta también el número de ayudantes en proceso de formación.

Dentro de la categoría de “especializados” hay, a su vez, una diferenciación de dos niveles: oficial y semioficial. Dentro de este grupo hemos incluido también otra categoría como la de “foguista” (que trabaja en la sección Calderas). Es una categoría que tiene un nivel de remuneración similar a la de un trabajador especializado por las especiales condiciones en que se desarrolla su trabajo.

2.d) La división sexual del trabajo: la ocupación por género

En la industria textil existe una marcada diferencia por sexos de la ocupación. En Campomar las mujeres aparecen ocupando los puestos de trabajo de menor especialización e ingreso poniendo en evidencia una estructura discriminatoria de acceso a los puestos de trabajo.

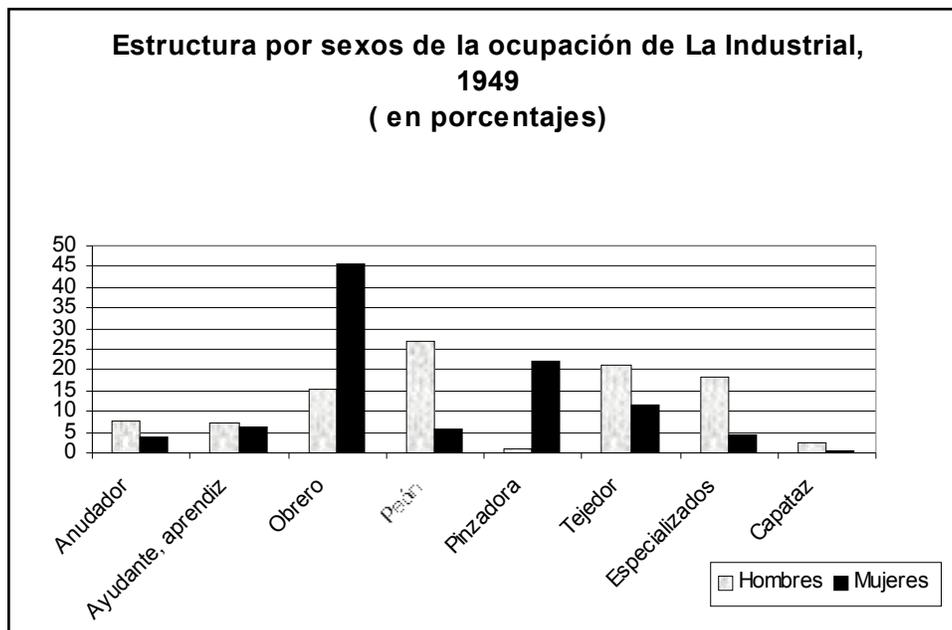
Las mujeres se concentraban en determinadas áreas de la fábrica:

“ Forman alegres y vistosos grupos en las grandes salas de labor, junto a los telares, en los “selfactings”, en los “tribunales”. Predominan en las secciones que tienen relación con la terminación de las telas, secciones que bajo la denominación común de Aprestos son las que realizan las tareas más livianas.”¹⁰³

Si bien las mujeres oscilan durante todo el período entre un 42 y un 53% del personal de la empresa, éstas aparecen sobrerrepresentadas únicamente entre las ocupaciones de peores ingresos: los obreros y el grupo de “pinzadoras” (compuesto por mujeres). La decisión de la empresa parece haber sido la de no invertir recursos en la capacitación de las mujeres, ya que estas dos ocupaciones no requieren experiencia ni capacitación específica.

Gráfico IV. 5

¹⁰³ El Día, 25 de agosto de 1939.



Fuente: Cuadro 20 (Apéndice Estadístico)

Esta estructura de discriminación es aún más acentuada a comienzos del período. En 1930 los puestos de tejedores, por ejemplo, son casi exclusivamente ocupados por hombres. Luego, en la década del treinta, comienzan a aparecer algunas mujeres, pero son siempre un grupo muy minoritario.

2. e) El funcionamiento del mercado interno de trabajo

El concepto de mercado interno de trabajo, definido por Doeringer y Piore,¹⁰⁴ implica un funcionamiento, a nivel de empresa, por el cual los salarios no son determinados por las reglas del mercado sino por decisiones administrativas y en donde impera una política empresarial de ocupación de los puestos de trabajo vacantes, mediante la mano de obra empleada en la propia empresa. Las investigaciones que estudian el mercado interno de trabajo a nivel empresarial consideran el funcionamiento de variables, como la estructura jerárquica, los puertos de entrada a la empresa, los padrones de trayectoria en la empresa y la rotatividad de los trabajadores.¹⁰⁵

La particular ubicación geográfica de la planta favoreció un menor costo salarial, ya que La Industrial pagaba salarios promedialmente menores que el resto de las plantas de Campomar, y una baja rotación del personal empleado. Esta situación determina características semejantes a la del funcionamiento de un mercado interno de trabajo. En nuestro caso la información disponible nos permite analizar la antigüedad de los trabajadores por ocupación y la movilidad dentro de la empresa. Ambos indicadores dan pautas sobre la forma en que se accede a los cargos de mayor responsabilidad y mejores salarios de la empresa.

Una de las características de la regulación salarial fordista es la de mantener una

¹⁰⁴ Citado por :Sawyer, M.: (1989), p. 88

¹⁰⁵ Treble, J.; Van Gameren, E.; Bridges, S. & Barmby, T.(2000), p.1

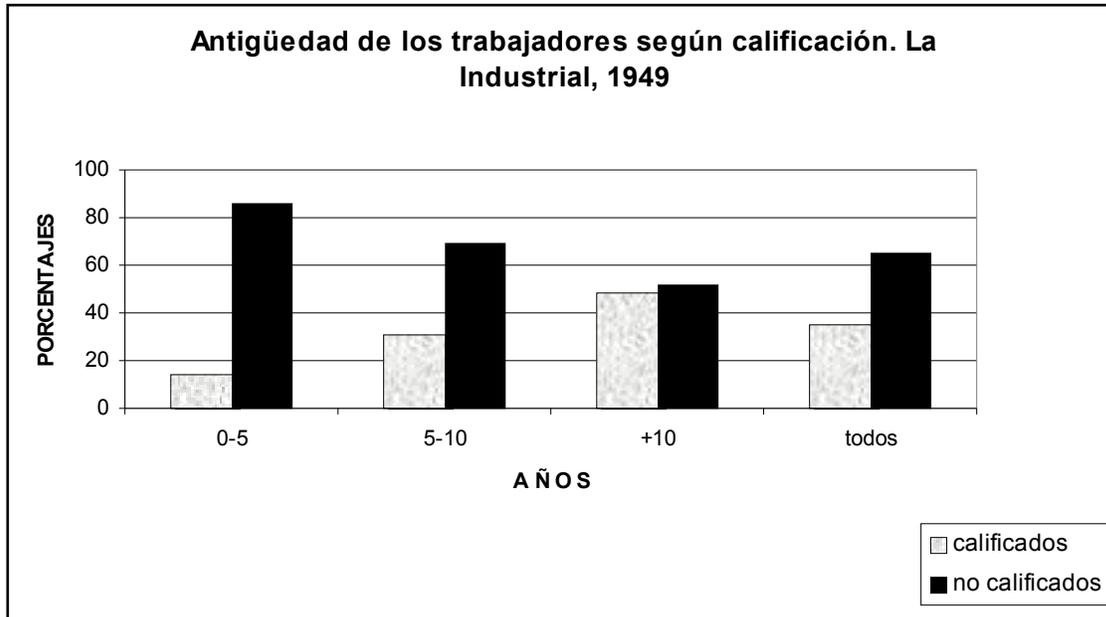
estabilidad en la plantilla de trabajadores y establecer lazos de confianza y compromiso con la empresa. En Campomar la antigüedad promedio de los trabajadores es de 7,44 años. No disponemos de datos de otras empresas que nos permitan comparar resultados, ni tampoco de la información necesaria como para procesar comportamientos diferenciados de distintas generaciones de trabajadores en la empresa. La cifra en sí es alta, considerando que se trata de un período de observación de 20 años. Este promedio de antigüedad de los trabajadores de la empresa es ligeramente superior en las mujeres que en los hombres. El promedio de las mujeres es de 7,78 años y el de los hombres es de 7,68. Esta continuidad de las mujeres en sus puestos de trabajo llama la atención, ya que son éstas las que debido a los roles reproductivos y domésticos, tienden a una mayor inestabilidad laboral. En este sentido, la empresa desarrolla estrategias específicas para la captación de mano de obra femenina: en los formularios de ingreso a la planta se indaga a los aspirantes sobre la existencia en su familia de mujeres, especialmente menores. Con el objetivo de facilitar la participación y permanencia de las mujeres en la empresa se crea una guardería financiada por la empresa. Un abordaje interesante para esta temática sería reconstruir la participación de familias y distintas generaciones en el personal de la empresa.

El promedio de años de permanencia (antigüedad¹⁰⁶) se distribuye de forma muy diferenciada según las ocupaciones. En el gráfico IV.6. se puede observar de qué forma se distribuyen los trabajadores de acuerdo a su calificación y su antigüedad. La tendencia es clara: mientras que entre los trabajadores con una antigüedad de entre 0 y 5 años los no calificados superan su porcentaje de participación en el total de población, lo inverso sucede con los calificados. La distribución del segundo tramo de permanencia en la empresa, que cubre a los trabajadores con entre 5 y 10 años de antigüedad, se asemeja más a la distribución de la población en su conjunto, aunque los trabajadores no calificados siguen estando más fuertemente representados que en el conjunto. El ascenso a tareas de responsabilidad y supervisión en la empresa se delegaba a aquellos trabajadores con trayectoria dentro de la misma. En el último tramo, ambos grupos prácticamente equiparan su participación. Estos resultados nos dan también una idea aproximada del tiempo promedio mínimo necesario para lograr una promoción dentro de la empresa.

Este mecanismo de ocupación y de promoción de los puestos de trabajos refiere a la existencia de un fuerte funcionamiento del mecanismo de mercado interno de trabajo. El aislamiento de la localidad de Juan Lacaze y el hecho de constituir la principal fuente de trabajo de la región, sumado a las dimensiones de la planta, parecen haber fortalecido este tipo de funcionamiento.

Gráfico IV. 6

¹⁰⁶ La antigüedad fue tomada sumando el total de años de trabajo en la empresa, no en el cargo.



Fuente: Cuadro 21 (Apéndice Estadístico)

Las características de la información, especialmente el hecho de tratarse de una base de datos “trunca”, impide observar cómo evoluciona esta variable a lo largo del tiempo. Sin embargo, puede suponerse que el crecimiento de las plantillas de trabajo¹⁰⁷ a lo largo del período, haya aumentado las posibilidades de cubrir en forma interna las vacantes. A esto se suma el crecimiento económico de la empresa y su mayor estabilidad, aspectos que crean condiciones favorables para una estructura laboral menos sujeta a movimientos cíclicos.

Para analizar la movilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo dentro de la empresa, contamos con la dificultad ya explicada de que sólo tenemos datos comparables sobre la ocupación en los extremos del período. La población observada son los trabajadores que estaban activos en la empresa en 1930 y seguían estándolo en 1949. Estos son un total de 135 personas que corresponde a un 7.5 % del total de la plantilla

Cuadro IV. 2

Origen de la mano de obra calificada de 1949 *			
OCUPACIÓN 1930	OCUPACIÓN 1949		
	Capataz %	tejedor %	especializados %
Anudador		9	
Atador		7	12
Aprendiz		4	
Baturero		2	
Devanadora		4	

¹⁰⁷ El personal de la fábrica se multiplica por cuatro en el período estudiado.

Origen de la mano de obra calificada de 1949 *			
Obrero		13	18
Peón	60	11	59
Tejedor	20	42	
especializados	20	7	12
Total	100	100	100
Total de casos: 135			

Notas y fuente: * Incluye solamente a los trabajadores que permanecen en la empresa entre 1930 y 1949.

Planillas de trabajo en: Archivo Campomar

En el Cuadro IV.2 se presenta la ocupación anterior de los trabajadores que en 1949 ocupaban cargos de capataz, tejedor y especializados. De esta forma se puede observar lo que serían los llamados “puertos de entrada” a las ocupaciones de mayor jerarquía dentro de la plantilla de la fábrica. El cargo de capataz se ocupa en su totalidad con trabajadores que ascienden a este cargo desde otras posiciones, estas son: tejedor, trabajadores especializados y peones. El cargo de tejedor en un 42 % de los casos es una ocupación desempeñada por lo menos desde 1930, pero en un 60 % proviene de otras ocupaciones de menores ingresos que ascienden a esta categoría.

En el caso de los trabajadores especializados, un gran porcentaje de éstos pertenecieron a la categoría “peón”, que parece tener mayores posibilidades de ascenso que la de obrero. Esto significaría que la mayoría de ellos ingresaban a la empresa sin formación previa y la adquirían dentro de ésta. Durante este período existía una formación de oficio técnicos tales como electricista, carpintero, etc en la Universidad del Trabajo pero esta no debía estar muy extendida y menos aún entre los trabajadores del Interior del país.

Cuadro IV. 3

Movilidad de trabajadores de fábrica a cargos mensuales en La Industrial		
Ocupación anterior	mensuales	%
Capataz	38	19.1
Albañil	7	3.5
Atador	2	1.0
empleado	1	0.5
obrero	82	41.2
peón	23	11.6
pinzadora	1	0.5
tejedor	26	13.1
zurcidora	6	3.0
especializados	12	6.0
oficina	1	0.5
total	199	100.0

Fuente: Planillas de trabajo: en: Archivo Campomar

Otra posibilidad de ascenso dentro de la empresa es la de pasar a pertenecer al personal administrativo. El personal administrativo percibe sus remuneraciones de forma mensual y

ha sido objeto de un procesamiento por separado en todos nuestros resultados. Dentro de este grupo encontramos representadas a diversas ocupaciones. Los obreros aparecen, en este caso, con mayores posibilidades de ascenso que los peones.

IV.3 División social del trabajo: Evolución de los mecanismos de control del trabajo asalariado

Los mecanismos para obtener el control y la colaboración de los trabajadores en el proceso productivo pueden ser diversos. Éstos fluctúan desde la coerción a través de sanciones y despidos y el control directo a través de capataces y supervisores, hasta las formas menos impositivas, donde se busca mediante incentivos económicos y políticas redistributivas la identificación del trabajador con los objetivos de la empresa. Edwards¹⁰⁸ distingue entre dos sistemas de control esencialmente diferentes: 1) el sistema de “jerarquía simple”, en el que el poder está distribuido jerárquicamente y personalmente y se ejerce con reglas abiertas y arbitrarias; y 2) el “control burocrático”, donde el poder está institucionalizado y es impersonal. El sistema de control burocrático es más compatible con un importante desarrollo del mercado de trabajo interno, en el cual la disciplina de trabajo se obtiene no tanto por estímulos negativos, como despidos y sanciones, sino mediante estímulos positivos, como los controles de rendimiento, monitoreo, primas por productividad, etc.

A su vez, las reglas que adoptan las remuneraciones (remuneración a destajo o mensual, forma de contrato, existencia de primas por productividad, etc.) están fuertemente vinculadas a las formas que adopta el control del proceso de trabajo. También la mayor delimitación de las tareas y de los cargos es acompañada por una tendencia a la sustitución de las formas más directas de control de los trabajadores por una estructura organizativa más diversa y escalonada.

Durante el período estudiado mi hipótesis es que en la empresa Campomar se produce un proceso por el cual se evoluciona desde formas de control directas, a través de supervisores y capataces, a métodos más indirectos de mayor cooptación de los trabajadores, a través de estímulos a la productividad, mayor estabilidad de los trabajadores dentro de la empresa y una jerarquía más estratificada de los puestos de trabajo. Estas formas más indirectas de control de los trabajadores estuvieron acompañadas de la nueva forma negociada de regulación de los salarios.

3. a) Personal administrativo y directivo

El personal de la empresa se dividía entre los que recibían su remuneración por mes o por jornal.

A los efectos del relevamiento se optó por agrupar por separado a los trabajadores de la empresa que percibían sus remuneraciones en forma mensual de los jornaleros. Esta decisión se debe a que los mensuales constituyen un grupo específico de trabajadores con un régimen de contratación diferente y categorías ocupacionales propias.

Los sueldos mensuales correspondían a directivos, administrativos, técnicos y capataces.

La diferencia de salario entre los dos tipos de trabajadores es importante durante

¹⁰⁸ Edwards, Richard: (1983), p. 397 y sigs.

todo el período, pero tiende a disminuir a partir de la instauración de los Consejos de Salarios.

Cuadro VI. 4

SALARIO MEDIO POR MES EN LA INDUSTRIAL, 1935-1949			
	Mensuales	Jornaleros	
	A	B	B/A
	\$	\$	%
1935	97,9	33,9	0,35
1936	107,2	34,1	0,32
1937	103,1	34,7	0,34
1938	109,7	35,4	0,32
1939	122,4	34,4	0,28
1940	78,6	32,7	0,42
1941	124,9	38,2	0,31
1942	96,4	36,2	0,38
1943	140,2	53,5	0,38
1944	136,4	54,9	0,40
1945	159,2	71,0	0,45
1946	190,4	81,4	0,43
1947	237,3	102,7	0,43
1948	285,4	136,2	0,48
1949	312,4	137,5	0,44

Fuente: Planillas de trabajo en: Archivo Campomar

Los cargos mensuales son provistos frecuentemente dentro del personal de la fábrica. La antigüedad promedio del personal administrativo es de 11.1 años en la empresa mientras que la del conjunto del personal es de 7.44 años.

Durante el período aumenta la proporción de personal administrativo y de dirección con respecto al total de trabajadores. Esto sería acorde con los requerimientos de un control más burocrático, que separa más drásticamente las esferas de la concepción y programación de la ejecución y requiere para la intermediación de estos dos ámbitos una gran cantidad de mandos medios. En el caso de Campomar existía además una separación física entre ambas esferas, ya que la empresa poseía en Montevideo sus oficinas centrales y en Juan Lacaze un departamento administrativo dependiente del de Montevideo. Por otra parte, la expansión de la producción obliga a la empresa a prestar mayor atención a la planificación, a la gestión de la actividad empresarial y a las ventas. La tendencia en la medida en que avanza el proceso de concentración industrial, es a un aumento de las actividades administrativas con respecto a las productivas. Durante la década del cuarenta, la gestión administrativa de las empresas se vuelve más compleja debido a la proliferación de leyes y decretos que instrumentan la fuerte regulación del Estado en el período. El trabajo administrativo se ve acrecentado también por la nueva legislación laboral y sus complejas disposiciones de determinación de los salarios, en constante modificación.

Cuadro IV. 5

Evolución del personal mensual de La Industrial, 1930-1949			
	Personal total	Trabajadores Mensuales	%
1930	439	19	4.3
1931	515	20	3.9
1932	754	24	3.2
1933	759	29	3.8
1934	794	24	3.0
1935	834	29	3.5
1936	1064	47	4.4
1937	1261	47	3.7
1938	1296	53	4.1
1939	1313	52	4.0
1940	1243	31	2.5
1941	1305	33	2.5
1942	1448	71	4.9
1943	1591	46	2.9
1944	1729	72	4.2
1945	1704	75	4.4
1946	1772	82	4.6
1947	1739	82	4.7
1948	1786	88	4.9
1949	1805	92	5.1

Fuente: Planillas de trabajo en: Archivo Campomar

3. b) El control de los trabajadores

Generalmente, el cargo de capataz es ocupado por trabajadores que por su desempeño y antigüedad en la empresa ascienden a puestos de control. Existe una categoría previa denominada “aprendiz de capataz”. El aspirante a capataz deberá haber cumplido un período de al menos 1500 jornadas en este puesto antes de poder ser ascendido a la categoría de capataz. Dentro del personal mensual, los capataces son los que tienen el promedio más alto equivalente a 15.4 años.

Las tareas del capataz en el ramo textil son definidas para la empresa textil Sudamtex, de la siguiente manera:

“Se entiende que el Capataz tiene a su cargo la dirección inmediata de una o más secciones, tanto en lo referente a la elaboración de los productos como respecto al mantenimiento de la disciplina y orden del personal que dirige. Dispone dicha elaboración según las órdenes que reciba de sus superiores y es responsable de la calidad y cantidad de la producción de su sector. Debe encargarse personalmente del buen funcionamiento y reparación de las máquinas con que trabaje su sector y tener al efecto la capacidad y conocimientos técnicos suficientes para asegurar el

debido funcionamiento de dicha maquinaria.”¹⁰⁹

Las planillas de trabajo registran capataces entre los jornaleros y entre los trabajadores mensuales. Existían diversas categorías de capataces, pero no disponemos de esta clasificación más desagregada. Suponemos que los capataces que percibían un salario mensual pertenecían a un escalafón más alto que el de los jornaleros, ya que sus ingresos eran, en 1949, aproximadamente un 50% más altos que el del resto de los capataces. A los efectos de calcular su relación con el número de trabajadores de la empresa, sumamos a ambos grupos.

El porcentaje de capataces respecto del conjunto de trabajadores desciende ligeramente durante el período. Los años para los que disponemos de información confiable sobre la ocupación son los del comienzo de los treinta y el año 1949. En 1930 el porcentaje de capataces era de 4.6% y en 1949 de 4%.

IV.4. La distribución de los salarios al interior de la fábrica

4. a) Evolución de la distribución de los salarios

La temática de la distribución de ingresos y su relación con el crecimiento ha tomado importancia en los últimos años, en el marco del aumento de la dispersión salarial y el desempleo en los países más ricos. Por el contrario, en el período de rápido crecimiento y pleno empleo, el tema despertaba poco interés. La perspectiva histórica ofrece la oportunidad de vincular los diferentes escenarios de crecimiento o recesión con la evolución de la desigualdad. Sin embargo, las investigaciones en esta área son escasas, entre otras causas por la escasez de fuentes apropiadas. Los archivos de empresas nos ofrecen la posibilidad de estudiar la forma en que evoluciona la distribución interna de ingresos a nivel empresarial. Desde la perspectiva de la caracterización de la regulación salarial que me propuse abordar, interesa indagar en el alcance de las instancias de negociación colectiva y sus efectos sobre la desigualdad entre los trabajadores.

Nos preguntamos con respecto a Campomar qué efectos tiene sobre la distribución de salarios entre los trabajadores el aumento de la división técnica del trabajo y mayor especificidad en los puestos de trabajo que hemos constatado. La evolución de la desigualdad salarial a nivel agregado atraviesa, según Bértola¹¹⁰, en el siglo XX, distintas etapas: una primera de disminución de la desigualdad entre 1907 y 1926, interrumpido por el período de la Primera Guerra en el cual se enlentece este proceso; una etapa entre 1930 y 1943 en que se continúa la tendencia igualitaria pero con menor intensidad, y el período de 1943-1955 visto como la etapa de mayor empuje igualitario de todo el siglo. La muestra de salarios de la industria manufacturera para 85 categorías de trabajadores, que utiliza Bértola entre 1943 y 1955, pone en evidencia un rápido descenso de la desigualdad de ingresos

entre los trabajadores a partir de la creación de instancias colectivas de determinación de los salarios.

Nuestra base de datos sobre la evolución de los salarios en Campomar permite aportar elementos a esta discusión y explorar, de forma más desagregada, el peso de distintos componentes en los niveles de desigualdad. Nos referimos a aspectos tales como la dispersión salarial entre hombres y mujeres, entre diferentes categorías ocupacionales e, indirectamente, a través de la variable antigüedad, entre diferentes generaciones de trabajadores.

Existe una amplia discusión sobre las medidas para cuantificar la desigualdad. Para medir la desigualdad, tradicionalmente se ha utilizado el método de contar la proporción del ingreso captado por determinados porcentajes de la población (por ejemplo cuartiles, deciles, etc.). El índice de Gini es la expresión más utilizada de esta forma de medir la distribución. Atkinson ¹¹¹ señala las posibilidades que abre la informática de trabajar directamente con las observaciones individuales en lugar de tener que agruparlas de forma arbitraria.

La metodología tradicional puede conducir a errores y sesgos que se evitan con métodos que trabajan con toda las observaciones ordenándolas según su tamaño o su ingreso. A la vez Atkinson recomienda el uso de varias medidas como forma de evitar los sesgos de cada una de ellas. ¹¹²

En el cuadro IV.6 se presentan los resultados utilizando el coeficiente de variación, el índice de Gini y dos índices de entropía.

El coeficiente de variación es el desvío estándar de una variable expresada en porcentaje de su media aritmética. Cuanto más cercano a cero sea su valor, más homogénea será la distribución observada.

El índice de Gini, mide la distancia entre la diagonal que representa la distribución igualitaria, donde cada caso (familia, persona u otros) recibe la misma proporción de ingresos, y la distribución observada en el período elegido. Los valores oscilan entre 0 y 1, siendo 1 la medida de mayor desigualdad y 0 la de mayor igualdad. Este índice otorga más peso a los sectores medios.

Los índices de la familia de entropía permiten enfatizar en distintas partes de la distribución, en función del valor asignado al parámetro arbitrario.¹¹³ Si este parámetro adopta un alto valor positivo será más sensible a las diferencias de ingresos en el tramo superior de la distribución y si adopta valor negativo tenderá a ser más sensible a las diferencias de ingresos en el tramo inferior de la distribución. En este trabajo hemos adoptado por dos valores (0 y 1) para controlar los posibles sesgos de uno u otro parámetro. Cuanto más bajo es el valor del índice mayor es la igualdad y viceversa.

¹¹¹ Atkinson, A.B. (Eds.): (2000), p.29-30

¹¹² Vigorito, Andrea. (Mimeo).

¹¹³ La fórmula de cálculo de los índices de entropía utilizados es:

$$Entropía0 = \sum_{i=1}^n s_i \log\left(\frac{x_i}{\mu}\right) \quad Entropía1 = \sum_{i=1}^n s_i \left(\frac{x_i}{\mu}\right) \log\left(\frac{x_i}{\mu}\right)$$

En nuestro caso μ es el salario promedio.

Cuadro IV.6

Evolución de los índices de desigualdad en los salarios de la empresa Campomar

	Población	Media	Coef. De var.	Gini	G.Entrop.0	G.Entrop.1
1930	439	1.24	0.53	0.25	0.10	0.11
1931	518	1.25	0.52	0.28	0.13	0.13
1932	754	1.36	0.61	0.31	0.16	0.16
1933	755	1.36	0.59	0.31	0.15	0.15
1934	791	1.36	0.59	0.31	0.15	0.15
1935	832	1.28	0.52	0.28	0.13	0.12
1936	1063	1.36	0.59	0.31	0.15	0.15
1937	1260	1.39	0.55	0.29	0.14	0.14
1938	1295	1.43	0.54	0.29	0.14	0.14
1939	1312	1.48	0.55	0.29	0.13	0.14
1940	1241	1.45	0.55	0.29	0.14	0.14
1941	1307	1.59	0.50	0.27	0.12	0.12
1942	1437	1.61	0.51	0.27	0.12	0.12
1943	1580	2.32	0.49	0.26	0.11	0.11
1944	1722	2.39	0.49	0.27	0.11	0.11
1945	1707	3.03	0.38	0.21	0.07	0.07
1946	1768	3.22	0.39	0.21	0.07	0.07
1947	1745	4.1	0.34	0.18	0.05	0.05
1948	1792	5.26	0.34	0.18	0.05	0.05
1949	1810	5.36	0.36	0.19	0.06	0.06

Fuente: Planillas de trabajo en: Archivo Campomar

La evolución de los salarios de la empresa Campomar entre 1930 y 1949, de acuerdo a los diversos índices utilizados, revelan una tendencia a la disminución de la desigualdad.

No se aprecian diferencias importantes entre los índices de entropía. De acuerdo a lo esperado -por la mayor ponderación de los sectores medios-, el índice de Gini y el coeficiente de variación muestran variaciones menores en la evolución de la desigualdad. A partir de 1932 estos dos índices indican un menor aumento de la desigualdad y a partir de 1945 la caída de la desigualdad es ligeramente menor de la que se registra a través de los índices de entropía.

El primer año del período, 1930 (para algunos indicadores esta característica abarca también a 1931) muestran una distribución más igualitaria que el resto de esa década. A partir de 1932 comienza un ascenso de la desigualdad que llega hasta 1940 para luego iniciar un marcado descenso a partir de 1945, año en que se hacen efectivos los laudos de los Consejos de Salarios. La regulación de la relación salarial a través de Convenios Colectivos muestra un fuerte impacto en reducir la dispersión salarial entre los trabajadores de esta industria textil. La participación de los representantes de los organismos colectivos de los trabajadores en la negociación de los salarios aparece en las distintas instancias de discusión como un elemento de presión en pro de una mayor homogenización de los niveles salariales.¹¹⁴

¹¹⁴ Los petitorios obreros en el “análisis de categorías para el laudo de los Consejos de Salarios” reflejan una reiterada intervención de los representantes obreros en pro de la no-discriminación de los salarios de mujeres y menores y una argumentación para subir los niveles salariales de las categorías más sumergidas. Carpeta “Antecedentes de los Consejos de Salarios” en: Archivo Campomar.

No tenemos explicaciones claras para el menor grado de desigualdad en 1930 que ponen en evidencia todos los indicadores. Nos encontramos aún en un contexto batllista. Nos preguntamos si es a partir de 1933 en el contexto de un gobierno autoritario y en medio de las repercusiones de la crisis de 1929 que se endurecen las condiciones laborales al interior de la industria. Si bien en los comienzos de la década del treinta el salario real medio no decrece (Ver Gráfico IV.1), el aumento de la desigualdad en esos años respecto de 1930 podría estar indicando un aumento del personal en tareas mal remuneradas, lo que coincide con el aumento de la participación de las mujeres en el personal ocupado que se produce entre 1932 y 1935 (Ver Gráfico II.1). El estancamiento del salario real y el incremento de la desigualdad en la distribución de los salarios en la empresa coinciden con la etapa de recesión y aumento de la desocupación que atraviesa el país. Sería interesante extender la serie hacia atrás en el tiempo y a la vez recabar información sobre otras empresas para poder observar si se corrobora esta tendencia.

Durante la década del treinta, en el contexto de la dictadura de Terra, con un Estado que intentó controlar a los sindicatos y reglamentar el derecho de huelga, la pirámide salarial de los trabajadores en Campomar se alarga. En el período siguiente esta tendencia se revierte, en un contexto de mayor distribución de los ingresos. Esta tendencia coincide con los resultados del trabajo de Bértola, que señala el aumento de la desigualdad entre los salarios en los momentos de crisis como la Primera Guerra Mundial y la década del treinta y su disminución en los períodos de crecimiento¹¹⁵.

4.b) La jerarquía salarial en la fábrica

Una primera visión de la estructura de la jerarquía salarial en la empresa la podemos obtener comparando los salarios medios de los trabajadores agrupados según diversas características. Las diferencias salariales se explican, en parte, por características que podrían estar vinculadas a la productividad, aunque no imperiosamente, y en parte por discriminación salarial como lo son las vinculadas a la edad y al sexo.

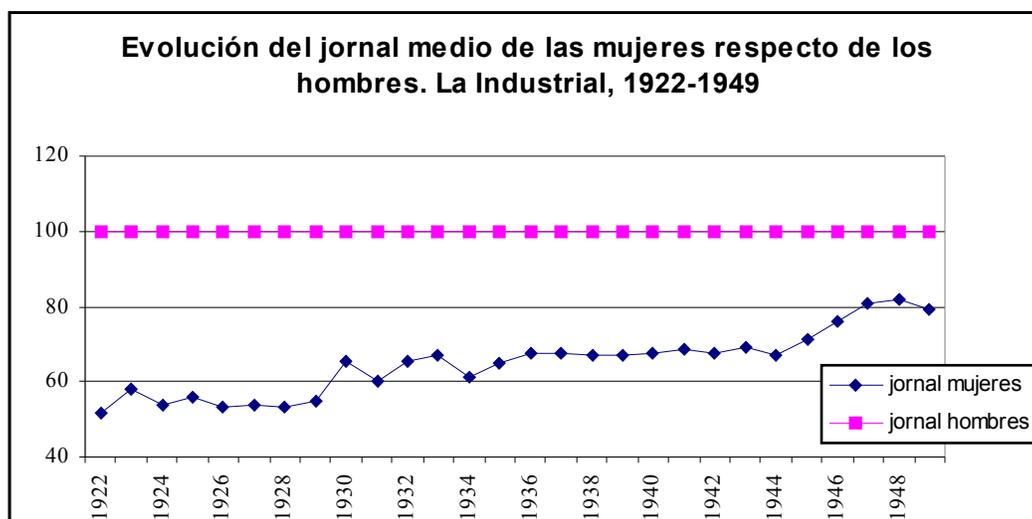
El salario promedio de las mujeres en la empresa Campomar se mantiene durante todo el período estudiado por debajo de los niveles salariales promedio de los hombres. Esta diferencia comienza siendo un 50 y disminuye a un 20 % hacia el final del período. En los comienzos de los años treinta se produce un incremento coyuntural de los salarios de las mujeres.

En la década del cuarenta, y especialmente a partir de la institucionalización de una forma de determinación de los salarios regulada, el salario de la mujer tiende a acortar distancia respecto del salario masculino.

La mano de obra femenina en La Industrial aumenta durante la década del treinta, coincidiendo con un período de crisis y salarios deprimidos y durante el cual persiste una marcada diferencia salarial entre hombres y mujeres. La mayor igualdad salarial entre los sexos se corresponde con un período de disminución de la participación femenina. Este proceso nos sugiere dos explicaciones no excluyentes: a menor diferencia salarial entre los sexos la empresa prefiere emplear mayor cantidad de hombres y/o en una etapa de aumento del salario real las mujeres muestran una mayor tendencia a retirarse del mercado laboral, dejando al hombre el trabajo fuera del hogar.

¹¹⁵ Bértola, L. (2000), p. 13-15

Gráfico IV.7



Fuente: Cuadro 22 (Apéndice Estadístico)

Con respecto a la significación de la presencia de menores en la empresa, encontramos diversas referencias en la documentación, pero solamente algunos datos puntuales que nos permitan cuantificar. Los datos de que disponemos arrojan un total de 230 menores empleados en 1933 y 305 en 1940. Esto significa un 30 % del personal empleado en 1930 y un 24.5% en 1940. Dentro de los menores predominan las mujeres. En 1933 estas representaban el 54% y en 1940 un 71%. Esta numerosa presencia de menores en el personal de la planta se explica, para 1940, en una importante diferencia salarial entre el jornal medio de los menores y los adultos.

Cuadro 4.1
Diferencial salarial de los menores en 1940

	Adultos	Menores	
	A	B	B/A
Jornal Medio	1.45	0.75	51.7

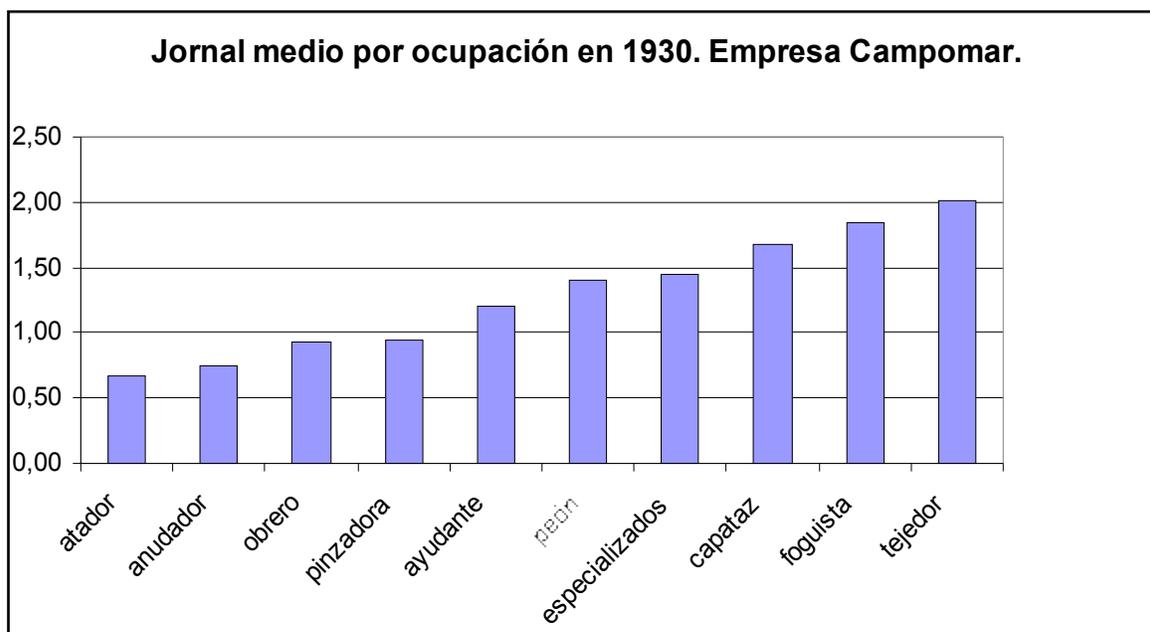
Fuente: Carpeta: “Asunto Menores” en: Archivo Campomar

La estructura de salarios por ocupación evoluciona desde un sistema de remuneraciones basado en el tiempo de trabajo a uno más complejo en el cual se diferencian con mayor intensidad las habilidades y tareas de los trabajadores. La estructura por ocupaciones de la empresa se vuelve menos concentrada. Como constatábamos en el apartado 2. c de este mismo capítulo; mientras que en 1930 existía una proporción mayor de los trabajadores en las ocupaciones sin calificación, fundamentalmente en la de “obrero”, en

1949 se eleva la proporción de tejedores, obreros especializados, y otros trabajadores especializados.

En la escala salarial, en 1930, los grupos de ocupaciones se ordenan de la siguiente forma:

Gráfico IV.8



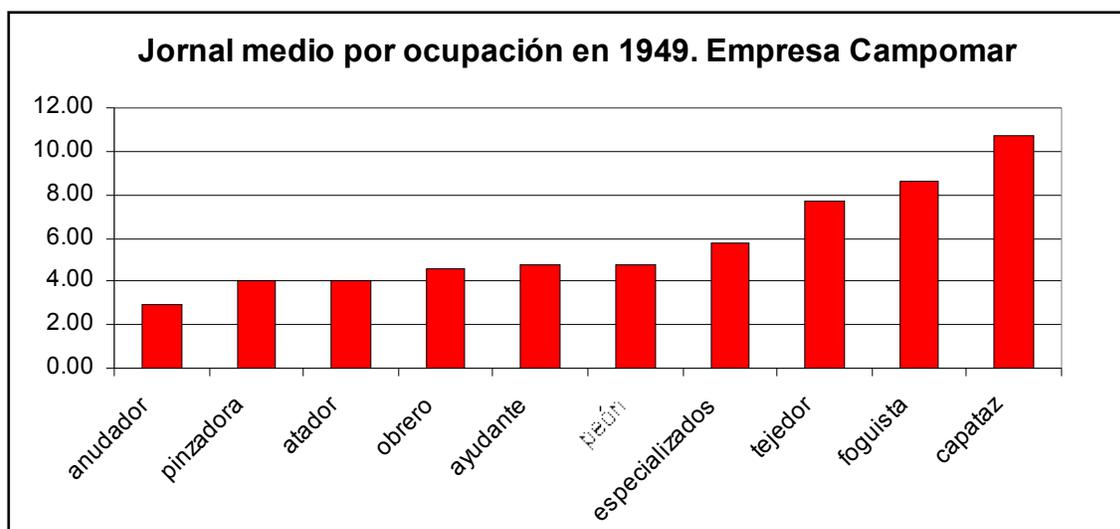
Fuente: Cuadro 23 (Apéndice Estadístico)

Esta estructura de remuneraciones puede ser considerada como compuesta de tres grupos. El grupo de menores ingresos es el compuesto por los oficios de atador y anudador, que tienen jornales inferiores a los de los obreros. El cargo de atador de la sección de Hilatura es ocupado generalmente por menores y es el peor pago de la escala salarial. También el cargo de anudador de la sección de urdido, ocupado generalmente por mujeres y menores, pertenece a los salarios más bajos.

El grupo intermedio, con salarios muy cercanos entre sí, es el de los ayudantes, obreros, pinzadoras y peones. Los peones y aprendices tienen durante todo el período una remuneración media, ligeramente superior al salario promedio y a la de los obreros.

Por encima de estos ingresos se encuentran los de los obreros especializados, los tejedores, foguistas y capataces.

Gráfico IV.9



Fuente: Cuadro 23 (Apéndice Estadístico)

Entre 1930 y 1949 no se producen grandes cambios en esta escala. Las pinzadoras pasan a percibir un salario inferior al del obrero. El cambio más significativo es el de la ubicación de los capataces, que pasan a tener los salarios más altos de toda la escala, diferenciándose más pronunciadamente del resto y especialmente de los tejedores, que eran el grupo con mayor salario medio en 1930.

Los tejedores, una de las categorías de mayor remuneración dentro de la empresa textil, son trabajadores que a través de la experiencia adquieren mayor rapidez en el uso de los telares. La experiencia le permite al tejedor aumentar el número de telares que controla sin romper los hilos y enfrentando otros problemas técnicos que se puedan presentar. De acuerdo a esta habilidad se establecen sus ingresos. El oficio de tejedor se paga a destajo, forma de contrato que se mantiene con la instauración de los Consejos de Salarios. El trabajo a destajo contaba con un mínimo asegurado en las disposiciones del Consejo de Salarios. El salario efectivo del trabajador no podía ser inferior al que recibe un obrero normal en una jornada de 8 horas o semanal de 48 horas. La disminución de la producción que hemos constatado para 1949 podría estar afectando de manera coyuntural los jornales de estos trabajadores.

4.c) Determinantes en la formación del salario

Para entender el impacto de algunas variables en las diferencias salariales entre los trabajadores se descompuso la desigualdad por sexo, la categoría ocupacional y, para 1949, años de antigüedad. Estas son las variables para las que disponemos de información. La mirada es la de un corte transversal en los años 1930 y 1949 ya que como se ha expuesto en el capítulo III las características de la información sobre ocupación no nos permiten observarla durante todo el período.

La medida en que las variables escogidas inciden en la determinación del salario, se estimó a través de un modelo de regresión con múltiples variables. La metodología consiste

en analizar la varianza salarial entre grupos homogéneos definidos por sexo, antigüedad y ocupación. Los resultados obtenidos nos permiten medir la significación estadística de los coeficientes que relacionan el sexo, la ocupación y la antigüedad con el salario.

El método se basa en contrastar un conjunto de datos real con otro hipotético. Se parte del supuesto de que existe una relación entre el salario y el sexo, la antigüedad y la ocupación de los trabajadores. La hipótesis opuesta sería que ni el sexo, ni la antigüedad ni la ocupación inciden en la dispersión entre los salarios. La regresión es una forma de medir si las variables están relacionadas y en qué medida lo están. Para cuantificar el grado de relación se utiliza el método de sumar los productos de las desviaciones de cada variable respecto de su media. Si el valor es positivo (o cercano a 1) las variables están relacionadas porque las variaciones con respecto a la media son, en ambas variables, en el mismo sentido. En el caso de no estar relacionadas el resultado será más cercano a 0.

En nuestro caso el método empleado es transversal (**crosssection**), se compara la variable dependiente que es continua (el logaritmo del jornal) con otras variables independientes discretas (las diferentes ocupaciones, la antigüedad y el sexo). Las diferentes ocupaciones son las llamadas variables ficticias (**dummy**) y son comparadas con la variable omitida que en nuestro caso es el jornal medio del obrero, hombre.

La pendiente (valor b) se interpreta en las variables independientes como la diferencia de esa ocupación o sexo con respecto a la variable omitida. Ese valor expresa el efecto aislado (tomando en cuenta sólo un factor explicativo cada vez) de pertenecer a esa ocupación, de ser hombre o mujer y de tener determinados años de antigüedad en la magnitud del jornal. Con este modelo se estima el diferencial salarial descompuesto en tres partes: 1) desventaja de ser mujer 2) diferencias atribuibles a las categorías ocupacionales 3) diferencias atribuibles a la antigüedad dentro de la empresa.

Poniendo un ejemplo tenemos que en 1930 (Cuadro 4.2) la variable ocupación determina una diferencia de 37% entre el jornal del capataz (Ocup.1) y el del obrero. Sin embargo, la diferencia de salario promedio del capataz y del obrero para ese mismo año es de 81%. La ocupación explica en ese caso el 37%, luego habrá otros factores explicativos (sexo, antigüedad y otros no conocidos).

Características del modelo de regresión

Variable dependiente

La variable dependiente que hemos usado es el logaritmo del jornal. La variable jornal se construyó a partir del bruto recibido en el trimestre, dividido el número de jornales trabajados en el mismo. No incluye ni suplementos ni descuentos.

Variabes independientes

Las variables independientes son el sexo y cada una de las ocupaciones. Para 1949 se trabajó con un modelo sin antigüedad y otro donde se incorporó la variable años de antigüedad en la empresa y la antigüedad al cuadrado. La antigüedad² es una variable que se utiliza para tomar en cuenta el doble efecto de la suma de años sobre el salario. Se considera que la experiencia (medida en años acumulados de trabajo) es creciente pero luego se deteriora y comienza a afectar negativamente al salario.

Resultados de la regresión

Deberá tomarse en cuenta que el modelo no tiene poder explicativo para el total de las diferencias salariales entre los trabajadores. Su poder explicativo (R^2) es de 53% para 1930 y 51% para 1949. Otras variables no tomadas en cuenta en el modelo, como por ejemplo, habilidades personales, capacidad de trabajo, relacionamiento con la empresa, etc pueden estar determinando esas diferencias. Para 1949 al incorporar la variable antigüedad al cuadrado el modelo ajusta mejor, ya que explica un 57% de las diferencias salariales. La antigüedad explica para 1949 un 6% de las diferencias salariales.

El coeficiente es una medida que indica el número de veces por el que hay que multiplicar un cambio en el salario de una mujer para encontrar el del hombre; o el número de veces que hay que multiplicar el salario de un obrero para encontrar el del capataz o peón. En todos los casos, tomando en cuenta solamente el efecto de un factor explicativo por vez.

En 1930, dentro del 53% de las diferencias salariales explicadas por el modelo, las mujeres perciben un salario inferior en 30 % que es atribuible al efecto aislado del sexo. Esta diferencia disminuye en 1949 a un 20%. Los capataces (Ocup1) perciben un 37 % más que los obreros en 1930. Esta diferencia aumenta para 1949 a 74%. La ocupación 3 que corresponde al atador aumenta también su variación salarial negativa respecto a la del obrero, entre 1930 y 1949. En el resto de las ocupaciones las variaciones disminuyen confirmando la tendencia general de disminución de la desigualdad observada.

Cuadro 4.2

Variable	1930	1949
	Coeficiente	Coeficiente
SEX	-.3086	-.2064
OCUP1	.3703	.7445
OCUP10	.4411	.5203
OCUP14	.5020	.4354
OCUP16	.1324	.1382
OCUP2	.5402	.1468
OCUP3	-.5193	-.5723
OCUP4	-.5752	-.1746
OCUP5	.2268	-.0123
OCUP7	.3015	.0130
OCUP12	.0945	-.0586
OCUP13	.0594	-.0713
OCUP6	.2667	
OCUP9		.0325
OCUP17	.0552	.0226
(Constante)	.1680	1.6263
R^2	.546	.5159

R^2 corregido	.5313	.5118
-----------------	-------	-------

Nota: 1930: De acuerdo al estadístico T los resultados para las ocupaciones 12 y 13 no resultaron tener un salario significativamente distinto del obrero. Las ocupaciones 17 y 6 tampoco resultaron significativas por el reducido número de observaciones.

1949: De acuerdo al estadístico T la ocupación 5 no resultó tener un salario significativamente distinto del obrero. Los resultados de las ocupaciones 17, 7 y 9 tampoco resultaron significativos por el reducido número de observaciones.

El cuadro 4.3 presenta un modelo que agrega a las variables ya estudiadas la variable antigüedad. El valor de coeficiente atribuido a las variables ficticias de las diferentes ocupaciones disminuye, ya que la diferencia salarial observada ha sido desagregada en una parte atribuible a la ocupación y una parte menor atribuible a los años de antigüedad.

Cuadro 4.3

RESULTADOS DE REGRESION 1949	
R^2	.5159
R^2 corregido	.5736
Variable	b
SEX	-.2041
OCUP1	.6616
OCUP10	.4518
OCUP13	-.0859
OCUP14	.3675
OCUP15	.1596
OCUP16	.1249
OCUP2	.2129
OCUP3	-.4189
OCUP4	-.0813
OCUP12	-.0235
OCUP5	.0075
OCUP7	-.1052
OCUP9	.0551
OCUP17	.0283
ANTIGUED	.0226
ANTIGU2	-2.0763
(Constante)	1.4339

Nota: De acuerdo al estadístico T las ocupaciones 12 y 5 no resultaron tener un salario significativamente distinto del obrero. Los resultados de las ocupaciones 17, 7 y 9 tampoco resultaron significativos por el reducido número de observaciones.

A efectos de entender de forma desagregada el impacto de distintas variables en la desigualdad, hemos recurrido también a los índices de entropía con parámetro 0 y 1. Esta metodología nos permite medir los cambios en la desigualdad dentro de los grupos de ocupaciones y entre los grupos de ocupaciones y a su vez por sexo.

Cuadro 4.4

Indicadores de desigualdad		
Desigualdad dentro de los grupos		
	GE(0)	GE(1)
1930	0,041	0,040

1949	0,030	0,032
Desigualdad entre grupos		
	GE(0)	GE(1)
1930	0,048	0,049
1949	0,031	0,032
Peso de la ocupación en la desigualdad		
	GE(0)	GE(1)
1930	54,6	55,8
1949	47,4	47,6

En el cuadro 4.4 observamos que, entre 1930 y 1949, se produce una disminución de los niveles de desigualdad, tanto de los salarios de los trabajadores con una misma ocupación (dentro de los grupos de ocupaciones) como entre los diferentes grupos de ocupaciones. El peso de la ocupación como elemento diferenciador de los salarios decrece de un 56 % a un 48 % durante el período observado.

Cuadro 4.5

1930		
Índice general de desigualdad		
	GE(0)	GE(1)
Mujeres	0,047	0,051
Hombres	0,086	0,077
Desigualdad dentro de los grupos		
	GE(0)	GE(1)
Mujeres	0,032	0,034
Hombres	0,039	0,036
Desigualdad entre grupos		
	GE(0)	GE(1)
Mujeres	0,015	0,017
Hombres	0,046	0,041
Peso de la ocupación en la desigualdad		
	GE(0)	GE(1)
Mujeres	31,7	33,7
Hombres	54,2	53,3

1949		
Índice general de desigualdad		
	GE(0)	GE(1)
Mujeres	0,057	0,066
Hombres	0,047	0,049
Desigualdad dentro de los grupos		
	GE(0)	GE(1)
Mujeres	0,032	0,038
Hombres	0,021	0,022
Desigualdad entre grupos		
	GE(0)	GE(1)

Mujeres	0,025	0,028
Hombres	0,027	0,027
Peso de la ocupación en la desigualdad		
	GE(0)	GE(1)
Mujeres	43,4	42,2
Hombres	56,4	55,7

Al medir la desigualdad de forma discriminada por sexos se observa (cuadro 4.5) que, en 1930, entre los hombres la desigualdad salarial era marcadamente mayor que entre las mujeres y en 1949 el proceso se revierte. En los dos momentos observados la ocupación explica más fuertemente las diferencias salariales entre los hombres que entre las mujeres. Esto se debe a que el espectro de ocupaciones de los hombres era sensiblemente mayor, porque tenían acceso a muy variadas tareas desde las de las ocupaciones de menor ingreso a las calificadas como obrero especializado y capataz. La mano de obra femenina de la planta en cambio estaba fuertemente concentrada en determinadas ocupaciones (obrero y pinzadora).

Durante el período se producen cambios en las ocupaciones de las mujeres que comienzan a desempeñarse en una gama mucho mayor de actividades. En consecuencia la variable ocupación en 1949 explica una parte mayor de las diferencias salariales de éstas.

Dentro de los grupos ocupacionales la desigualdad permanece prácticamente en el mismo nivel para las mujeres y disminuye para los hombres. Deberá tenerse en cuenta de que inciden en este indicador, además de la dispersión salarial de trabajadores de una misma ocupación, la calidad de ajuste de nuestra definición de los grupos ocupacionales y las variaciones que ésta tuvo al ser incorporadas nuevas ocupaciones en 1949.

La desigualdad entre grupos era en 1930 muy dispar entre hombres y mujeres; mucho más acentuada entre los hombres. Al incorporarse un mayor número de mujeres a ocupaciones de mayores ingresos la distancia entre los grupos de mujeres se profundiza.

CONCLUSIONES

Hemos analizado la evolución de algunas de las instituciones que constituyen la forma que adopta la relación salarial a nivel de la empresa Campomar. El estudio de los distintos aspectos abordados: la evolución de los salarios y de su forma de negociación, las transformaciones a nivel de la organización del trabajo, las distintas etapas por la que atraviesan los mecanismos de control del personal y los cambios que se operan en la distribución de la masa salarial permiten constatar cambios significativos a lo largo del período.

Si bien resulta difícil establecer una clara división cronológica de dos modos de regulación salarial diferenciada, la evidencia recogida muestra transformaciones profundas en todos los campos que hemos abordado.

La aprobación de la ley de los Consejos de Salarios, y más específicamente el año de 1945 en que estos comienzan a funcionar en Campomar, tienen un impacto muy evidente en los salarios y -seguramente también a partir de ese momento- en la distribución de éstos. Este último aspecto por las características de los datos de que disponemos, no podemos establecerlo con total certeza. Otros aspectos como los procesos de cambio a nivel

de la organización del trabajo y de las formas de control de la empresa aparecen como más dilatadas en el tiempo.

El nuevo tipo de regulación salarial que se percibe en Campomar en la década del cuarenta está pautado por una regulación salarial negociada que determina un fuerte incremento de los salarios reales. Este incremento de los salarios reales es aún más significativo si tomamos en cuenta el conjunto de remuneraciones, que incluye otros beneficios, que reciben los trabajadores en esa modalidad de regulación.

La estructura jerárquica entre los trabajadores de la empresa se verá también modificada por una disminución de la mano de obra no calificada. Esta mano de obra no calificada que a comienzos del período está compuesta en gran parte por mujeres, se distribuye al final del período, en una gama más amplia de ocupaciones. Estos cambios en la organización del trabajo y la presión de las organizaciones de los trabajadores repercuten en una disminución de las diferencias salariales por sexo, así como de las diferencias salariales entre los distintos niveles de calificación del personal.

La documentación estudiada no ofrece un panorama demasiado completo de los cambios que hubieran podido producirse en el proceso de producción como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías. Sin embargo los materiales descriptivos sobre el proceso de producción y el nivel de la inversión en maquinaria nos hacen presumir que no se introducen modificaciones significativas en esta área durante el período estudiado.

A nivel de las formas de control de la empresa parecen percibirse tímidas transformaciones en el sentido de una ligera disminución del personal de control y un aumento del personal administrativo.

En resumen, los aspectos que aparecen más impregnados de una nueva forma de regulación salario/trabajo con similitudes con el modelo fordista de regulación, son aquellos vinculados a la determinación de los salarios y que son objeto de negociación colectiva. El ámbito de la producción y su organización aparecen poco modificadas y fuera de la esfera de preocupación de obreros y empresarios.

COLOFÓN

La investigación realizada nos ha permitido analizar la dinámica interna de Campomar a lo largo de dos décadas, coincidentes con un período de crecimiento de la empresa y de la rama textil.

Durante este período la empresa atraviesa por distintas etapas en las que consolida su posición en el mercado y crece en su nivel de actividad mientras paralelamente aumentan sus beneficios y se produce un mejoramiento del nivel de ingresos reales de sus trabajadores. Estos años de prosperidad se corresponden con un período en que el sector textil lanero se ve favorecido de manera especial por una política de intervención estatal, tanto para la producción para el mercado interno, a través del aumento de las tarifas de importación, la reducción de carga impositiva a los bienes de capital y del tipo de cambio como para la destinada al mercado externo favorecida también por el tipo de cambio asignado a esta. La ampliación del mercado interno a través del crecimiento de los salarios reales y la expansión del gasto público constituyeron otro importante componente del modelo industrializador.

Este crecimiento de la empresa se encuentra, como ya hemos mencionado, especialmente concentrado en los años de la II Guerra. Durante esta etapa la rama textil lanera crece y aumenta significativamente su participación en el valor agregado de la industria manufacturera, diferenciándose del comportamiento de otras ramas industriales. Se trata de una industria con posibilidades de expansión hacia el mercado interno y externo que se beneficia durante esta etapa del debilitamiento de la competencia externa.

Hacia el final de la década del cuarenta la empresa experimenta un par de años en que el crecimiento se estanca. Este mismo proceso parece afectar también a la rama en su conjunto que se verá estimulada nuevamente por mecanismos de protección estatales a partir del comienzo de la década del cincuenta.

Las características específicas de la industria textil lanera en tanto industria procesadora de materia prima nacional que distribuye su producción entre el mercado interno y externo determinan diferentes fases de expansión, que a veces puede estar superpuestas: una primera fase de crecimiento de la producción hacia el mercado interno y una segunda de aumento del volumen de sus exportaciones. Una tarea que queda pendiente para futuras investigaciones y que sería muy útil para comprender mejor la dinámica interna de una empresa de estas características como Campomar o de la rama en su conjunto sería descomponer las fuentes de la demanda del sector.

Asimismo aparece como muy importante continuar esta investigación, comprendiendo los años de la década del cincuenta en los cuales la empresa aún continúa creciendo y analizar los mecanismos internos y externos que conducen a la crisis a partir de mediados de los cincuenta.

Otra interrogante que deja planteada esta investigación es el grado de generalización tiene el proceso que experimenta esta empresa.

La empresa analizada es una empresa líder de su rama, tanto por el volumen de personal empleado como por su participación en el mercado. La industria textil es una de las ramas que mayor crecimiento tiene durante el período estudiado. No se trata de un sector de punta en cuanto a la incorporación de tecnología. La industria textil sería una industria taylorizada constituida por etapas de trabajo parcelizadas y repetitivas pero no conectadas a través de un sistema automático de máquinas. Desde este punto de vista es

poco asimilable a los sectores de alta productividad que lideraron el modelo fordista en los países industrializados.

El modelo de regulación fordista, aún en los países industrializados, nunca se aplicó en estado puro ni comprendió a todo la industria de manera uniforme pero transformó el funcionamiento del sector, comenzando por las empresas más grandes y dinámicas que influían sobre la lógica de producción de las restantes. A su vez el fordismo como estructura macroeconómica implicó un paradigma tecnológico con crecimiento sostenido de la productividad y con un reparto de las ganancias obtenidas de los incrementos de la productividad entre inversiones y aumento del poder de compra de los trabajadores.

En el Uruguay encontramos grandes empresas como Campomar con una organización taylorizada de la producción, con incrementos de la productividad obtenidos a través de la importación de bienes de capital y posibilitados por la política cambiaria favorable y una relación salarial con algunas características de tipo fordista, en cuanto a los incrementos del nivel salarial, la estabilidad laboral y la forma de determinación de los salarios. Sin embargo, no podemos afirmar que ese estilo de empresa haya sido predominante en el conjunto del sector industrial. Aún tomando en cuenta las consideraciones de diversos autores sobre la dificultad de aplicar conceptualizaciones teóricas como la del fordismo fuera del área histórica y geográfica para la fue concebido¹¹⁶, el régimen de acumulación que parece vislumbrarse en Uruguay en este período, parece más fuertemente distanciado del modelo fordista por la fragilidad del régimen de acumulación que por la atrofía de la relación salarial.

Otra pregunta que se plantea al intentar una caracterización válida para el país es cuál fue el peso relativo del sector industrial en el conjunto de la economía. La negociación salarial comprendió a los trabajadores de la industria y el comercio pero excluyó a los trabajadores rurales y domésticos. Esto significó en los hechos una protección de los trabajadores de la industria y el comercio que tuvieran una relación formal de participación en el mercado de trabajo. Nos preguntamos si puede hablarse en este sentido de una segmentación del mercado de trabajo.

Considero que dada la escasez de fuentes, la forma de responder a estas interrogantes es mediante la realización de nuevos estudios de caso para otros sectores de la industria. El análisis de la evolución de la forma que adopta la relación salarial a nivel de una empresa nos ofrece la posibilidad de relacionar la interpretación de las normas que rigen esa relación con su aplicación concreta. El análisis a nivel microeconómico nos aporta la visión sobre una cierta forma de organización del trabajo, un estilo de empresa y las reglas salariales que se desprenden de ese estilo de empresa. Este nivel de análisis deberá corresponderse con el de futuras investigaciones que aborden el nivel macroeconómico y el grado de generalización que posee este estilo de regulación salarial a nivel de resto de los trabajadores.

¹¹⁶ Talha, L. (1998), p. 107

BIBLIOGRAFÍA

Fuentes

- Anuarios Estadísticos** (Dirección General de Estadística y Censos). Montevideo.
Historical Statistics of the United States. Part 2 Bureau of the Census.
Registro Nacional de Leyes y Decretos de la República Oriental del Uruguay. (RNLD)
Diario Oficial
Prensa: **El Día**
Uruguay, Ministerio de Industria y Trabajo. Dirección de Estadística Económica. **Censo Industrial de 1936**. Montevideo, 1939.
Uruguay, Ministerio de Industria y Trabajo. Dirección de Industrias. **Censo textil de 1951**.
Suplemento Estadístico de la Revista Económica del Banco de la República Oriental del Uruguay
Revista del Banco de la República Oriental del Uruguay. Departamento de investigaciones económicas.
Boletín Estadístico. Banco Central del Uruguay. Departamento de Investigaciones Económicas. Departamento de Estadísticas Económicas.

Libros y artículos

- ATKINSON, A.B.; BOURGUIGNON, F (Eds.)(2000): **Handbook of Income Distribution**. Vol 1. Elsevier, Amsterdam.
- BERTINO, M.(1993): **Los orígenes de la industria textil en el Uruguay**. DT No.2, Unidad Multidisciplinaria, Facultad de Ciencias Sociales.
- BERTINO, M.(1994): **Capitales y empresarios en los orígenes de la industria textil uruguaya y sus relaciones con la región**. DT No.16, Unidad Multidisciplinaria, Facultad de Ciencias Sociales.
- BERTINO, M.(1995): **La centralización de capitales en la industria textil a través de la trayectoria de Salvo y Campomar y de Campomar y Soulas**. DT No.19, Unidad Multidisciplinaria, Facultad de Ciencias Sociales.
- BERTINO, M.(1996): **La trayectoria del grupo Campomar en la industria textil uruguaya**. Documento de Trabajo No.30, Facultad de Ciencias Sociales, Montevideo.
- BERTINO, M Y TAJAM, H.(1999): **El PBI de Uruguay, 1900-1955**. Facultad de Ciencias Económicas y de Administración / Universidad de la República. Instituto de Economía. Montevideo.
- BÉRTOLA, L.(1991): **La industria manufacturera uruguaya, 1913-1961**. Facultad de Ciencias Sociales/ Ciedur, Montevideo.
- BÉRTOLA, L (1992^a): “El régimen de acumulación neo-batllista”, Mimeo, FCS.
- BÉRTOLA, L.(1992^b): “La regulación salarial: 1903-1915 y 1943-1955”, Mimeo, FCS.
- BÉRTOLA, L.; CALICCHIO, L. & SCHONEBOHM,D.(1995): **El modelo del Primer Batllismo y su crisis: una reconsideración desde los salarios y el gasto público** (Mimeo), Programa de Historia Económica y Social, FCS.
- BÉRTOLA, L., CALICCHIO, L., CAMOU, M. M., PORCILE,G.(1999a): **Southern Cone Real Wages Compared: a Purchasing Power Parity Approach to Convergence**

and Divergence Trends, 1870-1996. Unidad Multidisciplinaria. Facultad de Ciencias Sociales. Documento de Trabajo No.44.

BÉRTOLA, L., CAMOU, M.M., PORCILE, G. (1999^b): “Comparación Internacional del Poder Adquisitivo de los Salarios Reales de los Países del Cono Sur, 1870-1945”. Ponencia presentada en las II Jornadas de la Asociación Uruguaya de Historia Económica (AUDHE), Montevideo.

BÉRTOLA, L. (2000^a): (con la colaboración de R. Bertoni y M. Camou): “Salarios, distribución del ingreso y aprendizaje en escenarios de convergencia y divergencia entre el Cono Sur y la economía mundial” en: **Ensayos de Historia Económica**, Trilce.

BÉRTOLA, L. (2000^b): “Income distribution and the Kuznets curve: Argentina and Uruguay since the 1870s”. Paper presented to the Second LACLIO Conference Stanford University.

BOYER, R. (1989): **La teoría de la regulación: un análisis crítico.** Editorial Humanitas, Bs. As.

CALICCHIO, L. (1996): **Salarios y costo de vida en el Río de la Plata, 1907-1930,** Documento de Trabajo, No.33. Facultad de Ciencias Sociales.

CAMOU, M.M. (1996): **Salarios y costo de vida en el Río de la Plata, 1880-1907.** Documento de Trabajo, No. 28. Facultad de Ciencias Sociales.

CAMOU, M. M.: “Pasado y presente de un área rural. Relaciones de trabajo y desarrollo agroindustrial en pueblo Montes, Uruguay”. (Mimeo). Grupo de Estudios sobre la Condición de la Mujer en el Uruguay.

CAMPOMAR: **Dejemos hablar a los hechos.** Álbum de la empresa Campomar, Montevideo, sin fecha de edición (presumiblemente 1945).

CORES, H. (1989): **La lucha de los gremios solidarios (1947-1952). Neo-batllismo, protesta social y Fuerzas Armadas.** Montevideo.

DAVRIEUX, H. (1970): **Salarios y Acción Sindical en el Uruguay. Industria manufacturera - Construcción y Gobierno Central.** Universidad de la República, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Montevideo.

DEANE, PHYLLIS & KUPER, Jessica (eds.), (1992): **Vocabulario básico de Economía.** Crítica, Barcelona.

D’ELIA, G. (1982): **El Uruguay Neo-Batllista, 1946-1958.** Montevideo.

ESTRELLA FARÍA, L.A. (1996): “Fordismo periférico, fordismo tropical y posfordismo: el camino brasileño de acumulación y crisis” en: **Ciclos**, vol. VI, No.10, 1er. Semestre de 1996.

EDWARDS, Richard (1983): “Las relaciones sociales de producción de la empresa y la estructura del mercado de trabajo” en: **El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas.** Alianza Editorial, Madrid.

EDWARDS, P.K. (1996): “The Struggle for Control of the American Workplace 1920-1985” en: Mathias, P. & Davis, J.A.: **Enterprise & Labour. From the Eighteenth Century to the Present.** Blackwell, Oxford.

FINCH, Henry (1980): **Historia Económica del Uruguay Contemporáneo.** Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo.

FINCH, H. ”Redifinición de la utopía en Uruguay: la política de bienestar social posterior a 1940” en: **Cuadernos del Claeh**, No. 52.

GONZÁLEZ SIERRA, Y. (1988): **Memoria histórica: Albores del sindicalismo uruguayo.** Centro de Documentación e Información.

JACOB, R. (1981): **Breve historia de la industria en Uruguay.** FCU, Montevideo.

- JACOB, R. (1984): **Crisis y mercado de trabajo: una aproximación a la problemática de los años veinte y treinta.** Ciedur, Serie de Investigaciones No.16, Montevideo.
- JOHNSON, Thomas(1991): “Managing by Remote Control: Recent Management Accounting Practice in Historical Perspective” en: Temin, P. **Inside the Business Enterprise. Historical Perspectives on the Use of Information**, The University of Chicago Press, Chicago and London.
- KAELBLE, Hartmut (1994): **Desigualdad y movilidad social en los siglos XIX y XX.** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- LANZARO, J.L.(1986): **Sindicatos y sistema político. Relaciones corporativas en el Uruguay.** FCU, Montevideo.
- LANZARO, J.L. ”El sindicalismo en la fase poskeynesiana. Crisis y renovación en el fin de siglo” en: **Cuadernos del Claeh**, No.58-59.
- LIPIETZ, A.(1988): **Miragens e milagres. Problemas da industrialização no Terceiro Mundo.** Nobel, San Pablo.
- LOBATO, M. Z.(1990): ”Mujeres en la fábrica. El caso de las obreras del frigorífico Armour, 1915- 1969” en : **Anuario del IEHS**, Tandil 1990, pp. 171-205.
- MARICHAL, C & CERUTTI (Comp.), (1997): **Historia de las grandes empresas de México, 1850-1930.** Fundación de Cultura Económica, México.
- MILLOT. J., SILVA,C. Y SILVA,L.(1973): **El desarrollo industrial del Uruguay. De la Crisis de 1929 a la Post-guerra de la Segunda Guerra Mundial.** (Departamento de Publicaciones de la Universidad de la República). Montevideo.
- NACIONES UNIDAS, Comisión Económica para América Latina.(Cepal), (1964). **La industria textil en América Latina.** IV Uruguay, Nueva York.
- NAHUM, B; COCCHI, A.;FREGA, A & TROCHÓN Y.(1998): **Crisis política y recuperación económica 1930-1958** (Historia Uruguay, vol.7). EBO, Montevideo.
- NADAL, Jordi (1992): **Moler, tejer y fundir.** Ariel Historia, Barcelona.
- NEFFA, Julio César (1997): **Modos de regulación, regímenes de acumulación y sus crisis en Argentina.** Eudeba, Buenos Aires.
- NEFFA, Julio César (1998): **Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis. Una contribución a su estudio desde la teoría de la regulación.** Ed. Lumen, Bs. As.
- PICHLER, W.A.(1989): “A relação salarial fordista” en: **Ensayos FEE**, Año 9, No.2.
- PORRINI, R.(1998): **Estado y trabajadores en Uruguay: un marco jurídico (1930-1940).** Papeles de Trabajo. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Montevideo.
- PORRINI, R.(2000): **Estado y clase obrera. De los convenios colectivos a los Consejos de Salarios (1933-1943).** Departamento de Historia del Uruguay.
- RAZO, A.& HABER, S.(1998): “The Rate of Growth of Productivity in México, 1850-1933: Evidence from the Cotton Textile Industry”, *Journal of Latin American Studies* 30, pp.481-517.
- Revista de la Dirección General de Asuntos Económicos**, año I, No.1.
- Revista de la Unión Industrial Uruguaya.**
- REYNAUD, B.: “Diversidad y cambio de las reglas salariales” en: Boyer, R.& Saillard, Y.(eds), (1997-1998): **Teoría de la regulación: estado de los conocimientos.** Vol.

III, Eudeba, Buenos Aires.

RODGERS, G.(1991): “Instituciones laborales y desarrollo económico” en: **Reestructuración y regulación institucional del mercado de trabajo en América Latina**. Instituto Internacional de Estudios Laborales Ginebra, Serie de investigación 98.

RIBEIRO, R. M.A.(1988): **Condições de trabalho na industria textil paulista (1870-1930)**. Editora da Unicamp, Editora Hucitec, San Pablo.

SAPRIZA, G.(1993): **Los caminos de una ilusión. 1913: Huelga de mujeres en Juan Lacaze**. Editorial Fin de Siglo, Montevideo.

SAPRIZA, G.(1994): **El mundo del trabajo a través de los archivos de empresa**. Unidad Multidisciplinaria. Facultad de Ciencias Sociales, DT/No.8.

SAWYER, M.(1989): **The Challenge of Radical Political Economy**. NuevaYork / Londres.

SCHONEBOHM, D.(1994): De ‘Salvo, Campomar y Compañía’ a ‘Campomar y Soulas’: elementos para una historia de la empresa. Unidad Multidisciplinaria. Facultad de Ciencias Sociales, DT/No.5.

SCRANTON, Ph.(1997): “‘Have a heart for the manufacturers;’: production, distribution, and the decline of American textile manufacturing en: Sabel, Ch.F.& Zeitlin, J. (Eds.): **World of Possibilities. Flexibility and Mass Production in Western Industrialization**. Cambridge University Press.

SIERRA, L & IRIGOYEN, R.(1986): **Uruguay: Competitividad externa del complejo textil lanero**. Hemisferio Sur, Montevideo.

TALHA, L.(1998): Teoría de la regulación y desarrollo” en: **Teoría de la regulación: estado de los conocimientos.V III**. Eudeba.

TOMLINSON, J.(1994): “The ‘productivity problem’ in the 1940s” en: Hopwood, Q.& Miller, P.(Eds.) **Accounting as social and institutional practice**. Cambridge University Press, Cambridge.

TREBLE, J.; VAN GAMEREN, E.; BRIDGES, S. & BARMBY, T.(2000): “The Internal Economics of the Firm: Further Evidence From Personnel Data”.

URUGUAY, MIT (Ministerio de Industria y Trabajo), **Memorias**, Montevideo.

VIGORITO, Andrea. “Distribución del ingreso estable. El caso de Uruguay 1986-1997”. (Mimeo, versión preliminar). Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de la República. Sin numeración de páginas.

VON DER WEID, E.; Rodríguez Bastos, A.M. (1986): **Ofio da meada. Estratégia de Expanasao de uma Industria Textil**. FCRB-CNI, Rio de Janeiro.

WILLIAMSON, J., **The Evolution of Global Labor Markets Since 1830: Background Evidence and Hypothesis**. (Mimeo).

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA. Instituto de Economía. **Estudios y Coyuntura**, No.3. Montevideo, 1973.

ZUBILLAGA, C.& BALBIS, J.(1985-1992): **Historia del movimiento sindical uruguayo**. Ed. de la Banda Oriental, varios Tomos.

APÉNDICE ESTADÍSTICO

Cuadro 1

<i>Ocupación por sexo en La Industrial, 1930-1951</i>				
	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres
1930	211	225	439	48.1
1931	237	278	515	46.0
1932	333	417	754	44.2
1933	336	419	759	44.3
1934	409	382	794	51.5
1935	439	393	834	52.6
1936	547	516	1064	51.4
1937	629	631	1261	49.9
1938	632	663	1296	48.8
1939	636	676	1313	48.4
1940	619	619	1238	50.0
1941	652	651	1303	50.0
1942	682	752	1434	47.6
1943	685	888	1573	43.5
1944	752	963	1715	43.8
1945	707	982	1689	41.9
1946	771	990	1761	43.8
1947	734	1004	1738	42.2
1948	789	997	1786	44.2
1949	783	1022	1805	43.4
1950	792	1054	1846	42.9
1951	747	1037	1841	40.6

Fuente: Planillas de trabajo en : Archivo Campomar.

Cuadro 2

<i>Variables utilizadas para la estimación del producto (Miles de pesos), 1934/35-1948/49</i>			
	Ventas	Saldo bruto	Stock
1934-35	5910	2158	4012
1935-36	5449	2136	4704
1936-37	5329	2026	5848
1937-38	4578	1537	5396
1938-39	5389	1929	4954
1939-40	5292	2309	5906
1940-41	6724	2978	6654
1941-42	10156	4598	7183
1942-43	10890	5902	6670
1943-44	14131	6512	6399
1944-45	13767	7460	6360
1945-46	16686	8302	7593

1946-47	15609	8861	9309
1947-48	16893	9010	12861
1948-49	17949	7961	13254

Fuente: Ventas: Libro Resumen de Ventas

Saldo bruto: Cuenta de Pérdidas y Ganancias

Stock: comprende materias primas y en proceso, materiales de almacén, artículos fabricados, mercaderías para la venta y en tránsito. Balance General

Cuadro 3

Deflactor de la serie de producto y de stock						
	Deflactor 1	Deflactor 2	Deflactor 3			Deflactor resumen
	Indice precio de la lana 1935=100	Jornal medio Campomar 1935=100	costos en Campomar Insumos		Mat. primas y productos 1935=100	1935=100
			%	salarios %		
1935	100,0	100	49,7	13,8	100,0	100,0
1936	113,6	107	44,0	17,0	95,9	103,9
1937	115,3	110	45,8	16,2	103,1	108,5
1938	77,9	112	47,2	19,2	109,5	98,7
1939	82,5	115	47,2	17,0	109,5	100,3
1940	109,6	112	41,2	15,2	109,9	110,1
1941	126,1	124	40,6	15,1	109,8	117,6
1942	127,3	126	43,5	11,3	131,1	129,0
1943	104,2	179	32,0	13,8	132,7	129,8
1944	102,9	188	41,7	12,2	133,4	127,8
1945	113,7	240	29,4	16,4	144,8	151,9
1946	124,1	262	34,4	15,8	149,7	158,6
1947	148,3	323	22,8	20,5	157,8	194,5
1948	214,0	409	19,7	26,9	171,1	248,9
1949	219,0	418	29,7	25,9	176,1	243,9

Fuentes: Elaboración propia en base a: El índice está compuesto en un 50% por costos de producción (deflactor 1 y 2) y en otro 50% por costos de materias primas y productos terminados (deflactor 3).

Deflactor 1: Lana Tipo Cruza fina Inferior. Bértola, L (1991), p.215

Deflactor 2: Cuadro III. 10

% costos materias primas y salarios: Cuadro III.12 (Apéndice Estadístico)

Deflactor 3: Bertino y Tajam: (1999), p. 66-67

Cuadro 4

Estimación de la producción y el stock de Campomar. Valores corrientes y valores constantes, 1935-1949						
	Variaciones					
	Ventas	Activo disponible	de Stock	Producción estimada	Producción	Stock
	A	B	Valores corrientes (A+C)		valores constantes	
			C			
1934		4633131				
1935	5909640	4011612	-621519	5288121	52881	40116
1936	5449109	4704219	692607	6141716	59135	45294
1937	5328706	5847704	1143485	6472191	59642	53887

1938	4577987	5395989	-451715	4126272	41812	54678
1939	5388618	4954113	-441876	4946742	49329	49403
1940	5292370	5906200	952087	6244457	56708	53636
1941	6723800	6654441	748241	7472041	63506	56557
1942	10156262	7182679	528238	10684500	82815	55673
1943	10889973	6670447	-512232	10377741	79984	51411
1944	14130681	6398747	-271700	13858981	108413	50055
1945	13767156	6360478	-38269	13728887	90378	41871
1946	16686381	7592923	1232445	17918826	112973	47871
1947	15608581	9309444	1716521	17325102	89099	47876
1948	16893264	12860684	3551240	20444504	82132	51666
1949	17948602	13253806	393122	18341724	75190	54333

Fuente: Columna A: Cuadro III.1

Columna B: Cuadro III.1

Columna C: Stock del año menos stock del año anterior.

Producción y stock deflactados por el método del Cuadro 3

Cuadro 5

<i>Volumen, precio y valor de la lana comprada por Campomar, 1935-1949</i>			
	<i>Kilos</i>	<i>Precio promedio</i>	<i>Miles de \$</i>
1935	1.386.604	9,37	1689
1936	1.766.522	8,46	1307
1937	1.371.376	8,97	668
1938	1.169.668	5,32	1507
1939	1.944.334	7,04	1975
1940	2.029.512	9,13	2565
1941	2.378.111	10,89	1913
1942	1.632.433	12,38	2216
1943	2.625.493	8,38	3599
1944	3.860.795	8,79	2111
1945	2.417.747	8,33	2875
1946	2.837.156	9,17	4485
1947	3.448.338	11,48	3624
1948	1.954.255	16,75	2210
1949	1.301.169	16,17	9267

Fuente: Elaboración propia en base al volumen y precios de las compras de lana realizadas por Campomar. Libro de compras de lana de la empresa Campomar.

Cuadro 6

<i>Evolución del personal y las horas trabajadas de la empresa Campomar, 1935-1949</i>				
	<i>No. trabajadores</i>	<i>Horas trabajadas anual</i>		
	<i>La Industrial</i>	<i>La Industrial</i>	<i>Campomar</i>	<i>Campomar</i>
				<i>1935=100</i>
1935	834	225824	553881	100
1936	1064	289528	581025	105
1937	1261	330708	537231	97
1938	1296	355228	533439	96
1939	1313	330688	534935	97
1940	1243	307312	552069	100

1941	1305	349764	580864	105
1942	1448	385244	627739	113
1943	1591	413288	600693	108
1944	1729	444680	647851	117
1945	1704	450404	668614	121
1946	1772	501452	717183	129
1947	1739	488860	695658	126
1948	1786	529704	721864	130
1949	1805	523356	707955	128

Fuente: Elaboración propia en base a :

La Industrial: Planillas de Trabajo

Campomar: Se realizó una proyección en base a la masa salarial pagada en cada una de las plantas de las horas trabajadas.

Cuadro 7

<i>Exportaciones uruguayas de manufacturas textiles, 1944-1953</i>				
	Cantidad	Valor	Cantidad	Valor
	Toneladas	US\$	1944=100	1944=100
1944	1409	5056000	100,0	100,0
1945	2202	8583000	156,3	169,8
1946	1725	8438000	122,4	166,9
1947	981	3932000	69,6	77,8
1948	918	2571000	65,2	50,9
1949	2295	3834000	162,9	75,8
1950	3821	9662000	271,2	191,1
1951	6562	28224000	465,7	558,2
1952	10087	24277000	715,9	480,2
1953	15610	41192000	1107,9	814,7

Fuentes: Elaboración propia en base a Anuarios Estadísticos

Cuadro 8

Estimación de las exportaciones y las ventas al mercado interno de la empresa Campomar, 1935-1949

	Exportaciones	Ventas totales	Exportaciones	Ventas mercado interno
	\$ corrientes	\$ corrientes	\$ de 1945	\$ de 1945
1945	7726101	13687461	7726101	5961360
1946	7276658	15262582	6969013	7648293
1947	3415815	16565536	2668474	10272713
1948	2566166	14634983	1566014	7365047
1949	4411552	18565821	2747176	8814192

Fuentes: Elaboración propia en base a:

Ventas: Libro resumen de ventas. Períodos anuales de 1 de enero a 31 de diciembre.

Exportaciones: Manufacturas textiles. Anuarios Estadísticos

La conversión a pesos corrientes se realizó de acuerdo a los cambios vigentes en el Registro de Leyes y Decretos

Se estimó el volumen de exportaciones de Campomar en un 53 % del total de acuerdo a la información de la publicación **Dejemos hablar a los hechos** de la empresa Campomar. Ambas series fueron deflactadas por el deflactor del Cuadro 3 del Apéndice Estadístico

Cuadro 9

<i>Inversión en maquinaria. Valores constantes, 1934-35=100</i>					
	Valor de la	Inversión en	Exp. USA	Inv. En maq.	Ind. Maq.
	maquinarias	maquinaria	Ind.	V. constantes	V. constantes
			Precios		
1933-34	1138372		100		
1934-35	1192726	54354	102,0	532,9	100,0
1935-36	1279726	87000	102,8	846,0	158,7
1936-37	1375184	95458	107,7	886,6	166,4
1937-38	1471821	96637	105,7	914,4	171,6
1938-39	1577229	105408	104,8	1005,5	188,7
1939-40	1614728	37499	113,4	330,8	62,1
1940-41	1639643	24915	117,6	211,8	39,7
1941-42	1645163	5520	144,6	38,2	7,2
1942-43	1781220	136057	161,4	843,2	158,2
1943-44	1822495	41275	188,4	219,1	41,1
1944-45	1832675	10180	187,5	54,3	10,2
1945-46	2126862	294187	163,9	1794,7	336,8
1946-47	2495933	369071	191,8	1924,6	361,1
1947-48	3102102	606169	202,8	2988,4	560,7
1948-49	4385343	1283241	193,2	6642,7	1246,4

Fuentes: Elaboración propia en base a :

Valor de la maquinaria: Inventarios de la empresa Campomar.

Ind. Precios de las exportaciones de Estados Unidos : **Historical Statistics of the United States.** Part 2 Bureau of the Census, p.891

Cuadro 10

<i>Evolución del jornal medio. Empresa Campomar, 1935-1949</i>			
	Jornal medio	IPC	Ind. Jornal medio real
	\$	1935=100	1935=100
1935	1,29	100	100
1936	1,38	99,1	108,0
1937	1,42	101,9	108,1
1938	1,45	101,6	110,7
1939	1,48	107,2	107,0
1940	1,45	111,9	100,5
1941	1,60	111,3	111,5
1942	1,62	114,4	109,8
1943	2,31	121,6	147,3
1944	2,43	125,6	149,9
1945	3,10	141,9	169,4
1946	3,38	156,6	167,4
1947	4,17	165,9	194,8
1948	5,28	183,4	223,1
1949	5,39	192,5	217,1

Fuentes: Elaboración propia en base a : Planillas de Trabajo de La Industrial
Índice de precios al consumo de la Dirección General de Estadística y Censos.

Cuadro 11

Evolución de la productividad de la empresa, 1935-1949				
	<i>Producto real</i>	<i>Valor Agregado real</i>	<i>Productiv./hora trabaj.</i>	<i>Indice</i>
1935	52881	23954	4,32	100
1936	59135	23945	4,12	95,3
1937	59642	21407	3,98	92,1
1938	41812	18123	3,40	78,6
1939	49329	22298	4,17	96,4
1940	56708	20827	3,77	87,2
1941	63506	25572	4,40	101,8
1942	82815	35019	5,58	129,0
1943	79984	46055	7,67	177,3
1944	108413	50655	7,82	180,8
1945	90378	51308	7,67	177,4
1946	112973	54266	7,57	175,0
1947	89099	49036	7,05	163,0
1948	82132	43421	6,02	139,1
1949	75190	39707	5,61	129,7

Fuentes: Valor agregado: Cuadro 15 (Apéndice Estadístico)
Horas trabajadas: Cuadro 6

Cuadro 12

Productividad de la industria textil				
	Valor agregado bruto (Miles de pesos de 1935)	No. de obreros	Productividad	1936=100
1936	66,81	5835	11,5	100,0
1937	70,20	6487	10,8	94,5
1938	73,63	7525	9,8	85,5
1939	80,82	7817	10,3	90,3
1940	76,00	7278	10,4	91,2
1941	106,32	8115	13,1	114,4
1942	98,94	8148	12,1	106,0
1943	115,29	8114	14,2	124,1
1944	141,20	9452	14,9	130,5
1945	162,00	9847	16,5	143,7
1946	188,81	10185	18,5	161,9
1947	193,98	10885	17,8	155,6
1948	221,43	15477	14,3	125,0

Fuentes: Elaboración propia en base a Millot, Silva y Silva (1973), Cuadros No. 3, 4 y 7 .

Cuadro 13

ESTIMACIÓN DE COSTOS TOTALES Y COSTO DE LOS INSUMOS <i>Empresa Campomar, 1935-1949</i> <i>En Miles de pesos</i>				
Ingresos	Saldo ventas	Costos estimados	Masa salarial	Insumos estimados
A	B	C (A-B)	D	E (C-D)

1934-35	5910	2158	3752	813	2939
1935-36	5449	2136	3313	924	2389
1936-37	5329	2026	3303	862	2441
1937-38	4578	1537	3041	879	2162
1938-39	5389	1929	3460	916	2544
1939-40	5292	2309	2983	804	2180
1940-41	6724	2978	3746	1014	2731
1941-42	10156	4598	5559	1144	4414
1942-43	10890	5902	4988	1504	3485
1943-44	14131	6512	7619	1727	5892
1944-45	13767	7460	6307	2255	4052
1945-46	16686	8302	8385	2643	5742
1946-47	15609	8861	6747	3193	3554
1947-48	16893	9010	7883	4552	3331
1948-49	17949	7961	9988	4649	5339

Fuentes: Columna A y B: Cuadro 2 (Apéndice Estadístico)
Columna D: Planillas de Trabajo

Cuadro 14

Participación de costos y beneficios en los ingresos de la empresa Campomar, 1935-1949.						
COSTOS						
	INGRESOS	Insumos	Masa salarial	Gastos Grales.	Costo Total	BENEFICIOS
	%	%	%	%	%	%
1934-35	100,0	49,7	13,8	9,7	73,2	26,8
1935-36	100,0	43,8	17,0	10,5	71,3	28,7
1936-37	100,0	45,8	16,2	10,6	72,6	27,4
1937-38	100,0	47,2	19,2	13,7	80,1	19,9
1938-39	100,0	47,2	17,0	11,3	75,5	24,5
1939-40	100,0	41,2	15,2	15,5	71,9	28,1
1940-41	100,0	40,6	15,1	14,6	70,3	29,7
1941-42	100,0	43,5	11,3	12,1	66,8	33,2
1942-43	100,0	32,0	13,8	13,1	58,9	41,1
1943-44	100,0	41,7	12,2	12,5	66,4	33,6
1944-45	100,0	29,4	16,4	14,0	59,8	40,2
1945-46	100,0	34,4	15,8	14,0	64,3	35,7
1946-47	100,0	22,8	20,5	16,1	59,4	40,6
1947-48	100,0	19,7	26,9	16,3	63,0	37,0
1948-49	100,0	29,7	25,9	16,3	71,9	28,1

Fuentes: Cuadro 4 (Apéndice Estadístico)

Cuadro 15

Relación entre el valor agregado y el valor bruto de producción de Campomar 1935-1949			
	VA	VBP	VA/VBP
	Miles de pesos	Miles de pesos	%
1935	2395	5288	45,3

1936	2487	6142	40,5
1937	2323	6472	35,9
1938	1789	4126	43,3
1939	2236	4947	45,2
1940	2293	6244	36,7
1941	3009	7472	40,3
1942	4518	10685	42,3
1943	5976	10378	57,6
1944	6475	13859	46,7
1945	7794	13729	56,8
1946	8607	17919	48,0
1947	9535	17325	55,0
1948	10808	20445	52,9
1949	9686	18342	52,8

Fuentes: Valor agregado: Masa salarial más beneficios (Cuadro 3 del Apéndice Estadístico)
Valor bruto de producción: cuadro 4 (Apéndice Estadístico)

Cuadro 16

<i>Evolución del salario real. Empresa Campomar y total industria, 1922-1949</i>				
	EMPRESA CAMPOMAR			TOTAL INDUSTRIA
	Jornal medio* \$	IPC (1922=100)	Jornal medio real (1922=100)	Salario real (1922=100)
1922	1,19	100	100,0	100,0
1923	1,29	97	111,4	103,3
1924	1,25	95	109,7	104,8
1925	1,27	96	110,7	104,5
1926	1,28	96	112,2	104,5
1927	1,26	92	114,9	110,7
1928	1,31	93	118,2	111,4
1929	1,13	95	99,1	113,6
1930	1,24	95	108,8	117,7
1931	1,26	95	110,5	120,7
1932	1,36	94	121,5	123,3
1933	1,37	89	128,7	127,2
1934	1,53	89	143,7	125,7
1935	1,29	92	117,4	117,0
1936	1,38	91	126,8	120,5
1937	1,42	94	126,9	116,1
1938	1,45	93	129,9	115,3
1939	1,48	99	125,7	112,0
1940	1,45	103	118,0	109,2
1941	1,60	102	130,9	112,1
1942	1,62	105	128,9	111,1
1943	2,31	112	172,9	109,7
1944	2,43	116	176,0	116,1
1945	3,10	130	198,9	104,5
1946	3,38	144	196,5	117,7
1947	4,17	153	228,7	140,7
1948	5,28	169	262,0	133,6

1949	5,39	177	254,8	129,0
------	------	-----	-------	-------

* El jornal medio de Campomar está compuesto por datos de la planta La Nacional entre 1922 y 1930 y datos de La Industrial entre 1930 y 1949.

Fuentes: Elaboración propia en base a : Jornal medio Campomar: Planillas de trabajo de La Nacional y La Industrial. Archivo Campomar. Salarios industria: Bértola, L., Calicchio, L., Camou, M., Porcile G. : (1999), Cuadro A1.3 Ambos salarios fueron deflactados por el índice de precios al consumo de la Dirección General de Estadística y Censos. (1999).

Cuadro 17

Evolución del salario real en ramas industriales seleccionadas, 1936 =100				
	Campomar	Ind. Textil	Produc. alimenticios	Ind. Tabaco
1930	75	93,3	107	101
1936	100	100,0	100	100
1938	103	102,5	113	106
1939	92	99,0	108	108
1940	81	97,9	107	106
1941	98	103,8	109	113
1942	116	107,5	114	126
1943	154	110,8	127	111
1944	161	115,7	129	111
1945	148	130,4	112	128
1946	160	145,3	125	160
1947	189	155,0	133	216

Fuentes: Campomar: Cuadro 16 (Apéndice Estadístico)

Ramas industriales: Millot, Silva y Silva (1973)

Las series fueron deflactadas por el índice de precios al consumidor utilizado en el Cuadro 16 (Apéndice Estadístico)

Cuadro 18

Evolución de salarios y jornales en la empresa Campomar, 1935-1949				
	NOMINALES		REALES 1935=100	
	Salario mensual	Jornal	Salario mensual	Jornal
1935	29,9	1,29	100	100
1936	31,3	1,38	106	108
1937	31,3	1,42	103	108
1938	33,2	1,45	109	111
1939	31,1	1,48	97	107
1940	28,8	1,45	86	100
1941	34,6	1,60	104	111
1942	41,8	1,62	122	110
1943	59,2	2,31	163	147
1944	63,9	2,43	170	150
1945	66,3	3,10	156	169
1946	79,1	3,38	169	167
1947	99,2	4,17	200	195
1948	133,8	5,28	244	223
1949	133,9	5,39	233	217

Fuentes: Planillas de Trabajo. Archivo Campomar. Las series fueron deflactadas por el índice de precios al consumidor utilizado en el Cuadro 16 (Apéndice Estadístico)

Cuadro 19

<i>Distribución de los trabajadores por ocupación en La Industrial</i>		
	No. trabajadores	No. trabajadores
	1930	1949
Anudador	30	109
Ayudante, aprendiz	12	123
Obrero	157	512
Peón	93	319
Pinzadora	18	180
Tejedor	55	305
Especializados	29	223
Capataz	13	29
TOTAL	407	1800

Fuentes y comentarios: Se utilizó una agregación mayor de las ocupaciones:
 Anudador: comprende también "atador"
 Obrero: incluye "devanadora"
 Pinzadora: incluye "zurcidora"
 Especializados: Incluye "albañil", "foguista" y "batanero"
 Elaboración propia en base a planillas de trabajo de La industrial

Cuadro 20

<i>Distribución de los trabajadores por ocupación y por sexo en La Industrial, 1949</i>		
	Hombres	Mujeres
Anudador	77	31
Ayudante, aprendiz	74	49
Obrero	159	353
Peón	275	43
Pinzadora	8	171
Tejedor	215	89
Especializados	189	32
Capataz	27	2
TOTAL	1020	774

Fuente: Elaboración propia en base a planillas de trabajo de La Industrial

Cuadro 21

	0-5	5-10	+10	todos
calificados	56	189	371	616
no calificados	334	432	391	1157
	390	621	762	1773
	0-5	5-10	+10	todos
	%	%	%	%
calificados	14,36	30,43	48,69	34,7
no calificados	85,64	69,57	51,31	65,3

Fuentes y comentarios: Planillas de Trabajo de La Industrial, 1949. Los trabajadores calificados incluyen las ocupaciones tejedor, capataz y especializado. Los no calificados al resto de las ocupaciones. Las columnas “todos” incluye el porcentaje de estos dos grupos en el total de la población empleada en la planta.

Cuadro 22

<i>Evolución del jornal medio de la mujeres respecto del de los hombres. Campomar, 1922-1949</i>		
	Jornal medio mujeres	Jornal medio hombres
1922	0.62	1.19
1923	0.63	1.10
1924	0.60	1.11
1925	0.61	1.09
1926	0.58	1.08
1927	0.59	1.10
1928	0.57	1.07
1929	0.61	1.11
1930	0.96	1.47
1931	0.93	1.54
1932	1.05	1.60
1933	1.07	1.60
1934	1.05	1.71
1935	1.03	1.59
1936	1.11	1.64
1937	1.13	1.67
1938	1.15	1.71
1939	1.19	1.77
1940	1.17	1.73
1941	1.30	1.89
1942	1.29	1.91
1943	1.86	2.68
1944	1.88	2.80
1945	2.46	3.46
1946	2.75	3.61
1947	3.63	4.49
1948	4.70	5.73
1949	4.70	5.92

* El jornal medio de hombres y mujeres está compuesto por datos de la planta La Nacional entre 1922 y 1930 y datos de La Industrial entre 1930 y 1949.

Fuentes: Elaboración propia en base a Planillas de trabajo en: Archivo Campomar.

Cuadro 23

<i>Jornal medio por ocupación. Empresa Campomar</i>		
	1930	1949
Atador	0,67	4,02
Anudador	0,74	2,90
Obrero	0,93	4,58
Pinzadora	0,95	3,99
Ayudante	1,20	4,73
Peón	1,41	4,75
especializados	1,45	5,79
Capataz	1,68	10,68

Foguista	1,85	8,58
Tejedor	2,01	7,68

Fuentes: Elaboración propia en base a Planillas de trabajo en: Archivo Campomar.