



Universidad de la República
Facultad de Ciencias Sociales
Unidad Multidisciplinaria
Programa de Historia Económica y Social

Trabajo de Tesis para acceder al Título de Doctor en Ciencias Sociales
Opción Historia Económica

**Las instituciones del mercado de trabajo en dos ramas de la
industria uruguaya, 1900-1960**

Autora

María Magdalena Camou

Tutora:

Dra. Carmen Sarasúa

Universidad Autónoma de Barcelona

Co- tutor

Dr. Luis Bértola

Universidad de la República

Montevideo, marzo de 2010

Página de aprobación

Profesor guía:

Tribunal:

Fecha:

Calificación:

Autor:

Resumen

Las interpretaciones sobre el proceso de industrialización en Uruguay y su crisis a mediados de la década de los cincuenta han puesto el énfasis en el tipo de inserción internacional del país y su exposición a los ciclos de la economía mundial, en el rezago tecnológico o en las fallas de las políticas de industrialización.

El rol que habrían jugado las instituciones del mercado de trabajo en este proceso ha sido escasamente estudiado. El concepto de instituciones del mercado de trabajo se emplea en un sentido amplio comprendiendo aspectos “formales” tales como la legislación laboral, la regulación salarial, la conformación de los sindicatos y aspectos “informales” como la discriminación de género, la determinación de los salarios y la organización del trabajo. Partiendo de la hipótesis de que la formación del mercado de trabajo industrial y sus cambios o continuidades son un factor clave en el proceso de crecimiento económico, el objetivo de esta tesis será analizar la evolución de las instituciones del mercado de trabajo a lo largo del proceso de industrialización en Uruguay y el rol que jugaron en la crisis del sector.

El período de análisis (1900-1960) comprende el pasaje de la industria desde una etapa de crecimiento agroexportador con una industria incipiente hasta 1913, seguida por una fase de transición e inestabilidades hasta 1930 y, entre 1930 y 1960, pasa a incrementar su participación en el PBI y la economía se orienta hacia el mercado interno.

Los cambios en el mercado de trabajo analizados combinan un enfoque micro con una perspectiva más global que pretende extraer hipótesis y conclusiones para el funcionamiento macro de éste. El estudio parte de dos empresas de dos ramas industriales, muy significativas en el contexto de la industria uruguaya: la industria textil y la frigorífica. A partir de la comparación entre las instituciones del trabajo en estas dos ramas con especificidades tecnológicas, características productivas y dinámicas de crecimiento diferentes a lo largo del período se busca trascender la historia de estas dos empresas, mirando a través de este prisma características más generales sobre el mercado de trabajo.

Abstract

The interpretations of the uruguayan industrialization process and its crises in the middle of the fifties have focus in the international insertion of the country and its exposition to the world economy's cycles, in the technologically gap or in weakness of the industrialization policies.

The role played by the institutions of the labor market in this process has been scantily studied. The concept of institutions of the labor market is used here in a wide sense including the "formal" aspects as the labour legislation, the wage regulation, the conformation of the unions and "informal" aspects as the gender's discrimination, the wage determination and the organization of the work. Departing from the hypothesis that the formation of the industrial labor market and its changes or continuities are a key factor in the process of economic growth, the aim of this thesis will be to analyze the evolution of the institutions of the labor market along the process of industrialization in Uruguay and the role that they played in the crisis of the sector.

The period of analysis (1900-1960) includes the transition from a export led growth stage with an incipient industry until 1913, followed by a periode of instabilities until 1930 and, a stage of industrial growth and increase of its participation on GDP between 1930 and 1960, while the economy is orientated towards the internal market.

Changes in the labor market analyzed here combine a micro approach with a more global perspective. The study is based on the analisis of two companies belonging to very relevant industrial branches: the textile and the meat packing industries. Starting from the comparison between the labour institutions in these two branches with technological specificities and different productive characteristics throughout the period we want to settle more general characteristics of the labor market.

Palabras claves: Mercado de trabajo - Industria textil-
Industria frigorífica- Salarios- Instituciones

Key words: Labor market - Textile Industry - Meat Packing Industry -
Wages - Institutions

Agradecimientos

Esta tesis es producto de un largo camino y se ha alimentado con diversas investigaciones realizadas en los últimos años, algunas de éstas de mi autoría y otras producto del trabajo en equipo. Muchas personas me han estimulado, acompañado y también criticado a lo largo de este proceso por eso considero que si bien la responsabilidad de esta tesis es exclusivamente mía, la misma se ha visto enriquecida en todo momento por el intercambio con mis compañeros.

Especialmente quiero agradecer muy sinceramente a los dos tutores que me guiaron en este proceso: Carmen Sarasúa y Luis Bértola por la orientación, las numerosas conversaciones, las reiteradas lecturas del texto y por su aliento y apoyo en todo momento.

Quiero agradecer también a las personas con las que he compartido el entusiasmo y el interés por esta línea de investigación sobre la evolución histórica del mercado de trabajo, principalmente a Silvana Maubrigades, con quien hemos pasado muchas buenas horas de trabajo y alegría y al resto de las personas que trabajaron en el equipo y que participaron en la ardua construcción de la base de datos sobre las empresas: Silvana Pera, Florencia Antía y María José Álvarez.

A todo los compañeros del Programa de Historia Económica y Social con quienes coincidimos en el afán por reconstruir la historia económica y social del Uruguay y que participaron en diversas instancias de intercambio sobre los avances de esta tesis y me aportaron valiosas opiniones, sugerencias y apoyos.

Por último quiero mencionar a mi familia y amigos que tuvieron mucha paciencia para escuchar mis dudas e inseguridades y siempre me estimularon a seguir.

Índice

I.	Introducción.....	9
	<i>I.1.Objetivos de la investigación</i>	<i>9</i>
	<i>I.2.Estructura de la tesis</i>	<i>12</i>
	<i>I.3.Marco teórico.....</i>	<i>13</i>
	<i>I.3.1. La historia del mercado de trabajo: abordajes de la historia económica</i>	<i>13</i>
	<i>I.3.2.Crecimiento, instituciones y mercado de trabajo</i>	<i>16</i>
	<i>I.4.La historia del mercado de trabajo uruguayo</i>	<i>22</i>
	<i>I.5.Metodología y fuentes.....</i>	<i>25</i>
II.	El mercado de trabajo en Uruguay, 1908-1963.....	29
	<i>II.1.Las instituciones del mercado de trabajo: transformaciones en el período.</i>	<i>36</i>
	<i>II.2.La evolución del sector industrial</i>	<i>44</i>
III.	Relaciones de trabajo, 1900-1960.....	49
	<i>III.1.Las ramas frigorífica y textil.....</i>	<i>51</i>
	<i>III.1.1.Representatividad de las ramas escogidas.....</i>	<i>51</i>
	<i>III.1.2.Las dos ramas estudiadas y sus diferentes dinámicas, 1900-1960</i>	<i>53</i>
	<i>III.1.3.La ocupación en los dos sectores.....</i>	<i>62</i>
	<i>III.2.Desempeño económico y relaciones de trabajo en el frigorífico Swift ...</i>	<i>66</i>
	<i>III.2.1.El frigorífico Swift: orígenes y transformaciones, 1911-1957</i>	<i>66</i>
	<i>III.2.1.1.La evolución de la productividad del frigorífico Swift.....</i>	<i>71</i>
	<i>III.2.2.Las relaciones de trabajo</i>	<i>74</i>
	<i>III.2.2.1.Cambio técnico y organización del trabajo</i>	<i>74</i>
	<i>III.2.2.2.Perfil de la fuerza de trabajo.....</i>	<i>82</i>
	<i>III.2.2.3.Mercado interno y estabilidad de la fuerza de trabajo.....</i>	<i>90</i>

III.3.	<i>Desempeño económico y relaciones de trabajo en la empresa Campomar.</i>	98
III.3.1.	<i>La empresa Campomar en el contexto de la industria textil</i>	98
III.3.1.1.	<i>La evolución de la productividad del trabajo</i>	101
III.3.2.	<i>Las relaciones de trabajo en Campomar</i>	105
III.3.2.1.	<i>Cambio técnico y organización del trabajo</i>	105
III.3.2.2.	<i>Perfil de la fuerza de trabajo</i>	117
III.3.2.3.	<i>Mercado interno y estabilidad de la fuerza de trabajo</i>	122
III.4.	<i>Conclusiones del Capítulo III</i>	127
IV.	<i>Salarios, desigualdad y capital humano</i>	131
IV.1.	<i>Evolución de precios y salarios en el período</i>	135
IV.2.	<i>La educación en Uruguay durante el período 1900-1960</i>	138
IV.3.	<i>Cambio técnico y demanda de trabajo</i>	144
IV.4.	<i>Enfoque micro sobre dos empresas</i>	149
IV.4.1.	<i>Evolución de la dispersión salarial entre los trabajadores</i>	150
IV.4.1.1.	<i>Empresa Campomar</i>	150
IV.4.1.2.	<i>Frigorífico Swift</i>	155
IV.4.1.3.	<i>Diferencias salariales por género</i>	160
IV.4.1.4.	<i>Skill Premium y otras determinantes</i>	163
IV.4.1.5.	<i>Metodología y fuentes</i>	164
IV.4.1.6.	<i>Salarios de la muestra</i>	170
IV.4.1.7.	<i>El modelo de regresión</i>	176
IV.5.	<i>Conclusiones del capítulo IV</i>	181
V.	<i>Conclusiones, reflexiones y perspectivas</i>	183
VI.	<i>Bibliografía</i>	189
VII.	<i>Anexos</i>	199

I. Introducción

I.1. Objetivos de la investigación

Las interpretaciones sobre el proceso de industrialización en Uruguay y sus crisis a mediados de la década de los cincuenta han puesto el énfasis en el tipo de inserción internacional del país y su exposición a los ciclos de la economía mundial, en el rezago tecnológico o en las fallas de las políticas de industrialización.

El rol que habrían jugado las instituciones del mercado de trabajo en este proceso ha sido escasamente estudiado. Partiendo de la hipótesis de que la formación del mercado de trabajo industrial y sus cambios o continuidades son un factor clave en el proceso de crecimiento económico, el objetivo de esta tesis será analizar la evolución de las instituciones del mercado de trabajo a lo largo del proceso de industrialización en Uruguay y el rol que jugaron en la crisis del sector.

El concepto de ‘instituciones del mercado’ de trabajo será utilizado en un sentido amplio que abarca “the structure and functioning of the labour market, from within or without, which determine who supplies what sort of labour where, who has access to what sort of employment and income opportunities, what shorts of jobs are on offer and the conditions under which they are carried out, and how labour is represented and organized” (Rodgers 1994:14-15).

El período de análisis (1900-1960) comprende el pasaje de la industria desde una etapa de crecimiento agroexportador con una industria incipiente hasta 1913, seguida por una fase de transición e inestabilidades hasta 1930 y, entre 1930 y 1960, pasa a incrementar su participación en el PBI y la economía se orienta hacia el mercado interno. En esta última etapa, especialmente a partir de las políticas instrumentadas desde 1943, la industria se desarrolla en el marco de una protección estatal que deriva ingresos provenientes del sector exportador, a través de su política de aranceles y tipos de cambios y permite financiar un “estado de bienestar corporativo” (Bértola).

Para la industria en su conjunto, durante algunos años se producen importantes avances en materia de productividad y aprendizaje, pero se trata de un crecimiento amparado en una protección estatal, sin controles y dependiente de la transferencia de recursos del sector agroexportador y de la importación de bienes de capital. En este

contexto, algunas ramas se mantienen subsidiando altos salarios y gerenciando de manera ineficiente las empresas. Desde comienzos de la década del cincuenta con el deterioro de los términos de intercambio, las limitadas capacidades del Estado de captar recursos a través del control de cambios, el consiguiente déficit fiscal y el endeudamiento externo, se ponen en evidencia las fallas del modelo y las limitaciones de las políticas instrumentadas para estimular el crecimiento industrial.

Durante el período de estudio las instituciones del mercado de trabajo experimentan grandes transformaciones, revelando grandes diferencias en las políticas entre una estrategia de desarrollo “hacia fuera”, con menor intervención del Estado hasta 1930 y otra “hacia adentro” en la cual a partir de 1943 el Estado pasa a jugar un rol clave especialmente a partir de 1943 aunque las diversas instituciones relacionadas con el mercado de trabajo muestran escasa complementariedad.

La tesis se inscribe en una línea de investigación sobre la evolución del mercado de trabajo y los salarios a lo largo del siglo XX que viene siendo desarrollada desde hace algunos años en el Programa de Historia Económica y Social de la Universidad de la República y en la que he participado activamente. Las instituciones del mercado de trabajo son un factor esencial para promover u obstaculizar la actividad económica, ya que según Rodgers se encuentran “en el corazón de ambas: la producción y la distribución”. Instituciones como el sistema salarial, la segmentación del mercado de trabajo o los sindicatos pueden afectar directamente la tasa de crecimiento de la economía pero además determinan cómo se reparten sus beneficios o pérdidas (Rodgers 1994; Camou & Maubrigades 2009)

La forma en que se organiza y se gerencia el trabajo es una variable clave para explicar el desempeño industrial. Timmer (1999) reseña una serie de investigaciones que incorporan el concepto de cambio técnico desde un enfoque evolucionista basándose en Nelson (1995), para analizar la dinámica de la industria manufacturera en Asia en las últimas décadas. Sus conclusiones apuntan a que las diferencias en la productividad del trabajo entre los países no pueden ser atribuidas en su totalidad a los niveles de inversión en capital físico y en capital humano sino también a lo que se ha llamado “tecnología incorpórea”, que incluye la organización y el gerenciamiento de la fuerza de trabajo.

En este sentido, compartiendo el enfoque de autores como Robert Boyer y Carlota Pérez, para quienes las estrategias industrializadoras exitosas se basaron en un proceso simultáneo de cambio técnico y eficiencia dinámica de las instituciones del mercado de trabajo, me propongo abordar la evolución de las instituciones del mercado de trabajo en dos sectores claves de la industria uruguaya, tomando en cuenta los cambios en la organización del trabajo y la productividad, en los perfiles de la fuerza de trabajo y sus condiciones de trabajo y en el sistema de remuneraciones.

La hipótesis más fuerte que se sostiene es que si bien a lo largo del período se evoluciona hacia instituciones del mercado de trabajo que promovieron mayores niveles de equidad y estabilidad laboral, imprescindibles para la expansión de la demanda interna y el crecimiento económico, éstas se instrumentaron cuando ya importantes ramas del sector mostraban signos de estancamiento de la productividad como consecuencia de la escasa innovación y aprendizaje en los procesos de trabajo.

Las limitaciones en el alcance y adecuación de estas instituciones laborales al sistema productivo se constituyen en una dificultad para mantenerlas cuando cambia la situación internacional. Finalmente en las décadas siguientes se irá desarmando progresivamente (y violentamente) la forma de regulación del mercado de trabajo en el marco de un proceso de desindustrialización, tercerización y apertura de la economía.

Los cambios en el mercado de trabajo analizados combinan un enfoque micro con una perspectiva más global que pretende extraer hipótesis y conclusiones para el funcionamiento macro de éste. El estudio parte de dos empresas de dos ramas industriales, muy significativas en el contexto de la industria uruguaya, con especificidades tecnológicas, características productivas y dinámicas de crecimiento diferentes a lo largo del período y busca trascender la historia de estas dos empresas, mirando a través de este prisma características más generales sobre el mercado de trabajo. La industria frigorífica privada, que es objeto de nuestra investigación, estuvo volcada desde sus comienzos hacia el mercado externo, dependiente en su nivel de producción del sector primario y de los ciclos externos, con un escaso grado de procesamiento de sus productos. La industria textil, en cambio, estuvo orientada a comienzos del período estudiado a abastecer el mercado interno y consiguió luego

a partir de la II Guerra Mundial insertarse en el mercado externo. Su mayor grado de mecanización y procesamiento de la materia prima le imprimen una dinámica diferente.

La visión de largo plazo permite analizar la evolución de estas dos empresas desde sus comienzos y relacionar el tipo de instituciones laborales que construyen con sus características específicas por rama y en las distintas coyunturas que atraviesan a lo largo del período.

I.2. Estructura de la tesis

En la introducción se abordan los objetivos y preguntas de la investigación, el marco teórico que la sustenta, la discusión de los antecedentes y la presentación de las fuentes y la metodología empleada.

En el capítulo dos, “El mercado de trabajo en Uruguay, 1908-1963”, se expone la evolución de las principales variables sobre el mercado de trabajo durante el período 1900-1960. Luego se consideran los cambios en las instituciones del mercado de trabajo. Seguidamente se analiza la evolución del sector industrial en su conjunto y sus diferentes fases de crecimiento.

En los capítulos tres y cuatro se realiza el enfoque micro basado en las dos grandes empresas estudiadas: el frigorífico Swift y la textil Campomar & Soulas.

El capítulo tres, “Relaciones de trabajo en la primera mitad del siglo XX”, conecta la trayectoria y dinámica de estas empresas a lo largo del período con los cambios que experimentan sus instituciones del trabajo. Se comienza presentando los dos sectores, su representatividad en el conjunto de la industria y la evolución de la productividad del trabajo. Luego se desarrolla la evolución de las instituciones laborales que construye cada una de las empresas estudiadas. Partiendo del desempeño económico de las empresas a lo largo del período, se analiza el cambio tecnológico y sus repercusiones en la organización del trabajo y en las variaciones en los puestos de trabajo. A continuación se abordan los perfiles de los trabajadores

en edad, sexo y educación y los cambios que tienen lugar como consecuencia de estrategias de las empresas, aspectos institucionales y procesos demográficos. Por último, se comparan las características de los dos sectores y se resumen las principales conclusiones.

El tema del capítulo cuatro, “Salarios, desigualdad y capital humano”, es el sistema de remuneraciones al trabajo y su relación con la regulación salarial y con el sistema de aprendizaje y su reconocimiento dentro de las empresas. En primer lugar se analiza la evolución de los salarios a lo largo del período. En un segundo punto se aborda la evolución de la oferta de trabajadores calificados a través del avance de la educación. En un tercer punto se estudia la evolución del cambio técnico y su efecto sobre el incremento de la demanda de trabajadores calificados y sus remuneraciones. El procesamiento de los micro-datos sobre las empresas es utilizado para testear la hipótesis de una disminución global de la desigualdad y su relación con los ciclos económicos y los aspectos institucionales. Este abordaje permite desagregar las determinantes de las diferencias salariales y ahondar en la importancia de factores como aprendizaje y educación, regulación de los salarios, discriminación de género, antigüedad en la empresa y el efecto de la rama industrial de cada empresa.

Finalmente el capítulo cinco “Conclusiones, reflexiones y perspectivas” se sintetizan las principales conclusiones de la tesis.

I.3. Marco teórico

I.3.1. La historia del mercado de trabajo: abordajes de la historia económica

Las investigaciones que se ocupan de la historia del mercado de trabajo se enfrentan a la dificultad de una multiplicidad de enfoques. La temática tiene una posición ambigua entre diferentes campos de la teoría económica y de la historia. Se trata de un tipo de relación donde, más fuertemente que en otras formas de intercambio, conviven reglas de mercado con aspectos externos a éste.

Desde la economía heterodoxa, especialmente la Economía Política Radical ha enfatizado su diferencia con la teoría neoclásica en cuanto al carácter de la fuerza de trabajo, considerando que ésta no es equiparable con una mercancía. En este sentido ningún enfoque teórico puede aspirar a explicar las relaciones de trabajo desde un punto de vista exclusivamente económico, sin integrar los aspectos políticos, sociales, culturales e ideológicos y viceversa (Sawyer 1989).

Those of us who look more closely at the labour market know that there is an important difference between the human factor of production, labour, and other factors which are used in cooperation with labour in the productive process. Labour is not a commodity (Isaac 1992).

Algunos autores señalan que los enfoques desde la historia y la economía del trabajo han transitado por vías totalmente alejadas entre sí. Haciendo un balance de la producción en Estados Unidos de estas dos disciplinas, Wright (1987) señalaba que la historia del trabajo se ha concentrado en investigaciones de carácter político y social, sobre todo ha puesto el énfasis en la conflictividad del movimiento obrero, sin ocuparse de aspectos esenciales de esta temática, como por ejemplo la evolución de los salarios reales, la desigualdad entre trabajadores, la calidad de vida y los cambios en la conformación del mercado de trabajo a lo largo del tiempo. Por otra parte la economía laboral se ha vuelto cada vez menos histórica y se ha concentrado en una microeconomía aplicada, utilizando el concepto de mercado de trabajo de una manera abstracta y simplificada.

En Europa ha habido un proceso de mayor intercambio entre las distintas disciplinas que estudian el mercado de trabajo desde una perspectiva histórica, especialmente entre las visiones desde la economía que centran su análisis en las fuerzas de oferta y demanda del mercado y la historia con su enfoque especializado en los movimientos obreros. La incorporación de los factores institucionales por parte de los economistas y de la influencia del mercado por los historiadores ha permitido enfoques más integrales (Mathias & Davis 1996:2).

Desde la historia de empresas se han tendido puentes también para una mayor integración, ya que permite estudiar el tema desde sus distintos componentes la dirección y gestión de los procesos de trabajo, y la organización del trabajo y los

trabajadores y reconstruir cómo se conforman estas relaciones desde los lugares mismos de trabajo.

Desde la acumulación de investigaciones que se han realizado, contraponiendo diferentes épocas, países y regiones, Grantham (1994:10) resalta que la formación del mercado de trabajo es resultado de diversas configuraciones de características de los trabajadores, tipos de empleo, formas de pago, etc., que a su vez dependen del contexto de las políticas públicas y de las externalidades geográficas.

En el contexto de esta tensión entre diferentes abordajes éste sigue siendo un campo dentro de la historia económica que aún no se ha desarrollado suficientemente y donde abundan más las investigaciones empíricas que una teoría muy elaborada y que a nuestro entender deberá nutrirse de un ir y venir entre la acumulación de evidencia empírica y teoría.

Esta tesis apunta a constituir un aporte novedoso reconstruyendo aspectos de la evolución del mercado de trabajo y de las instituciones laborales, tomando en cuenta la interacción entre factores económicos, demográficos, institucionales y tecnológicos. El enfoque desde dos grandes empresas permite tomar en cuenta la historia de la empresa y de sus formas específicas de utilizar el factor trabajo y de distribuir sus réditos. Por otra parte, es necesario admitir que posiblemente nunca se acceda a estadísticas agregadas sobre aspectos como la evolución de los puestos de trabajo, la productividad del trabajo, las remuneraciones según antigüedad o sexo, etc. Los estudios micro, desde archivos de empresas, son una vía para reconstruir las instituciones del mercado de trabajo en sectores relevantes de la industria, procurando captar desde este nivel lo esencial de los fenómenos macro.

I.3.2. Crecimiento, instituciones y mercado de trabajo

De acuerdo a los objetivos de la investigación, he optado por los enfoques teóricos institucionalistas. Me interesa especialmente resaltar aquí el rol que estos enfoques asignan a las instituciones del mercado de trabajo y su relación con el crecimiento y el desarrollo económico. El análisis desde una óptica institucional ha significado un distanciamiento fuerte de la teoría económica ortodoxa pura que entiende al mercado de trabajo como un mercado más basado en una competencia perfecta, donde empresarios y trabajadores se comportan como agentes maximizadores racionales, tomando decisiones de forma individual, informada y eficiente. Un mundo abstracto de una movilidad perfecta de los trabajadores, donde el nivel de empleo y de salarios se ajusta perfectamente por las leyes de oferta y demanda.

En el intento de explicar una serie de fenómenos que ocurren en el mercado de trabajo real, tales como la desocupación, el no ajuste de los salarios, la segmentación del mercado de trabajo, la formación de los sindicatos y las externalidades de la relación laboral, surgieron las teorías alternativas que incorporan los aspectos no relacionados con el mercado en la relación laboral (Gahan & Harcourt 1998). Posicionado desde la interpretación del importante rol que cumplen las instituciones del mercado de trabajo en el desarrollo, Rodgers (1994) analiza las teorías económicas que básicamente se constituyen en dos corrientes la neoinstitucionalista de corte neoclásica y la post marxista-escuela de la regulación. En ambas tradiciones la endogeneidad de las instituciones es clave, por lo tanto los aspectos económicos e institucionales interactúan¹.

En las instituciones del mercado de trabajo el nexo entre la esfera productiva y la institucional es fundamental. Aunque no exista una única determinación mecánica las políticas de contratación y de remuneración de las empresas se corresponden con la forma y el grado y de sindicalización; el desarrollo del mercado interno de trabajo se

¹ Director de la Organización del Trabajo (OIT) y experto en el análisis del mercado de trabajo y desarrollo.

vincula a la posición de la empresa en el mercado; la jerarquía de los puestos de trabajo se relaciona con la organización del proceso de producción, etc.

Las instituciones del mercado de trabajo determinan la calidad de la fuerza de trabajo y el tipo de relacionamiento entre los diversos actores involucrados en el proceso de industrialización.

En el pensamiento de North, principal teórico de la teoría neoinstitucionalista, las instituciones cumplen el rol de reducir las incertidumbres, estableciendo reglas del juego entre los actores que no disponen de toda la información. A través de las instituciones formales e informales se disminuyen los costos de transacción y se pauta el ritmo de crecimiento de las economías. Su principal función es mejorar la eficiencia de los mercados, que se mide en costos y valor pero se deja de lado el aspecto distributivo, que está implícito en estos precios.

Este marco institucional es la base de muchas interpretaciones sobre la divergencia entre las economías. El origen de las instituciones es poco claro en la literatura y ha dado lugar a una multiplicidad de enfoques (Alvarez, Bértola et al. 2007). Existen instituciones que tienden a inhibir la concentración de poder y promueven la innovación y el crecimiento, pero dada su inercia y su dependencia de la trayectoria anterior, generalmente los grupos en el poder tienden a crear instituciones económicas que los perpetúan.

La teoría de la regulación, en cambio, intenta explicar el surgimiento de determinadas instituciones en una lógica macro económica. Boyer (1989) se refiere a la regulación como el proceso dinámico en que se adaptan la producción y la demanda social.

El régimen de acumulación está regulado por una multiplicidad de instituciones. Existen diversas configuraciones posibles de crecimiento, acorde a diferentes patrones de distribución (Boyer 1994). Los patrones de crecimiento están basados en formas de control social, especialmente a través de la forma en que se incorpora el trabajo en la producción. Los mecanismos de determinación de los salarios, los incentivos para el cambio tecnológico y la innovación en la organización y las determinantes de las formas de consumo y estilo de vida son aspectos vinculados a las instituciones que regulan la relación entre capital y trabajo. Estas instituciones

tienen un rol relacionado a la eficiencia pero también al control y la distribución.

Esta diferencia entre ambas corrientes es importante a los efectos de nuestro objeto de estudio ya que en el mercado de trabajo gran parte de las instituciones están más relacionadas con la distribución que con la eficiencia.

Ambas escuelas han hecho aportes significativos con respecto a la evolución histórica de las instituciones, ya que comparten la idea de que éstas surgen y evolucionan en un determinado contexto histórico y geográfico y que no existe un camino prefijado para el cambio histórico y el desarrollo. Esta concepción estimula la creación de conocimientos en ambas escuelas a partir de la observación y la verificación, partiendo del supuesto que es necesario construir teoría a partir de una interacción con la evidencia empírica.

El desarrollo visto como un proceso de cambio institucional por el cual las instituciones tradicionales eran suplantadas por las modernas, pertenece también a la tradición de los autores clásicos como Lewis y Myrdal y resurge con estas nuevas escuelas.

Desde la teoría neoinstitucionalista se ha producido abundante investigación sobre los países en desarrollo y sobre América Latina. La mala calidad de las instituciones, en parte por el legado colonial, que construyen los países latinoamericanos aparece, con diferentes matices, en el centro de las explicaciones sobre los obstáculos a la industrialización y al crecimiento.

El rol jugado por las políticas de protección a la industria, que se establecieron ya antes de la ISI y se profundizaron durante ese período, genera un vasto espectro de interpretaciones. Desde las posiciones más definidamente neoclásicas se considera que éstas tuvieron un efecto perverso propiciando la creación de grupos de presión tanto de empresarios como de trabajadores que causaron la baja productividad del sector (Haber 2005).

Desde un enfoque cepalino (Cárdenas, Ocampo et al. 2001:27) señalan los logros y costos del modelo y la importancia de enmarcarlo en su contexto histórico. Relativizando la “leyenda negra” sobre el período de la industrialización por sustitución de importaciones destacan, como avances globales para América Latina,

desde el punto de vista de las relaciones laborales, la mejora de los salarios reales y la calidad de vida así como el desarrollo de “técnicas modernas de administración y relaciones laborales”. Sin embargo, el gran problema de las políticas instrumentadas en el período radicó en que si bien fueron concebidas para una determinada coyuntura, éstas se perpetuaron en el tiempo. Además fueron indiscriminadas, es decir, no estuvieron ligadas a metas de desempeño lo que terminaría generando conductas rentistas en los empresarios. Finalmente, los altos costos de la protección indiscriminada terminaron frenando la diversificación productiva buscada y la salida exportadora para las ramas industriales más maduras, así como aumentando la dependencia tecnológica, desincentivando el aprendizaje y la innovación.

Autores como Pérez y Freeman destacan la forma en que distintas olas de innovaciones dan lugar a nuevos patrones tecnológicos y su correspondiente marco socio-institucional. Cada nuevo paradigma técnico productivo implica transformaciones correlativas en el plano social, organizativo y regulatorio, involucrando empresas, trabajadores, sistemas de educación y Estado. Su énfasis está puesto en que el crecimiento de la economía depende de una buena armonización entre estos diversos planos. Entre los factores que constituyen un obstáculo para la incorporación exitosa al nuevo paradigma estaría la pasividad tecnológica de los empresarios y también de los trabajadores, que se manifiesta en una falta de incentivos para promover el incremento de la productividad y la capacitación de la mano de obra heredada del período de la ISI (Pérez 1996).

A partir de una gran cantidad de investigaciones sobre la construcción de la relación salario/trabajo en diferentes países, Boyer sostiene que es necesario crear una tipología de patrones de crecimiento e instituciones del mercado de trabajo. La mayoría de estas investigaciones se han centrado en los procesos de industrialización exitosos de los países desarrollados y en desarrollo y se han ocupado menos de explicar la persistencia de la brecha entre países centrales y periféricos. La conclusión principal de Boyer es que algún tipo de institucionalización del mercado de trabajo es un beneficio en el largo plazo para el crecimiento, la estabilidad y la equidad. Pero una vez instrumentada la regulación puede o no ser aceptada y puede o no ser compatible con los patrones de desarrollo económico.

En algunos países como Argentina, y en mi opinión, Uruguay sería también el caso, se da una “institucionalización aparente”. Boyer se refiere sobretodo a que hay una institucionalización expresada en un estatus legal, en una organización del trabajo pero que sólo se aplica para las grandes empresas, mientras que éstas conviven con otro tipo de empresas desreguladas y con trabajo informal. Asimismo, la interacción entre los ciclos de prosperidad del sector agrario y las instituciones del trabajo es muy fuerte y provoca que en las coyunturas de precios adversos se desestabilice la legislación laboral o se fortalezca el sector informal. El régimen de productividad en América Latina, basado en tecnología y capital importado, constituye otra limitante importante en el crecimiento de la productividad industrial. Este conjunto de factores condicionan el éxito o fracaso de las estrategias industrializadoras.

El enfoque utilizado en esta investigación se nutre de estas dos corrientes teóricas y se propone analizar la evolución de las instituciones formales e informales del mercado de trabajo y su relación con el crecimiento económico a nivel macro y micro. Por instituciones formales se entienden los contratos que definen la naturaleza del trabajo, las condiciones, derechos y obligaciones de los puestos de trabajo y los mecanismos formales instrumentados para controlar estos contratos: la legislación laboral, los procedimientos de negociación y las normas salariales fijas. Las reglas que sirven de sustento a estas instituciones formales son los derechos de propiedad, los derechos sobre los bienes públicos, el reconocimiento de la autoridad, etc. Entre las instituciones informales se cuentan los procedimientos y conductas en el lugar de trabajo, los mecanismos informales de control de acceso y ascenso en los puestos de trabajo, la discriminación por ejemplo en contra de las mujeres, los métodos de transmisión de los conocimientos, etc. Estas instituciones informales se nutren de valores, normas, cultura e ideología presentes en la sociedad que afectan la percepción y el estatus de los diferentes grupos sociales en el mercado de trabajo (Rodgers 1994:10).

En esta investigación se aborda el impacto de las instituciones formales, más visibles, y en gran parte dependientes del Estado tales como la legislación laboral, la negociación concertada de los salarios, los sindicatos. Asimismo a través del análisis de diferentes indicadores se estudia la forma en que operan instituciones informales como las que conducen a las diferencias salariales de género, a la inestabilidad

laboral, la forma en que se trasmite la capacitación y su reconocimiento, etc. Ambos tipos de instituciones inciden en los niveles de crecimiento porque repercuten en la forma en que se organiza la producción y en los niveles de productividad. Una fuerza de trabajo poco calificada, inestable y mal pagada puede reducir costos en el corto plazo pero no necesariamente promoverá el crecimiento en el largo plazo. Por otra parte un mercado de trabajo sobrerregulado puede arrojar también un pobre desempeño (Rodgers 1994).

En Uruguay, las interpretaciones de los años sesenta y setenta sobre el proceso de industrialización partieron de la base de que existía una fuerza de trabajo abundante, capacitada y con instituciones que la regulaban fuertemente.

Durante la década del 20 ingresaron al país aproximadamente 100.000 personas de origen español, italiano y centroeuropeo; en una fuerte proporción sus edades oscilaban entre los 15 y los 25 años. Esta corriente, que se interrumpió con la crisis de 1930, permitió constituir la formidable reserva humana que sería utilizada para el ulterior proceso de industrialización. Entre los inmigrantes europeos se encontraban seguramente obreros con calificación industrial que contribuyeron a sentar las bases del trabajo especializado en el país. Ellos se sumaron así a los contingentes nacionales cuya preparación había sido promovida por la difusión de la enseñanza general y técnica durante el período batllista y por las posibilidades de entrenamiento que ofrecían las industrias tradicionales en desarrollo (Instituto De Economía 1969).

Un análisis más exhaustivo de estos aspectos como el que se pretende realizar en esta tesis permitirá relativizar estas afirmaciones. La investigación se concentra en el estudio de dos ramas con dinámicas productivas distintas que, aunque enmarcadas en instituciones y reglas globales, construyen instituciones laborales a nivel de empresa que se vinculan con sus características productivas. Se trata de dos ramas de la industria temprana procesadoras de materia prima nacional.

La rama frigorífica se caracteriza por un bajo nivel de procesamiento de la materia prima, una fuerte vinculación a la producción rural y, en el caso del frigorífico estudiado, perteneciente a un trust internacional. La textil Campomar, en cambio, era una empresa nacional que realizaba al comienzo un proceso de producción más complejo y con mayor introducción de maquinaria y aprendizaje, pero que no logra mantener esa dinámica a lo largo del tiempo.

En este análisis buscaremos explicar los vínculos entre el desempeño y características

de cada una de estas empresas y el tipo de instituciones laborales que construyen. Algunas de las diferencias entre las instituciones laborales de estas dos empresas refuerzan la idea de que el crecimiento de la productividad va asociado a la incorporación del progreso técnico, el fortalecimiento del empresariado, la calificación de la mano de obra y las relaciones de cooperación entre los diferentes actores de este proceso basados en acuerdos de largo plazo.

I.4. La historia del mercado de trabajo uruguayo

La temática de la historia del trabajo y de los asalariados está poco desarrollada en Uruguay. Dentro de la historiografía tradicional predominó, durante mucho tiempo, el enfoque de historia del trabajo, concentrado principalmente en los aspectos sociales y políticos del tema. Particularmente relevante ha sido la investigación histórica sobre la historia del movimiento sindical y la cultura obrera. Los trabajos de Zubillaga y Balbis se ocupan de los orígenes del movimiento obrero y las condiciones de vida de los trabajadores durante este período (Zubillaga & Balbis 1985-1992). La conformación de una nueva clase obrera durante la dictadura de Terra hasta la redemocratización (1933-1947) ha sido investigada por Porrini analizando la legislación laboral, la forma que adopta el vínculo Estado, empresarios y sindicatos y el rol de las luchas obreras en la definición de lo que el autor entiende como una nueva identidad (Porrini 2005).

Otros antecedentes relevantes son algunos trabajos que se concentran en los aspectos institucionales de la regulación laboral y su significado en la historia del Estado de “Bienestar” uruguayo (Lanzaro 1986; Finch 1990). Para el período más reciente Lanzaro (1991) 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 Mercosur y de las formas de regulación salarial.

Existen pocos trabajos dedicados a estudiar la economía laboral durante el período comprendido en esta tesis. La preocupación de los economistas sobre el mercado de trabajo es bastante reciente y tiene como principal objeto de estudio el impacto de las reformas de la década del ochenta y del noventa del siglo XX.

Una referencia relevante para esta tesis han sido las investigaciones sobre el sector industrial. Millot, Silva y Silva (1973) reconstruyeron el producto industrial desde la crisis de 1929 hasta la posguerra y analizaron su distribución. Esta investigación representó una importante fuente de información y análisis sobre la evolución de la fuerza de trabajo, los salarios y el valor agregado para las diferentes ramas de la industria entre 1930 y 1947.

En esta misma línea de intereses, aunque con un marco teórico renovado, se inscribe el trabajo de Bértola (1991), que analiza la evolución y la crisis del sector industrial uruguayo entre 1913 y 1961. La abundante información que maneja y su enfoque integral sobre la evolución de la industria han sido esenciales para nuestro abordaje. De su trabajo se desprende que las limitantes al crecimiento del sector se vinculan a su relación con otros sectores de la economía y a la persistencia del patrón de inserción internacional. Muy sintéticamente podemos extraer como conclusiones importantes para este trabajo que las políticas estatales si bien no fueron la causa de la crisis, no fueron diseñadas para contrarrestar los problemas estructurales de la economía uruguaya ni generar nuevas competencias, sino que terminaron subsidiando la falta de dinámica tecnológica de las empresas y la escasa calificación de la mano de obra. Algunas de las preguntas abiertas que deja la investigación de Bértola sobre la evolución de la productividad y los salarios han sido retomadas en esta tesis.

Una línea de investigación sobre la evolución de los salarios y la relación salarial viene siendo desarrollada en el Programa de Historia Económica y Social. En diversas investigaciones desde un enfoque regulacionista, se han realizado aproximaciones para 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, 1880-1930 (Calicchio 1996; Camou 1996) y la regulación salarial durante el período del Primer Batllismo (Bértola, Calicchio et al. 1995).

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 desarrollada en diferentes trabajos por un equipo de investigación del Programa (Bértola, Calicchio et al. 1999). En esta investigación se debate con los enfoques presentados por Williamson donde se compila e interpreta una amplia base de datos de salarios de 16 países (Williamson 1998). Bértola & Bertoni (1999) retoman estos trabajos, incluyendo aspectos relativos a la distribución del ingreso y la cobertura educativa. Estos estudios representaron un significativo aporte al estimar una serie de salario real de largo plazo para los países del Mercosur y paridades de poder de compra de los salarios que permitió realizar comparaciones internacionales.

En un trabajo posterior se rastrean las causas de la convergencia o divergencia de los salarios de la región (Argentina, Brasil y Uruguay) con los salarios internacionales, analizando la evolución de la productividad, la formación de precios y la distribución del ingreso.

Para el caso de Uruguay se demuestra que durante el período de la ISI el producto industrial y la productividad crecieron a altas tasas, asimismo se incrementan los salarios reales y su distribución, pero el carácter cortoplacista y poco articulado de las políticas interactuando con estructuras de poder fuertemente concentradas no configuraron un escenario proclive a la innovación y el aprendizaje.

Otra línea de investigación del Programa de Historia Económica se ha propuesto profundizar en la evolución del mercado de trabajo. En un primer paso se realizó un estudio de caso de la relación salarial a nivel de la empresa Campomar entre 1922 y 1949 (Camou 2001). En un segundo proyecto en conjunto con Silvana Maubrigades se avanzó en una caracterización de la evolución de los sistemas productivos y sus consecuencias sobre la organización de los procesos de trabajo y de la relación de los asalariados con los medios de producción en el Uruguay a lo largo del siglo XX, a partir de un estudio sectorial de la industria textil y frigorífica. Asimismo de manera conjunta las autoras participaron en un proyecto internacional sobre “A global history of textile workers, 1650-2000”, que implicó comparaciones internacionales sobre las condiciones de trabajo, los salarios y el contexto de desempeño de la rama textil a nivel internacional (Camou & Maubrigades en prensa).

Finalmente, los trabajos del Instituto de Economía sobre la evolución de las finanzas

del Estado y en particular sobre el gasto público social, han contribuido sustancialmente a la comprensión de los distintos escenarios y arreglos institucionales por los que atraviesa el Uruguay y en particular en el período de expansión del gasto público entre 1930 y 1973 (Azar, Bertino et al. 2009).

De este recorrido de la investigación sobre mercado de trabajo interesa resaltar que si bien existe cierta acumulación, que puede profundizarse, sobre la producción manufacturera y sobre remuneraciones, en forma agregada, casi no se ha investigado sobre cómo se realiza la producción. Éste es uno de los aspectos que aborda esta tesis.

I.5. Metodología y fuentes

Las investigaciones sobre la historia económica y social del trabajo y particularmente sobre las características de los puestos de trabajo y sus transformaciones han sido estudiadas principalmente a partir de archivos de grandes empresas de larga trayectoria. Estos enfoques micro tienen como ventaja las dimensiones de sus archivos y que además permiten observar los cambios a lo largo del tiempo. Como desventaja puede señalarse que se corre el riesgo de tener una visión muy parcializada del objeto de estudio (Kaelble 1994).

En el caso de Uruguay con una tan alta concentración de personal en los sectores y empresas estudiados, esta limitante parece menos grave, quizás más pertinente en las últimas décadas con la extensión del sector informal pero no tanto para el período estudiado. De todas maneras, seguramente existieron diferencias en las formas de funcionamiento y en el grado de alcance de las políticas institucionales entre las grandes y las pequeñas empresas.

La investigación recoge en la primera parte la información disponible a nivel agregado sobre la evolución del mercado de trabajo y específicamente del sector industrial, fundamentalmente proveniente de censos de población, censos económicos y anuarios estadísticos. El primer paso consistió en la elaboración de una base de datos sobre trabajadores de dos empresas: la textil Campomar y el frigorífico Swift,

utilizando sus archivos.

El archivo Campomar comprende gran parte de la documentación de la empresa Campomar desde su fundación en 1898 hasta la década del noventa del siglo XX, cuando se produce el cierre definitivo de la misma. En este trabajo se han utilizado fundamentalmente: inventarios de existencias, libros contables y planillas de sueldos.

En el caso del frigorífico Swift, la fuente disponible en el Archivo son las plantillas de trabajo de la empresa desde su primera faena en 1912 hasta el cierre definitivo en 1957 y las fichas de personal.

El universo de datos relevados entre las dos empresas comprende a la totalidad de los trabajadores, lo que constituye un promedio de unos 6.000 trabajadores por año, para el período 1913-1957. Los trabajadores de Swift y Campomar representaban entre el 5 y el 7 por ciento de la ocupación industrial, dependiendo de las variaciones anuales. Este universo es sumamente amplio y otorga a los resultados alcanzados un gran nivel de confiabilidad.

Los archivos están ubicados actualmente en el Archivo de la Revolución Industrial en la localidad de Fray Bentos y ha sido hasta el momento poco explotada por los investigadores. Algunas investigaciones (Bertino 2004; Zibechi 2006) han utilizado puntualmente información del archivo pero la sistematización e incorporación de la misma a una base de datos ha sido realizada por la autora y un equipo de trabajo integrado por Silvana Maubrigades, Silvana Pera, Florencia Antía y María José Álvarez en diversas etapas a lo largo de varios años.

La información disponible no es idéntica para ambas empresas ni homogénea durante todo el período. Básicamente se procuró relevar todos aquellos aspectos relacionados con la calificación de los trabajadores, los salarios, sus características personales y su trayectoria dentro de la empresa.

En el caso de Campomar se cuenta con los registros individuales de salarios de todos los trabajadores de la planta durante un trimestre de cada año, a lo largo del período 1918-1951. Cada registro contiene nombre, número de registro, ocupación, número de horas trabajadas, total ganado, suplementos, licencias y descuentos.

En el caso del frigorífico Swift, la fuente disponible en el Archivo son las plantillas de trabajo de la empresa desde su primera faena en 1912 hasta el cierre definitivo en 1957 y las fichas de personal. La información que las plantillas de personal ofrecen está ordenada en forma mensual y discriminada en primera y segunda quincena. Para este trabajo se seleccionaron, en la medida que fue posible, los meses de mayor faena en el frigorífico, mayo – junio, y en cada caso la primer quincena para controlar el efecto de la estacionalidad del trabajo.

Foto: Planillas de sueldos de Swift

Para el Swift se cuenta además con una valiosa fuente que agrega información individualizada. Se trata de las fichas de personal de los obreros del frigorífico Swift que permiten relacionar características personales del trabajador, tales como sexo, nacionalidad, edad al entrar a la empresa, alfabetización, y trayectorias dentro de la empresa. Las fichas de personal fueron procesadas en base a una muestra representativa por sexo que comprendió el 5 % de los casos. A través de esta fuente abordamos aspectos relevantes sobre el perfil de los trabajadores y su evolución a lo largo del tiempo.

Parte de esta base de datos fue procesada y el resultado es la evidencia que aportamos en esta investigación. Pero dado que el material recopilado es muy vasto considero que será de utilidad para futuras investigaciones.

A partir de esta base de datos me he propuesto reconstruir las principales variables que hacen al funcionamiento del mercado de trabajo desde la óptica de esta empresas.

La tesis aborda dos aspectos fundamentales: las relaciones de trabajo a nivel de la empresa y el sistema de remuneraciones de éstas. Nos interesa reconstruir el tipo de relaciones de trabajo que construyen estas empresas observando el perfil de los trabajadores contratados, la estabilidad de la relación laboral y sus cambios a lo largo del período y la adecuación o no entre estas características de los trabajadores y la organización del trabajo a nivel de la empresa. A partir de la reconstrucción exhaustiva y discriminada de los salarios que permiten estas fuentes abordaremos el sistema de remuneraciones y sus cambios a lo largo del período. La pregunta esencial a este respecto es cómo se determinan las remuneraciones de los trabajadores y su concordancia con la dinámica de las empresas y de la industria en los distintos períodos.

II. El mercado de trabajo en Uruguay, 1908-1963.

El objetivo de este capítulo es, en primer lugar, abordar la evolución de las principales variables del mercado de trabajo para contextualizar los cambios a nivel macro que tienen lugar a lo largo del período. Luego se analizan los cambios a nivel macro en las instituciones que afectan al mercado de trabajo. Por último se analiza la evolución del sector industrial en su conjunto y sus diferentes fases de crecimiento.

La reconstrucción de la evolución de la fuerza de trabajo es una tarea difícil para la historiografía uruguaya. Las fuentes estadísticas son escasas y poco fiables, la ausencia de censos de población y económicos para largos períodos del siglo XX² sumado a los cambios de criterio e imprecisión en las definiciones sobre la ocupación de los trabajadores, han obligado a los investigadores a trabajar en base a hipótesis sobre los datos existentes.

La serie de población económicamente activa (PEA) para el período que disponemos fue construida en base a los datos de los censos nacionales de 1908 y 1963, interpolados para el período intercensal sobre la base de una estimación de la población total y su estructura por sexo y edad que toma en cuenta los cambios demográficos del período y los flujos migratorios. La mayor debilidad de esta serie es que al no haber datos sobre la evolución de las tasas de actividad entre estos dos extremos, se reconstruyó por medio de interpolaciones, no reflejando sus oscilaciones históricas.

Estas carencias afectan más fuertemente a la PEA femenina, que seguramente fue más fluctuante durante este período y estuvo más fuertemente concentrada en

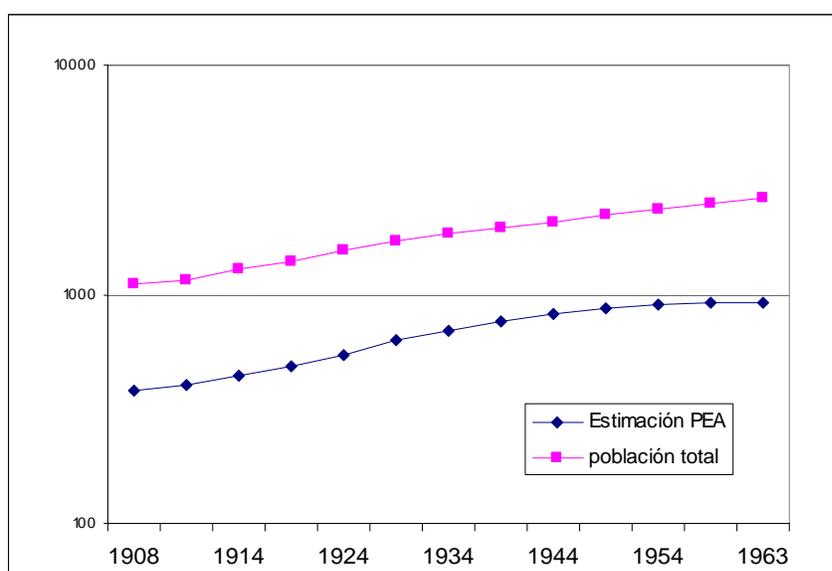
² Existen dos censos de población nacionales para el período de estudio: el de 1908 y el de 1963. Además, en 1930 y 1936 se realizaron censos industriales. El censo de 1930 no ha podido ser ubicado y se dispone únicamente de un resumen publicado junto al censo de 1936. Los censos agropecuarios son más frecuentes pero el registro del número de trabajadores presenta inconsistencias. Especialmente con respecto al número de trabajadoras, que oscila fuertemente entre un censo y el siguiente, dependiendo de que se tomara en cuenta al cabeza de familia o al grupo familiar.

sectores de trabajo no formal, tanto a nivel urbano como rural. Esta tarea de reconstrucción de las tasas de actividad femenina, apoyándose en estimaciones que tomen en cuenta la incidencia de factores económicos, sociales y culturales y utilicen otro tipo de indicadores indirectos, está aún pendiente.

En el Gráfico II.1 se muestra la evolución de la población y de la Población Económicamente Activa (PEA) femenina y masculina.

Gráfico II.1

**Evolución de la población y la Población Económicamente Activa, 1908-1963
(escala logarítmica)**



Fuente: Anexo C, tabla C.1

Entre las últimas décadas del siglo XIX y comienzos del siglo XX, en Uruguay la fuerza de trabajo se incrementa como consecuencia del crecimiento de la población y del proceso de asalarización y formalización del mercado de trabajo. Los nuevos puestos de trabajo creados se distribuyen entre la industria, el Estado y los servicios.

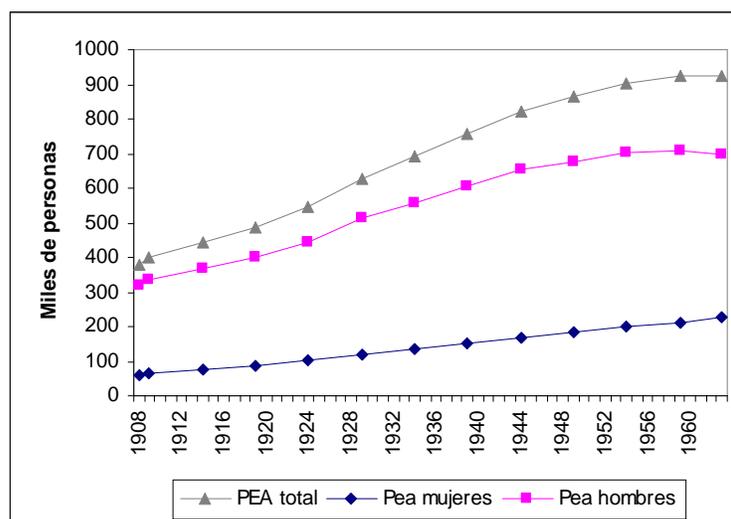
En sus inicios la sociedad uruguaya se conforma sobre un territorio escasamente poblado que se nutre, principalmente desde mediados del siglo XIX, de una fuerte afluencia de inmigrantes europeos. Los flujos migratorios, difíciles de estimar en su

magnitud por el continuo intercambio de trabajadores a través de las fronteras regionales, construyeron una importante fuente de crecimiento demográfico.

Los inmigrantes llegados al Uruguay en 1908 presentaban un índice de masculinidad de 154 (Camou 1997:85) y predominancia de población en edad activa, lo que acrecienta su impacto en la evolución de la PEA. La corriente migratoria desciende bruscamente a partir de la crisis de 1929 y no volverá a alcanzar niveles significativos para el resto del período.

Gráfico II.2

Evolución de la Población Económicamente Activa, 1908-1963



Fuente: Anexo C, tabla C.1³

La PEA muestra un crecimiento muy alto concentrado en las primeras décadas del período observado. Entre 1908 y 1930 el número de personas en edad activa

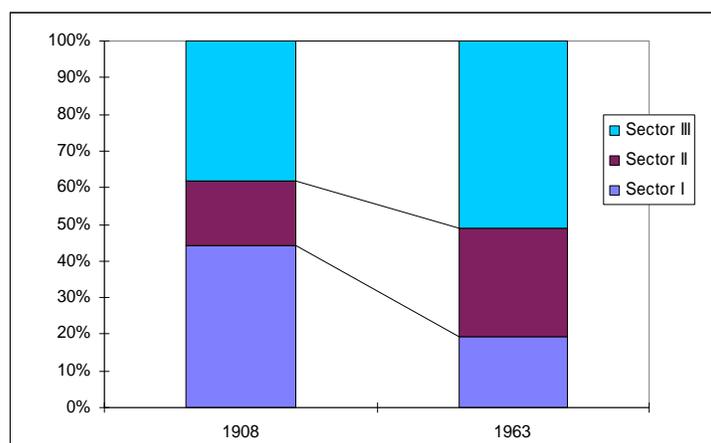
³ Se trata de una versión que a nuestro entender mejora, para este período, la serie utilizada hasta el momento (Pereira & Trajtenberg 1966) en dos aspectos: 1) utiliza la última estimación de población y 2) toma como extremo para la interpolación el censo de 1908 y el censo de 1963, con datos más confiables que los del Registro Nacional de Vecindad de 1957 utilizado por los autores mencionados.

prácticamente se duplica, luego se produciría un crecimiento más moderado. En el gráfico II.2 puede observarse la evolución de la PEA desagregada por sexo. De acuerdo a esta estimación, la PEA femenina se habría triplicado a lo largo del período aunque partiendo de niveles bajos de participación. Es importante señalar que en el caso de las mujeres debe suponerse un mayor subregistro de su actividad.

La escasez de fuentes estadísticas ya comentada dificulta la reconstrucción de la ocupación por sectores económicos. Al comparar los datos de los dos censos nacionales, se evidencia el cambio estructural que experimenta la economía uruguaya en ese período, pasando de una población mayoritariamente concentrada en el sector agrario a una estructura ocupacional donde los servicios y la industria han absorbido más del 80 % de la ocupación.

Gráfico II.3

Estructura de la Población Económicamente Activa, 1908-1963 (en %).



Fuente: Anexo C, tabla C.2

Dado que se trata de dos momentos muy alejados en el tiempo, se han realizado algunos supuestos para reconstruir el período intercensal. En la tabla II.1 se presentan los resultados censales y algunas estimaciones de la distribución por sectores de la

mano de obra en 1930 y 1954. Las estimaciones realizadas muestran que la estructura de la PEA en Uruguay presenta una relativa debilidad del sector manufacturero como empleador de mano de obra durante todo el período. Su peso es creciente y alcanza su máximo en 1963 con una concentración del 30 % de la población activa. Al final del período el sector de mayor peso es el de servicios que en 1963 ocupaba más de un 50% de la PEA.

Tabla II.1

DISTRIBUCION SECTORIAL DEL EMPLEO			
URUGUAY			
	<i>Agro</i>	<i>Industria</i>	<i>Servicios</i>
1908	44	18	38
1930	36	23	41
1954	28	25	47
1963	19	30	51
BRASIL			
1920	70	11	19
1940	67	13	20
1950	61	17	22
1960	55	18	27
ARGENTINA			
1914	27	36	38
1947	27	30	43
1960	20	35	44
ESTADOS UNIDOS			
1910	32	33	35
1920	28	33	39
1950	12	37	51
1960	9	35	56
FRANCIA			
1911	30	39	31
1936	24	37	39
1951	20	41	39
1960	23	38	39
REINO UNIDO			
1901	9	47	44
1921	7	50	43
1951	5	50	45
1960	5	48	47

Fuente: Uruguay:1908: (Klaczko 1979) con datos del Censo de Población., p.27;1930: Sector I: Censo Agropecuario; Sector II y III (Rial 1982:27);1954: (Quijano 1956);1963: Censo de Población de 1963. **Brasil:** (Estatísticas históricas do Brasil: séries econômicas, demográficas e sociais de 1550 a 1988 1990:74 y sigs.) Los “mal definidos” fueron distribuidos porcentualmente entre los tres sectores. **Argentina:** (Galiani & Gerchunoff 2005). **Estados Unidos, Francia y Reino Unido** (Gutiérrez Junquera 1993).

El cambio estructural, en su versión más utilizada, definido como los diferentes patrones de distribución de los factores de producción entre los diferentes sectores de la economía ha sido un componente esencial de las explicaciones sobre el subdesarrollo de la escuela estructuralista y de numerosos autores (Chenery 1960; Kuznets 1971). Si bien en la década de los ochenta y los noventa las interpretaciones basadas en este tipo de enfoque disminuyen, en los últimos años resurgen investigaciones que introducen el cambio estructural desde una perspectiva renovada, poniendo énfasis en el rol del cambio tecnológico y las instituciones en los procesos de desarrollo (Silva & Teixeira 2008).

De acuerdo a la interpretación de Clark (1980), los cambios en la distribución del empleo seguirían una pauta de evolución de la estructura económica (basada en ley de Petty) según la cual las sociedades transitan por fases similares de crecimiento que determinan la concentración de la ocupación desde la agricultura a la industria y desde la industria a los servicios. Las estimaciones sobre la evolución del empleo para diferentes países desarrollados marcan una primera etapa de la industrialización en la que el empleo industrial crece acentuadamente, absorbiendo la mano de obra excedente del sector agrícola. Esta fase se cumple en diferentes ritmos dependiendo del dinamismo del proceso de producción: el Reino Unido lo culmina en 1870, y Estados Unidos y Francia en 1910. En la segunda fase el excedente de mano de obra del sector agrícola pasa a ocuparse en el sector servicios y el empleo industrial se estabiliza. Luego de 1960, el empleo en el sector industrial comienza también a disminuir y el sector servicios lo absorberá.

Las interpretaciones sobre este proceso señalan como principales factores explicativos: 1) cambios en las pautas de consumo final (de bienes industriales a servicios), 2) cambios en las demandas de bienes intermedios de las empresas del sector servicios y 3) las diferencias en las tasas de crecimiento de los distintos sectores, siendo el sector terciario el de menor crecimiento de la productividad (Gutiérrez Junquera 1993).

Sin embargo, a diferencia de este patrón de desarrollo identificado para las economías líderes, en Uruguay, como en muchos países latinoamericanos, la urbanización temprana y el crecimiento del sector servicios no aparecen como un indicador neto de desarrollo. En Uruguay, la producción ganadera extensiva con bajos

requerimientos de mano de obra y el fuerte peso de las actividades comerciales en torno al puerto de Montevideo concentran desde fines del siglo XIX a la población nacional y a los inmigrantes en el medio urbano, especialmente en Montevideo y su entorno. Esta temprana urbanización y su concentración en la capital genera distorsiones en cuanto a la distribución de la población y sus perfiles de sexo y edad (Pellegrino & Gonzalez Cravino 1995).

La débil ocupación generada por la industria en Uruguay, y en otros países latinoamericanos, donde esto fue más acentuado aún, fue objeto de estudio y controversia en los años setenta. Morawetz (1974) destaca la necesidad de análisis más desagregados por sectores y por tipo de tecnología empleada ya que el incremento de la producción manufacturera no redundaría necesariamente en un incremento porcentual del empleo en ese sector. Dependiendo de la intensidad en trabajo de las ramas desarrolladas, la industria puede estar en condiciones o no de absorber la fuerza de trabajo excedente del agro. En Uruguay, pese al estancamiento del crecimiento vegetativo de la población, la industria tuvo entre 1930 y 1960, el período de mayor cambio estructural, una participación débil frente a los servicios.

Diversos autores han señalado la especial estructura de la oferta de trabajo en el Uruguay que ya desde comienzos del siglo XX muestra un sobredimensionamiento del sector servicios. En la explicación sobre las limitaciones al desarrollo se subraya en la estructura productiva atrasada que implica bajos índices de obreros y artesanos, técnicos y profesionales y excesivo personal de servicio y de ventas (Faroppa 1974).

Para Solari, el escaso desarrollo de la ocupación industrial y el temprano crecimiento de la ocupación en los servicios constituyen un síntoma de un desarrollo dependiente y atrofiado. Atribuye las causas del crecimiento del sector terciario al fuerte desarrollo del comercio a través del puerto de Montevideo durante el período agroexportador, a la escasa demanda de fuerza de trabajo en el agro y al bajo dinamismo de la industria.⁴

4 “El terciario crece, pues, por un doble proceso: en algún porcentaje, difícil de determinar, por las causas generales que lo hacen crecer en todos los países; aumento de la productividad en ciertos sectores, aumento de la demanda de servicios. Pero, por otro lado, crece, por la peculiar estructura económica del país, por la falta de otras actividades rentables, ya en el primario, ya en el secundario” (Solari 1964: 52).

El incremento de la ocupación en el sector servicios en el período intercensal ha sido atribuido al crecimiento de la administración pública que absorbe gran parte del aumento de la PEA (Buchelli 1958). La limitada creación de puestos de trabajo de algunos de los principales sectores de la industria, como los frigoríficos y el agro fue compensada parcialmente desde el Estado, en etapas de crecimiento económico, a través de la creación de empleo en el sector público.⁵

Si lo comparamos con Argentina encontramos, desde comienzos del siglo XX una evolución similar aunque con una ocupación industrial más significativa que la uruguaya. El peso del empleo en los servicios, crece entre 1930 y 1960 especialmente en los servicios del Estado (Diaz Alejandro 1970), pero no es tan acentuado como en Uruguay.

En Brasil, en cambio, se observa una población económicamente activa fuertemente concentrada en el sector agrícola. La industria se encuentra en expansión pero, en este período con una participación en la ocupación muy inferior a la de los otros dos sectores. Será a partir de los años 50' e inicios de los 60' en el marco de políticas estatales articuladas desde el Estado que el sector industrial brasilero experimenta un proceso de aceleración y transformaciones decisivas (Serra 1982).

II.1.Las instituciones del mercado de trabajo: transformaciones en el período.

A lo largo del período comprendido en esta investigación se producen importantes transformaciones de las instituciones del mercado de trabajo que afectan la forma en que se organiza y se retribuye el trabajo. En este apartado haremos referencia a la intervención del Estado y otros actores tales como los sindicatos y los empresarios en

⁵ Entre 1930 y 1954 el número de funcionarios presupuestados de la Administración Central aumentó de 30017 a 77527, lo que representaba un incremento estimado del 4.4% de la PEA al 7.6%. A esto se suman los empleados públicos de las intendencias municipales y de las empresas del Estado (Azar et al. 2009).

la regulación del mercado de trabajo por medio de leyes laborales y otras medidas de política económica que, de manera directa o indirecta, afectaron el funcionamiento del mercado de trabajo.

Al comienzo del período, dentro de la etapa conocida como Primer Batllismo (1904-1930), se suceden una serie de gobiernos con una marcada preocupación por lo social que se plasma en la implementación de una legislación laboral de avanzada. En 1908 se crea la Oficina Nacional del Trabajo abocada al cumplimiento de esta legislación. Se instrumentan entre otras medidas, la ley de prevención de accidentes de trabajo (1914), la jornada de 8 horas de trabajo (1915), sillas para obreras y empleadas en los lugares de trabajo (1918), prohibición de trabajo nocturno en panaderías (1918), descanso semanal obligatorio para algunas ocupaciones (1920), etc.

Los avances en términos de la legislación no significaron mejoras salariales. Investigaciones más recientes (Bértola 2000) que indagaron en la calidad de vida y la evolución de los salarios reales durante este período, concluyen que durante la crisis de la Primera Guerra Mundial repercutió en una muy fuerte caída del nivel de vida y los salarios reales de los trabajadores. Ya desde fines de la década del diez, los salarios habían dejado de crecer pese al crecimiento del PBI. Entre las diferentes causas se aduce el incremento de la oferta de trabajo, especialmente a nivel urbano en un contexto de alto crecimiento vegetativo de la población, creciente inmigración y escasa demanda de trabajo en el medio rural.

Durante ese período y ante la preocupación por la caída de los salarios reales, la Oficina Nacional del Trabajo y el Ministerio de Industrias llevan a cabo las primeras encuestas sobre consumo de los trabajadores. Como consecuencia de estos se dispone de las primeras canastas de consumo y series de salarios reales oficiales para obreros y empleados (Calicchio 1996) en el período 1914-1926.

La introducción de la jornada de 8 horas cumplió también el rol de reducir la desocupación y aligerar la presión por la caída de los salarios. Bértola analiza el alcance y extensión de la jornada de trabajo que, de acuerdo a su estimación, en 1918 se aplicaba un 90 % de los trabajadores y aun 100% en 1926 (Bértola 2000:184).

A partir de 1916 el impulso reformista del Estado uruguayo se estanca en el contexto

de pactos políticos con los sectores conservadores.

Las reformas continuarían, aunque con mucha menor intensidad en la década del veinte en materia legislativa con la introducción de Cajas de Jubilaciones y Pensiones para algunos sectores y el salario mínimo para los trabajadores rurales. Pero como consecuencia de la crisis de la I. Guerra Mundial, el Estado uruguayo había quedado fuertemente endeudado y con poco margen para instrumentar políticas sociales que redundaran en una efectiva mejora de la calidad de vida.

Desde el punto de vista de los avances en legislación social y laboral el Uruguay experimenta entre 1904 y 1930 una serie de reformas propias de un estado moderno. Sin embargo, la visión del primer batllismo como el de un Estado de Bienestar precursor ha sido relativizada por investigaciones sobre las condiciones de vida de los trabajadores y las políticas fiscales durante el período (Rial; Barrán & Nahum 1985; Rilla 1992). Asimismo los avances en materia de legislación social y laboral podrían ser relativizados si se los compara con otros países europeos y latinoamericanos. En todo caso, aparece una contradicción entre un Estado con una voluntad reformista pero constreñido por un proceso de consolidación del Estado y las instituciones tardío que deja lugar a la hegemonía de los sectores más conservadores (Bértola 2000).

Reacciones a la crisis de 1929

En la década del treinta se consolida un frente conservador, alianza de diferentes partidos, que impulsa en una primera etapa el freno a la política de reformas sociales de las décadas anteriores. En 1933, este movimiento desemboca en el Golpe de Estado de Gabriel Terra. Como respuesta a la crisis, el gobierno instrumenta políticas tendientes a regular el sector externo y financiero. El conjunto de medidas que se implantan de forma progresiva, utilizando el control de cambios, determina cambios sustanciales en los precios relativos, favoreciendo el crecimiento de la producción manufacturera. La política con respecto al mercado de trabajo fue ambigua, como señalarán varios autores (Jacob 1983; Porrini 2005). Por un lado hay deterioro de los salarios reales, empeora la calidad de vida y se frena la creación de leyes laborales.

Por otra parte en la Constitución de 1934, una legislación de inspiración corporativista y fascista introducía la categoría “trabajo” al instrumentar los derechos y deberes de los ciudadanos. Promovía incluso la creación de sindicatos y reconocía el derecho de huelga.

A lo largo de la década del treinta progresivamente se instrumentan pasos desde el Estado tendientes al reconocimiento de derechos y obligaciones en el mundo del trabajo. Entre éstos destaca el Código del Niño (1934) que prohibía el trabajo de los menores de 14 años, la unificación de las Cajas de pensiones, etc. Si bien la inmigración prácticamente cesó con la crisis, desde el gobierno se implementaron leyes restrictivas, similares a las de otros países receptores de inmigrantes. En 1932 se prohíbe el ingreso al país de los “*indeseables*”, y en 1934 se exige un control sanitario y mental de los extranjeros, luego en 1936 se restringe la entrada de extranjeros pertenecientes a organizaciones sociales o políticas con intención de destruir las bases de la nacionalidad.

El bienestar como un objetivo del Estado y el enunciado de los derechos sociales pertenecen al discurso de la época. “Hasta fines de los treinta, pareció imperar el designio del Estado administrador más que distribuidor” (Porrini 1998:38). En este contexto, el reconocimiento de los derechos económicos y sociales de los trabajadores no se plasmó en una mejora efectiva de sus salarios y 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.

Regulación salarial

El proceso de construcción institucional se expande en la década del cuarenta, instrumentándose políticas que comprenden a la industria, el comercio interno y el mercado laboral (Bertino, Bertoni et al. 2001) En ese período (1943-1954) de una

tasa promedio anual de crecimiento del PBI per capita de 4,4⁶ en un contexto de crecimiento de la economía “hacia dentro”, se acrecienta el rol interventor del Estado en políticas redistributivas y de regulación del mercado de trabajo y de los precios en los bienes de consumo interno.

Este período de crecimiento culmina a mediados de la década del cincuenta cuando la caída de los precios de exportación de los precios de los productos del agro uruguayo pone en evidencia las dificultades de sostenibilidad del modelo. Pese a las políticas redistributivas, el carácter indiscriminado de la protección a la industria, su dependencia de las exportaciones de bienes de capital y el limitado crecimiento de la productividad marcaron el comienzo de una fuerte crisis estructural.

Ya desde el final de la década del treinta en el marco de una nueva constelación de fuerzas, la cuestión “social” vuelve a plantearse con intensidad (Lanzaro 1986). En 1940 una comisión parlamentaria realiza un “informe sobre “vida, trabajo y salarios de los obreros” que resulta un antecedente importante de medidas destinadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores (Cámara De Representantes). A comienzos de la década del cuarenta se dan entonces las condiciones para viabilizar la regulación de los salarios, en el contexto de una situación económica más favorable, de sindicatos más consolidados y empresarios más dispuestos a aceptar las alzas de los salarios en aras de fortalecer el mercado interno y consolidar el modelo de crecimiento (Finch 1990).

Dentro de este proceso de consolidación institucional, el paso clave fue la instauración de los Consejos de Salarios. Creados por ley del 12 de noviembre de 1943, nucleaban a los trabajadores por grupos de actividad y 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*

⁶ Siendo la tasa promedio del período 1870-2002 de aproximadamente 1% anual (Bértola).

como organismo de conciliación en los conflictos que se originen entre patronos y obreros del grupo para que fueron constituidos”.⁷

La regulación del mercado de trabajo incidió también en una reducción de la desigualdad entre asalariados industriales (Camou 2001; Bértola 2005), y cómo se demostrará en esta para algunas empresas en una disminución de la brecha salarial por sexo⁸. En ese sentido hay una posición expresa de los sindicatos que en la discusión de las categorías para el laudo de los Consejos de Salarios se pronuncian por la no discriminación de los salarios de mujeres.⁹

El aumento del salario real está inserto en un contexto de avances en la legislación laboral y social. 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 instaaura la compensación por despido (1944) y se crean bolsas de trabajo en diferentes ramas (1947). A esto se suma la expansión de los salarios indirectos a través de la instrumentación del régimen de asignaciones familiares y la extensión de la previsión social a toda la población ocupada. No sabemos hasta qué punto el alcance real que tuvieron estas medidas en las condiciones de trabajo. En parte, esta investigación contribuye desde el análisis de empresas a mostrar su impacto, por ejemplo la creación de las bolsas de trabajo y su efecto en la estabilidad laboral de los obreros de los frigoríficos.

Las políticas respecto a los ingresos se complementa con medidas tendientes a acrecentar y uniformizar el consumo para reforzar la demanda interna como parte del modelo productivo. Desde el Estado se instrumenta una política de precios y de subsidios a los productos de la canasta básica y de abaratamiento de las viviendas mediante planes de construcción y sobretodo intervención desde el Estado en el precio de los alquileres urbanos. El incremento del gasto público implica también una mejora de la calidad de vida y contribuye al aumento del salario indirecto de los trabajadores (Azar et al. 2009).

⁷ Ley 10449, 12 de noviembre de 1943. (R.N.L.D.)

⁸ Se presenta evidencia para las empresas estudiadas en los puntos 4.2.4. y 5.2.5.

⁹ “Antecedentes de los Consejos de Salarios” en: Archivo Campomar.

Los restantes actores de este nuevo escenario de regulación, empresarios y trabajadores, se encuentran también en una etapa proclive a la negociación. Finch (1990:14-15) señala que esta medida gubernamental no encontró grandes resistencias entre los empresarios ya que 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, participan en esta iniciativa que implicó un incremento de su capacidad de presión en pro de obtener mejoras en su condición de asalariados.¹⁰ El giro reformador de los cuarenta implica una institucionalización de la pugna distributiva entre obreros y empresarios, ya que además de la regulación de los salarios, por las comisiones tripartitas pasarán muchas negociaciones de las relaciones laborales.

Si bien la nueva regulación no acordaba la representación obrera a través de sindicatos, siguiendo la tradición pluralista y liberal del Estado uruguayo, indirectamente fortaleció al movimiento sindical. Pero también implicó cambios en el movimiento sindical. De ser un movimiento de “oposición”, cuyas principales formas de acción eran la denuncia y la huelga se pasa a sindicalismo de “control” que participa en órganos de negociación y tiene como cometido hacer cumplir las leyes laborales (Lanzaro 1986:56).

Durante la década del cuarenta se organizan numerosos nuevos sindicatos industriales o por rama, incluyendo los servicios, públicos y privados (obreros, empleados y funcionarios públicos). Se realiza también un intento de crear una central sindical representativa (la Unión General de Trabajadores, UGT, en 1942), pero durante el

¹⁰ La estrategia de los sindicatos ha sido calificada como de “confrontación-negociación” en pro de obtener sus reivindicaciones. (Frega & Trochón 1993)

período predomina un perfil descentralizado de sindicalismo, en parte propiciado por las políticas del Estado, ya que en los consejos de salarios la negociación se daba a nivel de rama. A nivel de empresas se consolidan estructuras organizativas específicas, los comités de base (Porrini 2005).

Lanzaro(1986) destaca el rol de los sindicatos en las reformas impulsadas ya que la mayor parte de los beneficios obtenidos a partir del 40 partieron de reivindicaciones obreras. La mayor sindicalización se refleja en un proceso de afiliación masiva a los sindicatos, para la década del veinte se estima una afiliación de entre 7.000 y 25.000 trabajadores, pasándose a 100.000 en la década del cuarenta (Porrini 2003).

Las dos ramas estudiadas para esta investigación, con gran concentración de obreros por empresa, pertenecen al sector fuertemente sindicalizado. La Unión Obrera Textil (UOT) creada en 1940, contaba en 1945 con 5000 afiliados, aproximadamente el 50 % de los trabajadores de la rama (Zibechi 2006:220-221). La Federación Autónoma de la Carne, que agrupaba a los obreros frigoríficos, fue fundada en 1942, en 1944 obtienen reivindicaciones como la creación de una Bolsa de Trabajo y una Caja de Compensaciones para el sector.

En resumen, el período en que se desarrolla esta investigación comprende etapas bien diferenciadas respecto de las instituciones del mercado de trabajo. Durante la primera etapa 1900-1930 asistimos a un mercado de trabajo poco regulado con salarios expuestos a las variaciones cíclicas de la economía e instrumentación de leyes laborales tendientes a limitar la sobreexplotación de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo. En la segunda etapa, entre 1930 y 1955, aunque con diferencias a lo largo de estas décadas, se asiste a una paulatina regulación de las instituciones del mercado de trabajo que implican aumento de los salarios reales, determinación negociada de los salarios, mejora de las condiciones laborales y fortalecimiento de los sindicatos. Esta transformación de las instituciones del mercado de trabajo se instrumenta en forma paralela al proceso de industrialización que se tratará en el siguiente punto.

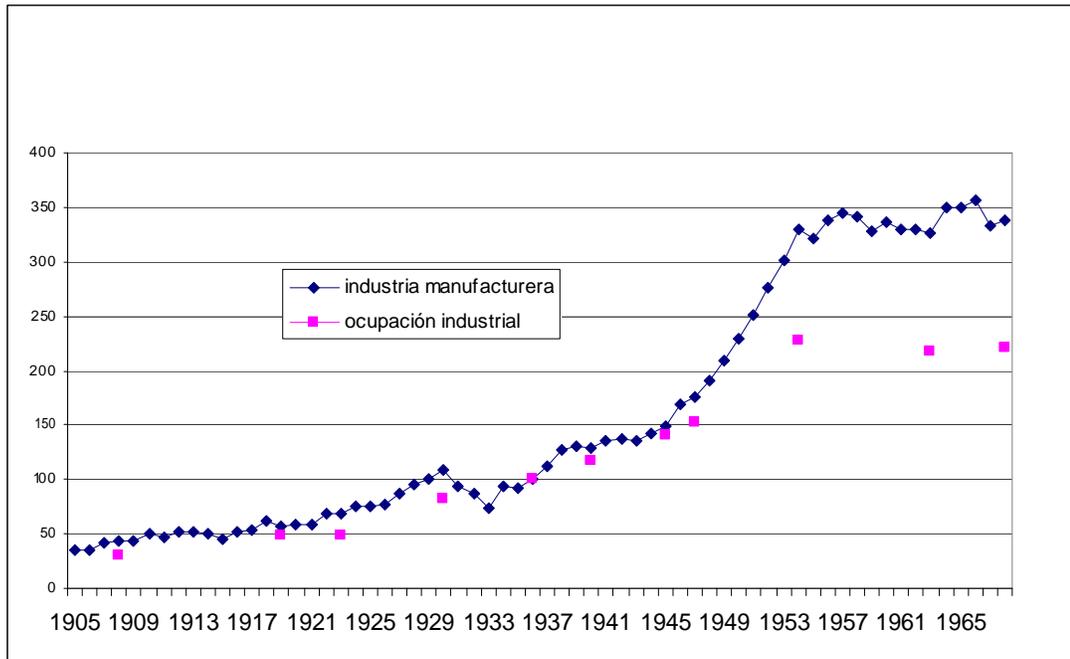
II.2.La evolución del sector industrial

El sector industrial en Uruguay comienza a desarrollarse en el último cuarto del siglo XIX, partiendo de las ramas de alimentos y bebidas, incorpora luego los textiles, predominando la producción de bienes básicos de consumo interno. La primera mitad del siglo XX presenta etapas bien diferenciadas en la evolución del PBI industrial.

Podemos señalar tres fases de crecimiento: un primer período entre 1913 y 1929, un segundo período entre 1929 y 1943 y el último período de mayor crecimiento entre 1943-1954 (Bértola 1991) En el primer período la industria crece a una tasa promedio anual de 3%, principalmente se expanden los sectores de la industria de base agropecuaria como la industria frigorífica. Entre 1930 y 1943 impacta la crisis mundial y la economía tiende a cerrarse, luego de unos años de caída del PIB, el sector se recupera, avanzándose en el proceso de sustitución de importaciones; el tercer período es el de mayores tasas de crecimiento del PBI industrial (tasa de 8.4% anual) (Bértola 1991). Desde mediados de los cincuenta se produce un estancamiento del PIB industrial como consecuencia de la caída de los términos de intercambio, que afectó al sector agropecuario y las industrias derivadas y finalmente arrastró al conjunto de la industria.

Gráfico II.4

Evolución del Valor Agregado Bruto y de la ocupación de de la industria manufacturera, 1905-1968 (1936=100)



Fuente: Anexo C, tabla C.3

La incorporación de tecnología fue uno de las restricciones más importante para el desarrollo de la industria uruguaya, que no solamente importó la maquinaria sino que, por el escaso desarrollo de la innovación, la inversión y la formación técnica, también debió importar los sistemas de producción y tuvo escaso margen para adaptar la tecnología a la escala y las características locales(Bertoni 2004).

La información estadística sobre el sector de los obreros industriales es relativamente más abundante y homogénea que la de los otros sectores de la PEA. Aún así, no se dispone de una serie completa para el período. Otra limitante de la información es que se dispone solamente de datos sobre los trabajadores formales, por lo que podemos suponer que esta está subestimada.

Analizaremos, a partir de los datos con que se cuenta los distintos subperíodos que se delinearán con respecto a la evolución de la ocupación y sus dos variables explicativas principales: los ciclos del producto y la incorporación de maquinaria:

1) 1908 – 1919: la ocupación en el sector industrial crece a un ritmo de un 5% anual. Siendo más dinámico el empleo que el PIB industrial, podemos inferir que la expansión de la industria en este período se produce a través de la incorporación de fuerza de trabajo más que de bienes de capital, desarrollándose principalmente las ramas intensivas en trabajo. La inversión en maquinaria de la industria manufacturera se incrementa fuertemente a comienzos del siglo XX pero se estanca luego durante la Primera Guerra Mundial (Tajam & Yaffé 2003).

2) 1919 - 1937: la ocupación sigue creciendo aunque a un ritmo menor (2% anual). En este período se produce un aumento de la oferta de trabajo, entre otros factores por la mayor incorporación de mujeres, caída de los salarios reales, y crecimiento del sector de manufacturas intensivas en mano de obra (Maubrigades 2002). Con el crecimiento poblacional y el aumento paulatino de los ingresos se continúa avanzando en el proceso de sustitución de importaciones. Se expande la industria para el mercado interno y esto da lugar a creación de nuevas empresas. Si bien no se dispone de información desagregada sobre la inversión es posible que esta proviniera mayoritariamente de la instalación de nuevas empresas¹¹.

Desde el punto de vista del desempeño del sector, se evidencian dos dinámicas diferentes. La década del 20 con un efecto expansivo y boom de las importaciones que permitió la incorporación de bienes de capital y los años inmediatamente posteriores a la crisis del 29, con una retracción del producto y de la ocupación.

En los años treinta, la importación de bienes de capital para la industria se vio dificultada a partir de la política monetaria instaurada como reacción a la crisis de 1929. La devaluación del peso implicó un aumento de los costos de los bienes de capital importados, aunque paralelamente ofició también como una protección natural

¹¹ La información de las estadísticas oficiales sobre la importación de maquinaria industrial no permite desagregar por sectores industriales, por lo que solamente se cuenta con una serie a nivel agregado para la industria.

a la industria destinada al mercado interno, a través del encarecimiento de los productos importados competitivos de la industria nacional.

En los comienzos de la década del treinta existió una pronunciada caída de la importación de maquinaria industrial (Milot et al. 1973). Posteriormente se promulgaron algunas medidas para paliar este efecto negativo para la industria. 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” (Jacob 1981).

3) 1937 – 1954: la ocupación industrial seguirá creciendo a una tasa del orden del 5% anual, lo que implica un ritmo de crecimiento superior al de la PEA total. Esto presupone que la industria está incorporando trabajadores de otros sectores. Especialmente durante los años de aceleración del proceso de industrialización, entre 1943 y 1954, la tasa de crecimiento del Valor Agregado casi duplica estos niveles (9%) debido al desarrollo de ramas industriales intensivas en bienes de capital y/o ganancias de la productividad derivadas de otros factores como la mejor organización del trabajo, o incrementos en capital humano.

Durante la Segunda Guerra Mundial se vuelve a producir una coyuntura de dificultades para la importación de bienes de capital y de repuestos para estos. 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% (Finch 1980).

A partir de mediados de los cincuenta la crisis del sector industrial se refleja en el estancamiento de los indicadores de ocupación y producto industrial.

En la comparación entre los desempeños de Nueva Zelanda y Uruguay en el período 1870-1940 Álvarez et al.(2008) señalan el asimétrico desarrollo industrial entre ambos países a lo largo del período. Partiendo de sectores industriales de dimensiones similares a comienzos del siglo XX Nueva Zelanda emplea más trabajadores y utiliza mayor cantidad de caballos de fuerza por unidad productiva en el sector industrial que Uruguay. Esta sería una buena aproximación a la difusión de tecnología

industrial.

La crisis de mediados de los cincuenta deja al descubierto las dificultades de un sector industrial que se expandió durante un período de crecimiento de los ingresos y mejoras en la distribución que permitieron expandir el mercado interno, sustituyendo importaciones pero que continúa exportando manufacturas de bajo valor agregado, importando los bienes de capital, y con escaso desarrollo de capital humano. El sector industrial continuará siendo débil con respecto al conjunto de la economía en comparación con otros países de nuevo asentamiento (Bertola & Willebald 2008) y crecimiento tardío como Finlandia (Hernández Almeida & Rey Despaux 2009).

En suma, durante el período 1900-1930 encontramos un sector industrial que se expande fuertemente pero no llega a ser predominante en términos de su peso relativo en la ocupación. Esto marca diferencias importantes respecto del desarrollo en los países industriales, donde los obreros industriales entre otras causas, por su peso relativo en la sociedad, se convierten en un sector social clave como fuerza de trabajo y como consumidores. Desde el punto de vista institucional el período comprende importantes avances respecto del funcionamiento del mercado de trabajo y de la mejora de la calidad de vida de los obreros. El sector industrial experimenta importantes etapas de crecimiento del producto y la productividad pero las limitantes del modelo y sus dificultades de adaptación a los cambios en la coyuntura internacional desembocan en una crisis estructural.

III. Relaciones de trabajo, 1900-1960.

La interpretación regulacionista sostiene, a diferencia de la visión neoclásica, que la forma que adoptan las relaciones laborales no obedecen a una ley única y una modalidad estándar sino que tal como han demostrado numerosas investigaciones la construcción de este nexo es un fenómeno histórico y social que atraviesa por distintas etapas y adquiere particularidades específicas para cada país y región (Boyer 1995:21). Desde esta óptica, que incorpora la trayectoria histórica y específica de las instituciones del mercado de trabajo, me propongo, reconstruir diferentes aspectos de las relaciones de trabajo en dos sectores muy relevantes de la industria uruguaya. Las ramas industriales a estudiar, muy significativas en el contexto de la industria uruguaya, presentan especificidades tecnológicas, características productivas y dinámicas diferentes a lo largo del período: la industria frigorífica volcada desde sus comienzos hacia el mercado externo, dependiente en su nivel de producción del sector primario y de los ciclos externos, con un escaso grado de procesamiento en sus productos; la industria textil en cambio predominantemente dirigida a abastecer el mercado interno y con mayor grado de mecanización y procesamiento de la materia prima.

Para abordar esta temática, se analizará el desempeño de las dos empresas, en el contexto de sus respectivas ramas y su relación con el perfil de los trabajadores empleados, el proceso de trabajo y los puestos de trabajo y sus cambios a medida que avanza el proceso de industrialización, evolucionan los procesos de producción.

Las principales preguntas a responder son:

¿Qué efectos produjeron los ciclos económicos sobre las instituciones de trabajo?

¿Cuáles fueron las tecnologías adoptadas y su relación con la calificación de los trabajadores a lo largo del período? ¿Puede constatarse cambio técnico con procesos de aprendizaje y mayor diferenciación de los puestos de trabajo a lo largo del

período?

¿Qué atributos (sexo, edad, educación) de la mano de obra se privilegiaron en las diferentes etapas en cada una de las empresas? ¿A qué responden estas estrategias?

¿Cómo impactan los cambios institucionales de la década del cuarenta a nivel de las empresas? ¿Qué características tuvo el régimen de empleo en estas empresas? ¿Cómo evoluciona la rotatividad de los trabajadores?

Los cambios que se producen a lo largo del período están influenciados por múltiples factores, desde la evolución de los procesos de producción y la tecnología empleada, hasta los relacionados con los perfiles demográficos y sociales de los trabajadores y cambios institucionales de la legislación laboral vigente.

A lo largo del período, la fuerza de trabajo de estas dos empresas madura, los niños que entraron a las fábricas a comienzos del siglo XX se vuelven adultos; la legislación interviene para regular el trabajo infantil, reduciendo la contratación de menores; los inmigrantes llegados a comienzo de siglo se asientan y están más dispuestos a permanecer en su lugar de trabajo los costos de rotar a los obreros que ya aprendieron su oficio aumentan.

Las investigaciones sobre la historia económica y social del trabajo y particularmente sobre las características de los puestos de trabajo y sus transformaciones han sido realizadas principalmente a partir de archivos de grandes empresas. Estos enfoques micro tienen como ventaja las dimensiones de sus archivos. Estas grandes empresas debido a su rápido crecimiento permiten observar los cambios a lo largo del tiempo. Como desventaja puede señalarse que se corre el riesgo de tener una visión parcializada del objeto de estudio (Kaelble 1994). Si bien los resultados de esta investigación están acotados a dos empresas, el comparar sus trayectorias en dos ramas distintas otorgará mayor representatividad y contexto al análisis.

Los dos sectores objeto de nuestro enfoque específico y su representatividad en el conjunto de la industria son analizados en el segundo punto. Asimismo se exploran las debilidades en el crecimiento de estas ramas en algunas etapas de la industrialización a través de la evolución de la productividad del trabajo.

Luego en el puntos 3 y 4 se desarrolla la evolución de las instituciones de trabajo en cada de las empresas estudiadas. Partiendo del desempeño económico de las empresas a lo largo del período se analiza el cambio tecnológico y sus repercusiones en la organización del trabajo y en las variaciones en los puestos de trabajo. A continuación se abordan los perfiles de los trabajadores en edad, sexo y educación y los cambios que tienen lugar como consecuencia de estrategias de las empresas, aspectos institucionales y procesos demográficos. Por último, en el punto 5 se comparan las características de los dos sectores y se resumen las principales conclusiones.

III.1. Las ramas frigorífica y textil

III.1.1. Representatividad de las ramas escogidas

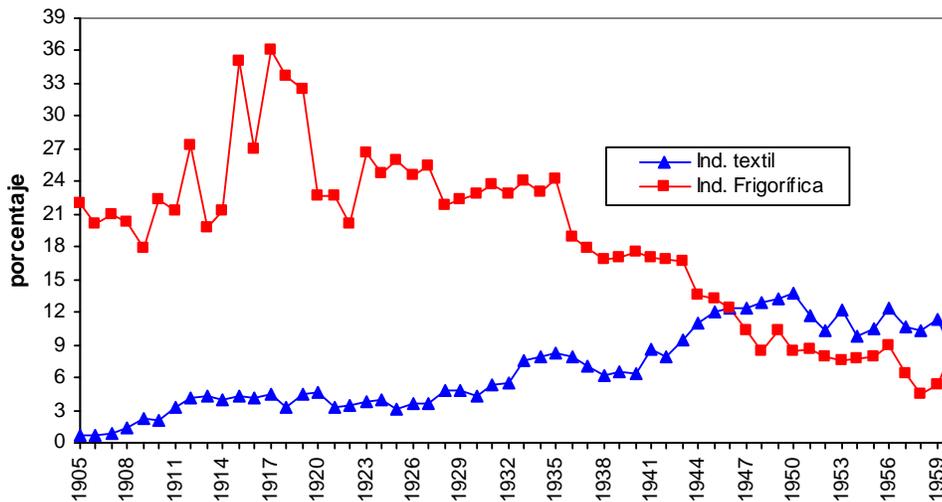
La elección de estas dos ramas para el análisis desagregado de esta investigación se fundamenta en su importante participación en el conjunto de la industria manufacturera uruguaya, tanto en el valor agregado como en la ocupación. Estudiando la industria frigorífica y la textil en este período se abarca asimismo dos sectores con características diferenciadas en cuanto al proceso de producción y su principal destino: mercado externo en el caso de la industria frigorífica y mercado interno en la industria textil.

El gráfico III.1 muestra el peso de estas ramas en el PIB industrial. En el caso de la industria frigorífica estamos tomando en consideración únicamente a la industria frigorífica moderna, que comprende la producción de carne congelada, enfriada y conservas en las plantas frigoríficas destinada a la exportación y al mercado interno¹².

¹² No incluye la producción de los saladeros.

La instalación del primer frigorífico data de 1902 y su primera exportación es de 1905. Hasta comienzos del siglo XIX, la industria de la carne estaba concentrada en la producción de tasajo en los saladeros y de extracto de carne en una única pero muy importante fábrica: Liebig.¹³ Ambos sectores serían progresivamente desplazados con la implantación de los frigoríficos. A partir de 1914 la producción de los frigoríficos pasa a superar la de los saladeros y el extracto de carne.

Gráfico III.1



Fuente: Anexo C, tabla C.3

El peso de las dos ramas estudiadas en el conjunto de la industria manufacturera evoluciona de manera bien diferenciada a lo largo del período. En Uruguay el desarrollo de la industria manufacturera era a comienzos del siglo XX aún incipiente, dentro de esta estructura el sector de alimentos era el de mayor peso, representando en 1913 un 47 % del valor agregado de la industria manufacturera. La industria de la

¹³ Fundada en Fray Bentos hacia 1865 con capitales ingleses y alemanes.

carne, que en esa etapa producía fundamentalmente tasajo para la exportación, extracto de carne y cueros, era un sector de escaso dinamismo y fuertes fluctuaciones.

Otras ramas de la industria, fundamentalmente las destinadas al mercado interno, comenzaban a expandirse con mayor velocidad, paralelamente al crecimiento de la población y de su poder adquisitivo. Dentro de éstas, se cuenta la industria textil, que recién se estaba instalando y parte de un 1% de participación en el Valor Agregado Bruto de la industria manufacturera pero que incrementa rápidamente su participación (Ver Gráfico III.1).

En la década del treinta la industria frigorífica ocupaba el 20% aproximado del total del PIB industrial y en plena crisis estructural de los sesenta llegó a tener una magra participación del 4% del total. La textil hace el proceso inverso aumentando su participación de 4% en a 11% en el mismo período (Ver Anexo C, cuadro C.3).

III.1.2. Las dos ramas estudiadas y sus diferentes dinámicas, 1900-1960

Al comparar el desempeño de estas dos ramas industriales a lo largo del período se perciben dinámicas diferentes: el crecimiento de la industria frigorífica es muy reducido y muestra un estancamiento ya en la década del treinta mientras que la textil experimenta un crecimiento mayor que se mantiene hasta comienzos de los cincuenta. La tasa de crecimiento de la industria frigorífica entre 1905 y 1959 es de 1,5 mientras que la de la industria textil alcanza 9,6%. Si bien ambas ramas tienen en común los problemas derivados de un proceso de industrialización limitado por las dimensiones del mercado interno, la dependencia tecnológica y la estrecha relación con el desempeño del sector agropecuario, sus trayectorias específicas muestran diferencias relevantes, que analizaré en sus distintas etapas.

Tabla III.1

Tasa de crecimiento del valor agregado de las ramas estudiadas, 1905-1959

	Textil	Frig.
1905-1959	9,6	1,5
1905-1913	38,1	5,4
1914-1930	5,3	5,4
1931-1943	8,3	0,2
1944-1954	7,6	2,7
1955-1959	2,2	-9,5

Fuente: Anexo C, tabla C.3

Las dos ramas en el contexto del modelo agroexportador

La industria de la carne nace como una industria para la exportación, indisolublemente asociada a la base productiva del país, la ganadería. Hasta la instalación de los frigoríficos, la carne uruguaya se vendía en el mercado interno y se exportaba como ganado en pie, tasajo o extracto de carne. El procesamiento de carne congelada y enfriada abría nuevos mercados, principalmente el inglés que se expandía como consecuencia del aumento del ingreso y la extensión del consumo. En principio apareció como solución para los ganaderos que requerían la dificultad para la colocación de su ganado. La respuesta a este reclamo fue dada por inversionistas extranjeros que acapararon la producción frigorífica. En este contexto y una vez culminadas las primeras dificultades de la instalación y sus elevados costos, la industria frigorífica tuvo un rápido crecimiento. Sin embargo, ya en la década del 20, cuando la demanda de carnes en el mercado internacional se estabiliza, la industria frigorífica uruguaya presentaba tasas de crecimiento muy oscilantes.

Durante esta primera etapa la industria textil que estaba en sus inicios tuvo, a su vez, importantes tasas de crecimiento. Nace a comienzos del S. XX como una industria de mayor valor agregado que la frigorífica y destinada a sustituir la importación de productos textiles que hasta ese momento era casi total pese a contar con una producción propia importante de lana y un mercado interno en expansión (Camou &

Maubrigades 2010) .

Durante la I Guerra, la rama se estanca en su proceso de expansión por el cerramiento de las importaciones y cobra nuevo impulso a comienzos de la década del veinte, convirtiéndose en la segunda rama en participación en el valor agregado de la industria manufacturera.

La crisis de los treinta

La nueva situación internacional, signada por la crisis del '29, y el consiguiente cerramiento de las economías latinoamericanas, si bien afectó a la industria manufacturera en su conjunto, tuvo impactos diferenciados en las dos ramas estudiadas. La industria cárnica esencialmente volcada, en esa etapa, al comercio internacional, dependiente del mercado británico y con una posición marginal en el mercado regional de carnes se ve enfrentada a la caída de precios y volúmenes de producción, lo que profundiza su estancamiento y retroceso¹⁴. Con la pérdida de participación en el mercado internacional, parte de la producción se vuelca al mercado interno. Para los frigoríficos extranjeros volcados al mercado externo, los volúmenes de producción se reducen fuertemente, en la carne bovina, la más importante en producción, la reducción llega a más del 50% entre 1929 y 1935 (Bértola 1991).

Para la industria textil, el impacto de la crisis se limita más a los primeros años y afecta sobretudo al sector algodonero dependiente de las importaciones de hilados. El sector lanero, en cambio, aprovecha la coyuntura de cerramiento de la economía para continuar el proceso de sustitución de importaciones, al amparo de las medidas de protección cambiaria y arancelaria. En la segunda mitad de los treinta ambos sectores textiles recomponen la senda del crecimiento.

¹⁴ Finch (1980), Millot, Silva & Silva (1973) y Bértola (1991)

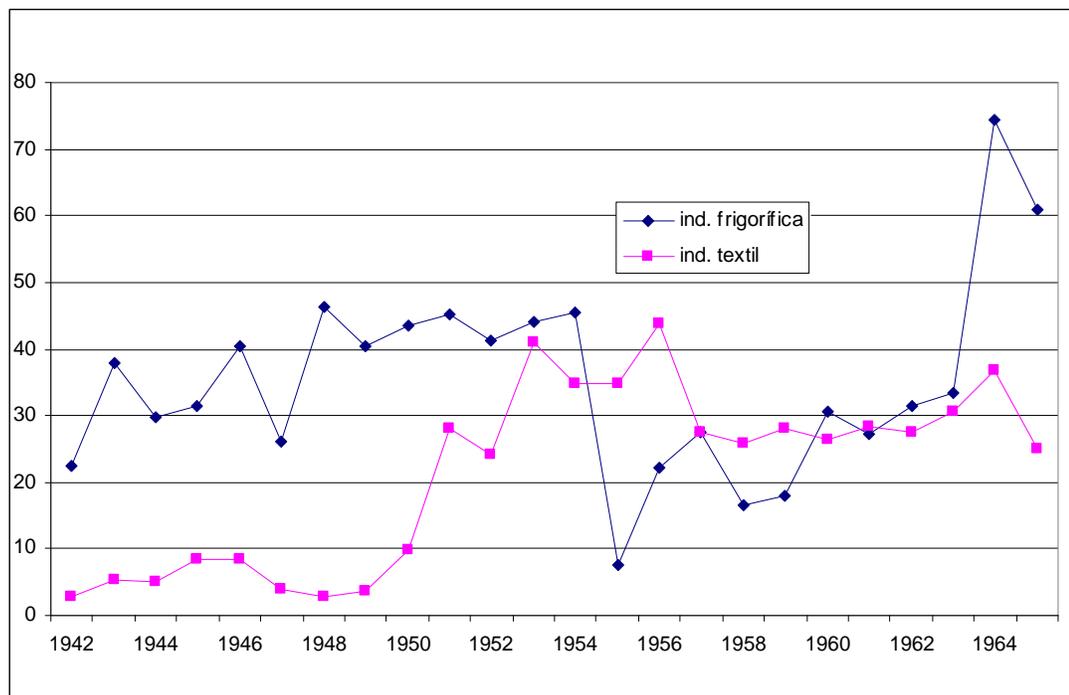
La etapa de auge del sector industrial

El período de crecimiento acelerado de la industria uruguaya (1943-1954) y de extensión del papel regulador del Estado, encuentra al sector cárnico deprimido. La caída de las exportaciones cárnicas uruguayas, en un contexto de aumento de la demanda internacional, debe atribuirse a problemas de la industria nacional y su interacción con el sector agropecuario (Bértola 1991:209). Por un lado, la irregular oferta ganadera y el estancamiento del sector agropecuario, identificado ya en los años de la Primera Guerra Mundial, colaboraron en la rigidez de los volúmenes de exportación dejando a la industria frigorífica totalmente condicionada a la evolución de los precios internacionales.

Por otro lado, este mismo estancamiento productivo da como resultado una alta capacidad ociosa de los frigoríficos, dimensionados para una escala de producción bastante rígida, lo que generó un aumento creciente de los costos productivos. La obsolescencia de los equipos y los altos costos, acompañada de los cambios que se iban procesando en el sector industrial, generó una creciente pérdida de competitividad de los frigoríficos instalados en nuestro país, haciendo cada vez menos rentable la producción.

Gráfico III.2

Exportaciones de ambas ramas, 1942-1965 (Millones de dólares)



Fuente: Banco de Datos de Economía e Historia Económica; Banco Central del Uruguay

A diferencia de la industria frigorífica, la textil encuentra una oportunidad para seguir expandiéndose en el marco del cerramiento de la economía desde mediados de los treinta y hasta el comienzo de la crisis (1954). Su expansión se basa en la sustitución de importaciones y a la expansión del mercado interno la industria textil. A esto se suma que durante este período, comienzan a incrementarse las exportaciones textiles.

Durante la Segunda Guerra Mundial y la inmediata posguerra, la producción manufacturera en su conjunto se enlenteció, pero el sector textil que habían expandido su capacidad instalada antes de la Guerra y era, en gran parte, procesador de materia prima nacional y de relativamente baja incorporación de tecnología y maquinaria, continuó creciendo. Al proteccionismo que ya gozaba la industria local se sumó ahora el resultante del conflicto bélico. En la posguerra, la industria textil realiza fuertes inversiones en maquinaria explicada en gran medida por el

surgimiento de nuevas tejedurías y de las primeras hilanderías.

Luego de finalizada la II Guerra, el resurgimiento del comercio internacional provocó un aumento de la competencia al incrementarse en el mercado interno la venta de tejidos importados, lo que condujo a un estancamiento del sector destinado a abastecer el mercado interno. Esta situación se revierte a comienzos de los cincuenta con un nuevo impulso proteccionista.

El sector lanero exportador, reestablecida la protección a las exportaciones desde 1947, retoma el ritmo de crecimiento hasta 1953. El rubro destacado es el de los tops, producto de bajo valor agregado, favorecido por políticas de protección y tipos de cambios diferenciales. El sector industrial textil tradicional, dedicado a la producción de hilados y tejidos de lana, resultó el más perjudicado, ya que mientras aumentaban fuertemente sus costos de producción (salarios y materia prima) no recibió un tratamiento cambiario específico.

En resumen, los dos sectores estudiados presentan durante este período dinámicas diferentes mientras que el frigorífico está estancado en su crecimiento, el textil experimenta altas tasas de crecimiento durante la coyuntura de la II. Guerra Mundial. Hacia comienzos de la década de los cincuenta ambos sectores muestran síntomas de agotamiento en su performance adelantándose a la crisis que afectará a toda la industria a mediados de los cincuenta.

Estancamiento y crisis 1954-1960

Como resultado de la interacción dinámica entre el estancamiento en el largo plazo de los volúmenes exportados, el descenso de los precios internacionales de la carne, la baja competitividad de la industria frigorífica y el aumento de sus costos, se produce el derrumbe de la rama a finales de la década del '50. Entre 1948 y 1950 el Estado ensayó una estrategia para impedir el cierre de los frigoríficos extranjeros. Mediante el fondo de Compensación Ganadera se pretendió distribuir y compensar con los ingresos de las exportaciones a los mercados libres, los bajos precios del mercado

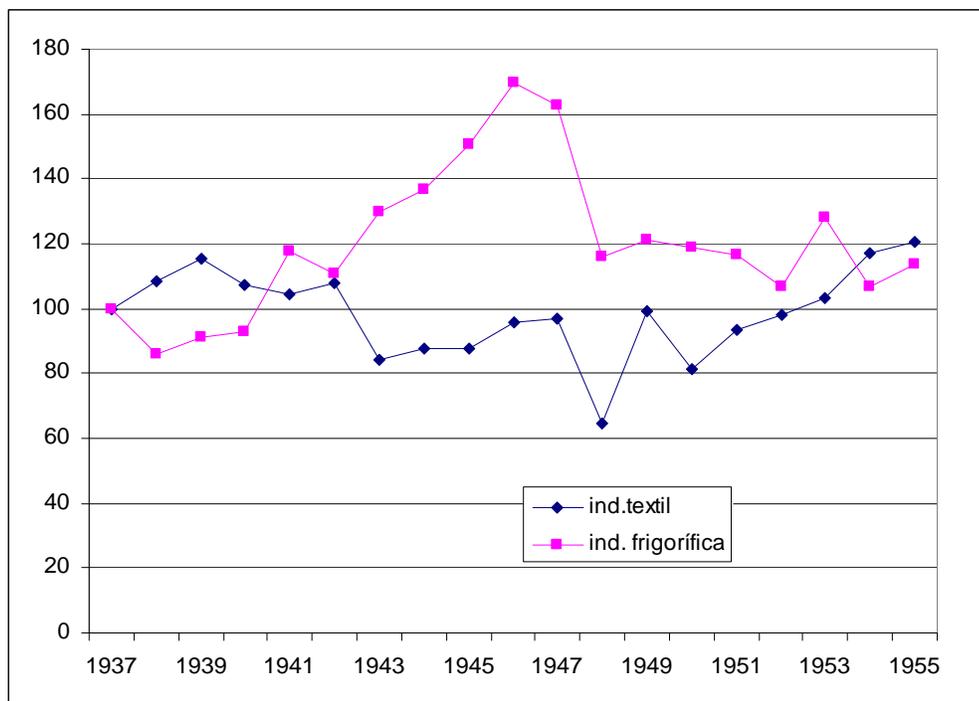
inglés y las subvenciones al mercado interno. Pero esta institución no pudo mantenerse en los 50', cuando cayeron los precios de la carne, aumentaron los costos por la suba de los salarios y se expandió el mercado interno subsidiado. En 1957 se produce el cierre de dos importantes plantas: el frigorífico Swift y el Artigas, y en la década del '60 cerró el último frigorífico extranjero que quedaba en el país, el Anglo. Esta crisis estructural de la industria frigorífica habría de prolongarse hasta entrada la década del '60, período en el cual se instalará un nuevo tipo de industria frigorífica.

La industria textil también se vio afectada en su dinámica de crecimiento en la segunda mitad de la década del cincuenta, especialmente el sector lanero, que sufre la caída de los precios internacionales, la baja de la demanda interna especialmente agravada por la aparición de sustitutos sintéticos o mezclas. La pérdida de la competitividad de esta rama, basada fuertemente en la ventaja comparativa de la materia prima nacional barata, aparece relacionada al mayor grado de procesamiento de la producción. A esto se suma la moderación de la política de protección del Estado y la reducción de las exportaciones textiles de mayor valor agregado por la exportación de tops de lana lavada y peinada, que requieren escaso procesamiento industrial(Camou 2003).

Por otra parte la rama textil, al igual que la frigorífica, acarrea altos costos salariales derivados de instituciones construidas en el marco de un modelo de crecimiento "hacia adentro" que se vio afectado en su base, por la dependencia del sector primario y la caída de los términos de intercambio. La antigüedad de la maquinaria, el gigantismo y rigidez de algunas de las empresas y su baja productividad fueron problemas que afectan a ambas ramas, aunque más fuertemente a la industria frigorífica.

Gráfico III.3

Productividad comparada (VAB/horas trabajadas, 1937=100), 1937-1955



Fuente: Bértola, 1998; Bertino-Tajam, 1999; estimación de horas trabajadas¹⁵ (Camou & Maubrigades 2006).

Las características de estas dos ramas se reflejan en el gráfico III.3, que compara la evolución de la productividad, medida en términos de Valor Agregado de la Producción por una estimación de las horas trabajadas. La productividad de la industria frigorífica no presenta incrementos significativos durante el período observado. La productividad de la rama textil tuvo importantes incrementos durante el período de crecimiento por sustitución de importaciones, durante el cual se incorporan nuevos productos y técnicas de producción y acentúa su perfil exportador. Hacia el final del período, las trayectorias se aproximan ante la crisis global de la economía uruguaya y especialmente del sector industrial.

¹⁵ La relación horas trabajadas/no. de trabajadores fue proyectada a partir de los datos del frigorífico Swift.

Las comparaciones de productividad entre las industrias de distintos países es clave para explicar las desigualdades en el desarrollo entre países pero es sumamente difícil de cuantificar por las diferencias entre los productos y sus calidades y las diferencias en las estructuras de las industrias (Van Ark 1996). No existen comparaciones de este tipo para Uruguay a nivel de ramas. La industria frigorífica, por el menor procesamiento de la materia prima que realiza y la menor diversificación de productos, es más accesible para este tipo de análisis.

Los datos disponibles permiten comparar para algunos años la productividad del trabajo de la industria frigorífica uruguaya con la neozelandesa. Es necesario señalar que ésta es una estimación bruta de los volúmenes de carne procesada en los frigoríficos de Nueva Zelanda y Uruguay. Existen disparidades en el tipo de producción ya que la neozelandesa se concentra en ganado ovino, que demanda una mayor cantidad de horas de trabajo por tonelada. Esto se compensaría en parte porque la producción uruguaya incorpora además de la carne enfriada y congelada, la producción de conservas de carne, que es más demandante en horas de trabajo. Sin embargo, el escaso volumen de producción de las conservas, que oscila entre un 5 y un 7 % en los años observados, no parece que altere sustancialmente la relación entre ambos tipos de producción.

La comparación de la productividad del trabajo entre la rama frigorífica uruguaya y neozelandesa arroja resultados muy contundentes sobre la baja productividad de la industria uruguaya. Esta medición de productividad del trabajo se realiza entre los dos sectores de los respectivos países. A comienzos del período la cantidad de trabajadores es similar, pero a lo largo del mismo la industria neozelandesa se expande y la uruguaya disminuye. La brecha entre las ramas frigoríficas de los dos países en términos de volúmenes de carne procesada por trabajador se acentúa a lo largo del período, en Nueva Zelanda la producción por trabajador se mantiene alrededor de las 29 toneladas a lo largo del período pero en Uruguay cae de 11 a 6 toneladas.

Tabla III.2

Volúmenes de producción, ocupación y productividad comparada de la industria cárnica Uruguay- Nueva Zelanda, 1948-1968.

	URUGUAY			NUEVA ZELANDA		
	Toneladas	No. obreros	Productiv.	Toneladas	No. obreros	Productiv.
1948	131.961	12.032	11,0	349.008	11.821	29,5
1953	144.588	10.658	13,6	329.047	11.516	28,6
1968	61.936	9.353	6,6	691.992	19.555	29,7

Fuente: Nueva Zelanda (Curtis & Reveley 2001); Uruguay producción (Muñoz Durán 1966), No. de obreros (Camou & Maubrigades 2006).

Es importante señalar que el período que estos datos permiten comparar comprende la etapa de declive de los grandes frigoríficos en Uruguay, especialmente a partir de la década del cincuenta. Uno de los aspectos que puede explicar estas diferencias de productividad son las relaciones entre los diferentes actores del complejo cárnico. Mientras que en Uruguay los frigoríficos tuvieron un poder monopólico en el mercado y se enfrentaron a los productores fijando los precios según su conveniencia, los frigoríficos en Nueva Zelanda eran empresas que trabajaban por encargo de los productores. Dada esta forma de trabajo no tenían dificultades de escasez de ganado, cuando en Uruguay frecuentemente el ganado era derivado hacia el contrabando y los frigoríficos sufrían de falta de materia prima.

Por otra parte en las relaciones de trabajo, en nueva Zelanda la debilidad relativa del poder de los frigoríficos los llevó a aceptar las reivindicaciones salariales de los trabajadores, evitando conflictos y huelgas(Curtis & Reveley 2001). En Uruguay mientras tanto, si bien no contamos con datos sobre el número de días de huelga del sector, sabemos de importantes conflictos en la industria cárnica.

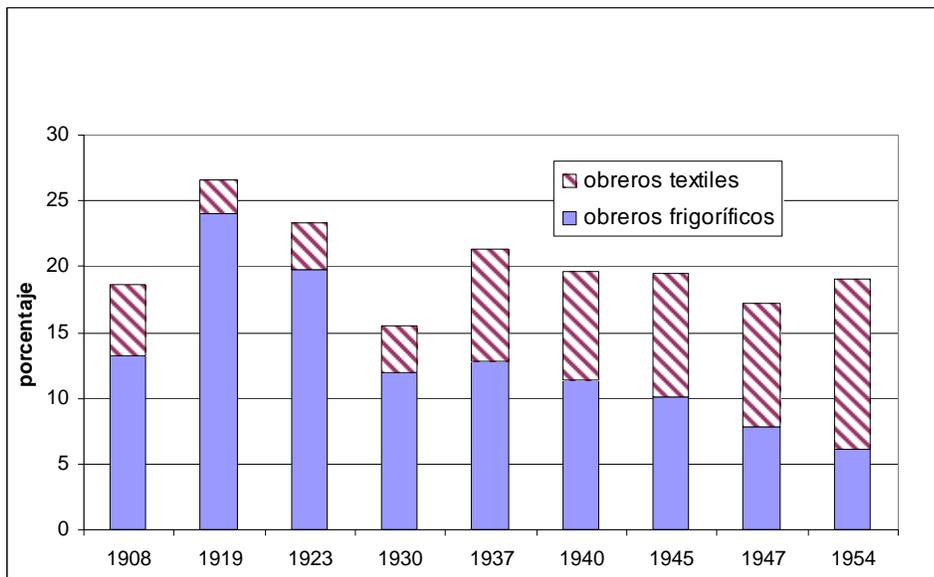
III.1.3. La ocupación en los dos sectores

Al estudiar los comportamientos y características de la relación salarial en empresas de estos dos sectores estamos abarcando un amplio espectro de la ocupación

industrial durante este período. La consolidación de la industria frigorífica y la textil repercutió en la conformación del mercado de trabajo industrial. Se trata, en ambos casos, de industrias intensivas en el uso de la mano de obra, aunque más acentuadamente en el sector textil. Los empleados estudiados suman entre el 18 % y el 26% del empleo industrial.

Gráfico III.4

Participación de los obreros frigoríficos y textiles en el empleo de la industria manufacturera, 1908-1954 (en %)



Fuente: Anexo C, tabla C.3

Para el sector textil los datos agregados, los datos presentados en el gráfico III.5 permiten observar que en las primeras décadas del siglo XX la participación de los obreros acompaña el proceso de consolidación de este sector productivo en la industria manufacturera en su conjunto. Sin embargo, a partir de los cincuenta, cuando la industria textil mostraba ya claras señales de estancamiento, la mano de obra ocupada continuaba aumentando, debido al surgimiento de nuevas empresas de menor tamaño.

Las grandes empresas de integración vertical y de producción diversificada seguían existiendo al amparo de la protección estatal indiscriminada pese a su escasa

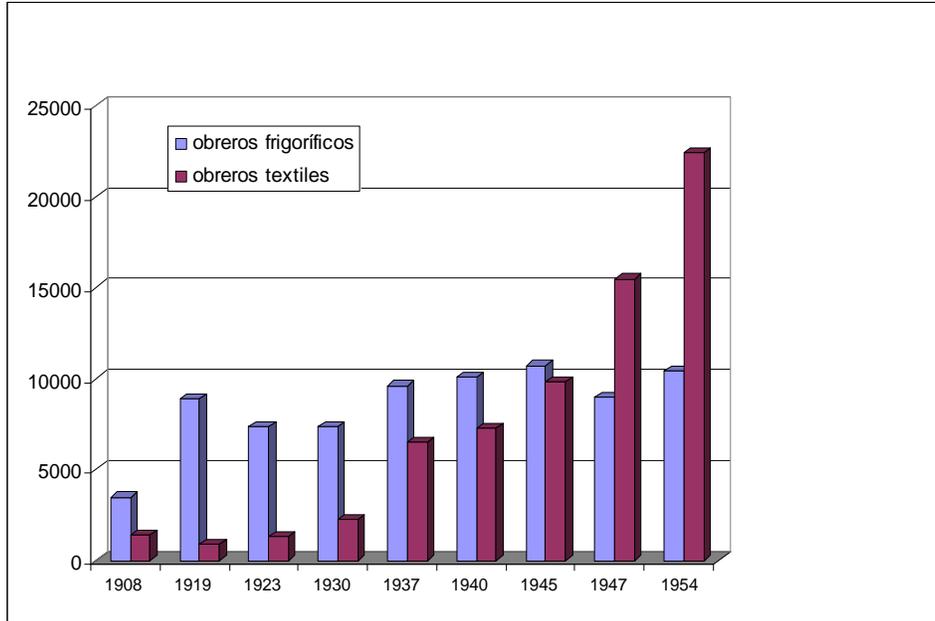
rentabilidad. Dados sus altos costos de producción y su baja rentabilidad no generaron barreras de ingreso al mercado, admitiendo la creación de nuevas empresas más pequeñas y dimensionadas para la demanda local (Bertino 2004). Asimismo, la rigidez del mercado laboral en un contexto de regulación laboral y fuerza de los sindicatos, contribuyó a mantener los niveles de ocupación.

Como muestra el gráfico III.5, en el sector frigorífico la ocupación se mantiene relativamente estable a lo largo del período. También en otras plantas de la región (López 2004) una secuencia de producción muy fija y dimensionada para una escala poco flexible determinó poco cambios en el número de trabajadores empleados desde su instalación hasta el cierre¹⁶.

¹⁶ Sin tomar en cuenta la estacionalidad mensual de la ocupación

Gráfico III.5

Evolución del empleo en dos ramas de la industria, 1908-1954 (Miles de obreros)



Fuente: Anexo C, tabla C.3

III.2. Desempeño económico y relaciones de trabajo en el frigorífico Swift



Foto: Frigorífico Swift de Montevideo

III.2.1.El frigorífico Swift: orígenes y transformaciones, 1911-1957

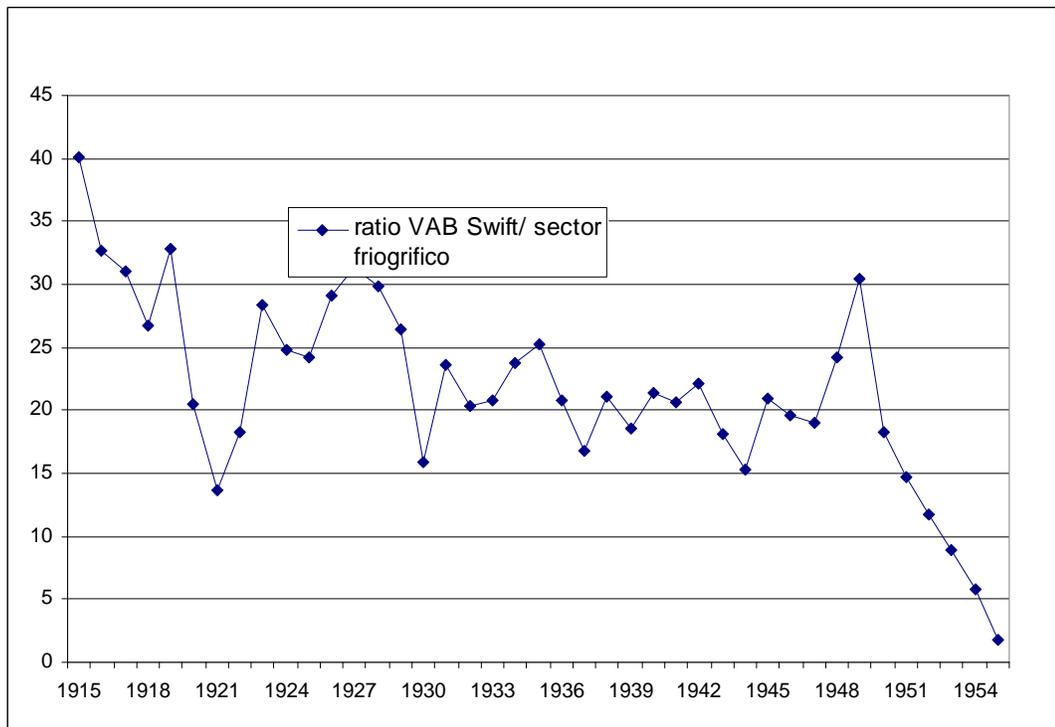
Los orígenes del frigorífico Swift se sitúan en 1911 cuando la casa matriz de Chicago, compra las instalaciones del ex saladero Cibils creando el *Frigorífico Montevideo*. En 1916 el frigorífico Montevideo pasa a denominarse Frigorífico Swift. Rápidamente la empresa norteamericana expande su producción y pasa a controlar gran parte del mercado. Entre 1914 y 1919 el frigorífico Montevideo de la compañía Swift producía en torno al 50% de las exportaciones de carne (incluyendo extracto y tasajo).

El primer frigorífico en el país, la Frigorífica Uruguaya, había sido creado en 1902 con capitales nacionales, pero ya en 1911 fue comprado por la empresa angloargentina Sansinena. En 1915 se inauguró otro Frigorífico, Artigas, de capitales nacionales. Este inicia sus faenas en 1917, pero pasa rápidamente a manos norteamericanas, cambiando su denominación por Frigorífico Armour y Cía. Finalmente, en 1924 la fábrica de extracto de carne Liebig fue vendida a la sociedad anónima Frigorífico Anglo de capitales británicos. De esta manera se conforma el trust de frigoríficos extranjeros que controlará buena parte del mercado de carnes hasta 1928 cuando se crea el Frigorífico Nacional. Esta iniciativa estatal dedicada a la producción para el mercado interno, constituyó un débil intento por controlar los precios.

Al igual que los otros frigoríficos instalados en Uruguay a comienzos del siglo XX, el frigorífico Swift era una empresa dedicada a una producción con escasa incorporación de valor agregado y una fuerte dependencia del sector primario. La mayor parte de la producción de los frigoríficos consistía en la preparación de carnes congeladas y enfriadas. El Swift en particular se especializó en el producto de mejor calidad: las carnes refrigeradas (*chilled*) (Nahum 1992), siendo a nivel internacional la compañía introductora de esta innovación (Fields 2003). Elaboraba asimismo conservas en lata y procesaba otros subproductos como grasas comestibles para uso industrial, cueros y pieles, abonos fertilizantes, huesos y astas. La producción de enlatados que representaba entre un 20 y un 30 % del volumen de producción, era más intensiva en trabajo que la de los otros productos. La dinámica de producción del frigorífico, dependiente de la fluctuante oferta de ganado, era irregular a lo largo del año, siendo los meses de abril a setiembre los de mayor producción y empleo de mano de obra.

Gráfico III.6

Relación del Valor Agregado del Swift respecto del sector frigorífico, 1915-1955



Fuente: Anexo C, tablas C.3 , C.4 y C.5

Al comienzo de la década de los 20' la industria a nivel internacional se ve afectada por una crisis, debida, entre otras causas, a la sobreproducción de ganado de los años posteriores a la I Guerra (Grant, Jones et al. 1929:231). En la década del '20, al tiempo que se “normalizó” la demanda de carnes en el mercado internacional, y que aumenta el número de frigoríficos existentes en el país, la participación preponderante del Swift se aminora, pero mantiene una cuota parte de entre 20 y 25 % del mercado hasta comienzos de la década del cincuenta.

Desde el punto de vista de la ocupación, el frigorífico Swift mantiene a lo largo de su existencia una plantilla que oscila entre el 26 y 36 % de los obreros empleados en toda la rama. Si estas estimaciones fueran realmente ajustadas, dada la relación entre la participación en el VAB y en la ocupación, podríamos deducir que la productividad del trabajo en el Swift estaría algo por debajo de la del conjunto de la rama. Esto se

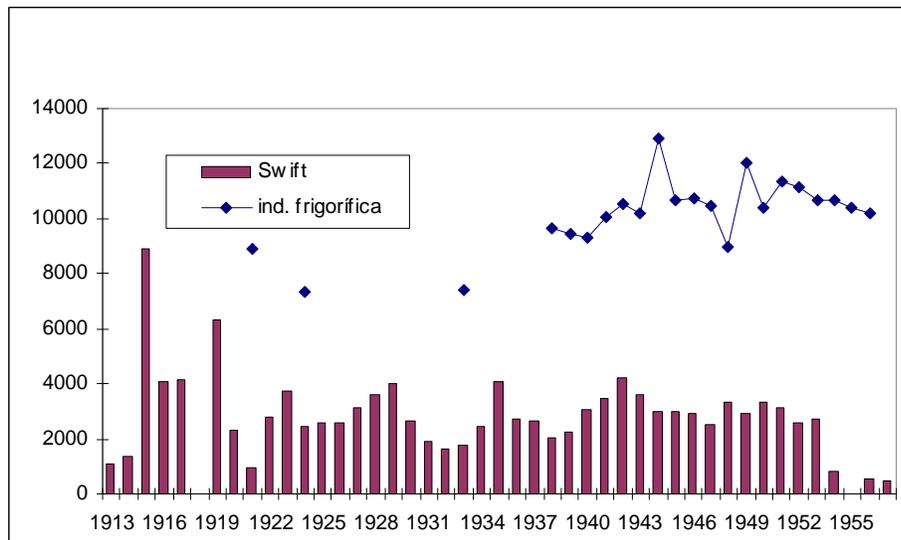
corresponde con indicadores sobre el uso de la capacidad instalada en el período 1940-1954: de los cuatros frigoríficos existentes, Swift se ubica con un uso de entre 22 y 40% de ésta. Junto con el frigorífico Anglo eran el de menor eficiencia productiva (Bértola 1991:210).

La ocupación en el frigorífico Swift estuvo marcada por fuertes fluctuaciones anuales vinculadas a las ya mencionadas características de la producción de la rama, sujeta a la irregularidad de la producción agropecuaria uruguaya y a los vaivenes de los precios internacionales de la carne. En el Swift la ocupación no presenta una tendencia definida en el largo plazo, salvo algún año excepcional como 1915 y 1919, si tomamos el año de inicio y el del fin del período de producción normal (1952) no hay aumento del número de trabajadores.

Sí se constata una variación anual de la ocupación, más acentuada en los períodos de crisis. A comienzos de la década del veinte y especialmente en 1921, en el contexto de la crisis internacional del sector, crónicas oficiales dan cuenta de importantes índices de desocupación entre los trabajadores de los frigoríficos debido a una fuerte caída de los precios internacionales que conducen a la reducción de la faena (Acevedo 1933-1936.). Más adelante en torno a la crisis de 1929 y en los primeros años de la II Guerra Mundial encontramos importantes descensos en el número de trabajadores ocupados en Swift.

Gráfico III.7

Obreros ocupados en la industria frigorífica y en Swift, 1913-1957



Fuente: Anexo C, tabla C.3 y C.4

A partir de 1942, la ocupación se estabiliza por algunos años. Con la presión de la recientemente creada Federación de la Carne, sindicato que agrupaba a todos los trabajadores de los frigoríficos, se aprueba una ley por la cual los frigoríficos garantizarán a todos los trabajadores, con un mínimo de un año de antigüedad, un mínimo de 100 jornales mensuales en el período de post-zafra, comprendido entre los meses de agosto a diciembre¹⁷.

En definitiva, la empresa tiene un primer período hasta fines de la década del veinte de expansión para entrar luego en un prolongado estancamiento y pérdida de participación en el Valor agregado bruto del sector que durará hasta el cierre definitivo. Pese al mal desempeño de Swift, el número de trabajadores de la planta no se reduce y esto repercute en el estancamiento y caída de la productividad que se analizará en el próximo punto.

¹⁷ RNLD. Ley 10108, 15 de diciembre de 194, reglamentada en 1942, y nuevas disposiciones en Ley 10562, 6 de dic de 1944.

III.2.1.1. La evolución de la productividad del frigorífico Swift

En el punto III.2.1 se trató la evolución de la productividad de la industria frigorífica en su conjunto. En este punto abordaré la productividad en Swift que expresa la articulación entre la dinámica macro económica y la forma de gestión de la empresa.

La evolución de esta variable nos aporta información en términos de eficiencia sobre la organización del trabajo, bajo el supuesto de que el volumen de producción estuviera acorde con el número de trabajadores y que los productos elaborados contaran con una demanda suficiente. Los cambios en la productividad pueden explicarse como efectos interrelacionados de factores como la innovación tecnológica, la inversión en capital por trabajador, la utilización de la capacidad instalada, variaciones en las instituciones laborales y en la forma de gerenciamiento, la calificación de la fuerza de trabajo, entre otros. Es por lo tanto un indicador importante para estudiar la fuerza de trabajo.

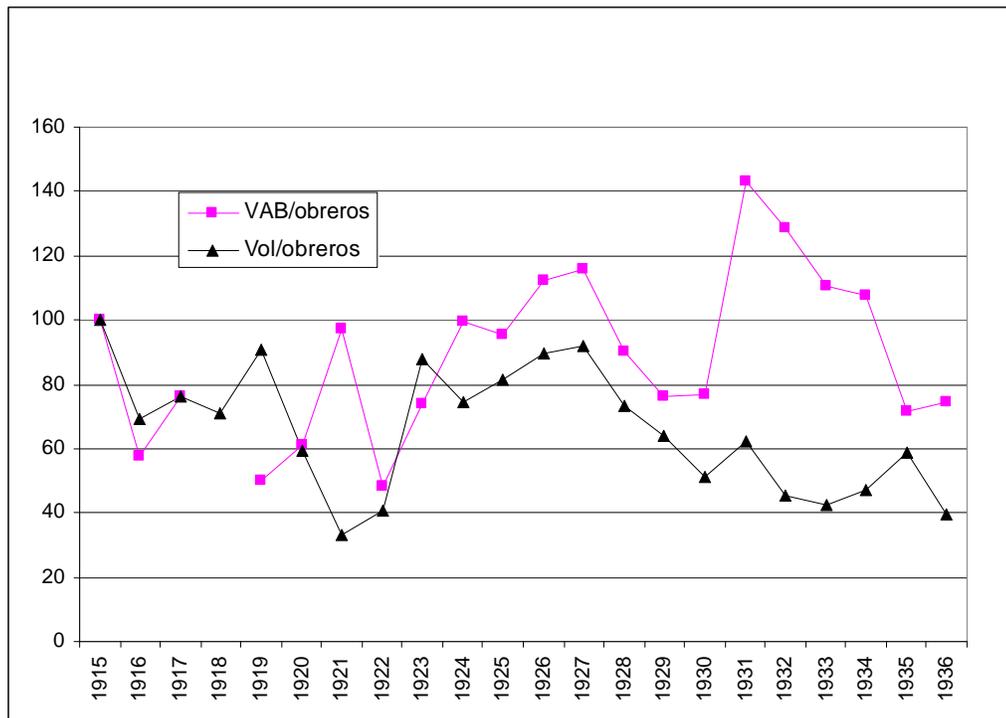
Por otra parte la noción de productividad está ligada a la de remuneración del trabajo. En la teoría regulacionista el régimen de crecimiento fordista estaba basado en un círculo virtuoso de crecimiento de salarios y productividad que permitía la acumulación del capital y el aumento de la demanda interna y el consumo de bienes de producción masiva (Boyer 1989).

La forma de medir la productividad del trabajo ha sido objeto de múltiples discusiones académicas ha ido cambiado a lo largo del tiempo y presenta actualmente con el crecimiento de los servicios, nuevas interrogantes (Petit 2002). En esta investigación se utiliza el concepto más clásico de la relación entre producción y unidades del factor trabajo. Para el factor trabajo la medida es el número de trabajadores, ya que no se dispone del número de horas para todo el período.

Estimar la productividad tomando como fuente de la evolución del producto, que es un indicador de valor y no de volumen físico, presenta problemas como el de ser sensible a las variaciones de los precios de los productos en el mercado. Por otra parte si se toma un indicador de volumen físico se corre el riesgo de perderse los cambios derivados de la aparición de nuevos productos y de la mejora en la calidad de estos. Para el frigorífico Swift la evidencia existente nos permitió, para el período 1915-1936 contrastar los dos tipos de indicadores de la productividad.

Gráfico III.8

Productividad del trabajo, Frigorífico, 1915-1936 (Swift 1936=100)



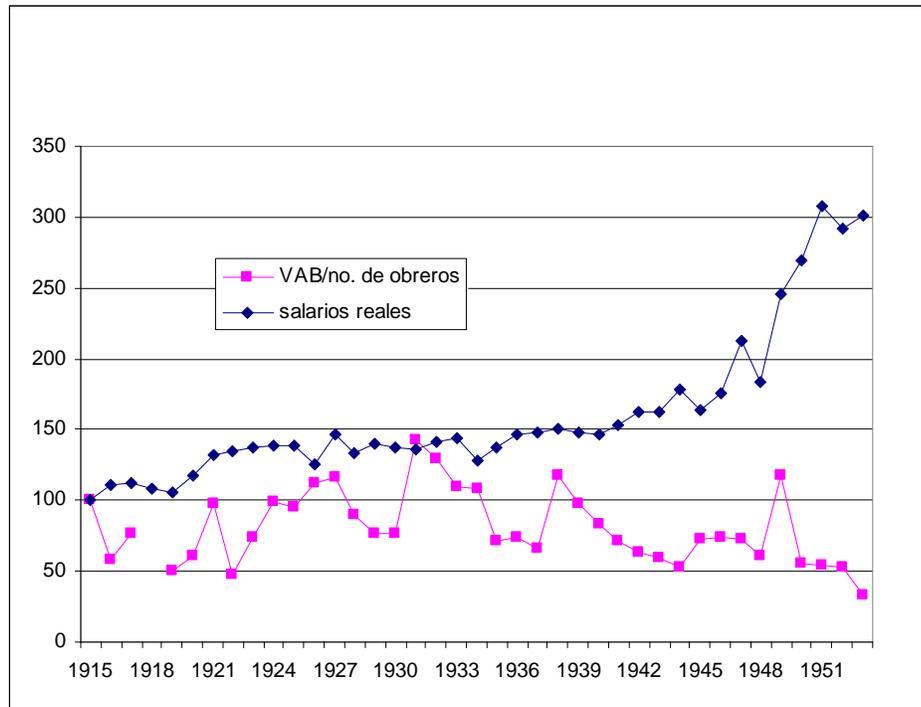
Fuente:(ANUARIOS ESTADÍSTICOS ; AEFS; Bértola 1998; Bertino & Tajam 1999) Metodología aplicada en la construcción de estas series en el anexo A.

Como se puede apreciar en el Gráfico III.8 la serie construida en base al Valor Agregado es más fluctuante que la que muestra la productividad por volumen producido, como consecuencia de las variaciones de los precios. Desde comienzos de

la década del treinta la serie de productividad en base a Valor Agregado crece en forma más pronunciada que la elaborada en base al volumen de producción, probablemente incida en esta diferencia, el creciente peso de la producción de conservas de mayor valor por unidad física que las carnes congeladas y enfiadas.

Gráfico III.9

Productividad y salarios reales en Swift, 1915-1953 (1915=100)



Fuente:Anexo C, tablas C.3,C.4 y C.14

En el gráfico III.9 se considera la evolución de la productividad y los salarios reales. La elaboración de la serie de salarios reales y su evolución será objeto de estudio en el capítulo 4. La relación entre ambas series se presenta aquí para mostrar que los problemas de competitividad de la empresa se ven acrecentados por el aumento de los costos salariales. Si tomamos en cuenta la evolución de la productividad a lo largo de todo el período, estimada en base al Valor Agregado, se constata un estancamiento, sin incrementos sustantivos en ninguna etapa. Los salarios reales mientras tanto aumentan aceleradamente desde mediados de la década del cuarenta en el marco de la

regulación de salarios.

En conclusión, se refuerza la idea de los frigoríficos en Uruguay como grandes establecimientos que demandaron una gran inversión inicial de capital pero no lograron incrementar su eficiencia. A esto se suma el aumento de los costos fijos derivados de la disminuida utilización de las instalaciones y del aumento de los costos salariales.

III.2.2. Las relaciones de trabajo

III.2.2.1. Cambio técnico y organización del trabajo

El objetivo de este punto es indagar si a lo largo del período se evoluciona hacia una intensificación de la mecanización y de la parcelación de tareas al interior de la empresa. Para abordar esta temática la estrategia consistirá en analizar el cambio técnico a través de la maquinaria utilizada y la evolución de los puestos de trabajo.

Proceso de producción y cambio tecnológico

Desde el punto de vista tecnológico todas las plantas frigoríficas en Uruguay funcionaron con un esquema general muy similar, adoptando el sistema de las grandes “meat packing houses” norteamericanas. Para establecer una planta frigorífica se requería una inversión inicial muy importante y luego los costos de mantenimiento resultaban muy altos. El establecimiento de un frigorífico necesitaba de grandes áreas para los corrales y los edificios. Además, tenía que estar ubicados en la cercanía de un puerto para abaratar los costos de transporte. La inversión inicial requerida y las conexiones internacionales para transportar y vender los productos en sus mercados de destino (Inglaterra y Estados Unidos) no estaban al alcance de los empresarios locales que fueron los primeros en iniciar el negocio pero rápidamente quedaron desplazados. La industria de la carne quedó en manos de los capitales ingleses y norteamericanos. Los tres frigoríficos extranjeros que controlaban el mercado se instalaron como dependencias de su casa matriz,

reproduciendo sus procesos de producción y las formas de gerenciamiento(O' Leary 2008)¹⁸.

Los cambios más importantes que experimenta el proceso de trabajo en los frigoríficos están vinculados a la introducción de la línea transportadora de los animales (trolley), que permitió incrementar la producción y el ritmo de trabajo. A través de la descripción de las instalaciones y los procesos de producción realizados en el Swift y en los otros frigoríficos extranjeros, sabemos que en Uruguay en 1927(Seoane 1928) se contaba con este sistema de producción. La importancia de la introducción de esta innovación radicó en que posibilitaba un ciclo de producción continuo, reduciendo los tiempos muertos. La “noria” o “trolley” es una especie de riel continuo que moviliza las carcasas de las reses suspendidas, transportándolas por las diversas secciones para que los operarios realicen sus tareas sin moverse y con el mayor ahorro de tiempo. Este sistema funcionaba con guinches movidos a vapor en sus comienzos y luego por medio de electricidad.

El procedimiento, ideado en 1870-1880 en Chicago utilizaba la gravedad para desplazar los animales e implicaba una organización de los espacios que llevó a la construcción de plantas muy similares en todos los países donde se desarrolló la industria frigorífica. Si bien se ha comparado este sistema con la cadena de montaje de la industria automovilística, el proceso de producción de los frigoríficos no puede llegar a ser totalmente automático, siendo la materia prima animales que difieren entre sí en peso, tamaño, etc. Por esta razón el trabajo, al menos en algunas secciones, no pudo estandarizarse y siguió requiriendo de un componente de destreza y esfuerzo físico (Lobato 2001)

En el caso de la industria frigorífica y de la empresa Swift no disponemos de información desagregada sobre el valor de la maquinaria incorporada. En términos comparativos la maquinaria era al comienzo del período avanzada para la época.

¹⁸ Las tres plantas de Swift de Argentina y la de Uruguay fueron construidas con un mismo plano y la organización del trabajo era muy similar. El Swift de Australia siguió también este esquema, pero en ese país existió una fuerte resistencia a la instalación de las plantas americanas. Contaban con muy mala fama respecto a sus condiciones de trabajo y el gobierno se dedicó a controlarlas. Una de las formas de control fue la creación de mataderos públicos (O' Leary 2008).

Los frigoríficos de Estados Unidos y del Río de la Plata mecanizaron su producción más tempranamente que Australia y Nueva Zelanda. Una de las trabas de la producción en los países de Oceanía durante este período fue la tardía incorporación de la tecnología para trasladar la carne refrigerada (*chilled*) y la resistencia a la introducción de la “noria” por parte de productores y trabajadores en estos países. En Nueva Zelanda la demora en la incorporación de esta tecnología se relaciona a las dimensiones más reducidas de los frigoríficos que las del Río de la Plata. Existieron diversos tipos de establecimientos: los mataderos públicos, las compañías extranjeras y los establecimientos cooperativos de productores ganaderos que se unían para comerciar y exportar carne. A su vez la fuerte organización de “butchers” (matadores) se oponía a este método de producción que implicaba la descalificación de sus puestos de trabajo (Grant et al. 1929).

Finalmente en la década de los treinta, la Conferencia de Ottawa (1932) otorga privilegios para la exportación de carne desde Australia y Nueva Zelanda hacia Gran Bretaña. Mientras que Australia y Nueva Zelanda pasaban a tener acceso libre de tarifas al mercado inglés, las del Río de la Plata caían al 65% del nivel de 1932 (las congeladas) y las conservadas se congelaban en ese año. En el marco de la mejor relación de precios, los frigoríficos australianos invirtieron para modernizar su tecnología y se incorporaron la “noria” y la maquinaria requerida para la producción y el transporte de la carne refrigerada en Swift y Armour en Australia. Como consecuencia se produjo un fuerte incremento de la venta de carnes australianas en el mercado británico que desplaza a las provenientes del Río de la Plata (O' Leary 2008).

En la década del treinta, con el aumento de precios en las importaciones, la incorporación de tecnología y maquinaria en los frigoríficos uruguayos se estancó (Buxedas 1983:14). El interés de las empresas extranjeras en los frigoríficos en la región decreció. De acuerdo a las investigaciones realizadas por la Cámara de Representantes, diversos informes técnicos señalaron la maquinaria anticuada y la capacidad ociosa como principales causas de la quiebra de dos de los cuatro frigoríficos existentes en Uruguay. Estos estudios revelaron los altos costos de producción de los frigoríficos derivados del mantenimiento de una estructura sobredimensionada (Bernhard 1958).

Otra adquisición importante en materia de maquinaria fueron, en la década del treinta, los transportadores mecánicos en la sección de conservas, que cumplieron la misma función que la noria de aceleración de los ritmos de producción y mecanización de las tareas de los trabajadores (Acevedo 1933-1936. T.VI:194).

En resumen, no se asiste a un proceso dinámico de incorporación de maquinaria ni de cambios significativos en la organización del trabajo de la empresa. Swift como empresa trasnacional traslada a su planta en Montevideo estrategias globales y desacelera el ritmo de inversión en esta planta a partir de los treinta lo que determina su estancamiento.

La calificación en los puestos de trabajo

Las tareas dentro del frigorífico pueden agruparse en tres áreas de acuerdo al tipo de producto que elaboran: a) los que utilizan el frío como forma de procesamiento (carne congeladas y enfriadas), b) los que se procesan por calor (conservas) y c) los que utilizan de agentes naturales como el aire y el sol (cueros).

Las reses ingresaban al establecimiento por la playa de matanza que estaba ubicada en la parte superior del edificio. Los animales subían por una rampa o puente inclinado hasta llegar a los cajones del sacrificio. En este departamento el trabajo era intenso y llegaba a ocupar unas trescientas personas. También allí se procedía al desollado del animal, separando las distintas partes: cueros, y tripas del resto de la carcasa según su aprovechamiento en el producto final.

Por unos largos corredores de aproximadamente treinta metros, se trasladaba a través de la “noria” las medias reses de vacunos o capones destinada a ser congeladas o enfriadas. El piso intermedio estaba destinado a las vísceras y menudencias que eran trasladadas por tubos que comunicaban con el piso superior.

En el piso inferior, a nivel de tierra, se realiza la salazón y curtido de cueros. Las carnes destinadas a ser procesadas como conservas pasaban primero a otro edificio, contiguo al edificio de matanza, llamado “la picada”, donde se trozaba la carne. En Swift la sección conservas fue construida en 1919 y contaba con maquinaria avanzada para la época. Esta sección estaba subdividida en la hojalatería, curación y cocimiento de carnes, otra subsección encargada de la soldadura de envases, la

sección de etiquetado y pintura, y por último en el nivel inferior del edificio el encajonamiento y depósito de las conservas.

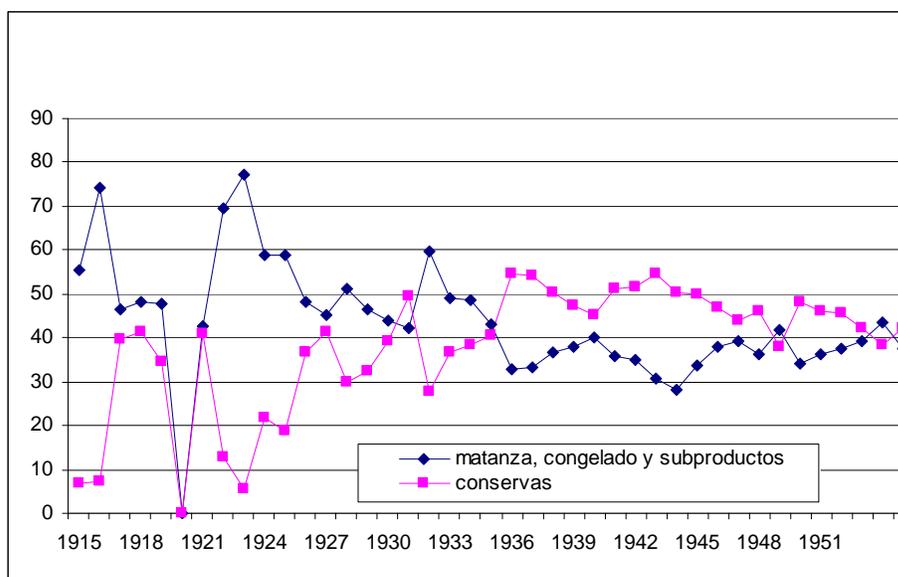
Nuestras fuentes proporcionan una información parcial sobre las ocupaciones del frigorífico Swift. Las plantillas agrupan a los trabajadores según la sección donde se desempeñan, pero no se tiene una definición individual de los puestos de trabajo. Esto implica que en una misma sección pueden estar agrupados trabajadores que desempeñando un mismo tipo de tarea tengan distintos grados de calificación o de jerarquía. Por esta razón, y porque en muchos casos no se ha podido especificar las características de cada tarea, he utilizado para la agrupación de las secciones un criterio basado en el tipo de tareas realizadas en las diferentes secciones y su grado de complejidad, pero que toma en cuenta también sus diferencias salariales de estos como un indicador de calificación y control de la homogeneidad de los grupos.

Para estudiar la evolución de las secciones he escogido dos áreas de la producción bien diferenciadas por el tipo de tareas que realizan, las características predominantes de los trabajadores y el tipo de calificación requerido. Estas secciones son:

- 1) matanza, congelado y subproductos, donde se sacrifica y se desuella el animal y se separa el cuero y se corta para prepararlo para la refrigeración, se procesan las vísceras y se guarda en las cámaras de frío
- 2) el departamento de conservas donde se preparaba la carne para conservas y se enlata (Seoane 1928).

Gráfico III.10

Ocupación por departamentos en el Frigorífico Swift, 1915-1953 (% sobre el total de trabajadores)



Fuente: (AEFS)

Los trabajadores de la sección de matanza, congelado y subproducto tenían salarios más altos, eran en su mayoría hombres y desempeñaban tareas que requerían esfuerzo físico y destreza en el manejo de las herramientas. También en esta sección del frigorífico se incluye a todo el personal abocado a manejar la maquinaria y a mantenerla, se trata de obreros especializados como electricistas, maquinistas, herreros, albañiles, etc. Comprende asimismo al personal encargado de mantenimiento y vigilancia de la planta como serenos, fareros y los encargados del embarque de productos terminados.

La sección de conservas aumenta a lo largo del período su participación en el total de obreros. Las tareas que se desarrollan allí están peor pagadas y se trata de un trabajo no calificado y más mecanizado. En esta sección se emplean un porcentaje mayor de mujeres. La diferencia entre la división de género del trabajo en los frigoríficos de otras plantas industriales es que el diseño mismo de la planta separa el proceso de trabajo. Mientras que los hombres dominan todo el comienzo del proceso (matanza, desollado, vísceras y congelado y todo el resto del funcionamiento de la planta

depende del ritmo de estas secciones) las mujeres se concentran en otro edificio, realizando un trabajo rutinario que no sólo está peor pago sino que era menos considerado socialmente (Horowitz 1997).

A lo largo del período encontramos una primera etapa en la que el frigorífico emplea más trabajadores en la Sección 1 donde se realizan las tareas más tradicionales y luego a partir de 1927 y hasta el fin de la guerra la tendencia se revierte y aumenta la ocupación en la Sección 2 de conservas. Este rubro, que implica un mayor procesamiento de la materia prima, con mayor valor agregado de la producción y que cobra importancia sobretodo a partir de la década del treinta, tenía una menor demanda de trabajo calificado. El enlatado y etiquetado de los productos no exigía ninguna habilidad específica. En este caso, la mayor inversión en maquinaria y mayor elaboración de los productos implicó aumento del trabajo no calificado.

Desde mediados de la década del cuarenta la proporción de obreros ocupados en la sección conservas disminuye. Si bien no disponemos de series de producción desagregadas por productos para el frigorífico Swift, para el conjunto de las exportaciones cárnicas la participación de las conservas se reduce en esta última etapa de existencia de los frigoríficos extranjeros (Moraes 2001: Cuadro 3. Anexo Estadístico).

Por otra parte, al interior de la sección 1 las tareas tendieron a simplificarse. Los trabajadores del “cuchillo”, tradicionalmente de origen rural, con las habilidades y destreza física para el manejo de los animales fueron en los comienzos de la industria de la carne muy valorados para esta tarea. Este oficio, que demandaba una habilidad específica, va siendo sustituido cuando se introduce la sierra eléctrica. Luego, con la mecanización esta tarea se automatiza totalmente y el operario sólo pasa a manejar la máquina (Lobato 2001). No se dispone de datos precisos de la fecha de introducción de estos avances tecnológicos. También con la incorporación de las norias se simplificó el trabajo manual (O' Leary 2008). El cambio en el peso específico de estas dos secciones en el conjunto de los ocupados en el frigorífico sugiere que no existe aumento de trabajo calificado a lo largo del período y que el trabajo más calificado se concentra en las secciones menos mecanizadas.

La relación entre capital físico, avance tecnológico y capital humano ha sido objeto

de múltiples interpretaciones desde la literatura especializada. El supuesto de que existe una relación de complementariedad entre inversión en capital físico e incorporación de avances tecnológicos en el proceso de producción con aumento del trabajo calificado no puede considerarse obviando la perspectiva histórica. Esta relación no siempre fue complementaria pero desde comienzos del siglo XX, con el pasaje a los procesos de producción continua y al uso cada vez más extendido de la energía eléctrica, la creciente inversión en maquinaria se complementa con la creciente demanda de trabajadores para su mantenimiento (Goldin & Katz 2008).

En el análisis histórico se reconocen diferentes etapas. Lo que Braverman (1983), entre otros, identificara como descalificación de la fuerza de trabajo, derivada de la industrialización y la mecanización, se correspondería con el pasaje de una manufactura artesanal a una fabril. Para Goldin y Katz, los procesos de producción industrial cuentan con dos grandes segmentos: el primero se ocupa de la instalación y el mantenimiento de la maquinaria y el segundo de la producción. En el primer segmento trabajan los obreros especializados y en el segundo los no calificados. El proceso de aumento de la inversión en capital conduciría a incrementar la demanda de trabajadores calificados por el aumento de la maquinaria y de la sustitución de los no calificados por mecanización o robotización.

Pero esta hipótesis no es aplicable de manera homogénea a todas las ramas de la industria. En economías escasamente desarrolladas e importadoras de bienes de capital, la elección entre tecnologías adecuadas a los niveles de calificación de la fuerza de trabajo está constreñida por los precios y la disponibilidad. Asimismo la ausencia de una trayectoria industrial previa incrementa la escasez de capital humano. La paradoja es que muchas veces, pese a los altos costos, dada la escasez de mano de obra calificada se tiende a reemplazarla con más maquinaria importada (Reis 2003).

Concluyendo, en la empresa Swift y en la industria de la carne en Uruguay, con todas las particularidades que hemos señalado -en cuanto a la maquinaria totalmente importada, el diseño y dimensiones de las plantas también importadas-, no se constata un proceso de aprendizaje de la fuerza de trabajo ni aumento de la calificación. Esta afirmación se basa en la disminución del peso proporcional de la ocupación en las secciones que demandaban mayor calificación. El tipo de tecnología empleada y los

productos en los que se concentró la producción, principalmente las conservas no generaron un aumento del trabajo calificado durante el período observado.

III.2.2.2. Perfil de la fuerza de trabajo

La forma en que las empresas manejan al personal contratado responde a una compleja ecuación entre costos y requerimientos de habilidades y condiciones físicas para las tareas a desempeñar y depende también de los preconceptos y expectativas de los gerentes sobre las formas en que se adecuarán los trabajadores a esas tareas. Por esta razón no es posible identificar una única lógica a lo largo de diferentes situaciones históricas.

Desde el punto de vista de la reconstrucción de las instituciones del trabajo en el período, nos preguntamos cuáles fueron los patrones /estrategias de empleo y las estrategias por otra parte desde la oferta de trabajo. Tomando en cuenta las características de la fuerza de trabajo podemos suponer variaciones entre un modelo de ocupación de bajos salarios/baja calidad/baja estabilidad a un modelo de altos salarios/alta calidad/ alta estabilidad, dependiendo de los requerimientos de la forma en que se organiza la producción y también de la oferta de mano de obra existente en el mercado local. Analizaremos la participación de las mujeres y de los menores en la fuerza de trabajo del frigorífico a lo largo del período de estudio.

En Uruguay se dispone de limitados datos para analizar las fluctuaciones de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo industrial.¹⁹ En 1936, las mujeres representaban un 24 % del total (Uruguay. M.I.T 1939), aproximadamente 14.000 obreras. Para a industria frigorífica no se dispone de información desagregada por sexos, en Swift el porcentaje de mujeres ocupadas a mediados de la década del treinta se aproxima al del promedio general de la industria manufacturera, con variaciones a lo largo del período, entre 400 y 600 mujeres.

¹⁹ A la escasez de censos y otras fuentes sobre la fuerza de trabajo se suma la limitada información desagregada por sexos de las mismas.

En sus comienzos, la plantilla del frigorífico Swift presentaba altos índices de masculinidad que luego se reducen. Los dos primeros años apenas el 3 % de los operarios eran mujeres. La hipótesis es que esta característica del personal contratado está fuertemente vinculada a la forma de organización de la producción, donde las mayores destrezas requeridas se asociaban con la fuerza, rudeza y resistencia valorando fuertemente los atributos masculinos y las habilidades del trabajo de campo. Otros factores pueden haber incidido también como la resistencia de los sindicatos a la contratación de mujeres. Entrevistas realizadas a ex trabajadores de la empresa relatan los fuertes prejuicios existentes respecto a las mujeres trabajadoras en los frigoríficos. Esto se relaciona también a que el tipo de trabajo producía deterioro de las manos y uñas y olor desagradable ²⁰.

Pese a que a nivel rural las mujeres tradicionalmente también hubieran realizado tareas vinculadas a la matanza de animales, el empleo en la industria de la carne fue desde sus orígenes asociado con las tareas rurales masculinas. Lobato señala para Argentina que a la mujer le era difícil de acuerdo a los roles preestablecidos trabajar en la fábrica y sólo se aceptaba socialmente en caso de necesidad. Esta dificultad era mucho mayor para entrar a un frigorífico, considerado un ámbito de hombres rudos, en un ámbito donde se usaba el cuchillo y la fuerza.

En los años treinta se amplía el departamento de conservas que como he señalado en el punto anterior, empleaba trabajo no calificado. En este contexto, el frigorífico incorporó más mujeres, ascendiendo su participación hasta un 27 % de la plantilla.

²⁰ Entrevista realizada por la autora a ex trabajadores del frigorífico Swift (2003). Existió una visión peyorativa, bastante extendida, sobre la mujer trabajadora del frigorífico.

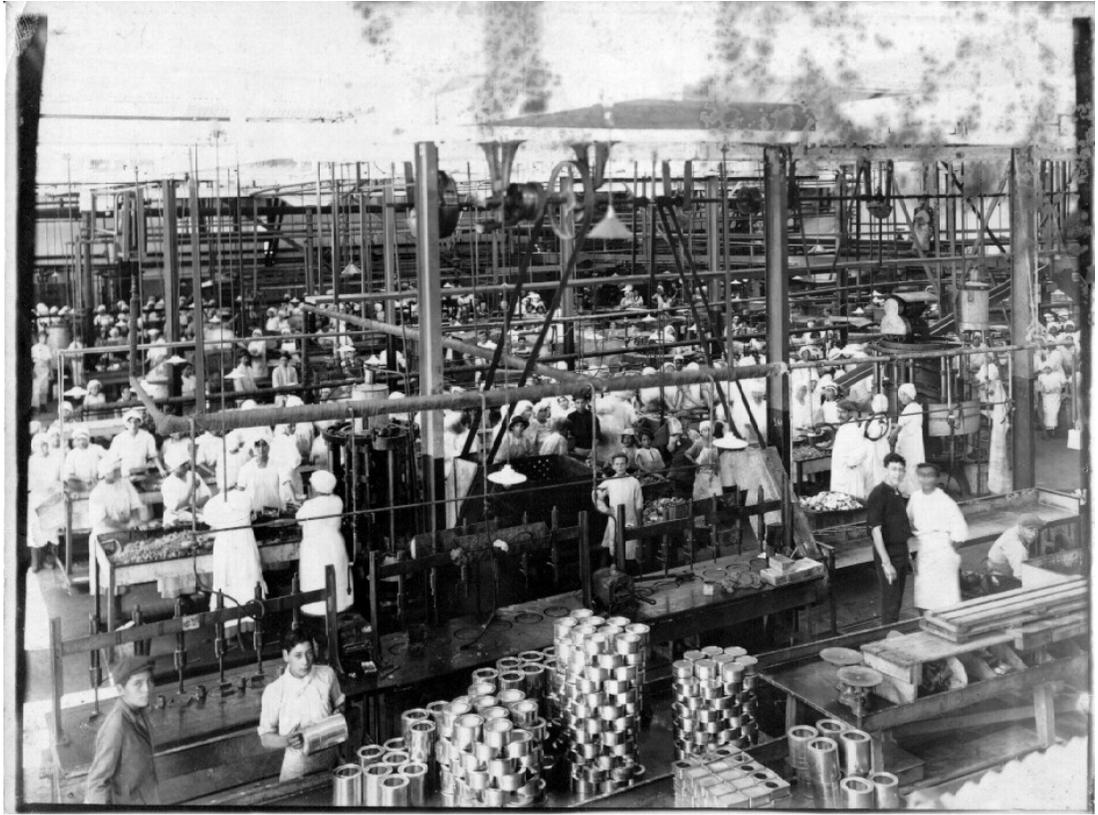
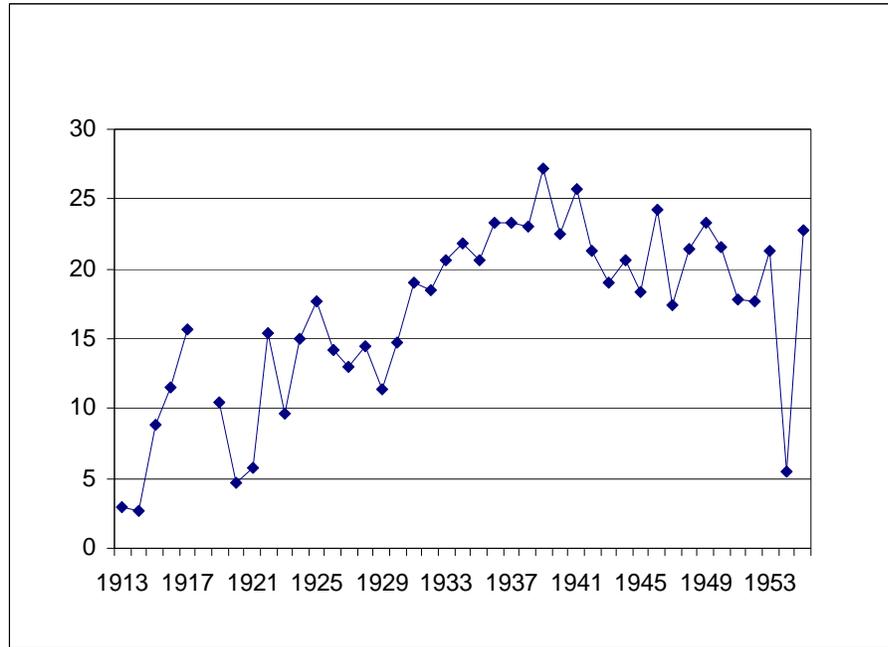


Foto: Sección conservas del Frigorífico Anglo

Luego a mediados de la década del cuarenta la participación de las mujeres disminuye nuevamente pero sin llegar a los niveles de pre-crisis.

Gráfico III.11

Participación de mujeres en la empresa Swift, 1913-1955 (en % del total de ocupados)

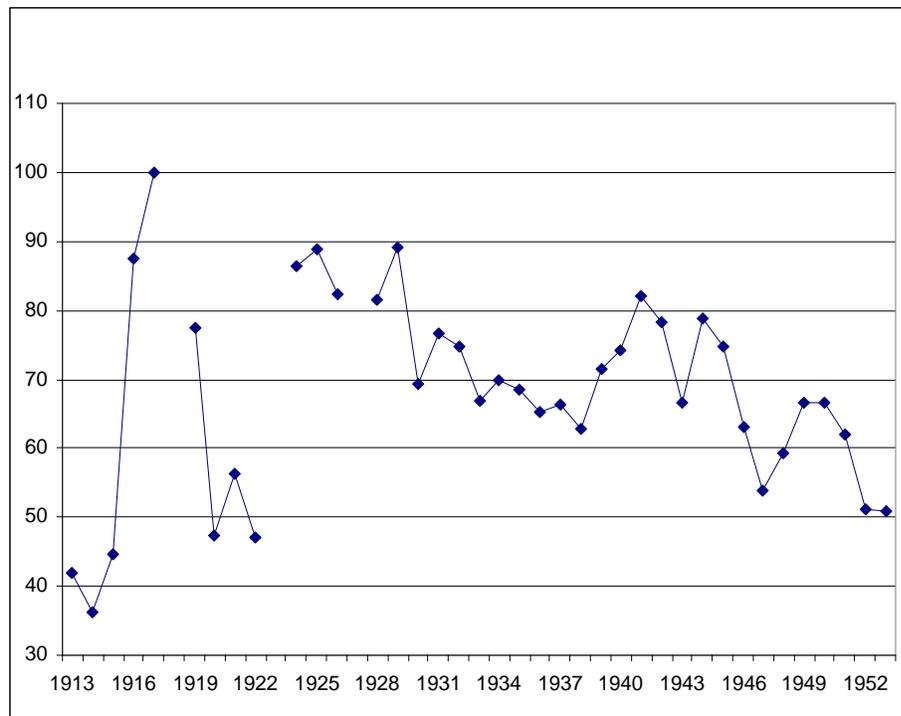


Fuente: Anexo C, tabla C.4

Como puede observarse en el Gráfico III.12, recién hacia el final de la década de la cuarenta, el porcentaje de mujeres ocupadas en conservas cae por debajo del 60 % del total de las mujeres empleadas en la planta. Esta caída puede estar relacionada con la anteriormente mencionada disminución del empleo en ese sector y con una leve mejora de las posibilidades de las mujeres accediendo a otras secciones del frigorífico.

Gráfico III.12

Mujeres en la sección conservas en el frigorífico Swift, 1913-1953 (en % del total de mujeres ocupadas)



Fuente: (AEFS)

Además de estar mayoritariamente ocupadas en trabajo no calificado, los datos sobre la alfabetización de las mujeres de Swift revela una relación de analfabetos por sexo más desfavorable a las mujeres que para el conjunto de la población. Ya en 1908²¹, la tasa global de analfabetismo en Uruguay no mostraba diferencias importantes entre hombres (34 %) y mujeres (37%), aunque la cobertura en educación primaria de los hombres aún era algo superior a la de las mujeres (Camou & Maubrigades 2007).

²¹ Censo Nacional de Población de 1908.

Tabla III.3

Trabajadores analfabetos por sexo y fecha de nacimiento en el Swift (en %)			
	Hasta 1900	1901-1920	1921- 1943
Hombres	7.7	5.0	2.2
Mujeres	20.5	13.9	0

Fuente: (AEFS)

Nuestros datos sobre los trabajadores del frigorífico Swift en Uruguay muestran un perfil diferente para las dos primeras generaciones de obreros de Swift, con mayores diferencias entre las tasas de analfabetismo masculinas y femeninas, si bien en niveles inferiores a los de la población en su conjunto.²²

Tratándose de un sector de trabajo fuertemente masculinizado, esta mayor disparidad entre hombres y mujeres de Swift que en la media de la población refuerza la evidencia sobre un trabajo femenino descalificado. Si vinculamos las dos variables se obtiene un porcentaje algo mayor de mujeres analfabetas trabajando en la sección conservas que en el total de secciones del frigorífico (24% en conservas y 20% en el total). De todas maneras el frigorífico no ofrecía muchas otras oportunidades para las mujeres, trabajando el resto de ellas en sectores de servicios como el restaurante o el envasado de frutas. El espectro de ocupaciones ofrecidos a los hombres en cambio era más amplio desde las secciones mejor pagas de matanza y destripado a las tareas de mantenimiento y control de la fábrica (obreros especializados).

El aumento de la incorporación de las mujeres coincide también con la crisis de los años treinta, etapa en la que aumenta su participación en la industria en su conjunto (Maubrigades 2002). En esta etapa de crisis Swift como muchas otras empresas uruguayas parecen haber optado por reducir costos sustituyendo hombres por mujeres en el trabajo no calificado. El salario femenino a comienzos de la década del treinta oscilaba entre 48 y 53% del masculino en Swift.

Un comportamiento similar señala Lobato (2001:118) para las compañías Swift y Armour en Berisso, Argentina, con una participación femenina de entre 15 y 25% en

²² Estas diferencias se reducen e incluso se revierten al final del período en la medida que el analfabetismo, al menos a nivel urbano, tiende a desaparecer.

los tramos iniciales de las compañías y un incremento de hasta un 35 % de las mujeres en la plantilla en la década del treinta.

Resumiendo, la evolución a lo largo del período muestra un aumento de la incorporación de las mujeres en la planta, acentuado durante la Gran Depresión, luego en la etapa de no regulación de las relaciones de trabajo se estanca. La característica de los puestos de trabajo de las mujeres es la concentración en tareas no calificadas y si bien la brecha salarial se reducirá en la década del cuarenta, no parecen cambios sustantivos en la ubicación de las mujeres en otras secciones del frigorífico.

La participación de los menores en la ocupación de las empresas es otro rasgo del período de la no regulación de las relaciones de trabajo que contribuye a caracterizar las estrategias empresariales respecto del tipo de personal empleado. Al analizar la edad de los trabajadores del frigorífico encontramos una presencia importante de menores de 18 años. Incluso dentro de las mujeres, las menores son más que los varones menores, en este grupo las mujeres representan el 27 % de los ocupados. Esta misma tendencia se constata en Argentina en la planta del Swift de Berisso.

Tabla III.4

EMPRESA SWIFT. Estructura de edades del personal (%)				
Años	Argentina, 1907-1970		Uruguay, 1913-1957	
	hombres	mujeres	hombres	mujeres
-18	6,3	21,4	10,7	17,7
18-37	79,9	77	72,3	72,1
+37	3,1	1,6	11,6	9,9
s/datos	10,7		5,5	0,3
Total	100	100	100	100,0

Fuente: (AEFS) (Lobato 2001)

En el frigorífico Swift en Argentina el porcentaje de mujeres menores de 18 años triplica el de los hombres. La explicación de este comportamiento en ambos países puede atribuirse a un menor costo salarial (por mujer y por menor) pero también puede responder a factores de oferta, es decir, a patrones de incorporación de las

mujeres al mercado de trabajo en edades jóvenes para retirarse luego de casarse y/o tener hijos. No disponemos de datos sobre la edad de la PEA femenina para corroborar esta presunción.

Otra diferencia entre la estructura de edades de los dos frigoríficos es, en el caso de Uruguay, la mayor presencia del grupo de edad de mayores de 37 años, aspecto éste relacionado con la mayor permanencia promedio de los trabajadores en la empresa que se tratará en el siguiente punto.

Con respecto al trabajo de menores existe una clara tendencia a la disminución a lo largo del período. Las explicaciones en este cambio se relacionan con aspectos institucionales que afectaron a la fuerza de trabajo en su conjunto: el avance de la legislación de protección a los menores ²³ y el aumento de los años promedio de educación a lo largo del período de estudio (Camou & Maubrigades 2005). Asimismo a medida que se produce un aumento del salario real de los adultos en la década de los cuarenta y se propaga la idea del “salario familiar”, el trabajo de los menores se torna más prescindible.

²³ A partir de la aprobación del Código del Niño el 06.04.1934 se establecen una serie de medidas de protección y se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años.

Tabla III.5

Menores de 18 años, Swift Uruguay	
Año de entrada	%
1913-1928	45,9
1929-1936	37,0
1937-1957	16,0
s/datos	1,1
	100,0

Fuente: (AEFS; Lobato 2001)

III.2.2.3. Mercado interno y estabilidad de la fuerza de trabajo

En este punto analizaremos dos características relacionadas con la estabilidad de la fuerza de trabajo. Primero se discute la estacionalidad de los obreros del frigorífico, que es una característica específica de la rama y su evolución a lo largo del período. En segundo lugar se analiza la rotación de los trabajadores como indicador del tipo de relaciones laborales que se construyen a lo largo del período.

Una característica específica de la industria frigorífica es la estacionalidad de la producción y del trabajo, a lo largo del año, marcadamente superior a la de otras ramas industriales como la textil. Este ritmo de la producción vacuna determina que entre abril y octubre se desarrolle una intensidad mucho mayor en el trabajo del frigorífico.

Por otra parte el ritmo de producción de los frigoríficos estuvo muy atado a los ritmos de la producción rural y se vio afectado por el estancamiento del stock ganadero que se constata ya desde los primeros años del siglo XX. La oferta de ganado comienza a ser desde entonces irregular, limitada en su desarrollo por la escasa inversión en tecnología, sujeta a los tiempos de los ciclos biológicos y a los “ciclos ganaderos”. El ciclo ganadero se produce por una combinación de las características biológicas de la producción con la racionalidad de los agentes (Moraes 2001:83). La lógica de

acumulación y desacumulación, provocada por la mayor inversión en animales cuando los precios suben y venta excesiva de éstos cuando los precios bajan, refuerza la tendencia del ciclo de precios y termina llevando a un estancamiento del stock en el largo plazo. Esta lógica productiva sumada a la pérdida de stock por contrabando determinó un abastecimiento irregular de materia prima para la industria frigorífica. En una entrevista realizada a Jorge García, quien fuera un importante dirigente gremial de la carne desde fines de los años 50, éste señalaba la situación de inestabilidad laboral a la que estaban expuestos los trabajadores antes de la promulgación de la ley 10108 ²⁴

Hasta esa fecha [1942 en que se funda la Federación Obrera de la Industria de la Carne y Afines, Autónoma] los trabajadores de los frigoríficos trabajaban a razón de 3 ó 4 meses al año. Después de esos 3 ó 4 meses de trabajo el patrón daba el 'vale' y despedía sin más alternativa a los trabajadores que no tenían ningún tipo de amparo, ninguna ley que los protegía, y por lo general, el trabajador de la carne emigraba en los periodos en que no había trabajo en el Cerro. Los obreros del cuchillo, fundamentalmente, se iban a trabajar a los saladeros del sur del Brasil, muchos iban al Paraguay, otros a los frigoríficos de Rosario, dado que el trabajo de 3 meses no servía más que para vivir esos tres meses, porque el salario era muy bajo y las condiciones de trabajo bastante penosas” (García 1984:9).

Ante esta inestabilidad laboral una de las posibles respuestas, además de la emigración como plantea este trabajador era buscar trabajo en los otros dos frigoríficos del mismo barrio, de los cuales el Frigorífico Nacional era el más requerido. Otro trabajador se refiere a ello:

Pero el obrero simple, ¿comprende? tenía mucho más ventajas en el Nacional [...] Mientras que el trabajador del Swift, en [el] Artigas, era zafra, tres cuatro meses – le estoy hablando siempre después de la posguerra mundial, la primera- el trabajador del Nacional trabajaba en forma continua (Porrini 2005).

Sin embargo, los datos que hemos procesado sobre la ocupación en los frigoríficos no arrojan diferencias tan importantes en las interrupciones del trabajo en el período anterior a 1942. Quizás debido a un subregistro de las salidas estacionales. Tomando en cuenta las interrupciones del trabajo de los trabajadores que dejaron la empresa antes de 1942 y el conjunto de los trabajadores, se obtienen los siguientes resultados:

²⁴ Ob. Cit.; p. 62

Tabla III.6

Cantidad de interrupciones de la relación laboral				
Trabajadores con más de 1 año de antigüedad				
	Hombres		Mujeres	
	Observ.	%	Observ.	%
0	347	66,6	82	60,7
1-5	106	20,3	30	22,2
6-10	46	8,8	15	11,1
+10	22	4,2	8	5,9
Total	521	100,0	135	100,0
(con salida de la empresa anterior a 1942)				
	Hombres		Mujeres	
	Observ.	%	Observ.	%
0	237	73,1	60	73,2
1-5	60	18,5	14	17,1
6-10	25	7,7	7	8,5
+10	2	0,6	1	1,2
Total	324	100,0	82	100

Fuente: (AEFS)

La proporción de trabajadores que no tienen interrupciones de su relación laboral es mayor en el grupo de los que salen de la empresa antes de 1942, lo que indica que no aumenta la inestabilidad laboral. Esto podría explicarse por el surgimiento de nuevas oportunidades de trabajo en el segundo período. Este comportamiento se observa tanto para hombres como para mujeres. Dado que la información presentada en el cuadro anterior sólo incluye a los trabajadores con más de 1 año en la empresa, nos preguntamos también si su peso en el total pudiera haber variado a lo largo del período de estudio. Efectivamente, en la Tabla III.7 se comprueba una mayor proporción de trabajadores de menos de 1 de permanencia en la empresa antes de 1942 pero no se trata de diferencias significativas.

Tabla III.7

	Trabajadores de menos de 1 año de antigüedad			
	Hombres		Mujeres	
	Observ.	%	Observ.	%
Antes de 1942	400	45,4	113	46,3
Todos	484	40,0	117	37,3

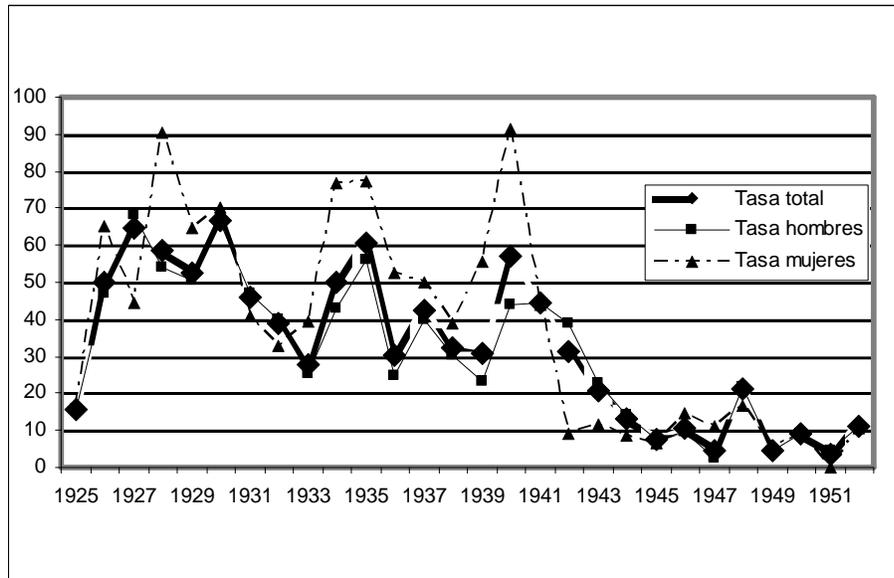
Fuente: (AEFS)

La permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo es un indicador importante para caracterizar las relaciones de trabajo. La tendencia a una mayor estabilidad y a la formación de mercados internos de trabajo habría sido una de las características del tipo de regulación fordista. Usualmente se utiliza como medida del *turn over* la tasa de separación, definida como el porcentaje de trabajadores que dejan su trabajo o son despedidos en un determinado período de tiempo sobre el total de la plantilla (Owen 2004)²⁵. Nuestros datos permiten realizar esta estimación en el Frigorífico Swift. He excluido la primera década (1915-1925) porque la información no está completa y he terminado la observación en 1952 porque a partir de allí el frigorífico entra en un proceso de cierre. La información disponible procede de las fichas de personal que registran el año de salida de la empresa, sin especificar en la mayoría de los casos si se trata de despido o renuncia.

²⁵ Tasa de separación: se define como la proporción de todos los trabajadores de una empresa que pierden su empleo en un período sobre el total de trabajador.

Gráfico III.13

Tasa de separación en frigorífico Swift, 1925-1952



Fuente: (AEFS). La muestra relevada de los ficheros de personal fue expandida y multiplicada por el total de trabajadores de cada año.

Los resultados ponen en evidencia dos etapas claramente diferenciadas. Hasta fin de la década del treinta prevalece, aunque con fluctuaciones una tasa entre 50 y 60% que cae en la década del cuarenta a tasas de entre 20 y 30 %. Una caída que se iniciaba a fines de los 20' parece haberse interrumpido por los efectos de la crisis de 1929 que en Uruguay repercute en los primeros años de la década del treinta. La tasa diferenciada de hombres y mujeres revela un *turn over* más alto para ellas, especialmente en los años de crisis y a comienzos de la década del cuarenta con un fuerte incremento. Esta tendencia a la caída de la tasa de separación entre los trabajadores, fundamentalmente del sector industrial, es un indicador de la maduración y aprendizaje de los trabajadores dentro de la empresa y de la evolución de las instituciones del mercado de trabajo. En Estados Unidos, para el conjunto de los trabajadores la década del veinte aparece como un partidor de aguas en cuanto a la movilidad de la fuerza de trabajo, aunque luego puntualmente en los treinta y durante la Segunda Guerra vuelve a incrementarse la tasa de separación. La mayoría de las interpretaciones considera que en ese momento se produce un cambio sustancial en las relaciones de trabajo que implica el pasaje a una mayor duración promedio de

los obreros en las empresas. Existe abundante discusión en la historiografía sobre las causas de este cambio. Queda fuera de dudas que a mayor inversión en aprendizaje que demande el proceso de trabajo, más altos serán los costos para la empresa del recambio de trabajadores.

A esto se suman otras explicaciones, como la de la incorporación de innovaciones tecnológicas desde el lado de las empresas que permite aumentar la capacidad de almacenar la producción y disminuir las causas de la estacionalidad de la producción y del trabajo. Desde los trabajadores la disminución del porcentaje de inmigrantes y de su movilidad de estos contribuiría también a aumentar la permanencia en los lugares de trabajo (Jacoby 1983). Ambas explicaciones se aplican a la situación del frigorífico Swift. A ello habría que añadir los cambios de la legislación laboral que aumentan los costos por despido para las empresas y el mayor poder de presión de los sindicatos.

Otro indicador para analizar la estabilidad del trabajo son los años promedio de trabajo por obrero en la empresa. Las altas tasas de separación no invalidan que al mismo tiempo exista un grupo importante de trabajadores de larga permanencia en la empresa. La antigüedad promedio de Swift para todo el período (1912-1957) es de 3,9 años para los hombres, siendo para las mujeres 3,6 años. Para poder dimensionar estos datos, comparamos el frigorífico Swift de Uruguay y el frigorífico Swift de Argentina (Berisso, 1915-1969).

Tabla III.8

EMPRESA SWIFT. Permanencia en la empresa				
Años de trabajo	ARGENTINA, 1915-1969		URUGUAY, 1913-1957	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Hasta 1	79,6	57,1	42,0	39,5
1 a 5	15,9	21,2	36,5	40,8
5 a 10	0,7	12,5	9,6	7,8
10 a 15	2,3	5,3	4,5	4,8
15 a 20		1,7	2,9	4,4
20 a 30		1,7	3,6	2,4
+ de 30			0,8	0,3

Fuente: (AEFS) (Lobato 2001) Deberá tenerse en cuenta que los datos fueron ingresados por trabajador; por lo tanto si un trabajador entra y sale de la empresa, todos estos episodios fueron sumados a su permanencia total.

La tabla III.8 muestra que el porcentaje de los que trabajan menos de 1 año corresponde a personas que no vuelven a ingresar. Desde el punto de vista de la empresa este comportamiento puede estar ocasionado por las fluctuaciones anuales de la producción. Mirado desde la oferta implica que estos trabajadores encuentran otras oportunidades de inserción.

Dentro de una misma empresa Swift la planta de Argentina muestra índices menores de permanencia que la de Montevideo. Las dimensiones del mercado de trabajo en una y otra ciudad pueden explicar menores oportunidades de movilidad en el caso uruguayo. La planta de Berisso se ubicaba muy cerca de la ciudad de Buenos Aires y se nutría de esa población aproximadamente 10 veces mayor que la de Montevideo. La ocupación más estable en Montevideo puede estar explicada también por la ubicación del frigorífico Swift de Montevideo en un barrio obrero, un tanto alejado del resto de la ciudad. Un 56% de los trabajadores vivían en ese barrio²⁶.

A los efectos de caracterizar al grupo de trabajadores que denominé temporales (de menos de 1 año de antigüedad) se realizaron cruces entre éstos y el resto utilizando variables como nacionalidad, edad, sección en la que trabajan, alfabetización, etc. La

²⁶ Datos del Archivo de empresas (FCS)

única variable que se reveló como significativa fue la de la alfabetización. Comparando la antigüedad global de los trabajadores del frigorífico y cruzándolo por su condición de alfabeto o analfabeto encontramos resultados destacables. La antigüedad de los analfabetos es prácticamente el doble que para los alfabetos, tanto para mujeres como para hombres. Esta evidencia contrasta con el supuesto de que la mayor estabilidad correspondería a los trabajadores más calificados. Si bien los salarios en el frigorífico fueron más altos que en otros sectores de la industria, las peores condiciones de trabajo y mayor inestabilidad en la ocupación podrían explicar que los obreros con mayor formación no permanecieran por períodos tan prolongados. De todas maneras este punto amerita mayores investigaciones.

Asimismo el comportamiento de hombres y mujeres no arroja en ninguna de las tres empresas las diferencias sustantivas que eran esperables. En el Swift de Argentina las mujeres presentan globalmente niveles de permanencia en la empresa más altos que los hombres y en la planta de Montevideo son bastante parejos. La evidencia parece sugerir que habría otras oportunidades mejores para los hombres.

En conclusión, encontramos que los cambios en los perfiles de la fuerza de trabajo aparecen ligados a estrategias de abaratar costos en determinadas coyunturas económicas y a la adecuación a los cambios de la legislación laboral. Se constata una disminución del peso de los menores en la plantilla y fluctuaciones en la ocupación de las mujeres, su participación aumenta en los períodos de crisis. Con respecto al aprendizaje y a la calificación de los trabajadores, nuestros datos no revelan cambios en la organización del trabajo que determinen una mayor demanda de trabajo calificado. Por el contrario aumenta proporcionalmente el trabajo no calificado.

En cuanto a la estabilidad de la fuerza de trabajo, Swift experimenta transformaciones a lo largo del período, dado que por los datos de que se dispone no habría habido no hubo importantes cambios desde el lado de la oferta (Ver Gráfico II.2), los factores institucionales serían los determinantes. Estos cambios institucionales generados a nivel macro no se originan en un cambio previo a nivel de empresa y por lo tanto son menos estables. La permanencia de los trabajadores en la empresa aumenta a partir de la introducción de leyes que la regulan y del aumento de los costos de los despidos. En este proceso interviene el Estado pero también la creciente sindicalización de los trabajadores. Puede relacionarse a lo que Boyer denomina “institucionalización

aparente” ya que se producen cambios en la legislación que son difíciles de sostener cuando cambia la coyuntura económica.

III.3. Desempeño económico y relaciones de trabajo en la empresa Campomar

III.3.1. La empresa Campomar en el contexto de la industria textil

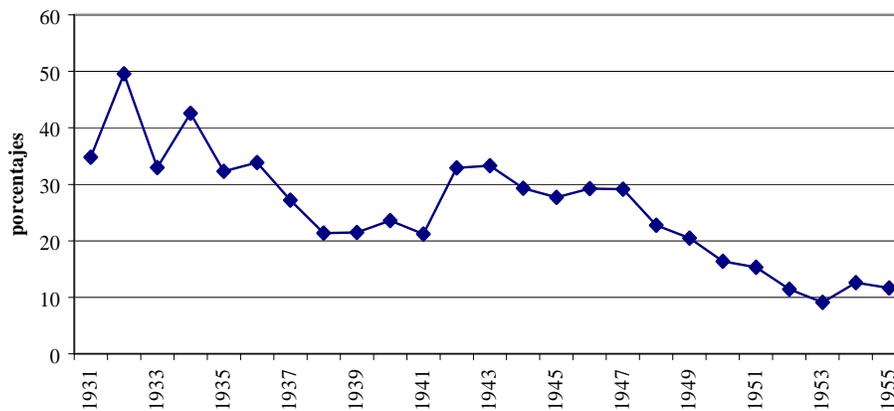
Campomar Hnos. y Cía nace de la fusión en 1900 de las dos primeras fábricas textiles de Uruguay, la fábrica de paños La Victoria de Salvo Hnos. (1898) y la planta La Nacional (1900). Esta fusión le permitió a Campomar aumentar el capital, controlar los precios en el mercado y realizar un emprendimiento mayor: en 1905 se inicia la construcción de una gran fábrica de hilados y tejidos de lana en la localidad de Juan Lacaze a unos 250 kilómetros de Montevideo (Bertino 1995).

La empresa Campomar fue, a lo largo de los 100 años de su existencia, una de las fábricas más importantes de la rama, tanto en su producción como en el porcentaje de trabajadores empleados. La producción de Campomar estaba constituida principalmente por casimires, géneros, lanas e hilados, frazadas, tops (lana lavada y peinada). La producción se distribuía entre sus diversas plantas, la más grande ubicada en la localidad de Juan Lacaze (a unos 250 kilómetros de Montevideo), llamada La Industrial tiende a concentrar a partir de 1936 casi toda la producción lanera. La segunda fase de expansión de la empresa se da a fines de la década del veinte. Entre junio de 1929 y junio de 1930 se anexaron otras tres empresas textiles (Bertino 1996).²⁷

²⁷ 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.

Gráfico III.14

Participación de Campomar en el valor agregado de la industria textil, 1931-55



Fuente: Anexo C, tabla C.3 y C.5

Al comienzo del período, Campomar tenía un fuerte peso dentro de la rama, luego en la medida que el sector se expande, su protagonismo disminuye. En los primeros años de la década del treinta esta empresa llegó a representar un 50 % del valor agregado bruto de la industria textil uruguaya. Luego, la tendencia fue hacia una participación decreciente hasta 1942. Entre 1942 y 1947 el valor agregado de Campomar vuelve a aumentar su participación en el conjunto de la industria textil. Estos años coinciden con un momento de gran expansión de la empresa. A su importancia en el abastecimiento del mercado interno la empresa agrega la producción para el mercado externo convirtiéndose a principios la década del cuarenta en la principal exportadora de productos textiles, alcanzando un máximo de 49 % del total exportado en 1943 (Camou 2003:17). Además, durante este período

Campomar parece haberse beneficiado más que otras empresas de la rama de las ventajas de la política de protección a la industria textil.²⁸

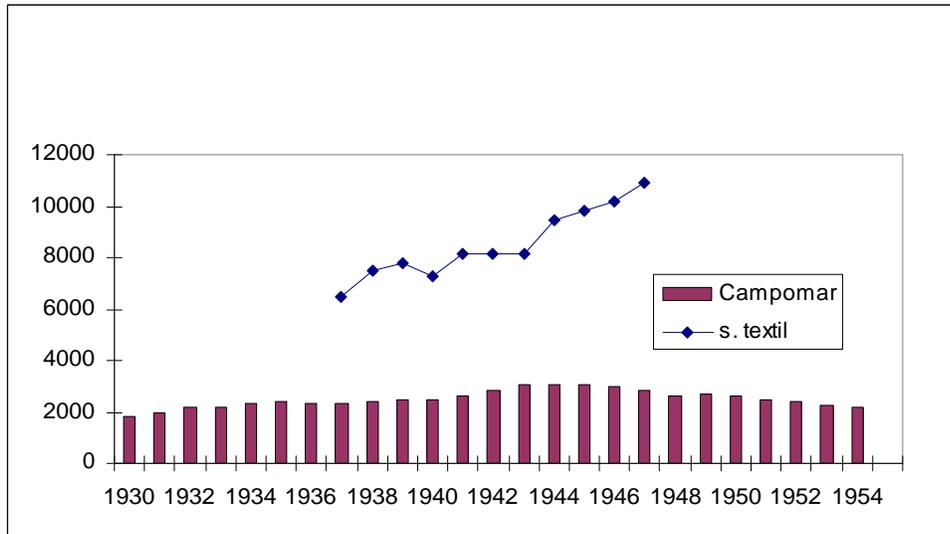
En la posguerra, la empresa experimenta una caída continua de su participación en el valor agregado de la industria textil. En la nueva coyuntura internacional el aumento de la competencia externa y la liberalización comercial interna contrajeron el mercado. Paralelamente aumenta la competencia, tras la aparición de una serie de nuevas empresas dedicadas exclusivamente a la exportación de lana sucia, lavada y peinada para exportación, favorecidas en esta etapa por políticas estatales.

Con respecto a la relación de Campomar en el sector textil en términos de ocupación, la información disponible (Gráfico III.15) muestra la predominancia de la empresa al comienzo del período, donde prácticamente era la única planta existente. Para la década del treinta, si bien la empresa crece, su participación disminuye drásticamente, hasta llegar a un 20 % del total, en el marco del surgimiento de una serie de empresas nuevas, este proceso continuará durante la etapa de sustitución de importaciones y las políticas de protección al sector.

²⁸ La industria algodonera en cambio sufre durante este período la escasez y el encarecimiento de la materia prima importada.

Gráfico III.15

Obreros ocupados en la industria textil y en Campomar, 1930-1955



Fuente: Anexo C, cuadro C.3 y C.4.

En cuanto a la concentración en 1936 Campomar y Soulas era la empresa textil con mayor número de obreros del país. Contaba con 2.000 obreros en el conjunto de sus plantas, mientras que la segunda empresa textil en número de ocupados “La Aurora” de Martínez Reina empleaba 522 obreros.

III.3.1.1. La evolución de la productividad del trabajo

La medida utilizada para medir la productividad del trabajo en este caso es el Valor Agregado por número de trabajadores²⁹. Al comienzo del período ambas variables evolucionan de manera similar. En la década del treinta y hasta comienzos de la

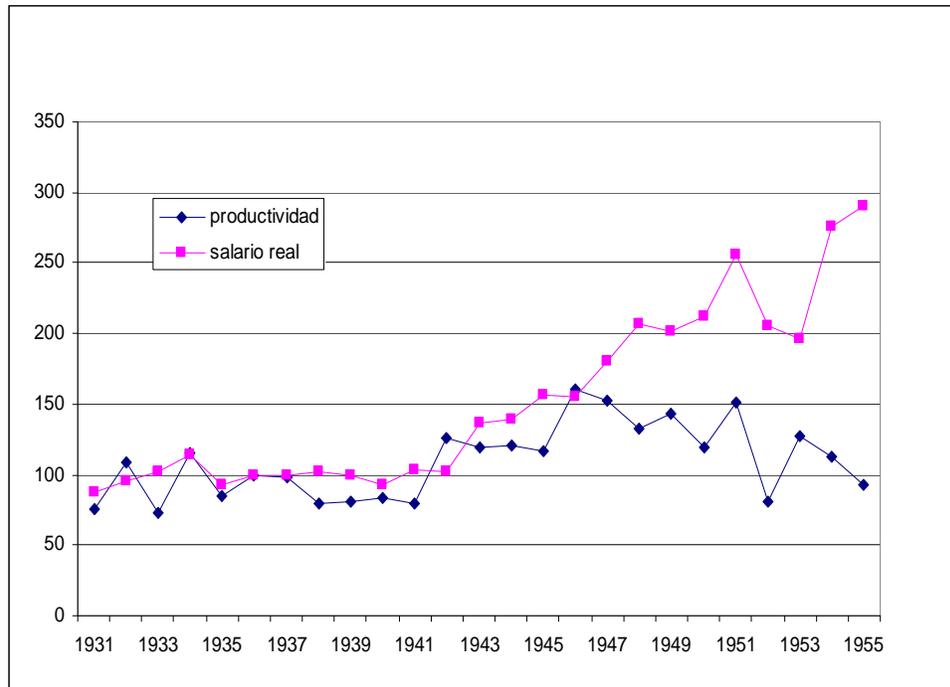
²⁹ Ver metodología empleada para estimar el Valor Agregado de Campomar y de Swift en Anexo C.

década del cuarenta el salario real muestra una tendencia ligeramente inferior a la de la productividad. Entre 1941 y 1944 la productividad se incrementa fuertemente superando el crecimiento del salario real, coincidiendo con un período de crecimiento y fuertes ganancias. Mantiene su nivel hasta 1946 para entrar en una fase descendiente entre 1947 y 1955 (Gráfico III.6). Durante este último período los salarios reales continúan su fase de crecimiento, interrumpida por un descenso en 1952-53.

Si bien el tema de la evolución de los salarios reales será tratado en profundidad en el capítulo IV, nos parece que estos resultados sobre la evolución de la productividad en la empresa deben ser relacionados al comportamiento de los salarios reales para entender las dificultades que experimenta la empresa a lo largo del período. En investigaciones anteriores he demostrado la debilidad del vínculo entre salarios y productividad del trabajo para el período 1930-1949 en Campomar (Camou 2001:41 y sigs.). Si bien desde el punto de vista de las relaciones de trabajo se encontraba similitudes con el régimen fordista, el estancamiento de la productividad desde mediados de la década del cuarenta en el marco de costos salariales cada vez mayores volvía insostenible en el largo plazo ese tipo de relación salarial. En el III.16 se presentan los salarios reales promedio en la empresa Campomar.

Gráfico III.16

**Salarios reales y productividad en la empresa Campomar, 1930-1955
(1936=100)**



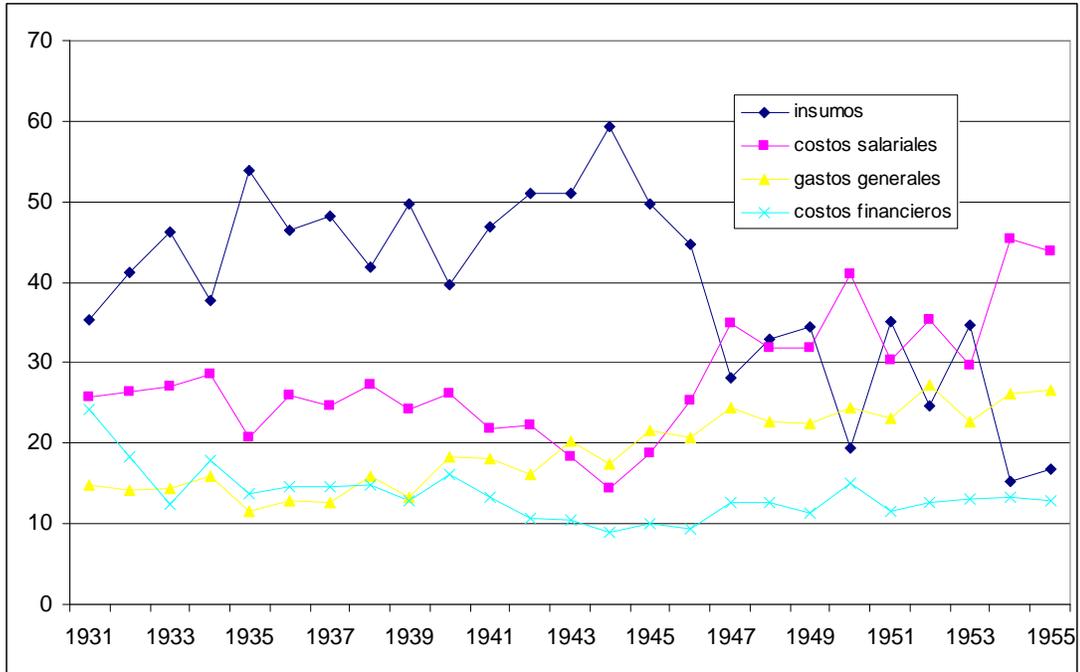
Fuente: Anexo C, tabla C.4, C.5 y C.14

La participación de los costos salariales, estimada para la planta La Industrial en el período 1931-1955³⁰, muestra el fuerte impacto de los aumentos salariales a partir de 1945, en una plantilla de trabajadores que creció hasta 1945 y luego se mantuvo estable. Estos datos únicos para estudiar a nivel de una gran empresa, desarrollada durante la ISI, el peso de los salarios en la estructura del gasto ponen en evidencia las limitaciones de crecimiento de este sector de la industria. Las políticas proteccionistas contribuyeron a sostener los altos salarios pero dada la inexistencia de controles y exigencias a las empresas, algunas se manejaban con un alto nivel de ineficiencia.

³⁰ Ver metodología en Anexo A

Gráfico III.17

Composición de los costos de Campomar, 1931-1955 (en %)



Fuente: Anexo C, tabla C. 7. Metodología empleada en Anexo A.

La evolución de la productividad de la empresa Campomar muestra un moderado crecimiento hasta la II. Guerra Mundial, un aceleramiento importante en durante el período 1939-1946 y luego estancamiento. El aumento de los costos salariales de la empresa parece coincidir con su etapa de retroceso en los niveles de producción y sus ventajas comparativas durante el período bélico.

III.3.2. Las relaciones de trabajo en Campomar

III.3.2.1. Cambio técnico y organización del trabajo

El objetivo en este punto es analizar la incorporación de cambio técnico en el proceso de producción y su impacto en la organización del trabajo y la calificación de los trabajadores a lo largo del período.

En primera instancia analizaremos los procesos de producción y los cambios tecnológicos que experimenta Campomar en este período. En un segundo punto he utilizado las fuentes disponibles sobre la ocupación de los trabajadores de Campomar para responder a la pregunta de si estos cambios a nivel de los procesos de producción, incorporación de maquinaria y de las formas de organización del trabajo pueden constatarse en transformaciones en la estructura de calificaciones de los trabajadores.

Procesos de producción y cambio tecnológico

La textil Campomar se dedicaba a la producción de casimires de lana cardada y de lana peinada, diversas calidades de paños de lana, fieltros, lana para tejer, hilados, frazadas, jergas, mantas, tops, y otros productos. El proceso de producción incluía el cardado, peinado, hilado y tejido de lana. Una de las características de la empresa y de la mayoría de las textiles uruguayas fue la gran diversificación de productos y diseños, que aumentaba los altos costos de producción. La empresa desarrollaba 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.

A lo largo del período se acrecienta la diversificación de productos elaborados en la rama textil y en la empresa Campomar. No contamos con información desagregada sobre la producción total pero la evolución de los productos exportados por el sector

muestran la diversificación de la producción (Camou 2003). En las primeras etapas de la industria textil se produce una expansión de la producción que no está ligada a incrementos en cantidad de trabajadores empleados, por lo que debemos deducir que los procesos de producción se volvieron más eficientes. La más importante innovación técnica fue la progresiva sustitución de telares mecánicos por telares automáticos, que permitió acelerar el ritmo de producción y sustituir mano de obra. También la diversificación de productos implicó incorporación de otros procesos de trabajo y maquinaria para éstos como las máquinas peinadoras para los tops. Ambas innovaciones permitieron incrementar la productividad del personal especializado.

Pese a los períodos de restricciones, la industria textil es una de las que experimenta una importante expansión de la adquisición de bienes de capital durante el período de la industrialización por sustitución de importaciones. Durante el período de mayor expansión de la industria textil en torno a la Segunda. Guerra Mundial, se intensificaron las exportaciones del sector, las medidas proteccionistas, que implicaban un tipo de cambio más favorables para los productos de mayor valor agregado, incentivaron la producción y la exportación de hilados y tejidos. Sin embargo en la posguerra con la desarticulación de estos incentivos la exportación se vuelca en un 90 % a la exportación de lana lavada y peinada, producto de escaso valor agregado (Camou 2001).

Al comparar los datos sobre esta rama en el 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, el período de un 44% (1936) a un 34% (1961), el valor de la maquinaria en relación al del valor agregado aumenta de 5% (1936) a 24% (1961) (Cepal 1964). 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.

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 (Cepal 1964).

La información sobre la inversión en maquinaria de la empresa Campomar brinda un panorama de la evolución en esta empresa. Campomar abre sus puertas con una dotación de 170 telares (Jacob 1981). Algunos años después, en 1939 y 1945, dos publicaciones de la empresa se refieren a la existencia de 200 telares en esa misma planta³¹. Luego de la Segunda Guerra Mundial, en 1948, se produce una importante renovación de telares. En 1960 la cantidad de telares había aumentado a 276³².

A partir de la década del treinta en que se cuenta con la información de los balances anuales de la empresa y de un libro de registro de la inversión en maquinaria pudimos reconstruir una serie deflactada de la inversión en maquinaria.

La década del treinta aparece como un período donde la inversión en bienes de capital en la empresa crece moderadamente. Luego, durante la segunda Guerra el bloqueo impide el flujo normal del comercio y la inversión se estanca. 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.*³³

A partir de 1946 la inversión en maquinaria cobra un fuerte impulso. En 1948 la empresa realiza una importante compra de 46 telares.³⁴ 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,

³¹ Diario *El Día*, Número extraordinario de publicidad industrial, 25.08.1939 y Empresa Campomar, *Dejemos hablar a los hechos* (sin fecha de edición).

³² Formularios de la encuesta regional sobre la industria textil de la CEPAL en: Archivo Campomar.

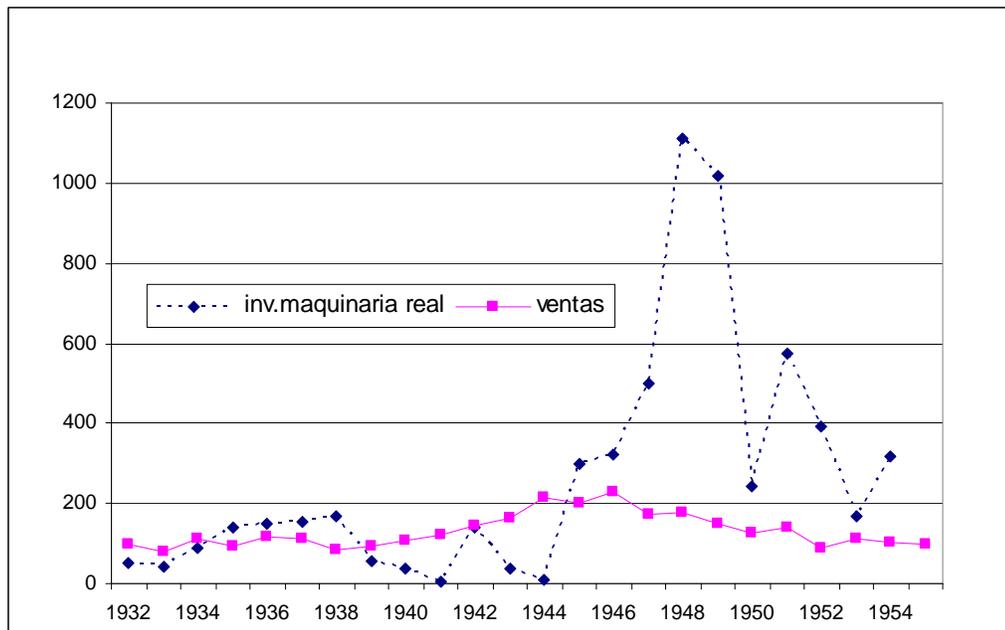
³³ Memoria del Balance General al 31 de julio de 1943 en: Archivo Campomar

³⁴ Carpeta Máquinas en: Archivo Campomar.

cuyo perfeccionamiento se va consolidando de acuerdo con el programa trazado y realizado desde hace muchos años.

Gráfico III.18

Inversión en maquinaria en la empresa Campomar. Valores constantes, 1932-1955. (1932=100)



Fuente: (AEC) Índice de precios exportaciones: Historical Statistics of the United States. Part 2. Bureau of the Census, p.891

En el Gráfico III.18 se compara la evolución de las ventas de la empresa Campomar y de su inversión en maquinaria. Se puede observar que durante el período de la Guerra, en que se incrementan fuertemente las ventas, 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 evidencia que hemos presentado respecto al ritmo de las inversiones en la empresa no da cuenta de una relación estrecha entre los procesos de crecimiento y caída de la producción con procesos de innovación tecnológica. El incremento de la inversión en maquinaria que realiza Campomar en la posguerra no redundó en un aumento de la producción (Gráf III.19), por lo que podemos suponer que las condiciones adversas por la pérdida de la competitividad en los mercados externos y la situación de fuerte endeudamiento de la empresa impidieron la proyectada expansión productiva. Campomar reflejaba ya en este período lo que sería años más tarde una constatación para toda la industria textil uruguaya: el exceso de capacidad instalada para un mercado interno muy limitado.

La calificación en los puestos de trabajo

En la empresa Campomar se produce a lo largo del período de estudio una diversificación de la producción y una importante incorporación de maquinaria. A partir de las fuentes disponibles sobre el personal empleado en la empresa y sus ocupaciones podemos analizar en qué medida estos cambios a nivel de la producción y el desempeño de la empresa impactan en el tipo de trabajo demandado.

Las secciones de la fábrica eran: Depósito y Clasificación, Lavadero, Depósito de lanas lavadas, Peinado y Cardado, Hilandería, Urdido y Canillado, Tejeduría, Tintorería, Lavado, Aprestos y Revisación.³⁵ La materia prima ingresaba a la fábrica por la sección Depósito y Clasificación. En esta sección se examinaba en un primer control la materia prima y luego este trabajo era supervisado por un técnico. A continuación la lana era transportada por carros a la sección Lavadero. Allí se la

³⁵ Una descripción detallada del proceso de trabajo puede encontrarse en: **El Día**, Número extraordinario de publicidad industrial, 25.08.1939.

introducía en un tren de máquinas de 70 metros de largo que realizaba todo el proceso de lavado. Los lavadores, que se encargaban del manejo de estas máquinas, pertenecían al grupo de obreros calificados. Antes de comenzar el proceso textil propiamente dicho la lana entraba en Depósito de Lanas Lavadas.

El siguiente paso del proceso era la sección Peinado y Cardado donde la lana era sometida a un proceso de desmenuzamiento, limpieza y peinado que era 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 realizaba el proceso de peinado específico que requieren tejidos más finos como los casimires. En esta sección se encontraban las selfactinas, máquinas de gran volumen, atendidas por chaponeros, cadeneros e hiladores.

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

Una vez obtenido el hilo en la sección Telares se tejía. Esta sección estaba atendida por obreros especializados que se contaban entre los mejor pagos de la fábrica textil. El pago a los tejedores era a destajo y dependía mucho del tipo de telar que se usaba. Los telares más rápidos y precisos permitían que el tejedor tuviera una mayor cantidad de máquinas a su cargo. En esta misma sección trabajaban mujeres que realizaban una tarea de preparación del tejido. Se trataba de una tarea no especializada de remuneración similar a la del obrero.

En la sección Telares trabajaban también capataces de telar que realizaban la dirección técnica del trabajo. Ellos preparaban la diagramación del dibujo del tejido para el telar. Una vez que sale del telar, la tela debía ser inspeccionada, zurcida y corregida de imperfecciones. En esta tarea trabajaban mayoritariamente mujeres. En la sección Tintorería se realizaba el teñido de las telas o de las lanas según resulte más conveniente al procesamiento de las prendas. En esta sección trabajaban obreros

especializados en coordinación con el laboratorio químico que controlaba la calidad de los teñidos.

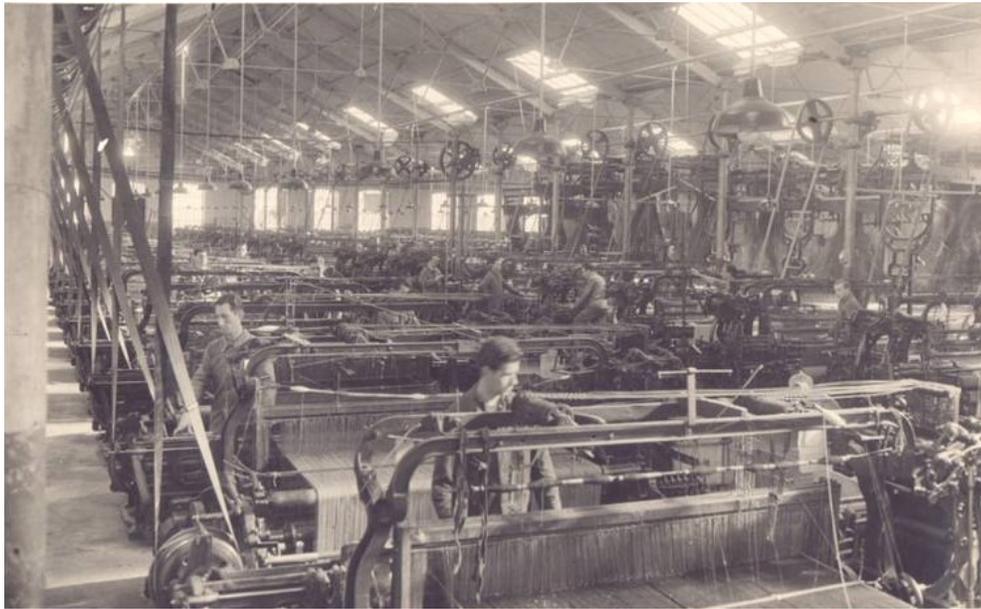


Foto: sala de telares de la empresa Campomar

Por último, en las secciones Lavado y Aprestos se realizaba el tratamiento final de las telas que incluía: lavado, “afeitado”, prensa y planchado. La última revisión se hacía en la sección llamada Tribunales, donde mayormente eran mujeres quienes se ocupaban de esta tarea que implicaba responsabilidad y confianza. Estas últimas etapas del proceso productivo eran tareas de un menor esfuerzo físico.

El mantenimiento de la planta La Industrial estaba 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 maquinaria³⁶. La producción masiva y la mayor concentración de capital, característica de la producción fordiana, favorecieron la creación de fábricas de plena integración vertical, que buscan elaborar sus propios

³⁶ En los talleres de La Industrial se construían partes de la maquinaria como los “trenes” de lavadero.

repuestos y abastecerse de combustibles, como forma de reducir al máximo los subcontratos.

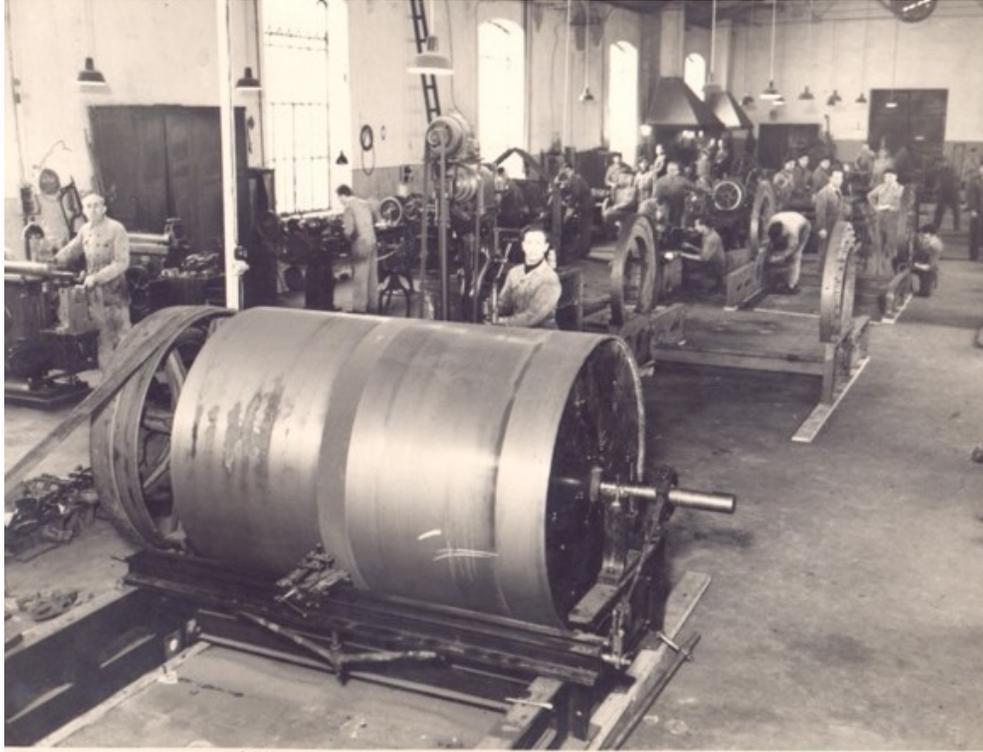


Foto: sala de máquinas de la empresa Campomar

Para el análisis de las ocupaciones se relevaron de las planillas de jornales de la planta La Industrial de la empresa Campomar. La tendencia a lo largo del tiempo es un aumento de las ocupaciones registradas. Esto puede responder en parte a un registro más depurado de las diferencias de tareas entre los trabajadores pero refleja también una mayor división del trabajo al interior de la fábrica.

El tipo de registro de las ocupaciones de los libros de la empresa no permite un seguimiento anual de la evolución durante todo el período. Se optó por comparar tres años representativos de diferentes etapas en el desempeño de la empresa: los comienzos (1918), la etapa de crecimiento extensivo de la empresa (1931) y el período de mayor diversificación de la producción y complejización de la organización del trabajo (1951). Luego de múltiples procesamiento de la información las ocupaciones fueron concentradas en 10 grandes grupos. Esta clasificación

fue construida con un criterio cuantitativo y cualitativo que se detalla en el anexo B y sometida a diversas pruebas de consistencia. Este criterio utiliza información sobre función de los trabajadores en la producción, la calificación requerida y controla la coherencia de los grupos por los ingresos.

Para analizar la evolución de las ocupaciones dentro de la fábrica agrupamos las categorías ocupacionales en los siguientes subgrupos: obreros; peones y aprendices; tejedores y trabajadores especializados y calificados. La categoría “obrero” comprende a todos los trabajadores de la fábrica abocados a la producción en tareas no calificadas, la mayor parte de ellos son registrados simplemente con el término “obrero”. Incluimos también en este subgrupo otras categorías como pinzadora, costurera y anudador con niveles salariales similares al del obrero que desarrollan tareas no calificadas.



Foto: empresa Campomar

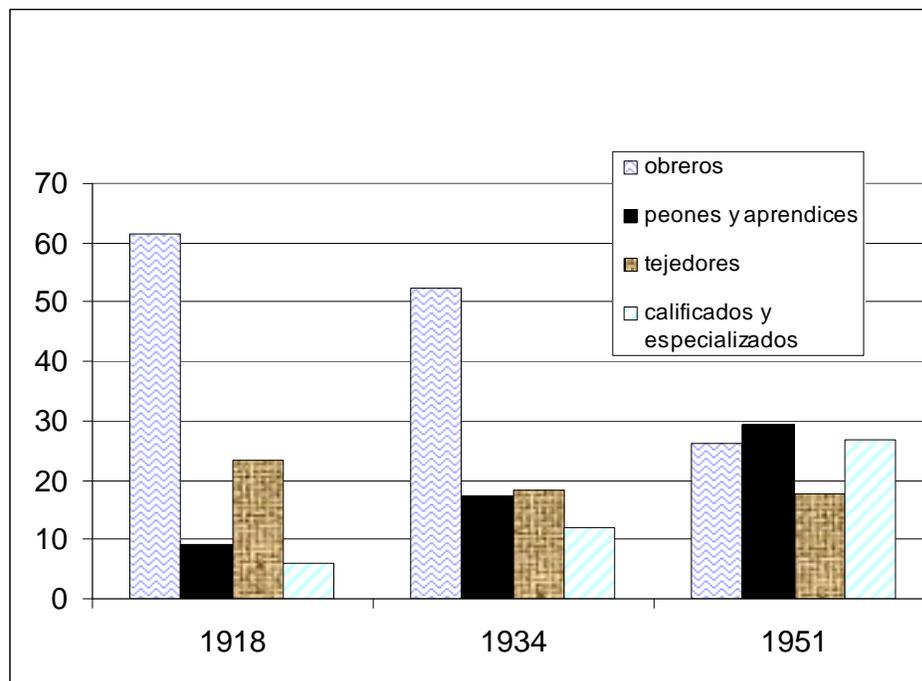
La categoría de peón, ayudante y aprendiz incluía a los trabajadores en proceso de capacitación. A partir de 1945 existió una reglamentación precisa determinada por los

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. Los peones percibían salarios superiores a los obreros y tuvieron mayor movilidad ascendente dentro de la empresa (Camou 2001). Los tejedores cobraban su jornal a destajo y supone cierto grado de especialización y experiencia.

La categoría de “especializados” y calificados incluye a todos las categorías que implicaban manejo especializados de maquinaria y mantenimiento de las mismas. Bajo la denominación de calificados se incluyen oficios como: tintorero, lavador, foguista aceitador, maquinista, etc. Dentro de los especializados, con salarios más altos, se encuentran los trabajadores ocupados del mantenimiento de la planta que desempeñan oficios como: Albañil, Soldador, Pintor, Hojalatero, Mecánico, Herrero, Ajustador, Electricista, Tornero, Usina, Fresador, Carpintero, etc. hay, a su vez, una diferenciación de dos niveles: oficial y semioficial.

Gráfico III.19

Evolución de la estructura de ocupaciones en Campomar, 1918-1951 (en %)



Fuente: (AEC)

En el gráfico III.19, donde se compara la estructura de las ocupaciones de Campomar desde comienzos hasta el final del período, se observan cambios significativos. La distribución por ocupación evidencia, en 1951, una tendencia a la mayor especialización del personal ocupado. Mientras que en 1918 los obreros constituían el 61% de todo el personal, en 1951 sumaban el 26 % del mismo.

Las ocupaciones de menor jerarquía tienden a perder peso cuantitativo en la estructura de la empresa. Las ocupaciones que aumentan su peso en la estructura son: los obreros calificados, especializados y peones y aprendices. En la medida en que aumenta la especialización, aumenta también el número de ayudantes en proceso de formación. Los tejedores en cambio experimenta un ligero descenso probablemente a causa de la automatización de los telares que el sustituye el uso de trabajo por maquinaria. Esta evolución puede percibirse de manera más contundente si agrupamos a los trabajadores en “calificados” y “no calificados”.

Tabla III.9

Estructura de la ocupación en la empresa Campomar

	No calificado	Calificado
1918	70,6	29,4
1934	69,8	30,2
1951	55,6	44,4

Fuente: (AEC)

Nota: No calificado comprende: obreros, peones y aprendices. Calificado comprende: tejedores y obreros especializados

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. 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 (Edwards 1983).

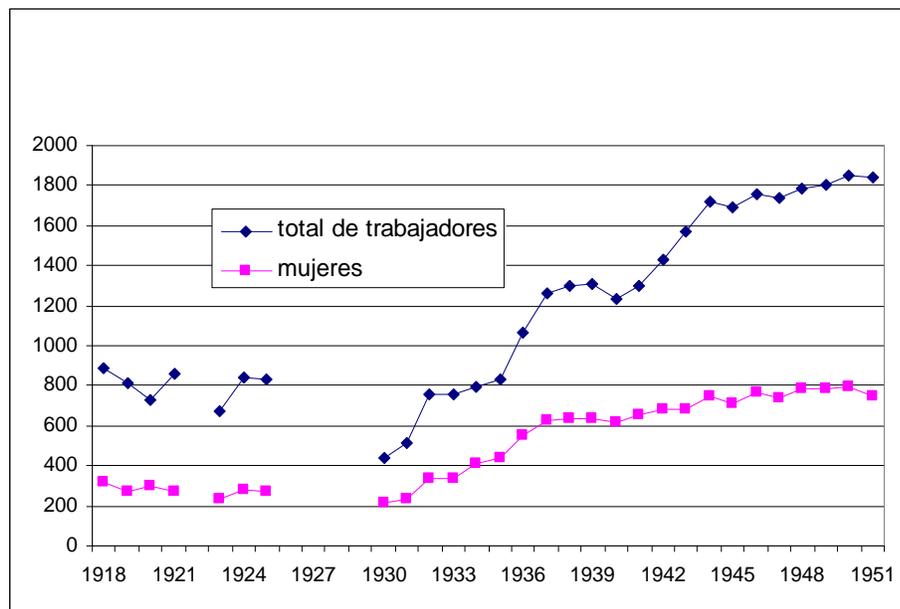
En un trabajo anterior (Camou 2001) que analizaba la evolución de las categorías ocupacionales al interior de la empresa en el período 1930-1949, había planteado algunas conclusiones referidas a este proceso de mayor especialización de la plantilla de Campomar. El nuevo procesamiento de datos realizado que incluye una ampliación del período de estudio permite llegar a conclusiones más rotundas en ese sentido,, ya que abarca el impacto de la fuerte incorporación de maquinaria desde fines de la década del cuarenta que profundiza el proceso de especialización de la mano de obra (Gráfico III.19). Esta incorporación de maquinaria, fundamentalmente telares, y una producción más diversificada explicarían este incremento.

III.3.2.2. Perfil de la fuerza de trabajo

A diferencia de Swift, la textil Campomar es una empresa que se expande durante el período observado pasando de 1.200 trabajadores en 1920 a 2000 en 1950.

Gráfico III.20

Evolución de la ocupación en Campomar, 1918-1951



Fuente: (AEC)

La ocupación en la empresa es más estable que la del frigorífico Swift. Mantiene una tendencia estable en la década del veinte, luego entre 1925 y 1930 no disponemos de la información. A comienzos de los treinta, la plantilla está muy reducida y luego acorde con el aumento de la producción se expande en los años treinta y cuarenta.

La relación entre el trabajo femenino y el ciclo económico ha sido abundantemente discutida en una amplia bibliografía específica, en Uruguay las estadísticas sobre

el mercado de trabajo son escasa en general y muy poco diferenciadas por sexo. Por esta razón no disponemos aún de una serie sobre la tasa de actividad femenina a lo largo del siglo XX. Se puede reconstruir la participación de las mujeres en la industria para algunos años puntuales entre 1908 y 1937.

Tabla III.10

Mujeres en la industria, 1908-1937	
	%
<i>1908</i>	19,1
<i>1913</i>	14,5
<i>1919</i>	12,8
<i>1923</i>	13,2
<i>1930</i>	15,4
<i>1937</i>	23,8

Fuente: (Maubrigades 2002)

Los datos evidencian por una parte una caída de la participación de las mujeres a comienzos del período, que pasa del 19 % en 1908 al 12,8% en 1923. La tasa de actividad femenina está fuertemente influenciada por factores de oferta, como el estado civil, la ocupación del marido y el nº de hijos, aspectos éstos que no han sido aún estudiados para este período y que no podemos abarcar en este trabajo.

Existen diversas explicaciones para esta expulsión de las mujeres del trabajo remunerado relacionadas en parte a una coyuntura de menor actividad y demanda de trabajo pero también quizás el ascenso económico de las familias de inmigrantes optaba por la vuelta de la mujer a la esfera doméstica, donde si bien podía seguir trabajando por cuenta propia, desaparece de los registros estadísticos (Rodríguez Villamil 1983:99).

La participación femenina vuelve a verse incrementada durante la crisis de los años 30. En esta coyuntura de encarecimiento de los bienes de capital, crecen los sectores de la industria intensivos en mano de obra poco calificada. La brecha salarial de género existente, que se verá con detenimiento en el capítulo IV, favorecía la contratación de mujeres para los puestos de trabajo no calificado que requerían estos sectores industriales.

Dentro de la industria manufacturera el sector textil constituye, como ha sido

tradicional también en otros países, un sector ampliamente feminizado cuyas tareas fueron consideradas como una ampliación de las tareas del hogar. En Uruguay en 1936 era la segunda rama más feminizada, después de la del tabaco.

Tabla III.11

Mujeres en las ramas de la industria manufacturera	
1937	%
Prod. c/piedra, arcilla, arena, cemento	0,94
Productos alimenticios	26,01
Bebidas	1,28
Tabaco	5,97
Metales y sus productos	1,56
Industria electrotécnica	0,47
Vehículos y equipos de transporte	0,03
Mecánica de precisión, óptica, aparatos de medicina y cirugía	0,21
Textiles y sus manufacturas	29,13
Industria del vestido	16,35
Productos forestales y sus manufacturas	0,54
Papel, cartón y sus productos	2,62
Imprenta	1,64
Cuero y sus manufacturas	6,22
Caucho y sus manufacturas	1,45
Industria química	4,73
Otras industrias	0,84

Fuente: Anexo c, tabla C.6

Dentro de las textiles Campomar no fue de las más feminizadas³⁷, probablemente porque su principal planta se ubicó en un paraje semi-rural, con un modelo de fábrica/pueblo, principal fuente de trabajo del lugar que nucleaba a gran parte de los miembros de las familias. La forma en que se adapta la estrategia de la empresa estaba determinada también por las condiciones de la oferta de trabajo. El modelo de

³⁷ Otras empresas textiles uruguayas muestran niveles de participación de las mujeres superiores, como es el caso de La Aurora, cuya población trabajadora femenina ronda el 80 %. (Información del Banco de datos de Economía e Historia Económica – FCS)

pueblo /fábrica se establecía en lugares aislados y por lo general las empresas utilizaron la política de emplear a hombres, mujeres y niños como forma de retener a la población en la localidad. En este sentido son muy ilustrativas las investigaciones comparadas de Saxonhouse y Wright(1984) sobre el tipo de mano de obra empleada en la industria textil en regiones del sur de los Estados Unidos y en Japón.



Foto: salida de turno en la Industrial, empresa Campomar

Los datos de la empresa permiten seguir la evolución de la participación de las mujeres para un período en que no se dispone de estadísticas a nivel agregado (Ver Gráfico III.20). Se constata una tendencia a la disminución, que desciende de 50 a 40 %, en la década del cuarenta. El retroceso en los cuarenta podría estar asociado a mejoras en el nivel de vida de los trabajadores. En las décadas de mayor prosperidad

y bienestar de los cuarenta y cincuenta, se fortalece en las representaciones de los contemporáneos la idea del salario familiar, concibiendo al hombre como *breadwinner* (Camou 2001). Asimismo en el contexto de reducción de la brecha salarial de género de los cuarenta, los empresarios podían optar por contratar trabajadores hombres con menor costo salarial relativo.



Foto: La Industrial, empresa Campomar

Otra característica a resaltar de este universo de trabajadores es la fuerte presencia de menores de edad. Tratándose de una empresa que demanda en gran parte de trabajo no calificado, el recurso apuntaría también a disminuir los costos.

Tabla III.12

Trabajadores menores en Campomar		
		% del total
1933	230	30,3
1940	305	24,5

Fuente: (AEC) Total de observaciones año 1933: 759; año 1940: 1243

Tabla III.13

Campomar		
Participación de menores por sexo		
	% Hombres	% Mujeres
1933	25,1	37,2

Fuente: (AEC)

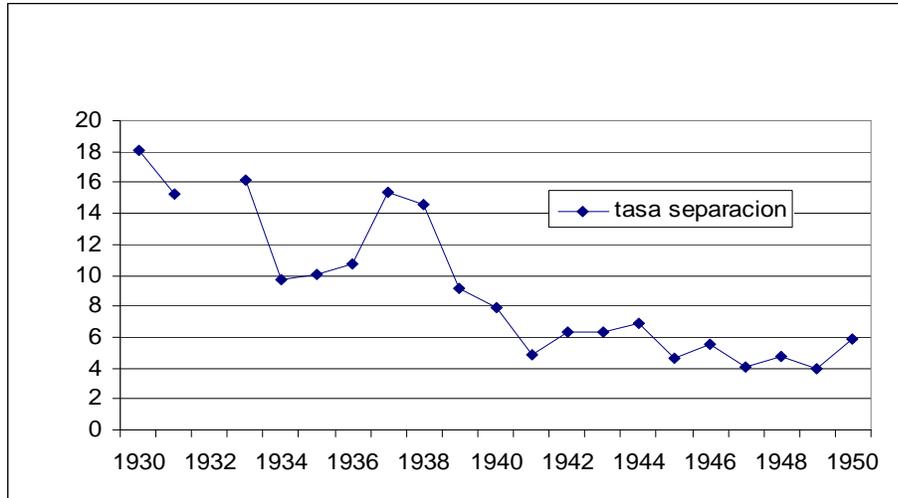
La presencia de menores en la empresa textil está seguramente relacionada con el tipo de trabajo que demanda menor esfuerzo físico. La presencia de mujeres menores de 18 años es superior a la de varones en ese tramo de edad. En este sentido, la empresa desarrollaba estrategias específicas para la captación de mano de obra femenina: en los formularios de ingreso a la planta se preguntaba a los aspirantes sobre la existencia en su familia de mujeres, especialmente menores. Esta misma tendencia se ha constatado en otros estudios de caso, para la ocupación textil en Cataluña (Domínguez Álvarez 2005), la explicación podría estar relacionada a la mayor cantidad de años de estudio de los hombres para ese período.

III.3.2.3. Mercado interno y estabilidad de la fuerza de trabajo

Una de las características de la regulación salarial fordista es la de mantener una estabilidad en la plantilla de trabajadores y establecer lazos de confianza y compromiso con la empresa. Si observamos los resultados que arroja la evolución de la tasa de separación de los trabajadores de Campomar podemos distinguir, al igual que anteriormente en el frigorífico Swift, dos períodos diferenciados. Desde 1937 la tasa comienza a disminuir y a partir de 1941 se estabiliza en niveles muy inferiores a los de la década del treinta, de 18% a 5-6%. En cuanto a los niveles de esta tasa están muy por debajo de los de Swift.

Gráfico III.21

Tasa de separación, planta la Industrial de Campomar, 1930-1950 (en %)



Fuente: (AEC)

En Campomar la antigüedad promedio de los trabajadores era, durante los años comprendidos en esta investigación de 7,44 años, mientras que en Swift era de 3,9 años. Debe tenerse en cuenta que se trata de una base de datos “trunca”, la información sólo cubre parte del período de existencia de la planta de Campomar. Se trata de un promedio casi del doble del registrado en Swift³⁸.

³⁸ Debe tenerse en cuenta que además el período de observación de Campomar, para esta variable, es de 20 años y el de Swift de 44 años.

Tabla III.14

Permanencia en la empresa, 1918-1951		
Empresa Campomar		
Años	HOMBRES	MUJERES
menos de 1	18,8	19,5
1 a 2	14,0	13,8
2 a 3	8,1	7,0
3 a 4	5,6	7,2
4 a 5	5,2	4,5
5 a 10	24,2	22,3
10 a 15	12,6	14,6
15 a 20	8,5	6,5
20 a 30	2,9	2,1
+ de 30		

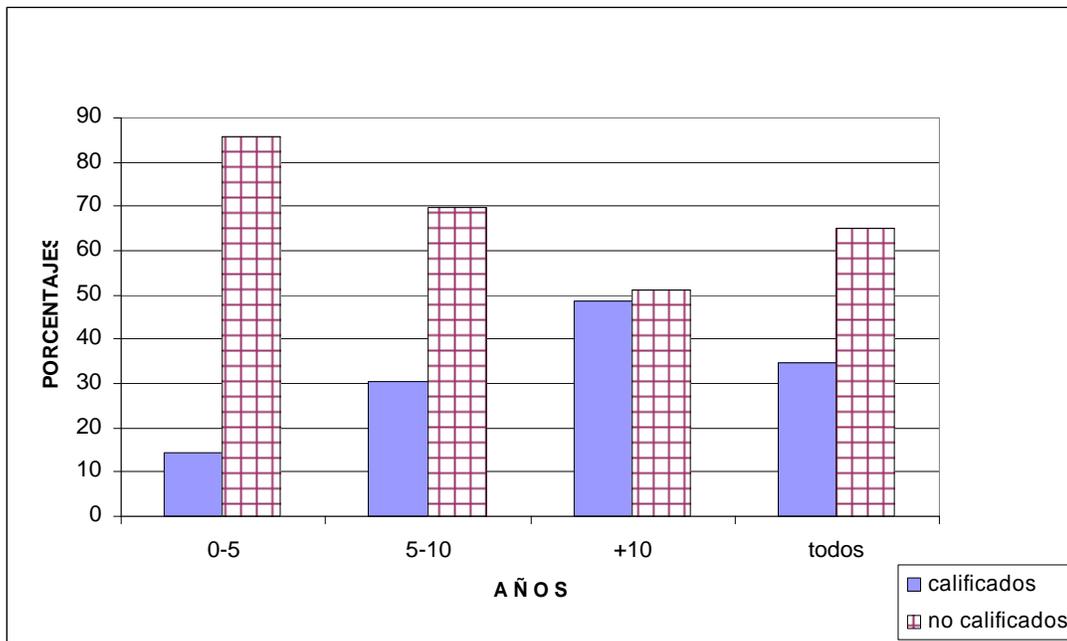
Fuente: (AEC)

No se identifican comportamientos distintos entre hombres y mujeres en cuanto a la duración de los períodos de permanencia dentro de la empresa. La cercanía entre la fábrica y la vivienda, y el tipo de políticas asistencialistas que caracterizaron a esta empresa, tales como la existencia de una guardería, escuela, plaza de deportes y centro de salud, facilitaron la continuidad de las mujeres en la empresa.

Al analizar la permanencia de los trabajadores por tipo de ocupación, los datos de Campomar se comportan de acuerdo a lo esperado, es decir que el promedio de años de permanencia se distribuye de forma muy diferenciada según las ocupaciones.

Gráfico III.22

Antigüedad de los trabajadores según calificación. La Industrial, 1949



Fuente: (AEC)

La tendencia muestra un predominio de los trabajadores no calificados para todo el conjunto de trabajadores, pero ese predominio desciende a medida que aumenta la antigüedad. Este tipo de estructura por antigüedad estaría acorde a las características de la industria textil, en la cual, exceptuando al personal de mantenimiento de la maquinaria, la mayoría de las calificaciones son endógenas a la empresa, vinculadas a la acumulación de aprendizaje y experiencia en el puesto de trabajo.

En el caso de tareas de responsabilidad y supervisión, la empresa seleccionaba a trabajadores con larga 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.

De acuerdo a la clasificación de los sistemas de control de las sociedades, organizaciones y empresas de Whitley (1999) Campomar funcionaba como una empresa con un sistema patriarcal de control. Whitley distingue cuatro sistemas principales: burocrático, a rendimiento, delegado y patriarcal. El burocrático combina reglas formales, división de tareas estricta y fija a lo largo del tiempo, formación dentro de la empresa, bajo nivel de control de los dueños alcanza solamente a algunas grandes empresas, organizadas en forma taylorista o fordista.

El sistema a rendimiento implica reglas explícitas pero menos control sobre la forma de realizar las tareas, supone una sociedad donde se respetan los contratos, admite fuerte sindicalización y permite a las empresas gran flexibilidad en su organización del trabajo. El delegado se corresponde con sociedades con un sistema público de formación de la mano de obra fuerte y sindicatos poderosos y empresas administradas por consejos de accionistas. Los riesgos se comparten con los diferentes actores. Por último el sistema patriarcal prevalecen en sociedades donde la confianza en las reglas es baja, la autoridad paternalista y los negocios dependen de un Estado centralizado.

Este tipo de funcionamiento deja poco espacio para organizaciones más complejas capaces de integrar diferentes niveles de calificaciones y capacidades ya que las empresas abocadas a producciones complejas y tecnológicamente avanzadas necesitan delegar en parte el control. Son empresas por lo general dirigidas por sus dueños y basan su control en una combinación reglas con obligaciones y compromisos informales.

Campomar una empresa dirigida de manera directa por sucesivos dueños de una misma familia, sin reglas de funcionamiento y control del personal explícitas sino con una política de trato directo o delegado en capataces donde la confianza y los compromisos personales predominaban sobre la confianza en el sistema. También la formación de la mano de obra realizada en la empresa y la gran cantidad de trabajadores no calificados apuntan a este tipo de sistema. Los testimonios y documentos (Zibechi 2006:123 y sigs.) señalan el rol jugado por los dueños que ejercían una fuerte influencia entre los trabajadores otorgando favores y sanciones de manera arbitraria y controlando diariamente el funcionamiento de la fábrica. Asimismo la tendencia a privilegiar aspectos como la carrera y el compromiso del trabajador en la empresa más que indicadores concretos de rendimiento se

corresponde con este tipo de sistema. Sin embargo a diferencia del caso clásico de sistema patriarcal, en Campomar existió desde fines de los cuarenta un sindicato fuerte que ejerció presión para lograr mejores salarios y resistir la reducción de trabajo cuando comienzan a sentirse los efectos de la crisis en el sector.

III.4. Conclusiones del Capítulo III

La investigación abarca dos empresas de dos ramas representativas, insertas en una industria manufacturera que si bien se expande a lo largo del período, era débil tanto en términos de Valor Agregado como en generación del empleo en comparación con los sectores de la economía. Se trata de dos ramas de la industria caracterizadas por estar entre las de más temprana inserción en el país, de ser procesadoras de materia prima nacional y dependientes de la importación de bienes de capital³⁹.

En la trayectoria de las empresas estudiadas se evidencian características bien diferenciadas:

En el caso del frigorífico Swift se trata de una empresa que crece al comienzo del período pero ya en la década del treinta se estanca. La producción de la empresa se encuentra fuertemente condicionada por su vínculo con el sector primario, que se articulan mal con un modelo de producción totalmente importado, que incluye la tecnología y la organización del trabajo, y que es disfuncional a las condiciones de inestabilidad de la oferta de materia prima local y de los precios internacionales. Las dificultades de la empresa se reflejan en un estancamiento temprano de la productividad.

La empresa Campomar presenta, en cambio, una dinámica diferente con crecimiento de Valor Agregado de la producción y el número de trabajadores para gran parte del período. Muestra un mayor dinamismo en la evolución de su tecnología y su

³⁹ Nos referimos al sector lanero de la rama textil.

productividad en gran parte del período. Sólo al final del período se constata un estancamiento de la productividad en un contexto de altos costos fijos.

Otra diferencia remarcable entre ambas empresas es su origen que puede determinar diferencias importantes en el tipo de relaciones industriales y laborales que construyen. En el caso de Campomar se trata de una empresa de capitales nacionales con conexión con una empresa del mismo nombre en Argentina pero que se organiza con un importante grado de autonomía. El frigorífico Swift, en cambio, pertenecía a una gran cadena de frigoríficos con plantas en diversos países (Argentina, Australia, USA) cuyo principal objetivo es abastecer al mercado estadounidense. Esta compañía tenía sus propias políticas de relaciones industriales determinadas centralmente (O' Leary 2008) e importaba además de la maquinaria un formato preestablecido de organización de la producción. También las estrategias de ambas empresas difieren ya que Swift por pertenecer a una gran multinacional, luego de los acuerdos de Ottawa, desplace sus inversiones a Australia y Nueva Zelanda, restándole importancia a los frigoríficos en el Río de la Plata.

Desde el punto de vista del tipo de relación salarial que construyen, el análisis los distintos aspectos abordados en la investigación revelan:

a. Cambio técnico y organización del trabajo.

Las dos empresas estudiadas comparten algunas características de su proceso de producción. Ambas basan su organización del trabajo en un modelo taylorista con una secuencia regular, altamente jerarquizada y controlada, que no se altera sustancialmente a lo largo del período. Las incorporaciones de nueva maquinaria están destinadas a aumentar la automatización del proceso de producción reduciendo los tiempos de trabajo pero sin introducir cambios sustanciales en el proceso de trabajo.

En el caso de Campomar, a medida que avanza el proceso de industrialización, la adquisición de nueva maquinaria y la diversificación de la oferta de productos elaborados, se corresponde con un aumento de la división de tareas y el porcentaje de trabajadores calificados. En Swift no hay evidencias claras de una mayor especialización entre los trabajadores por el contrario el aumento de la producción de

conservas intensifica el uso de mano de obra no calificada.

Hacia el final del período, la crisis de ambas empresas y sus dificultades para responder a los cambios de la demanda interna y externa y adaptarse a los cambios tecnológicos que éstos hubieran requerido se evidencian en caídas de la productividad y del producto.

b. Perfil de los trabajadores.

En ambos casos se trata de firmas de gran tamaño, que emplean miles de trabajadores, con un número importante de trabajadores no calificados. Campomar tiende a aumentar su plantilla de trabajadores por la expansión de la producción mientras que Swift mantiene un número que fluctúa anualmente pero sin crecer.

Se trata de dos empresas y ramas con demandas muy diferenciadas respecto del trabajo femenino. Si bien la participación de las mujeres en el frigorífico es muy débil al comienzo del período y crece entre 1920 y 1940, se mantienen diferencias importantes entre las dos empresas, atribuibles probablemente en gran parte a la existencia de puestos de trabajo diferenciados por la segmentación del mercado de trabajo.

La tendencia de la participación femenina a lo largo del período es similar en ambas empresas se incrementa considerablemente durante la crisis de 1930, redundado en una reducción de los costos salariales y se reduce algo en la década de los cuarenta cuando la brecha salarial de género disminuye y se extendería más el modelo de familia dependiente del salario masculino.

También la presencia de menores es más importante en la textil que en el frigorífico. Esto en parte puede atribuirse al tipo de tareas (mayor uso de la fuerza física y peores condiciones de trabajo en el frigorífico) y pero además a la oferta de trabajo de los respectivos entornos de las plantas. La planta de Campomar, tomada como caso en esta investigación, se encontraba en un entorno semirural donde la empresa debía asegurar la oferta de trabajo, incluyendo a varios miembros de la familia.

c. Rotatividad de los trabajadores.

Ambas empresas difieren fuertemente en la estabilidad de su plantilla. En Campomar la antigüedad promedio de los trabajadores es de 7,4 años, mientras que el promedio de Swift es 3, 9 años. Estos datos coinciden con el resto de las características que hemos descrito. Dada el menor nivel de aprendizaje y especialización en el frigorífico la rotación era mayor.

Pero ambas empresas cambian fuertemente sus patrones de *turn over* en la década de los cuarenta con la instauración de nuevas formas de regulación del mercado de trabajo, en una etapa en que los trabajadores adquirieron mayor poder de presión y se incrementan los costos por despido. Estos cambios obedecen a nuevas pautas institucionales que se manejan desde políticas centrales del Estado pero que quizás no se adecuaron a la lógica de las empresas y su organización. Es de destacar que no hay evidencia de un proceso previo a nivel de empresa de estos cambios sino que en los datos analizados la década del cuarenta aparece como un "partidor de aguas".

IV. Salarios, desigualdad y capital humano

El mecanismo por el cual se adquieren las calificaciones y la forma en que estos se reconocidos y jerarquizados a través de sus remuneraciones es uno de los vínculos más importantes entre las instituciones del mercado de trabajo y el desarrollo económico porque repercute directamente en el crecimiento de la productividad y en la distribución, condicionando la mayor parte del ingreso (Rodgers 1991:22-23). La calidad y accesibilidad de las instituciones que forman la mano de obra afecta directamente el empleo y la productividad. Además estas instituciones determinan quién accede a qué tipo de trabajos a través de leyes escritas o informales y es materia de negociación de los diversos actores. De manera más indirecta la educación influye en las actitudes y las percepciones de los trabajadores y en sus decisiones por ejemplo se ha comprobado su efecto en la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado.

Entre 1900-1960 en Uruguay se producen importantes cambios en el sistema de retribuciones a los trabajadores. En este capítulo se indagará en la relación entre la evolución de la estructura salarial, el cambio técnico y los cambios institucionales que tienen lugar durante el período. Se periodiza y dimensiona con abundante evidencia empírica la caída de la desigualdad entre trabajadores que ya había sido analizada en investigaciones anteriores (Camou 2001; Bértola 2005) pero además se discute la influencia de diferentes factores en este proceso.

La idea del sector de asalariados industriales como un conjunto homogéneo de obreros que mantenían los primeros estudios sobre el proceso de industrialización se ha ido matizando en la medida al avanza el conocimiento sobre las condiciones de trabajo, los salarios, las diferencias de calificación entre las distintas ocupaciones, etc. Las diferencias salariales entre trabajadores experimentaron cambios a lo largo del proceso de desarrollo económico, que respondieron principalmente a las condiciones del mercado de trabajo, a los cambios en la demanda de calificaciones y al volumen y elasticidad de la oferta de capital humano (Kaelble & Thomas 1991).

Para Van Zanden (2009), los salarios relativos son, para períodos con poca

información estadística, una fuente crucial de información sobre la estructura de la economía y el nivel de desarrollo. Este autor encuentra evidencias, comparando entre distintos países de Europa y Asia de la correlación entre la caída del *Skill Premium* (ingresos por calificación) y el crecimiento económico en el largo plazo, tomando en cuenta el sector de la construcción que no experimenta cambios importantes en los niveles de demanda de trabajadores calificados. El bajo nivel de *Skill Premium* se considera reflejo del buen funcionamiento de las instituciones de formación de capital humano, variable clave del crecimiento.

El debate actual sobre el aumento de las desigualdades salariales de los últimos 20 o 30 años, ha puesto énfasis en otros aspectos. Las conclusiones no son unánimes. Mientras que para algunos autores la globalización es el factor explicativo fundamental de este proceso, otros destacan el rol que juegan las fuerzas domésticas, especialmente el cambio tecnológico con aumento de demanda relativa de trabajo calificado. La historia del mercado de trabajo aparece como un campo de prueba ideal para estudiar la evolución de la oferta y la demanda de trabajadores con diferentes niveles de calificaciones y su impacto en la dispersión salarial. Desde el lado de la demanda las distintas etapas del proceso de industrialización con desarrollo de diferentes sectores de la industria y cambios en la tecnología empleada permiten estudiar su incidencia en la demanda de trabajadores calificados y en los salarios. Asimismo desde el lado de la oferta los procesos de modernización y expansión del Estado y del sistema de formación de trabajadores determinan cambios en las calificaciones de los trabajadores.

Williamson (1996) sostiene que durante la primera globalización entre 1870 y 1914, el incremento del comercio y las migraciones masivas de trabajadores mayoritariamente no calificados de Europa hacia América redujeron la oferta de éstos en su lugar de origen mientras la acrecentó en el Nuevo Mundo donde eran escasos, provocando un descenso de la inequidad en Europa y un aumento en América y otros países receptores de migrantes. Luego durante el período 1914-1960 la disminución del intercambio comercial y de las migraciones revirtió este proceso.

Otros autores (Wood 1998; Anderson 2001) subrayan el efecto del cambio tecnológico en el aumento de la demanda de trabajo calificado como factor explicativo de las desigualdades salariales. Anderson compara diferencias

salariales entre trabajadores calificados y no calificados en el Viejo y Nuevo Mundo entre 1870 y 1970, tomando varios países y diferentes ramas de la industria y concluyendo que si bien no hay una única explicación durante la primera globalización sí creció la demanda de trabajo calificado como consecuencia del cambio tecnológico tanto en Europa como en América que derivó en aumento de los salarios de los trabajadores calificados. Mientras tanto la disminución de la dispersión salarial durante la primera Guerra Mundial en todos los países fue consecuencia de un aumento de la demanda de trabajadores no calificados y de cambios intra industriales en el empleo. La caída del *Skill Premium* entre 1930 y 1950 se explicaría también por aumento relativo de la demanda de no calificados y un aumento sustantivo de la oferta relativa de trabajadores calificados.

(Goldin & Katz 2008) relacionan la disminución de la brecha salarial en Estados Unidos en las primeras décadas del siglo XX con factores predominantemente de oferta: el incremento relativo del número de trabajadores educados y una demanda más estable de trabajadores calificados. Los autores identifican dos fases en la inequidad: de 1915 a 1950 el *college wage premium*⁴⁰ cae de manera drástica y entre 1950 y 1980 se incrementa rápidamente. Factores como la inmigración con su efecto de aumento de la oferta de trabajadores no calificados y los cambios en las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir en la explicación de distintos sub períodos pero en el largo plazo la mayoría de las variaciones pueden ser entendidas como efectos de oferta y demanda.

Betrán y Pons(2003) argumentan en la necesidad de incluir otras variables explicativas, además de la globalización, para explicar la evolución de las diferencias salariales durante la Primera Globalización. Utilizan un modelo que incorpora los efectos de la globalización, los cambios en la demanda y factores institucionales como el peso de los movimientos obreros.

El sistema de remuneraciones es entendido en el marco de las teorías institucionalistas y regulacionistas como un sistema complejo de relaciones que

⁴⁰ Diferencia entre el promedio del salario del profesional respecto del promedio del egresado de secundaria.

engloba no solamente el pago y las horas de trabajo sino el compromiso del trabajador, la intensidad y el ritmo de trabajo, su relación a lo largo del tiempo en la empresa, su posición social, la forma en que se evalúan sus capacidades, etc. Todos estos aspectos son objeto de transacción y conflicto que se expresan a través de las remuneraciones (Rodgers 1994). De este amplio debate sobre la relación entre crecimiento, industrialización y desigualdad se desprende que no existe una relación mecánica sino diversas trayectorias históricas y diversos enfoques que hacen necesaria la generación de más evidencia empírica e investigación sobre la temática.

En Uruguay, durante el período 1900-1960 se producen dos fenómenos que podemos constatar: una fuerte disminución de la desigualdad entre trabajadores y una caída del *Skill Premium*. La hipótesis central es que con un débil proceso de cambio tecnológico y crecimiento de la demanda de trabajadores calificados por un lado y un aumento global de la educación pero ineficiente en la formación específica requerida en el mercado de trabajo por el otro, no es posible explicar la evolución de los salarios relativos tomando en cuenta únicamente las fuerzas de oferta y demanda; los cambios en las instituciones del mercado de trabajo son parte imprescindible de este análisis.

Asimismo el análisis a nivel de empresa permite una visión más desagregada de las distintas variables que explican la evolución en las remuneraciones para distintos sectores de trabajadores. Los archivos de empresas permiten seguir la evolución de la empresa y analizar cómo inciden factores tales como la maduración de la fuerza de trabajo en los niveles salariales, los cambios en las políticas de gestión de los recursos humanos, la política de retención o expulsión de la mano de obra femenina y de los menores y su relación con los ciclos económicos y la dinámica de la empresa.

Durante el período comprendido en esta investigación cambia el modelo de crecimiento y la distribución del ingreso se vuelve más equitativa. Esta evolución supone aumentos muy significativos de salarios reales en el sector manufacturero (Bértola et al. 1999; Bértola 2000). En el capítulo se analizan:

1. La evolución de los salarios y de los precios de la canasta básica a lo largo del período que redundan en una mejora global de la calidad de vida de los asalariados.

2. La oferta de trabajadores formados. Siguiendo a Goldin & Katz (2008), se considera el aumento de la oferta de trabajadores calificados como uno factor importante para explicar la disminución de los diferenciales salariales. En este punto se analiza la evolución de la educación en la población en general y entre los trabajadores industriales en el período de estudio.

3. El cambio técnico y su posible efecto sobre el incremento de la demanda de trabajadores calificados y el *Skill Premium*. Se analiza la dispersión salarial entre las ramas de la industria y su relación con la intensidad en el uso del capital y trabajo de la industria.

4. Por último se desarrolla el enfoque micro sobre salarios en las dos empresas textil y frigorífica previamente estudiadas. A partir de estos datos se busca: a) testear la hipótesis de la disminución del *Skill Premium* y su relación con los ciclos económicos y los cambios institucionales, b) a partir de una muestra de trabajadores de estas dos empresas se cuantifica el impacto del capital humano en las diferencias salariales respecto de otros atributos de los trabajadores (sexo, edad, antigüedad en la empresa). Este abordaje permite desagregar de una manera más específica las determinantes de las diferencias salariales y cuantificar la importancia de factores como aprendizaje y educación, regulación salarial, discriminación de género, antigüedad en la empresa y el efecto de la rama industrial en las variaciones de la estructura salarial.

IV.1. Evolución de precios y salarios en el período

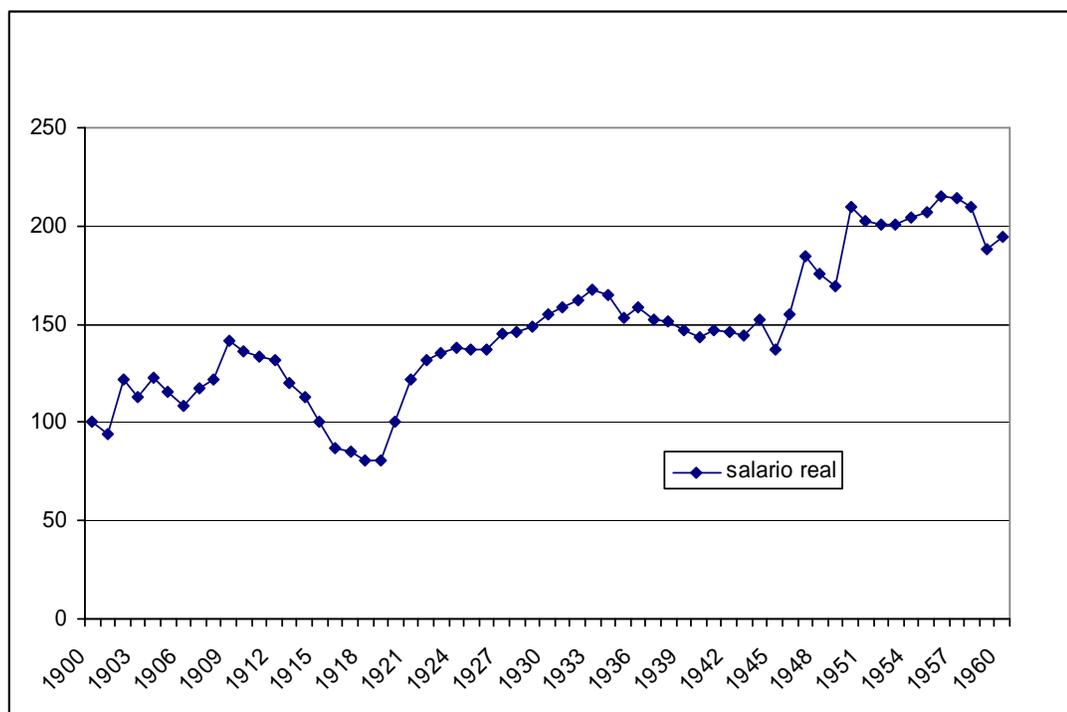
Investigaciones recientes sobre la evolución de la distribución del ingreso en Uruguay dan cuenta de una sociedad que registra niveles de desigualdad crecientes durante la I. Globalización, como gran parte de los países de nuevo asentamiento. A partir de 1910 y hasta 1960 se reduce la desigualdad. Pero a su vez dentro de este período pueden distinguirse claramente dos etapas: hasta 1930, excluyendo el período de la I Guerra Mundial la caída es débil. El período más igualitario sería entre 1930 y 1955. La década del treinta muestra cierta inestabilidad como consecuencia de la crisis.

Pero desde mediados de los cuarenta y hasta mediados de los cincuenta se considera la etapa más igualitaria. La desigualdad se reduce como consecuencia de la disminución de la brecha de ingresos en el agro, pero también fundamentalmente entre los asalariados públicos y, aunque en menor medida, entre los trabajadores industriales. Más adelante, a partir de los setenta, en la segunda globalización, con la instauración de un nuevo patrón productivo basado en la explotación de recursos naturales esta tendencia se revierte y comienza a aumentar la desigualdad (Bértola 2000). Desde otros enfoques que toman en cuenta indicadores de calidad de vida como salud, educación, gasto público se confirma esta evolución. (Camou & Maubrigades 2005; Bértola, Camou et al. 2007).

El aumento de los salarios reales a lo largo del período da cuenta de este proceso. En el primer batllismo (1903-1912) crecen los salarios reales en un contexto de crecimiento del producto, como consecuencia de una mejora de los precios de las exportaciones y la expansión interna de la industria y los servicios. Se trata de un período en que el Estado instrumenta mejoras en las condiciones de trabajo a través de la legislación laboral, como se vio en el capítulo II.

Gráfico IV.1

Uruguay: Evolución de los salarios reales



Fuente: Anexo C, tabla C. 8

Luego sobreviene la crisis entre 1913 y comienzos de la década del 20' que afecta negativamente el poder adquisitivo de los salarios. A lo largo de la década del veinte se da una moderada mejora de los salarios. Pero el cambio más significativo es el que se produce luego de la segunda posguerra (1944-1955): tanto el salario real como el PBI per cápita experimentan el mayor crecimiento del siglo. En un contexto internacional favorable el Estado interviene reasignando recursos entre los distintos sectores de actividad. Al instrumentarse la modalidad colectiva de determinación de los salarios, el salario real promedio se incrementa en aproximadamente un 70 %. Este incremento se debe al aumento de los salarios nominales y también al control de precios sobre los bienes de consumo básico y la vivienda, instrumentado por parte del Estado.

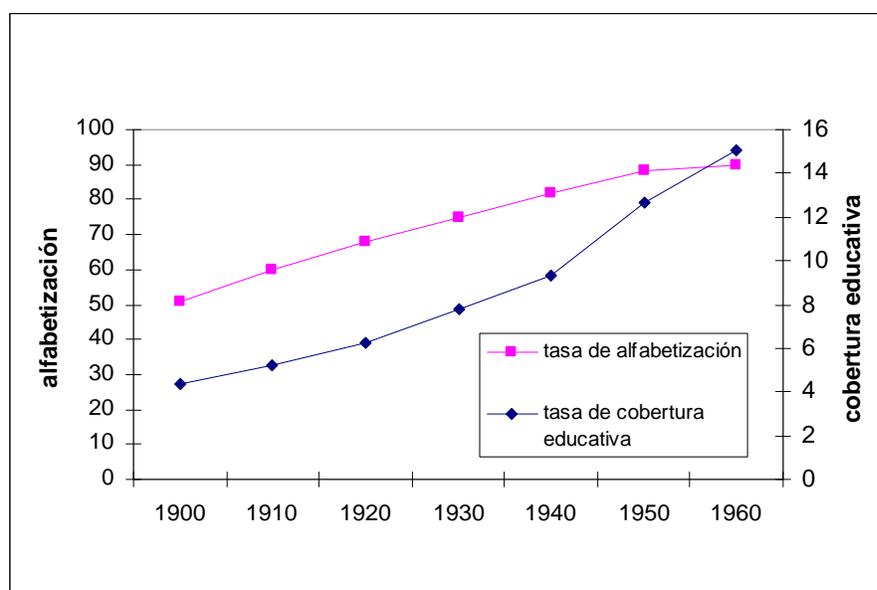
IV.2. La educación en Uruguay durante el período 1900-1960

En este punto en primera instancia se sintetiza la evolución de la educación en Uruguay y se presentan luego algunos datos específicos sobre el nivel educativo de los trabajadores. En línea con Goldin y Katz (2008) considero que el crecimiento en la oferta de trabajadores más formados es uno de los más importantes factores explicativos de la caída de las diferencias salariales a largo del período. Sin embargo, el desfase existente en Uruguay entre la orientación universalista de la educación y la escasez de formación específica de las habilidades requeridas por el sector manufacturero disminuiría el impacto de los incrementos en educación en los salarios.

La expansión de la alfabetización en Uruguay tuvo lugar en la primera mitad del siglo XX. Ya en 1950 se había alcanzado un techo de crecimiento porque el 90 % de la población era alfabetizada.

Gráfico IV.2

Cobertura educativa en Uruguay, 1900-1960 (en %)



Fuente: Anexo C, tabla C.9

Nota: la cobertura educativa comprende tasa de matriculación de enseñanza primaria, secundaria y terciaria sobre población de referencia. La cobertura educativa fue calculada usando los siguientes ponderadores para los diferentes niveles de educación: primaria: 1, secundaria: 1.4 y terciaria

La cobertura educativa creció también a lo largo de todo el período; pero a una tasa menor en las tres primeras décadas y más rápidamente en los 30' y 40'. En las últimas décadas el crecimiento se acelera, coincidiendo con la etapa de mayor caída del *Skill Premium*.

En las últimas décadas cuando ya se había generalizado la alfabetización, el sector que más crece es el de los estudiantes secundarios. En 1910 la tasa de matriculación en la enseñanza secundaria era de 1 % y pasa al 25% en 1960. Algunas medidas que favorecieron esta expansión en el contexto del incremento del gasto en ese rubro, fueron la apertura de liceos departamentales, de una sección femenina y del liceo nocturno dirigido a los trabajadores (Hernández Almeida & Rey Despaux 2009).

Tabla IV.1

Cobertura educativa de la enseñanza secundaria en Uruguay, 1910-1960	
	<i>Secundaria</i>
1910	1,1
1920	2,9
1930	3,8
1940	7,0
1950	15,7
1960	24,9

Fuente: (Bértola & Bertoni 1999) La cobertura educativa de enseñanza secundaria fue definida como el número de estudiantes matriculados en la enseñanza secundaria/ población del grupo de edad correspondiente.

No se dispone de información sistemática sobre la matrícula de estudiantes en la educación técnica, pero se presume que ésta sólo tuvo un efecto débil en la ocupación industrial (Bralich). En 1942 se funda la Universidad del Trabajo que ofrecía formación técnica. La mayor dificultad para estimar su impacto en la formación de obreros calificados o técnicos es que no se conoce el número de alumnos según el tipo de cursos que se impartían y gran parte del alumnado realizaba cursos destinados a la economía doméstica. Esta debilidad de la formación técnica uruguaya fue percibida por autores contemporáneos como uno de los problemas del proceso de industrialización:

Los problemas de la formación profesional, en consecuencia, no se plantean en el nivel medio; las dificultades surgen cuando se trata de obreros altamente especializados y en la formación de capataces y supervisores industriales. En ese sector sería deseable un elevado grado de cooperación entre la enseñanza industrial, realizada por la Universidad del Trabajo y la enseñanza superior y técnica a cargo de la Universidad.(Wonsever 1959:22-23)

Hacia el final del período observado la información diferenciada de los niveles educativos de obreros y empleados revela una importante disminución del analfabetismo. Éste era importante entre los obreros a comienzos del siglo XX pero se reduce drásticamente; entre los empleados ya a comienzos de siglo XX era poco significativo.

Tabla IV.2

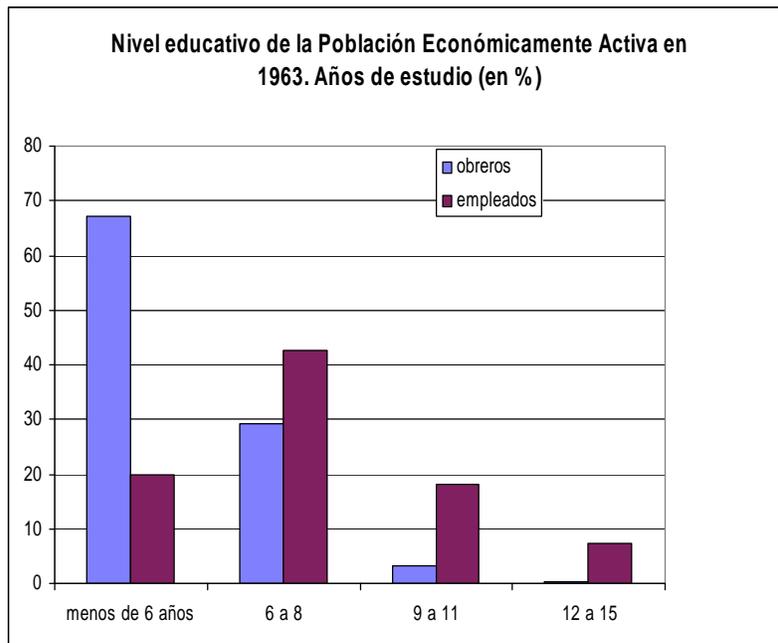
Evolución del porcentaje de alfabetos en la PEA

	obreros	empleados
<i>1908</i>	42,4	90,0
<i>1963</i>	88,1	99,1

Fuente: Censos de Población de 1908 y 1963

Pero en otros niveles educativos la performance de los obreros era mucho menor. En 1963 persistía una importante diferencia en niveles educativos entre obreros y empleados (Ver Tabla IV.2). Los obreros que alcanzaban a completar primaria o iniciar la enseñanza secundaria eran menos de 30 % del total y en el segundo ciclo de la enseñanza secundaria menos de un 1%. Entre los empleados la distribución era bien distinta, alcanzando más del 40% la enseñanza secundaria y cerca del 20 % el segundo ciclo de ésta.

Gráfico IV.3



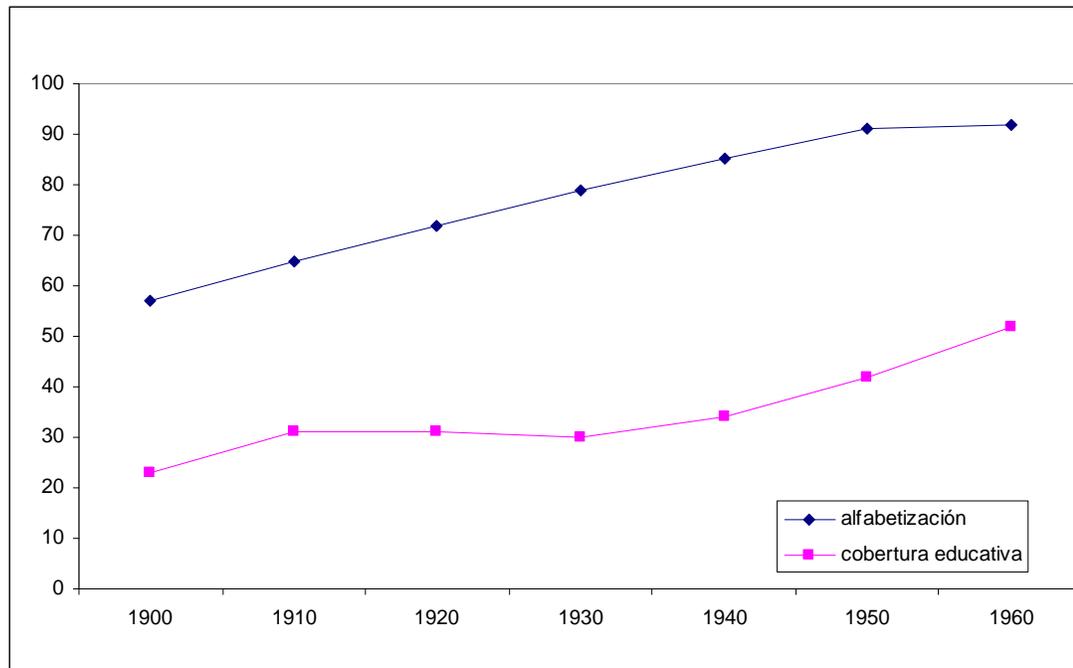
Fuente: (Uruguay.I.N.E.)

Una comparación del desempeño de los indicadores sobre educación de Uruguay con los de Estados Unidos⁴¹, en ese momento el país con mayor cobertura educativa a nivel mundial (Goldin & Katz 2008), muestra un proceso de acercamiento en materia de alfabetización. Al comienzo del período la cobertura educativa en Uruguay estaba muy por debajo de la de Estados Unidos pero en los treinta la tendencia había cambiado y Uruguay comenzaba a acortar la brecha. De todas maneras, al fin del período la tasa uruguaya se encontraba todavía por debajo del 50 % del nivel de Estados Unidos.

⁴¹ Se tomó Estados Unidos para la comparación porque es un país con información disponible y que representa un paradigma de la industrialización durante este período.

Gráfico IV.4

Desempeño uruguayo en perspectiva comparada, 1900-1960 (EEUU=100)



Fuente: (Bértola & Bertoni 1999). 2.

En síntesis, los datos arrojan un crecimiento importante de la educación de la población en general durante el período. Sin embargo, en cuanto a los trabajadores industriales, que son nuestro objeto de estudio, este crecimiento se relativiza porque comprende sobretudo la extensión de la enseñanza secundaria a la que aún al final del período, en 1963, los obreros prácticamente no accedían. Tampoco se constata una extensión importante de la enseñanza técnica que habría sido de mayor relevancia para el desarrollo de calificaciones adecuadas para la industria. Por último en comparación con la cobertura educativa de Estados Unidos, Uruguay se encuentra en una gran desventaja que seguramente influyó en las posibilidades de crecimiento de la industria.

IV.3. Cambio técnico y demanda de trabajo

Dentro del conjunto de factores explicativos sobre la evolución de los diferenciales salariales en el período, interesa testear en qué medida habrían ocurrido cambios en la estructura de la demanda de trabajo calificado en el sector industrial. Dada la escasez de fuentes sobre la calificación de la fuerza de trabajo y sus salarios en la industria, he optado por comparar la evolución de las distintas ramas en cuanto a la intensidad de uso de los factores de producción. La pregunta es si hubo crecimiento de los sectores con mayor demanda de trabajo calificado, o si hubo cambios en la intensidad en el uso de este factor a lo largo del período en los sectores con mayor demanda de trabajo calificado.

Siguiendo la metodología de Timmer (1999), la intensidad en calificación y en capital se mide dividiendo la porción del valor agregado destinada a remuneraciones de los trabajadores del resto que incluye dividendos, ganancias y rentas representa la remuneración del capital. La intensidad en calificación es la remuneración por trabajador, medida como porcentaje de los salarios en el Valor Agregado multiplicada por el valor agregado por trabajador: $((\text{Costos trabajo/VAB}) * \text{VAB/No. de trabajadores})$

La intensidad en el uso de ambos factores se mide con respecto al promedio de la industria manufacturera. La metodología se basa en supuestos fuertes como que los diferenciales salariales entre las ramas expresan distinta intensidad en calificación y que los beneficios obtenidos están en relación directa al capital invertido. Las teorías heterodoxas han desarrollado una amplia gama de explicaciones sobre la forma que adopta la distribución entre salarios y el excedente, y sobre la determinación de los niveles salariales. Señalan dos aspectos centrales para entender estos mecanismos: el peso del poder negociador de los diferentes actores y la idea del salario como pago y no como precio (Sawyer 1989). En esta dirección, tanto para los institucionalistas como para la teoría feminista (Kessler-Harris 1990), el nivel salarial se asocia fundamentalmente al status de la función desempeñada. Por esta razón la forma en que se adquieren y se retribuyen las calificaciones se relaciona con las características del proceso de trabajo y del mercado de trabajo en un determinado lugar y etapa

histórica y no obedecen a leyes universales y mecánicas (Barceló 1998). La calificación sería en realidad una categoría social muy determinada también por las características y la calidad de las instituciones relacionadas con la educación y la formación. Estos aspectos no se ven reflejados en estos datos pero ante la inexistencia de otro tipo de información, esta comparación entre las ramas de la industria revela algunas características del nivel de las retribuciones de los salarios entre éstas. Esta comparación es útil a los efectos de un análisis agregado de la evolución de la demanda de trabajo más calificado o mejor remunerado entre las diferentes ramas. Más adelante, en el análisis micro profundizaremos en otros factores que intervienen en la determinación de los salarios.

Tabla IV.3

Intensidad relativa de factores en los distintos sectores de la industria para años seleccionados.

	Intensidad de calificación			Intensidad de capital		
	1930	1936	1947	1930	1936	1947
Alimentos	0	0	0	--	0	-
Bebidas	++	+	0	++	++	++
Tabaco	--	0	++	++	++	++
Metales	0	-	-	0	0	--
Vehículos	+	++	0	+	--	--
Textiles	-	0	0	0	--	0
Vestimenta	--	-	-	+	++	++
Madera	0	--	+	0	0	0
Imprenta	+	+	0	--	-	--
Cuero	0	-	--	0	0	-
Caucho	0	--	-	++	--	--
Química	+	+	+	++	++	++

Nota: Medido con respecto al promedio de la industria igual a 100: ++ son valores mayores a 125: + entre 110-125: 0 entre 90-110: - entre 75 – 90, -- menos de 75.

Fuente: (Uruguay. Ministerio De Industria & Trabajo 1939; Millot et al. 1973)

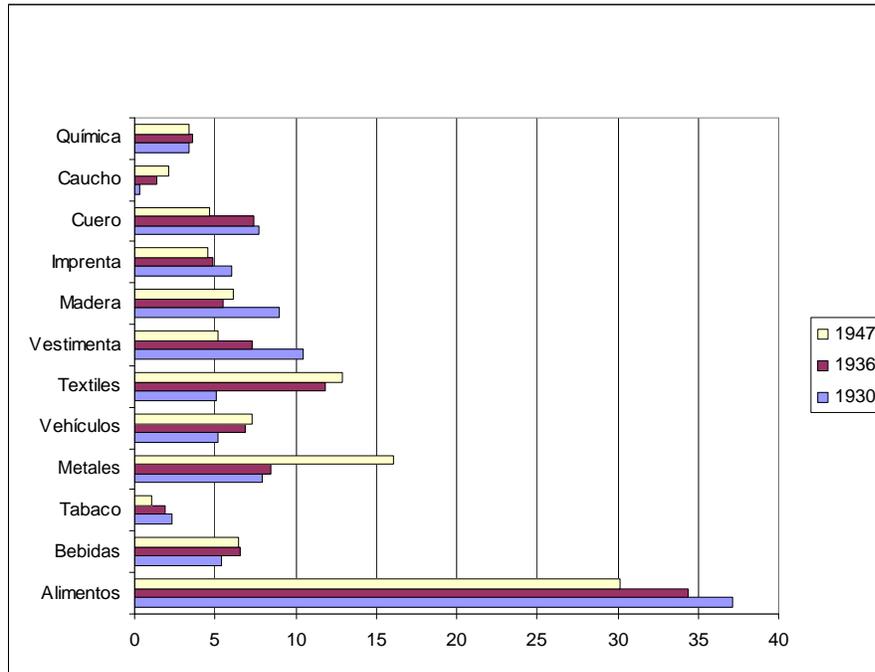
Al igual que en las economías asiáticas que analizara Timmer (1999) en general los sectores intensivos en capital son también intensivos en calificación. En nuestros datos éste es el caso en el sector Tabaco, Química y, en parte del período, Bebidas. La Vestimenta es un caso particular que presenta intensidad en el uso de capital pero muy bajos salarios. El resto de los sectores no son intensivos ni en capital ni en trabajo calificado. Se trata básicamente de sectores de la industria liviana, entre

los que se encuentra el textil y alimentos. Llama la atención la baja intensidad en el uso de factores del sector Metales, que en este período estaba básicamente compuesto por pequeños establecimientos, como fundiciones de cobre y hierro o empresas productoras de agujas, cocinas, materiales de construcción y envases de hojalata.(Bértola 1992).No se constatan cambios significativos en el uso de los factores a lo largo del período. Los sectores intensivos (Tabaco, Productos Químicos y Bebidas) en capital y trabajo calificado son de poco peso en el conjunto de la industria, tanto en la ocupación como en el Valor Agregado de la industria (Ver Gráfico IV.5 y IV.6).

Si bien en el período se producen cambios, disminuyendo el peso del sector Alimentos, que es una industria liviana, en la ocupación aumentan otros sectores que no son de acuerdo a nuestros análisis demandantes de mano de obra calificada, como Textiles y Metales.

Gráfico IV.5

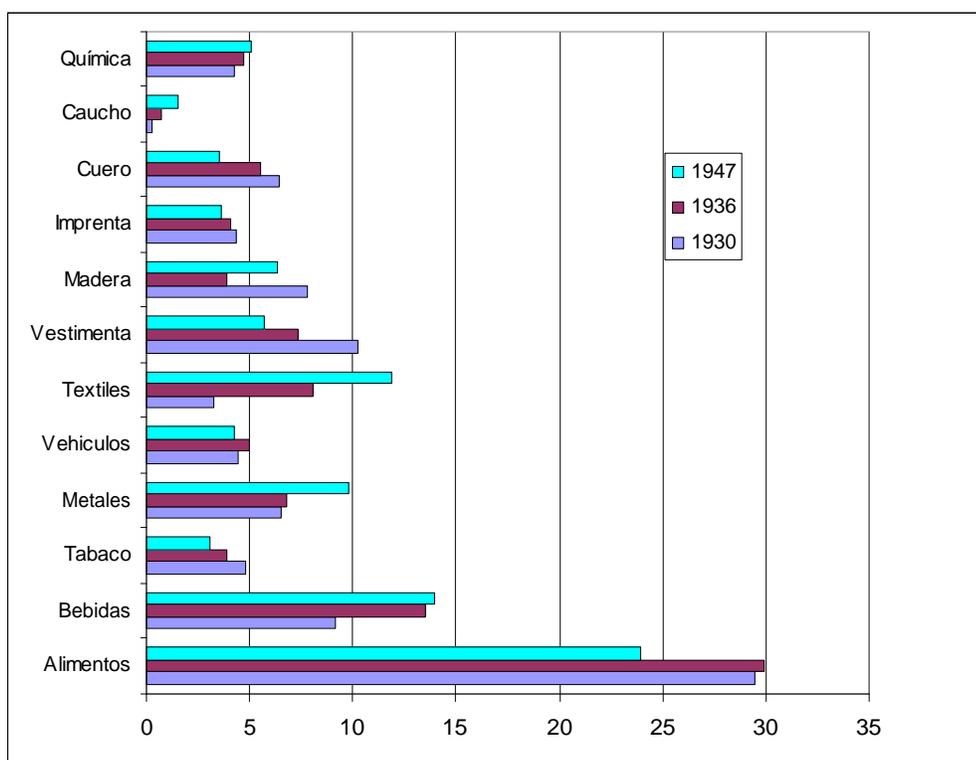
Uruguay: Asalariados industriales por rama, 1930-1947 (en %)



Fuente: Anexo c, tabla C.13

Gráfico IV.6

**Uruguay: participación en el valor agregado de la industria manufacturera,
1930-1947 (%)**



Fuente: Anexo C, tabla C. 13

Los sectores que expanden la ocupación y la participación en el Valor Agregado Bruto de la industria entre 1930 y 1947 son Metales y Textiles (Ver Gráficos IV.5. y IV.6) que no son sectores intensivos en uso de capital y trabajo calificado.

Es importante aclarar que el período abarcado comprende los años para los que se dispone de información sobre salarios y sobre otros indicadores de la industria. Concluyendo, la demanda de trabajo calificado de los distintos sectores de la industria no experimenta entre 1930 y 1947 un incremento significativo, aunque sí existió aumento de la demanda de trabajo no calificado, ya que los rubros que expanden la ocupación no perciben salarios promedio superiores a la media de la industria ni son intensivos en capital.

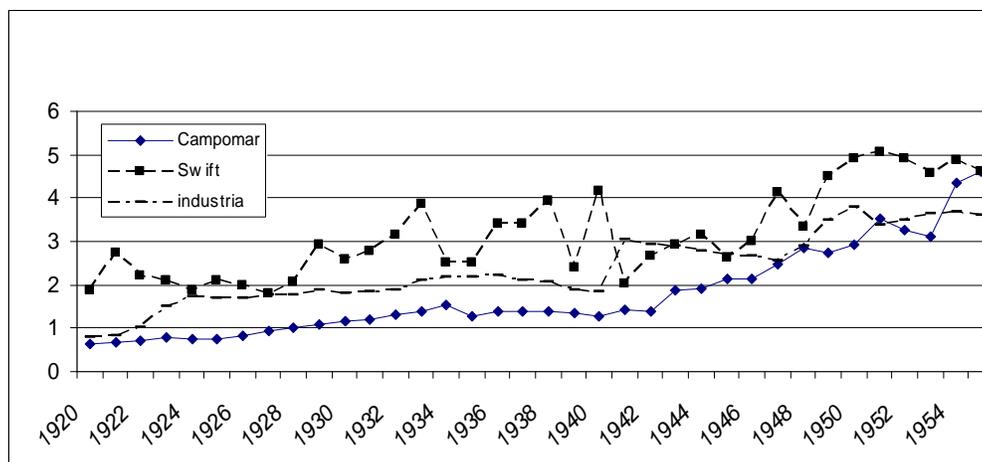
IV.4. Enfoque micro sobre dos empresas

En este punto se analiza la evolución de la dispersión salarial a partir de datos individuales de trabajadores de la empresa textil Campomar y el frigorífico Swift. La relevancia de estas dos empresas en el conjunto de la industria uruguaya en el período de estudio, así como sus trayectorias y las características de las fuentes, han sido presentadas en el capítulo anterior. El objetivo es, en base a una amplia base de datos sobre trabajadores de estas dos empresas, estudiar su evolución durante el período.

En primer lugar se muestra en el Gráfico IV.7 la relación entre los salarios reales promedio de las dos empresas estudiadas y el salario promedio del conjunto de la industria. El salario de Swift supera a lo largo del período el de Campomar y el de la industria en su conjunto. Es importante resaltar que las tres series tienen una tendencia similar, especialmente en la década del cuarenta cuando se introduce la negociación salarial y se registra un alza pronunciada en las tres. La textil Campomar, que tenía el salario inferior, es la que más recupera. Los salarios de Swift también experimentan un aumento significativo y superior al del promedio de la industria. Empresas de gran concentración de personal y con una fuerte organización sindical como Swift y Campomar tuvieron mayor poder de negociación y oportunidad de obtener mayores beneficios. La incidencia del poder negociador de los sindicatos en los logros obtenidos en materia salarial ha sido demostrada en una exhaustiva investigación por Davrieux (1970) que aborda específicamente el caso de la industria frigorífica como un sector con capacidad de movilización.

Gráfico IV.7

Evolución de los salarios reales de la industria, 1920-1955. (Pesos de 1936)



Fuente: Anexo C, tabla C.8 y C.15

IV.4.1. Evolución de la dispersión salarial entre los trabajadores

Se pretende demostrar la disminución de la dispersión global de los salarios entre los trabajadores de estas dos empresas. Esta evolución se relaciona con los ciclos de crecimiento y crisis del período. Un sesgo muy importante de inequidad entre los salarios de los trabajadores son las diferencias de género, que se analizan de forma separada. Tratándose de dos ramas bien diferenciadas y muy representativas de la industria, esta evolución estaría describiendo una tendencia extendida en la industria.

IV.4.1.1. Empresa Campomar

Existe un amplio debate sobre la forma de medir para cuantificar 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.). Esta 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 propone combinar varias medidas como forma de evitar los sesgos de cada una de ellas (Atkinson & Bourguignon 2000).

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 destacar distintas *partes* de la distribución, en función del valor asignado al parámetro arbitrario.⁴² 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 optado 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.

Para la empresa Campomar se cuenta con una amplia base de datos sobre los salarios de todos los obreros de la empresa que permite reconstruir una serie anual de la evolución de las desigualdades salariales con gran confiabilidad (Gráf. IV.8)

Hemos estimado el índice de Gini de los salarios en el período 1918-1951. Este indicador pone en evidencia una primera etapa con oscilaciones, luego de unos años sin información (1926-1929); en 1930 los niveles de desigualdad han caído pero coincidiendo con los años de la crisis mundial en la industria uruguaya, hasta 1935 la

⁴² 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.

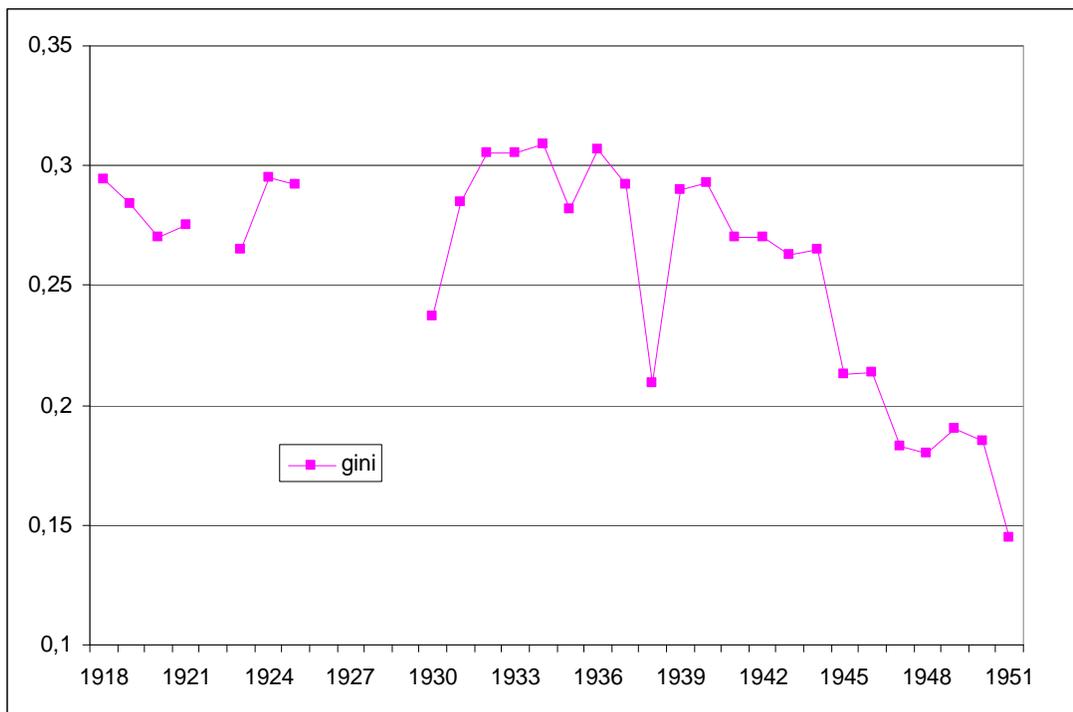
desigualdad aumenta hasta los niveles previos a la crisis. Desde finales de la década del treinta la tendencia es de leve caída y en los cuarenta esta tendencia se profundiza fuertemente.

La regulación de la relación salarial a través de Convenios Colectivos muestra un fuerte impacto en reducir la dispersión salarial entre los trabajadores de la empresa. 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.⁴³

⁴³ 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.

Gráfico IV.8

Desigualdad entre trabajadores de la empresa Campomar, 1918-1951



Fuente: (AEC). No se dispone de datos para los años entre 1925 y 1930.

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.

Tabla IV.4

Evolución de la desigualdad de jornales por ocupación		
Campomar		
Dentro de los grupos de ocupaciones		
	<i>GE (0)</i>	<i>GE (1)</i>
1918	0,105	0,107
1931	0,069	0,061
1951	0,023	0,024
Entre los grupos de ocupaciones		
	<i>GE (0)</i>	<i>GE (1)</i>
1918	0,039	0,041
1931	0,062	0,067
1951	0,014	0,014

Fuente: (AEC)

Los trabajadores de Campomar fueron agrupados en las siguientes categorías: capataz, aprendiz, anudador, empleado, obrero, peón, pinzadora-zurzidora, tejedor, calificado, especializado y sin información.⁴⁴ La desigualdad dentro de los grupos ocupacionales de la empresa es mayor que la desigualdad entre los grupos. Esto puede explicarse por dos factores: 1) la ocupación no es tan relevante para la determinación de los salarios 2) problemas en la clasificación por grupos, quizás por usarse una denominación común para distintos niveles de calificación dentro de un mismo oficio, aspecto que no revelan las fuentes.

La menor desigualdad entre los distintos grupos de ocupación muestra también una estructura poco estratificada entre los diferentes puestos de trabajo. En 1931, bajo los efectos de la crisis, las diferencias salariales entre los grupos aumentan. Los salarios de los trabajadores calificados y especializados aumentan más que el salario medio. Al mismo tiempo se reduce la plantilla entre 1930 y 1934.

No sabemos exactamente cuál fue la estrategia de la empresa, pero la producción disminuye (Camou 2003) y quizás se haya aumentado el ritmo de trabajo de los obreros no calificados. En el conjunto del país la desocupación aumenta fuertemente

⁴⁴ Una detallada descripción de la metodología empleada en Anexo B.

en esta etapa(Jacob), y como al mismo tiempo se produce un estancamiento de los salarios, la oferta de trabajadores no calificado podría haber aumentado. En la década del cuarenta disminuyen fuertemente las desigualdades tanto dentro de los grupos y como entre los grupos.

Tabla IV.5

Evolución de la desigualdad de jornales por sexo			
Campomar			
Dentro de los grupos por sexo			
	<i>GE (0)</i>	<i>GE (1)</i>	
1918	0,112	0,116	
1931	0,100	0,099	
1951	0,032	0,035	
Entre los grupos por sexo			
	<i>GE (0)</i>	<i>GE (1)</i>	
1918	0,032	0,031	
1931	0,030	0,029	
1951	0,004	0,004	

Fuente: (AEC)

La evolución de la desigualdad dentro de los grupos de trabajadores del mismo sexo disminuye de manera importante a lo largo del período como puede observarse en el cuadro IV. 5. Entre las dos primeras observaciones la caída es mínima pero en 1951, luego de la introducción de la negociación colectiva la desigualdad disminuye tanto para las mujeres y hombres entre sí como para las diferencias salariales entre mujeres y hombres. El efecto igualador de los salarios dentro de la empresa se constata en todos los indicadores estimados.

IV.4.1.2. Frigorífico Swift

Para estimar la trayectoria de la desigualdad en Swift he utilizado dos tipos de datos: series anuales de salarios promedio ponderados de las diferentes secciones del

frigorífico y datos salariales individuales, relevados para tres categorías en cuatro años seleccionados. Para la selección de las secciones se utilizaron los siguientes criterios:

- secciones que permanecen a lo largo de todo el período
- secciones con gran cantidad de trabajadores
- secciones correspondientes a distintos niveles de salario y calificación.

Las tres secciones elegidas fueron: apronte de carcasa (nivel más alto de salarios y trabajo que requiere destreza y experiencia), trabajadores del frío (salarios intermedios y condiciones de trabajo más severas) y etiquetado (menor salario dentro del frigorífico, no calificado, con concentración de mujeres). Los resultados de esta estimación de salarios en base a casos individuales muestran una importante disminución de la desigualdad entre trabajadores a lo largo del período. Al igual que en el caso de Campomar, puntualmente en las observaciones de 1931 se constata un incremento de la desigualdad. También en Swift se reduce el personal empleado entre 1930 y 1934. Este aumento de la inequidad entre los trabajadores se corresponde con un período de caída drástica de los volúmenes y precios de la producción, en el contexto de la crisis internacional que afecta fuertemente a la industria en su conjunto y específicamente a la rama frigorífica (Camou & Maubrigades 2006).

Tabla IV.6

Frigorífico Swift, 3 secciones	
Desigualdad entre trabajadores	
Gini	
1924	0,276
1931	0,375
1945	0,260
1952	0,118

Fuente: (AEFS)

Al descomponer la distribución de salarios al interior de las secciones y entre las secciones, utilizando los índices de entropía, podemos concluir que los movimientos de la desigualdad tanto para su aumento en 1931 como para la disminución global del período, están más fuertemente determinados por la evolución de las diferencias entre grupos. La división entre secciones supone diferentes etapas del proceso de producción con diferentes niveles de calificación, mientras que las diferencias al interior de las secciones, en cambio, podrían responder a determinantes que incluyen la calificación, diferencias en atributos como la antigüedad o el pago especial por horas extras realizadas.

Tabla IV.7

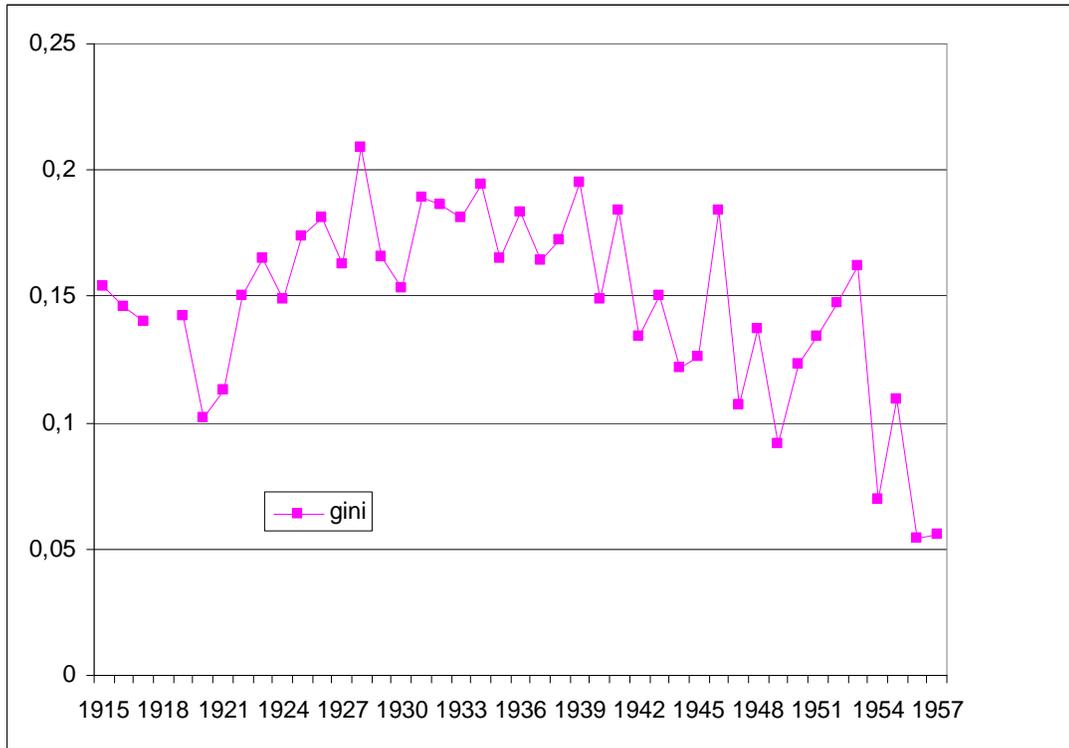
Distribución de ingresos al interior de las secciones		
	GE (0)	GE (1)
1924	0,059	0,071
1931	0,076	0,098
1945	0,047	0,065
1952	0,016	0,013
Distribución de ingresos entre las secciones		
	GE (0)	GE (1)
1924	0,069	0,065
1931	0,151	0,137
1945	0,066	0,069
1952	0,009	0,010

Fuente: (AEFS)

El nivel de desigualdad de la estimación realizada a partir de los salarios promedio de las casi cien secciones en que se distribuye el personal del frigorífico (Gráfico IV.9) es menor que el de los datos individuales. Esto puede explicarse porque se elimina el componente de heterogeneidad que aporta la información sobre salarios al interior de las secciones.

Gráfico IV.9

Desigualdad entre salarios promedio por secciones del Swift, 1915-1957



Fuente: Anexo C, tabla C.17

Ambos indicadores muestran la tendencia a una disminución de la desigualdad.

Los dos tipos de datos evidencian el incremento de la desigualdad en el entorno de los años treinta. Por otra parte permiten corroborar, para la industria de la carne, un descenso de la dispersión salarial entre trabajadores a partir del inicio de la regulación tripartita de los salarios, que se aplica desde 1945. En el caso de Campomar la tendencia es, como en otros indicadores, más estable hasta fines de la década del treinta y luego se produce una reducción de la desigualdad similar a la de Swift. Si tomamos en cuenta los datos individuales en ambos casos el nivel de desigualdad al final del período es similar.

Los salarios reales en las dos empresas se incrementaron levemente al comienzo del período, mostraron una tendencia al estancamiento en la década del treinta y una fuerte alza hacia la mitad de la década del cuarenta, coincidiendo con la evolución de la industria en su conjunto.

En cuanto a las diferencias salariales entre las dos empresas, Swift muestra salarios superiores durante todo el período, lo que compensaría sus peores condiciones de trabajo. Los obreros frigoríficos mantuvieron salarios relativamente altos, respecto de otras ramas de la industria, durante todo el período (Camou & Maubrigades 2004). En 1930 el salario promedio de Campomar representaba el 60% del salario promedio de Swift, la distancia se acorta pero en los 50' seguía existiendo una diferencia del 20 % entre ambas empresas. Este beneficio se contrarrestaba con la mayor inestabilidad en cantidad de horas y jornales trabajados.⁴⁵

Se trata de un sector de la industria donde los trabajadores se hallaban fuertemente organizados. La industria de procesamiento de carne es considerada tradicionalmente en la literatura un sector de alta conflictividad y fuerte poder de presión (Warren 2007; O' Leary 2008). En Uruguay desde su creación los frigoríficos enfrentaron múltiples conflictos y huelgas. Tres de los cuatro frigoríficos existentes estaban concentrados en el mismo barrio, llamado en sus inicios Cosmópolis y luego Villa del Cerro. Esta gran concentración de obreros de la misma rama que compartían en el mismo espacio la vivienda, las actividades productivas y las sociales pudo ser factor que favoreció la organización obrera. Por otra parte la actitud paternalista y asistencialista de la empresa que proveía de diversos servicios a la población como salud, casa cuna, club de football y vivienda para los técnicos, capataces y trabajadores escogidos por la empresa funcionaba también como elemento disuasorio de la actividad sindical (Zibechi 2006). Las primeras huelgas frigoríficas se remontan a comienzos del siglo XX. Los obreros del frigorífico Swift aparecen en las asambleas sindicales previas a la fundación de la central sindical en los años treinta. En 1941 se funda la Federación de la Carne y en 1943 se produce una gran huelga frigorífica por reclamos salariales (Porrini 2005).

⁴⁵ Para todas las comparaciones de salarios se ha utilizado el salario hora.

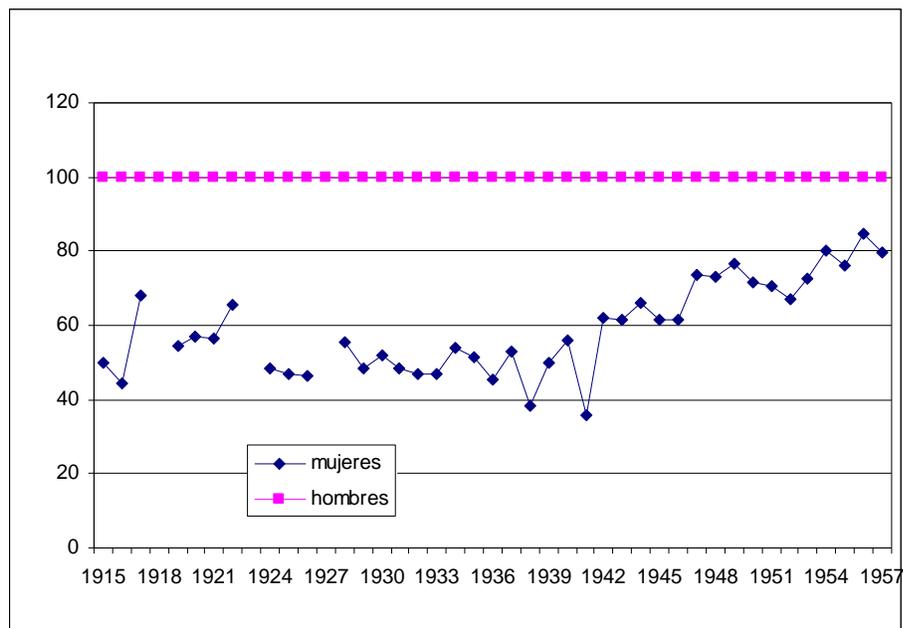
En la desigualdad es un aspecto donde intervienen fuertemente los cambios institucionales y la regulación desde el Estado. Pese a tener estrategias diferentes de evolución de las calificaciones en cada uno de los sectores estudiados, ambos se comportan de manera similar en el período, reduciendo los niveles de desigualdad entre los trabajadores.

IV.4.1.3. Diferencias salariales por género

Esta misma tendencia a la reducción de la desigualdad se percibe al comparar salarios de hombres y mujeres a lo largo del período. La brecha salarial disminuye entre el salario promedio masculino y el femenino. Hasta la instauración de los Consejos de salarios (1943) el salario femenino oscila entre 50 y 60 % del masculino, luego la diferencia se reduce en torno del 20 %.

Gráfico IV.10

Relación salario de mujeres con respecto a hombres en Swift, 1915-1957



Fuente: Anexo C, tabla C.18

Los datos del Swift permiten registrar los años de entrada del personal empleado. Al analizar estos datos de manera separada para hombres, mujeres y menores, podemos constatar una estrategia de la empresa en los años treinta de reducir costos frente a la crisis aumentando la contratación de menores y de mujeres.

Tabla IV.8

Distribución de las entradas a Swift, 1925-1950			
	-18 años	Mujeres	Hombres
1925	9,0	11,5	79,5
1926	12,0	18,7	69,3
1927	14,1	12,0	73,9
1928	17,4	23,9	58,7
1929	12,8	18,2	68,9
1930	9,3	9,3	81,4
1931	5,3	26,3	68,4
1932	0,0	33,3	66,7
1933	25,0	50,0	25,0
1934	23,4	36,4	40,3
1935	13,0	27,3	59,7
1936	14,8	48,1	37,0
1937	19,1	38,3	42,6
1938	3,0	33,3	63,6
1939	13,6	63,6	22,7
1940	7,4	36,8	55,9
1941	3,7	20,4	75,9
1942	2,7	18,9	78,4
1943	3,4	3,4	93,1
1944	9,1	0,0	90,9
1945		0,0	100,0
1946		0,0	100,0
1947		0,0	100,0
1948	1,9	14,3	83,9
1949	2,7	0,0	97,3
1950			100,0

Fuente: (AEFS)

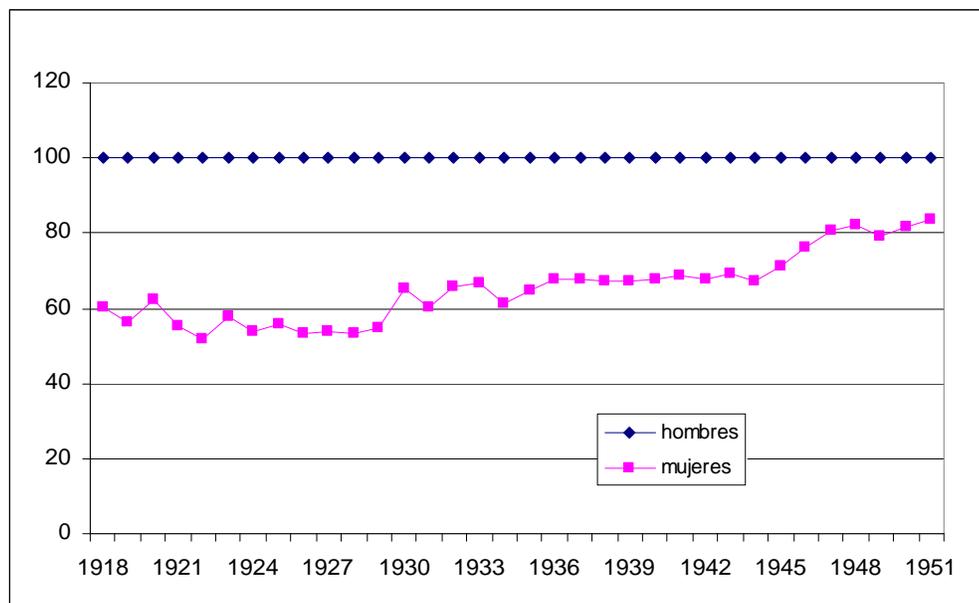
En Campomar se observa un comportamiento similar la reducción de la brecha salarial en ambas empresas y su nivel previo es muy parecido. Los Consejos de salarios jugaron un rol importante en esta reducción de la brecha salarial de género.⁴⁶ Una explicación específica para el caso de Campomar es que se trata de una empresa que expresamente favorecía la contratación de núcleos familiares enteros.

En resumen, las diferencias salariales de género muestran una tendencia similar a las diferencias salariales del conjunto de los trabajadores: aumentan en el período de crisis y disminuyen a partir de la negociación colectiva de los salarios. En cuanto a la participación de las mujeres en las empresas la tendencia es a la inversa: aumenta en las crisis y decrece en el período de negociación y aumento de salarios. Esto indicaría que se mantiene el sesgo discriminatorio con respecto a las mujeres contratándolas más cuánto menor es su costo.

⁴⁶ 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 contra de la 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.

Gráfico IV.11

Relación de salarios de mujeres con respecto a hombres en Campomar, 1922-1951



Fuente: Anexo C, tabla C.18

IV.4.1.4. Skill Premium y otras determinantes⁴⁷

En este punto la pregunta central que se busca responder es cuál fue la contribución de los logros en capital humano en la reducción de la desigualdad entre los trabajadores industriales. Para cuantificar la evolución del *Skill Premium* se procesa evidencia sobre la evolución de los salarios de trabajadores con diferentes niveles de educación de las dos empresas analizadas y del sector público.

El *Skill Premium* se compara, en términos de su poder explicativo, con otros atributos de los trabajadores como género y años de trabajo. El objetivo de esta comparación es acceder a la importancia del cambio tecnológico, las retribuciones al capital humano

⁴⁷ Este punto tiene como antecedente un trabajo anterior en coautoría con Silvana Maubrigades (Camou & Maubrigades 2009) donde se demostraba la caída del *Skill Premium* durante el período 1924-1945

y los factores institucionales formales e informales que intervienen en la formación de los salarios.

IV.4.1.5. Metodología y fuentes

Las fuentes utilizadas fueron los archivos de las empresas y los presupuestos del Estado. La información utilizada de las empresas incluye los salarios y otras características personales de los trabajadores. Para Campomar la información está limitada a nombre, sexo, antigüedad en la empresa⁴⁸, puesto de trabajo y cambios en el período y salarios. Para Swift se dispone además de estos datos de la nacionalidad, edad, alfabetización y año de entrada y de salida de la empresa. A los efectos de este análisis hemos seleccionado los años: 1924, 1931 y 1945. El criterio fue tomar un año por década de las que se tiene informaciones. Por eso se descartó para Swift la década del diez que estaba incompleta, y la del cincuenta porque el frigorífico Swift estaba ya en proceso de desmantelamiento de su planta, ocupando sólo personal de mantenimiento. Era importante, en cambio, incluir la década del veinte en que la industria en su conjunto se encontraba en una etapa de crecimiento y en particular estas dos empresas incrementaron sus niveles de producción.

En el año 1931, si bien la Gran Depresión repercute en Uruguay en forma algo tardía, es esperable captar el efecto negativo de la crisis en los salarios.⁴⁹ En Campomar el año 1931 representa el punto más bajo en el salario promedio de la empresa de esa década, para Swift en cambio el salario continuó cayendo hasta 1935 (Camou & Maubrigades 2004).

⁴⁸ Es necesario señalar que se trata de una base de datos incompleta porque no se dispone de información sobre el período (1905-1918) por lo cual la variable puede no reflejar en algunos individuos la totalidad de su trayectoria dentro de la empresa.

⁴⁹ Las fuentes no permiten tomar un año posterior de esa década.

En la década del cuarenta se introduce, como he mencionado ya, la negociación tripartita de salarios. Si bien la ley de los Consejos de Salarios es de 1943, éstos se definían en consejos por rama que recién comienzan a funcionar en 1945.

La metodología empleada consistió en seleccionar diferentes ocupaciones de acuerdo al nivel de capacitación requerido. Se escogieron para cada empresa dos ocupaciones de trabajadores calificados, una que requiriera una calificación previa (especializados) y otra con un proceso de aprendizaje en el lugar de trabajo de la empresa. Los salarios de los trabajadores calificados y especializados son comparados con el salario de un trabajador no calificado para cada empresa. Las ocupaciones seleccionadas en el frigorífico fueron electricista, trabajadores calificados de la sección matanza y trabajadores no calificados de la sección conservas. Los electricistas eran trabajadores especializados con un proceso de aprendizaje externo. En Uruguay para ser electricista se requería haber cursado la enseñanza primaria y un año de aprendizaje específico, sumando un total de siete años. Nuestros datos no revelan si los electricistas eran egresados de una escuela técnica, pero se asume que tenían una formación equivalente, independientemente de dónde la hubieran adquirido. Es posible que algunos de los electricistas inmigrantes hubieran adquirido esta formación en sus lugares de origen. En nuestros datos el 30 % de los electricistas eran inmigrantes.

Los trabajadores de la “playa” de matanza eran obreros calificados. En esta sección se realizaban varias tareas: se mataba el animal, con la técnica del marronazo; se lo desollaba y deshuesaba y se separaban las partes para las distintas secciones. Estas tareas requerían de destreza y técnica en el manejo del cuchillo y velocidad por el ritmo de la cadena. Inkson and Cammock (1984) estudiaron los cambios que se produjeron en el proceso de de trabajo como consecuencia de la introducción del sistema de cadena en la industria frigorífica de Nueva Zelanda y afirman que:

Nevertheless, the wielding of the knife was still skilled work (though less so than previously) and required several months training for the achievement of real competence. Later, informal job rotation systems and managerial requirements for labour flexibility further increased the butchers' control-through-skill.

Las tres ocupaciones seleccionadas en la empresa textil fueron trabajadores especializados para el mantenimiento de la planta, tejedor y obrero. El grupo de los

trabajadores especializados comprende diferentes ocupaciones como mecánicos, electricistas y los departamentos de albañiles y pintores, purificación de agua, calderas y usinas. Este grupo no era tan numeroso en Campomar como en Swift, por esta razón tomamos al conjunto de trabajadores especializados y no sólo a los electricistas como en el frigorífico. En la industria textil los trabajadores especializados reconocidos como tales eran:

“a. los que posean u obtengan el certificado de la UTU y desempeñan tareas de ese género en el establecimiento

b. o que desempeñan tareas de ese género en forma permanente, tengan o no certificado de UTU.”⁵⁰

El aprendizaje, al igual que para los electricistas, comprendía en total siete años de formación.

Los tejedores eran trabajadores calificados que aprendían su oficio en la empresa. En la regulación de los Consejos de Salarios se estipulaba que el proceso de aprendizaje llevaba como mínimo 250 días de trabajo ⁵¹.

Características de la muestra observada

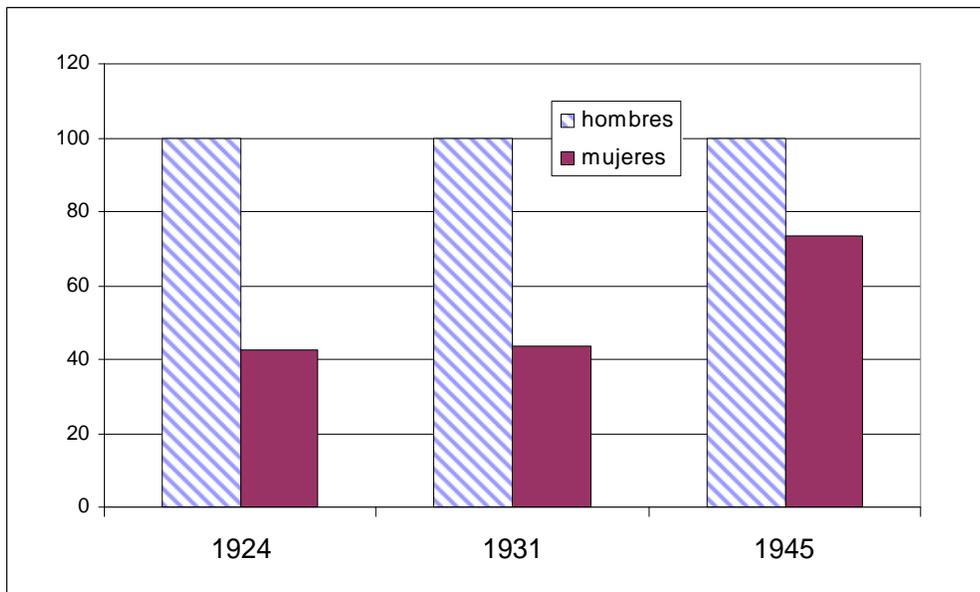
Los trabajadores que hemos escogido incluyen hombres y mujeres. La composición por sexo difiere entre las dos empresas observadas. Como vemos en el Gráfico IV.2, en la textil las mujeres eran, aunque con variaciones anuales, alrededor del 50% del total, mientras que en el frigorífico el porcentaje más alto de mujeres que se registra es de 27% en 1930. En ambos casos las mujeres estaban concentradas en los puestos de trabajo no calificados, por primera vez en la década del cuarenta aparecen algunas mujeres tejedoras.

⁵⁰ REVISTA DE LA UNIÓN INDUSTRIAL URUGUAYA. 1946, May, page 662: *Laudo complementario del Grupo 6-C (Industria textil)*.

⁵¹ *Ibíd*em

Gráfico IV.12

Ocupación por sexo(%)

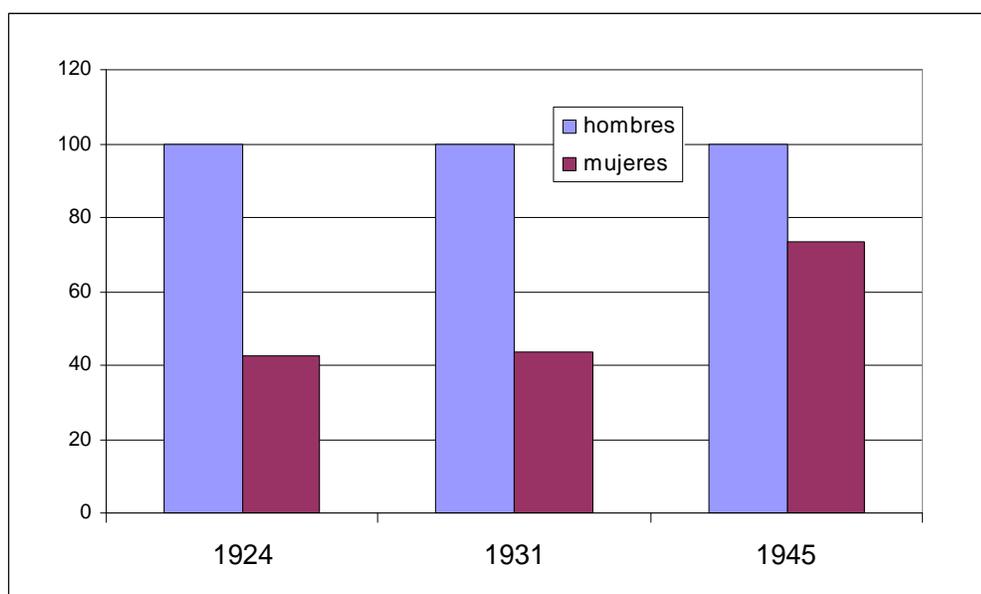


Fuente: (AEFS; AEC)

En la muestra de población que utilizamos para este ejercicio y que comprende solamente las ocupaciones seleccionadas durante todo el primer período, la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo muy alta, mayor incluso que la de la ocupación total de las empresas. Esto se puede explicar en parte porque se tomaron en cuenta los salarios de las categorías calificadas y las no calificadas pero quedaron excluidos salarios de hombres en ocupaciones intermedias que harían bajar el promedio masculino, mientras que las mujeres no estaban representadas en ocupaciones intermedias ni en las calificadas. En la década del cuarenta esta distancia también se acorta, como podemos verlo en el Gráfico IV. 13 mientras que las mujeres de la muestra percibían 40 % del salario masculino en 1924 , en 1945 recibían el 76% en promedio .

Gráfico IV.13

Evolución de los jornales por sexo de la muestra (hombres=100).



Fuente: (AEC; AEFS)

Un aspecto importante a señalar es que la proporción de técnicos y calificados difiere entre las dos empresas. Las plantas frigoríficas eran plantas más intensivas en capital que las textiles, por esta razón tenían más obreros dedicados al mantenimiento de la maquinaria e instalaciones. En ambos casos la participación de los especializados disminuye a lo largo del período. En 1924 ambas empresas estaban recientemente instaladas o, en el caso de Campomar, expandiendo sus instalaciones y funciones, pero luego estas empresas no continuaron con un proceso de inversión y renovación de maquinaria e instalaciones y a ello atribuimos que descienda el número de trabajadores contratados para su mantenimiento.

En cuanto al proceso de producción propiamente dicho las ocupaciones seleccionadas para la muestra tienen pesos distintos en las dos empresas y esto se deriva de características del proceso de producción. La reducción de la proporción de tejedores a lo largo del período, responde como ya se señalara en el capítulo III, a la incorporación de telares automáticos que permitía aumentar el número de telares manejado por un solo tejedor.

Tabla IV.9

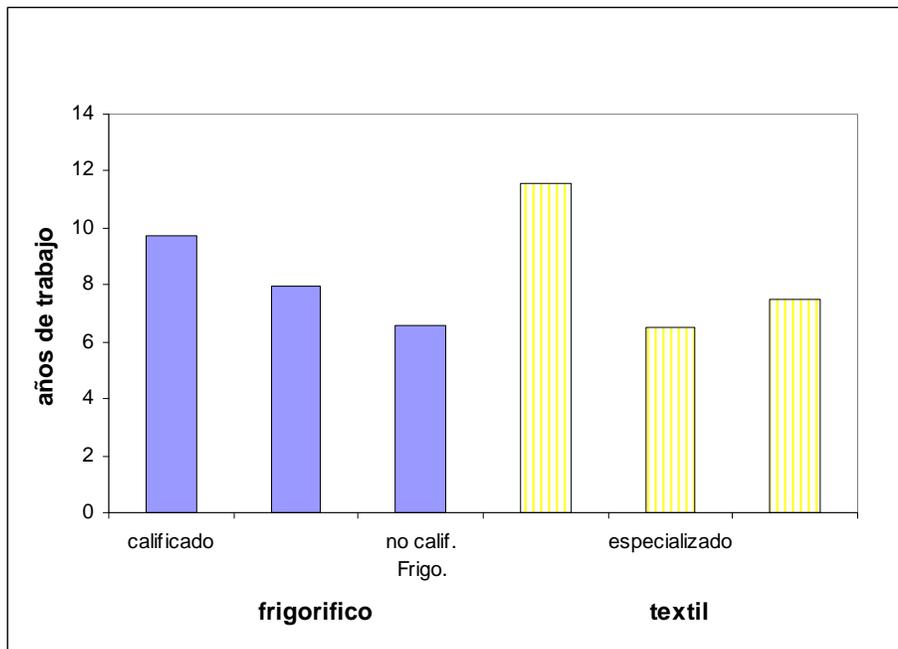
Evolución de la estructura en Swift y Campomar		
Industria frigorífica		
	Especializados	Calificados
	%	%
1924	10.3	2.3
1931	5.9	5.5
1945	4.8	3.5
Industria textil		
	Especializados	Tejedores
1924	2.5	21.7
1931	0.6	13.4
1945	1.8	16.9

Fuente: (AEC; AEFS). A los efectos de esta comparación, tomamos todos los trabajadores especializados de Swift, no sólo los electricistas.

Como ya se ha señalado en el capítulo III, la estabilidad del empleo era mucho más baja en el frigorífico que en el textil. En los dos casos el *turn over* cae fuertemente en la década de los cuarenta. Al observar el empleo en las ocupaciones seleccionadas comprobamos que los trabajadores calificados, que tenían su proceso de aprendizaje a nivel de empresa son los de mayor número de años de trabajo. Los electricistas de Swift y los trabajadores especializados de Campomar, que poseían oficios cuyo saber era transferible a otras empresas, tendían a rotar más que los calificados.

Gráfico IV.14

Años de trabajo según ocupación



Fuente: (AEC; AEFS).

IV.4.1.6. Salarios de la muestra

La muestra de ocupaciones escogidas da cuenta de las diferencias salariales entre trabajadores de diferentes niveles de calificación y de dos ramas de la industria.

Tabla IV.10

Skill Premium de obreros manufactureros por ocupación			
	1924	1931	1945
Industria frigorífica			
calificado	2.2	3.7	2.0
electricista	1.7	1.7	1.5
no calificado frigorífico	1	1	1
Industria textil			
tejedor	2.4	2.4	1.6
especializado	1.9	2.4	1.3
no calificado textil	1	1	1

Fuente: (AEC; AEFS). Las diferencias salariales están expresadas, en ambos casos, respecto al salario del trabajador no calificado.

Como puede verse en el Gráfico IV. 10 la disminución del *Skill Premium* entre 1924 y 1945 es pareja en ambas empresas. En 1924, la distancia salarial entre calificados y no calificados era mayor en la textil que en el frigorífico pero se reduce más a lo largo del período. El año de 1931 es de aumento de la desigualdad en ambos casos. Nuestros resultados confirman una reducción de la desigualdad durante el período que era esperable de acuerdo a resultados de investigaciones anteriores⁵².

En 1924, la estructura salarial en ambas empresas es bastante similar, con niveles importantes de desigualdad entre las distintas ocupaciones. En 1931, en el frigorífico se acentúa considerablemente la desigualdad. La caída de los salarios, en el marco de la recesión de la actividad exportadora de 1929, afecta los salarios de los calificados y los no calificados. En este período, con la planta ya instalada y sin innovaciones importantes en la maquinaria ni en el proceso de trabajo, se reduce la proporción de trabajadores calificados. Los salarios de los calificados, en cambio, aumentan, todo indicaría que se trata de un grupo de trabajadores con gran poder de negociación. En

⁵² Bértola analizó la evolución de las diferencias de ingresos entre empresarios y trabajadores y entre 320 categorías de trabajadores entre 1943 y 1952. A diferencia de nuestros datos que reflejan los salarios efectivos de los trabajadores de las empresas, su fuente son estadísticas agregadas y convenios salariales. Sus resultados muestran una tendencia similar a la reducción de las diferencias salariales por calificación (Bértola 2005).

este mismo sentido se acrecientan las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Mientras tanto, en Campomar, disminuye la brecha salarial entre técnicos y calificados y se mantiene con los no calificados. La transformación más importante del período es la disminución de la brecha salarial en 1945 en todos los niveles. Sin embargo, es interesante señalar que el frigorífico mantiene una tendencia más pronunciada a las desigualdades salariales que Campomar.

El nivel de *Skill Premium* que emerge de estos resultados es muy alto si lo comparamos con el de los empleados públicos de Uruguay durante el mismo período. El tipo de ocupaciones seleccionadas en el Ministerio de Defensa son cercanas a las que hemos estado analizando en la industria frigorífica, sin embargo las diferencias salariales son muy inferiores que las del sector privado. Asimismo la reducción de la brecha en 1944 es poco significativa. Debe tenerse en cuenta que la regulación de los salarios estuvo dirigida exclusivamente al sector privado.

En el Ministerio de Obras Públicas se tomaron otras ocupaciones para dar cuenta de las diferencias en la brecha salarial. (Ver Tabla IV.11) La diferencia salarial entre un profesional y un peón en el Ministerio es aproximadamente la misma que entre un calificado y un no calificado en el frigorífico, lo que supone una estructura salarial mucho más dispersa en la industria privada que en el sector público.

Tabla IV.11

Skill premium de empleados de la Administración Pública. Uruguay			
Ministerio de Defensa			
Servicio de sanidad del Ejército y la Armada			
	1927		1944
Maquinista mecánico	1.4		1.2
Oficial albañil pintor	1.2		1
Oficial carpintero	1.2		1.3
Jardinero	1		1
Ministerio de Obras públicas			
Dirección de ferrocarriles	1927	1937	1944
Agrimensor	3.7	3.5	3.4
Auxiliar de estadística	1.6	1	1.7
Peón	1	1	1

Fuente: (Uruguay. Presupuesto General De Gastos). No se dispone de datos para 1945.

Comparado con el nivel de *Skill Premium* en los países industrializados, el nivel de Uruguay era también alto. Bertán y Pons presentan la relación calificado/ no calificado para diferentes sectores de la industria en Francia, España, Italia y el Reino Unido entre 1870 y 1930. Aún tratándose de un período anterior los niveles eran ya considerablemente menores, para la mayor parte de las ramas observadas en torno a 1.5 y en algunos casos excepcionales aumentaba hasta 2. (Betrán & Pons 2003).

Nuestro análisis revela también la importancia de aspectos más cualitativos que pueden intervenir en la determinación de los salarios y que resultan poco aprehensibles desde un enfoque ortodoxo que interprete capital humano exclusivamente a partir de los años de estudio o categoría ocupacional aislada de otros atributos del trabajador. En las dos empresas, los calificados recibían salarios más altos que los técnicos. Una explicación posible para esta estructura salarial es la esencialidad del rol esencial de estos trabajadores calificados en el proceso de producción. Esencialidad desde el punto de vista de la cadena de producción ya que en el caso de los trabajadores de matanza, éstos eran los encargados de iniciar el

proceso de producción y de su ritmo de trabajo dependía el resto de la cadena de producción. El oficio además estuvo tradicionalmente rodeado de un estatus especial (Horowitz 1997). Lo mismo puede decirse de los tejedores que marcaban su propio ritmo de trabajo, trabajando a destajo con aprendices y anudadores a su cargo. Su trabajo, a diferencia de otros operarios de la planta, sólo se controlaba por la calidad de las telas, sin intervención de los capataces. De ahí el apodo de “príncipes” que recibían en la industria textil uruguaya (Zibechi 2006). Por otra parte, se volvían más imprescindibles en la medida en que los empresarios podían preferir retener a estos trabajadores, para quienes habían financiado los costos de una calificación específica dentro de la empresa.

Los trabajadores de la industria frigorífica tenían escasa movilidad ya que el tipo de experiencia que adquirían estaba muy adscripta a esa actividad (Wonsever 1959). Esta tendencia más acentuada para la industria frigorífica se revela en las diferencias en las retribuciones de trabajadores con formación externa y con adquirida en la empresa.

Para Swift, la información disponible nos permite mejorar el indicador de calificación, agregando educación y aprendizaje en el lugar de trabajo, ya que las fichas de personal contienen la información sobre alfabetización de los trabajadores. En base a esta indicación y a los requerimientos de los cargos seleccionados, hemos construido una escala de años globales de formación para cada trabajador y su correspondiente salario. La escala expresada en años se construye de la siguiente manera:

0 años: analfabeto, no calificado

1 año: analfabeto, calificado (aprendizaje de 1 año en el lugar de trabajo)

3 años: alfabeto, no calificado

4 años: alfabeto, calificado (aprendizaje de 1 año en el lugar de trabajo)

7 años: electricista

Tabla IV.12

Educación y aprendizaje en Swift					
	<i>No.de años</i>	<i>Salario real</i>		<i>No. de años</i>	<i>Salario real</i>
<i>pre 1945</i>	3	1.8	<i>post 1945</i>	0	1.9
<i>pre 1945</i>	0	1.8	<i>post 1945</i>	3	2.1
<i>pre 1945</i>	7	2.3	<i>post 1945</i>	7	3.3
<i>pre 1945</i>	1	3.6	<i>post 1945</i>	4	4.2
<i>pre 1945</i>	4	4.5	<i>post 1945</i>	1	5.8

Fuente: (AEC; AEFS).

Nuestros resultados confirman que la educación formal tiene menos efecto en los salarios que el proceso de aprendizaje específico en la empresa. El rol de la alfabetización en el proceso de industrialización ha sido objeto de debate entre los historiadores económicos. La corriente neoclásica le otorgó poca importancia a la alfabetización de los trabajadores por considerar que, para el tipo de tareas manuales que realizaban los trabajadores de la industria manufacturera temprana, la alfabetización no implicaba un diferencial en la productividad. Mitch (1999) sostiene incluso que el Reino Unido sobreinvierte en educación siendo el impacto de esta inversión menor. Sin embargo otros autores han refutado a partir de evidencia empírica esta tesis. Bessen (2002), por ejemplo, mostró, a partir de archivos de empresas, que los obreros alfabetos podían hacer su trabajo de manera más rápida y más efectiva. Asimismo Reis (2003) encuentra para Lisboa en 1890 que la alfabetización implicaba un diferencial salarial entre los obreros industriales.

Nuestros datos no permiten medir la productividad de los obreros en forma individual. En cuanto a los salarios, la alfabetización en el frigorífico Swift, como puede verse en la Tabla IV.12 no incidía en los niveles salariales. Estas observaciones se refieren a una industria concreta, con características especiales que hemos señalado. El tipo de tareas que se desarrollan se vinculan a la actividad rural y a la destreza física y esto haría menos relevante que en otras ramas un atributo como la alfabetización. También parece importante el argumento de Bessen (2002), en el sentido de que los trabajadores alfabetos pueden ser más productivos que los analfabetos pero menos estables porque tienen más opciones de trabajo. Nuestros datos corroborarían este argumento ya que como se señala en el capítulo III los obreros analfabetos duplicaban en antigüedad a los alfabetos. Podemos suponer

que los trabajadores alfabetos tenían más opciones de trabajo fuera del frigorífico.

IV.4.1.7. El modelo de regresión

Con el propósito de analizar el poder explicativo de diferentes variables en la determinación de los salarios, trabajamos con un modelo de regresión, cuya variable dependiente es el logaritmo del salario real.

Se utilizaron salarios reales para el modelo, de manera de tener una estimación más exacta de la importancia de los cambios institucionales del año 1945 y porque no se pudo tomar para ambas empresas en todos los casos años coincidentes.⁵³

El peso de la antigüedad en la empresa se captura a través de distintas variables: 1) “años de antigüedad”⁵⁴ y la raíz cuadrada de esta misma variable. Es esperable que la primera tenga un coeficiente positivo y la segunda negativo. El supuesto es que los salarios se incrementan con la antigüedad y la experiencia pero llegado un determinado nivel la tasa de aumento sería descendiente. 2) Se agregan dos variables que comparan los años de antigüedad por tramos.

La variable “años de antigüedad 2do tramo” compara el efecto en los salarios de tener entre 2 y 9 años de antigüedad respecto de los salarios de los trabajadores con hasta 1 año de antigüedad. La variable “años de antigüedad 3er tramo” compara el efecto en los salarios de tener más de 10 años de antigüedad respecto de los salarios de los trabajadores con hasta 1 año de antigüedad. Dado que existía colinealidad entre la variable “años de antigüedad” y los niveles de calificación, se optó por la introducción de estas variables dummies de los tramos de antigüedad que capturan ese efecto de manera más clara. Las otras variables son cualitativas e incluyen control

⁵³ Precisamente para 1945 no se disponía de información sobre salarios por ocupación en Campomar y se optó por elegir el año 1949. En una etapa de inestabilidad como la década del cuarenta fue necesario deflactar los salarios nominales.

⁵⁴ Captura los años de trabajo acumulados por cada individuo en el año observado.

por el efecto género, por la regulación de los salarios en 1945, los niveles de calificación y el efecto de la rama.

Los niveles de calificación consideran los salarios de los especializados (engloba electricistas de la rama frigorífica y trabajadores especializados de la textil) y calificados (comprende a los trabajadores formados en las empresas los tejedores y de la sección matanza) respecto de los no calificados de ambas empresas.

La variable que captura la diferencia entre los salarios de estas empresas y el salario medio de la industria correspondiente a ese año, busca aislar el efecto de los cambios institucionales de otros efectos que podrían estar incidiendo en el aumento de los salarios de estas ramas, como por ejemplo un crecimiento de su productividad.

Ya hemos visto que el nivel de *Skill Premium* cae a lo largo del período pero en el modelo nos concentramos en qué tan importante es el efecto de la caída del *Skill Premium* respecto de otras determinantes salariales.

Tabla IV.13

Variable dependiente: Log salarios reales
Observaciones: 1954

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.559486	0.023056	-24.26660	0.0000
Rama	0.503040	0.025258	19.91629	0.0000
Género	0.133479	0.017526	7.615875	0.0000
Calificado	0.465000	0.019294	24.10040	0.0000
Especializado	0.368745	0.045490	8.106015	0.0000
Años de trabajo^2	-0.000781	0.000100	-7.795640	0.0000
Años de trabajo	0.032115	0.002944	10.91031	0.0000
Años de trabajo	0.251332	0.023986	10.47845	0.0000
2tramo				
Años de trabajo	0.562804	0.034798	16.17363	0.0000
3tramo				
Año1945	0.570053	0.024522	23.24630	0.0000
Brecha promedio industria	0.155088	0.017270	8.980142	0.0000
R-squared	0.778386	Mean dependent var	0.628185	
Adjusted R-squared	0.777245	S.D. dependent var	0.697407	
S.E. of regression	0.329154	Akaike info criterion	0.621033	
Sum squared resid	210.5096	Schwarz criterion	0.652433	
Log likelihood	-595.7496	F-statistic	682.4490	
Durbin-Watson stat	0.472393	Prob(F-statistic)	0.000000	

El modelo explica aproximadamente el 78% de la brecha salarial. La parte no explicada se debe probablemente a diferencias salariales dentro de los niveles de calificación. Los resultados del modelo de regresión revelan que los niveles de calificación, como proxy de capital humano, tienen un efecto fuerte en las diferencias salariales:

1. La variable “años de antigüedad” es aparentemente poco significativa, pero debe tenerse en cuenta que el coeficiente obtenido expresa el impacto de un año de trabajo en las variaciones salariales. Otro problema es que la antigüedad y el nivel de calificación están muy correlacionados, como puede verse en el Gráfico IV.14, en general los técnicos y calificados tendían a permanecer más largo tiempo en la empresa. Por esta razón he incluido las variables explicativas por tramos de antigüedad. Estas revelan un fuerte impacto en los salarios. Como era de esperar el tercer tramo tiene un poder explicativo mayor que el segundo, pero ambos reflejan niveles de impacto en los salarios similares a los de la categoría especializado o

calificado.

Este resultado deja entrever un sistema con funcionamiento importante del mercado interno de trabajo en estas empresas pero sin procesos de aprendizaje (Camou 2001). En el caso de estas dos empresas y especialmente en la frigorífica con un proceso de trabajo estancado y casi nula incorporación de maquinaria, sería muy discutible asimilar la mayor duración en los puestos de trabajo con adquisición de experiencia y aprendizaje. Los procesos de “*learning by doing*” a la Arrow (1962) para explicar los incrementos de la productividad implican un modelo que combina incorporación de bienes de capital con aprendizaje. Dentro de esta lógica la mayor estabilidad en los contratos de trabajo contribuiría a incrementar la productividad. Este tipo de mecanismo de remuneraciones era posible en empresas basadas en su fuerte posicionamiento, cuasi monopólico, en sus respectivos mercados, con gran concentración de trabajadores y un importante nivel de protección. Además estas empresas, fuertemente protegidas y en el caso del frigorífico dependientes del mercado internacional, tenían escasos medios para planificar sus estándares de producción y usar indicadores de desempeño en el largo plazo como base del sistema de remuneración. Por lo general tienden a usar más el control directo y el premio a los trabajadores fieles a la empresa (Whitley 1999).

2. La variable de género tiene menos poder explicativo que el esperado por su correlación con los niveles de calificación, dado que la distribución de hombres y mujeres en los niveles de calificación era desigual. Las mujeres se concentraban en las ocupaciones no calificadas por lo tanto hay colinealidad entre género y nivel de calificación.

3. La variable “efecto año 1945” es muy significativa y captura el impacto de los cambios de las institucionales formales del mercado de trabajo, como la introducción de la regulación salarial en los salarios reales.

Las diferencias salariales atribuibles a la rama son considerables dado que los salarios en el frigorífico fueron durante casi todo el período más altos que en el promedio de la industria y en Campomar (Gráfico IV.7). Sin embargo el coeficiente de esta variable es considerablemente menor del que captura los cambios institucionales. Aunque algunos sectores puedan haber logrado mayores beneficios que el resto, el

movimiento al alza de los salarios es generalizado en la industria y respondió a una política central del Estado. Si bien entre 1943 y 1954 existe un crecimiento importante de la productividad de la industria (Bértola 1992:206), los movimientos relativos de los salarios no están vinculados a la productividad de los distintos sectores. De las dos empresas estudiadas, ambas presentan estancamiento de la productividad desde mediados de la década del cuarenta.

IV.5. Conclusiones del capítulo IV

Resumiendo los resultados del análisis sobre el sistema de remuneraciones en la industria uruguaya en base a los archivos de dos grandes empresas podemos concluir que:

1. De un modelo de bajos salarios y alto *Skill Premium* se pasa a lo largo del período a un sistema de remuneraciones con salarios más altos y muchos más equitativo.
2. La educación se expande fuertemente durante el período pero a través de los indicadores disponibles este crecimiento habría tenido un menor impacto entre los obreros que entre el conjunto de la población. El sector de mayor crecimiento es el de educación secundaria, nivel al que no alcanzan la gran mayoría de los obreros industriales. La enseñanza técnica no alcanza una gran cobertura ni está expresamente dirigida a las calificaciones requeridas en la industria.
3. La demanda de trabajo calificado no habría sufrido grandes transformaciones en el período 1930-1947, para el cual disponemos de información exhaustiva sobre la evolución de los salarios. Si bien se producen algunos cambios en el peso de la ocupación de los diferentes ramas de la industria, que denotan avances en el proceso de industrialización, creciendo sectores de mayor valor agregado, descendiendo el peso del sector alimentos a favor de textiles e industria de productos metálicos, estas industrias no emplean un trabajo más remunerado ni son intensivas en capital.
4. El *Skill Premium* decrece a lo largo del período. Este descenso tiene lugar en un contexto de regulación de los salarios que envuelve también un descenso general de las desigualdades salariales entre hombres y mujeres y entre las diferentes ramas. Lo que indicaría que este indicador no está respondiendo únicamente a las fuerzas de oferta y demanda sino que intervienen factores institucionales. Las calificaciones explican en nuestro modelo un 46% para los calificados y un 36% para los especializados de las diferencias salariales.

5. Otro resultado remarcable es el peso que tiene el mercado interno en la determinación de los salarios. Esta variable expresa a nuestro entender un sistema de remuneraciones basado más en la estabilidad de la fuerza de trabajo, que tiende a premiar más la confianza y compromiso con la empresa que el aumento del rendimiento y aprendizaje. Esta estructura estancada de puestos de trabajo es posible en el marco de una organización de la producción que se renueva poco y que goza de una posición dominante en el mercado. Este sistema de jerarquías salariales no relacionadas con la productividad tiene la desventaja de desincentivar la innovación y el aprendizaje.

V. Conclusiones, reflexiones y perspectivas

En esta investigación se planteó como objetivo central analizar el rol jugado por las instituciones del mercado de trabajo en el proceso de industrialización y su crisis que se inicia a mediados de los cincuenta. El período de análisis (1900-1960) ha permitido abarcar diferentes fases de este proceso comprendiendo el pasaje de la industria desde una etapa de crecimiento agroexportador de la economía en su conjunto hacia una etapa en que se ensaya la instrumentación de un modelo económico que modifica las pautas de acumulación. Se otorgan privilegios a la industria manufacturera y se desarrolla el sector público, buscando intensificar el rol del mercado interno en la economía. Dentro de este esquema las relaciones de trabajo se transforman, se buscan alianzas y compromisos entre los actores económicos en la industria y se robustece el consumo de los trabajadores.

La tesis aborda el análisis del funcionamiento de las instituciones formales e informales del mercado de trabajo, basándose en gran medida en fuentes primarias no exploradas hasta el momento. Este es un estudio pionero sobre las instituciones laborales en dos empresas, muy representativas del sector manufacturero tanto por su participación en el Valor Agregado Industrial como en la ocupación.

Uno de los aportes del enfoque micro utilizado en esta investigación estriba en la posibilidad de acceder a la relación entre instituciones formales e informales del mercado de trabajo. Mientras que las instituciones formales son más visibles, y por lo tanto más conocidas, y han contribuido a conformar la visión histórica que se tiene sobre el período, el enfoque desde las empresas aporta otra perspectiva sobre cómo se instrumentaron estos cambios, su alcance y el modo en que interactuaron con las características y el desempeño de cada una de las empresas y las ramas.

Por otra parte esta nueva fuente permite reconstruir aspectos sobre las características de la fuerza de trabajo, los ingresos y la forma que adopta la producción durante el período que, aunque limitada a estas empresas, no se encuentra con esa desagregación y fiabilidad en las fuentes agregadas.

Tal como se plantea en la introducción la tesis pretende aportar en la discusión sobre el rol del trabajo, entendido en un sentido amplio, en el crecimiento, en qué medida los cambios en las instituciones del mercado de trabajo fueron un obstáculo para el desarrollo de las exportaciones y la viabilidad del modelo. La literatura sobre las relaciones industriales es muy abundante pero son escasos los enfoques que relacionan trabajo, crecimiento y desarrollo. Para analizar el impacto que esta evolución de las instituciones del mercado de trabajo tuvieron en el crecimiento es necesario hacer algunas consideraciones previas sobre:

a) las diferentes etapas que se suceden a lo largo del período observado. En el primer período el mercado de trabajo funciona cuasi como un *spot market*, en donde la regulación del mercado de trabajo transcurre en gran parte a través de instituciones no formales. Sus principales características eran: los salarios bajos y sujetos a las variaciones del ciclo económico, la escasa formación de los trabajadores en las empresas, la inestabilidad en la fuerza de trabajo y los altos niveles de desigualdad salarial entre los trabajadores. A partir de 1943 se avanza en la institucionalización formal del mercado de trabajo a través de mecanismos de concertación de los salarios y expansión del salario indirecto y la seguridad social y la intensificación de la legislación laboral.

b) la especificidad de las dos ramas estudiadas en esta investigación. Se trata de dos ramas de la industria temprana que si bien son muy significativas en el conjunto de la industria manufacturera al comienzo del período, pierden peso en las siguientes décadas. Ambas empresas fueron destacadas dentro de su rama y la industria textil en particular fue una de las ramas que mayor crecimiento tiene durante el período estudiado. Pero no se trata de sectores de punta en cuanto a la incorporación de tecnología sino de industrias taylorizadas constituida por etapas de trabajo parcelizadas y repetitivas pero no conectadas a través de un sistema automático de máquinas. A esto se suma que las empresas estudiadas experimentan la crisis de manera prematura respecto de sus ramas y de la industria en su conjunto. También desde el punto de vista de las instituciones del mercado de trabajo es necesario resaltar que éstas se diferencian entre los distintos sectores del sistema productivo y de la fuerza de trabajo. Es posible que otras ramas de la industria manufacturera uruguaya de alta productividad y mayor inversión hayan sido más dinámicas,

realizando procesos de aprendizaje más integrados y eficientes.

c) el alcance de las instituciones del mercado de trabajo. Los cambios en las instituciones del mercado de trabajo que tienen lugar en la década del cuarenta no comprendieron a todos los trabajadores. La negociación salarial solamente abarcaba a los trabajadores de la industria y el comercio pero excluyó a los trabajadores rurales y domésticos. Esto significó que los cambios en las instituciones del mercado de trabajo afectarían sólo a una parte de los trabajadores, mientras que los trabajadores formales de la industria y el comercio gozaban de una cierta protección, esto se compensaba con la situación de exclusión del resto de los trabajadores.

Retomando la pregunta inicial respecto al rol jugado por las instituciones del mercado del trabajo en el crecimiento pueden señalarse diversos aspectos que con matices comparten las empresas analizadas. Estos son:

- 1) La distribución de los ingresos entre los trabajadores que provenía de una estructura muy desigual mejora. Desde el Estado se implementa regulaciones laborales que sientan precedentes en términos de instituciones más democráticas e igualitarias. A partir de éstas se establecen las bases de un movimiento obrero fuerte con poder de negociación. Estas políticas regulatorias del mercado de trabajo institucionalizan la concertación corporativa que modifica las relaciones laborales e interviene en las reglas del intercambio económico.
- 2) Las mujeres se integran al proceso de trabajo pero con salarios muy inferiores a los de los hombres y ocupando posiciones consideradas menos calificadas, especialmente a partir de la década del treinta. Esto las limita en el proceso de aprendizaje. El mayor acceso de las mujeres al empleo en estas empresas coincide con períodos de crisis y más bajos salarios. Su estatus salarial mejora relativamente con las nuevas instituciones laborales de los años cuarenta pero disminuye su participación en las empresas. Futuras investigaciones pueden profundizar en el efecto de esta disminución de la brecha salarial de género en la oferta y demanda de trabajo femenino.
- 3) Las reformas laborales estructuradas a nivel del sector frigorífico y los cambios desde las instituciones informales generados por la propia maduración de las

empresas y de la fuerza de trabajo promovieron una mayor estabilidad laboral

- 4) Desde trayectorias diferentes, ambas empresas derivan en una crisis reflejada en la inexistencia de interacción virtuosa entre productividad e instituciones del mercado de trabajo. Si bien en el caso de la textil se realiza durante la II. Guerra Mundial una diversificación de la producción y se constata una mayor especialización de la fuerza de trabajo, a fines de la década del cuarenta ambas presentan estancamiento de la productividad del trabajo, falta de innovación, rigidez en la organización del trabajo y escasa o inadecuada formación de capital humano. Las características de estas empresas se ajustan a lo que Pérez (1996) define como la pasividad tecnológica de las empresas latinoamericanas durante la sustitución de importaciones. Ésta se refleja entre otros factores en que sólo realizan las fases de fabricación simples, aumentan el volumen de la producción y empleo pero no la productividad.
- 5) Las instituciones formales del mercado de trabajo, es decir la implementación de la legislación laboral y fundamentalmente la negociación salarial, se renovaron y funcionaron mejor, a diferencia de las informales, como la organización del trabajo, la discriminación de género, las vías de acceso a los cargos mejor remunerados, que coexisten tuvieron una gran incidencia en las relaciones de trabajo.
- 6) La determinación negociada de los salarios promueve una mayor equidad pero no se constituye en un mecanismo orientado a promover el aprendizaje y ni a estimular el aumento de la productividad. La estructura de salarios aparece como arbitraria y premiando más el compromiso de los trabajadores con la empresa de manera paternalista que asociada a la formación y al rendimiento. Tampoco los sindicatos y empresarios que se formaron en esa misma lógica pasiva estaban preparados para exigir cambio técnico o modificaciones al proceso de trabajo.
- 7) Los cambios institucionales a lo largo del período son importantes pero se instrumentan en una etapa en que los beneficios derivados de las ventajas comparativas de estos dos sectores estaban en retroceso. Estos cambios no son

parte de una evolución encausada desde las empresas, en un proceso de otorgar mayor participación a los trabajadores, sino que se originan en políticas macro. Como a su vez estas políticas no se complementan con otras destinadas a promover el incremento de la productividad y la capacitación de la mano de obra, terminan resultando en aumento de los costos salariales.

Desde estos resultados concretos y aplicados a dos estudios de caso intentaremos elaborar algunas reflexiones más globales para explicar los problemas y limitaciones que encuentran estas instituciones del mercado de trabajo para interactuar de una manera virtuosa con el crecimiento económico. En su parte sustancial los aspectos señalados a continuación que se corroboran para el caso uruguayo han sido señalados también para otros países latinoamericanos (Boyer 1994):

- a) El poco peso relativo del sector industrial en el conjunto de la economía dificulta la generalización de las instituciones del mercado de trabajo y éstas no llegan a expandirse y establecerse en el largo plazo por los desequilibrios entre los diferentes sectores
- b) El tipo de inserción internacional marca una dependencia de los ciclos de economía internacional que afecta negativamente las distintas ramas de la industria. En nuestro caso, la vulnerabilidad del sector frigorífico es mayor y condiciona fuertemente la actividad de la empresa, pero afecta también a la industria textil fuertemente dependiente de la protección estatal
- c) La dependencia tecnológica que se extiende a todos los sectores de la industria. Se importan los bienes de capital pero además no hay procesos de adecuación ni aprendizaje, lo que se refleja en la rigidez de la organización del trabajo y en la alta capacidad ociosa en el caso de la industria frigorífica
- d) Una determinada configuración de instituciones pueden ser eficientes y promover el crecimiento durante un período de tiempo pero no se puede esperar

que logren el crecimiento de forma ilimitada. Una de las críticas a las políticas de industrialización por sustitución de importaciones en América Latina es precisamente no haber tenido la capacidad de adaptarse a las exigencias en las distintas etapas del desarrollo económico (Thorp 1998)

- e) Se desarrollan instituciones a imitación de las existentes en los países desarrollados pero que no siempre responden a las necesidades al desarrollo local. Las regulaciones del mercado de trabajo surgidas como respuesta a una crisis pueden o no ser compatibles en el largo plazo con el patrón de desarrollo económico lo cual derivaría en un proceso de selección y ajuste entre la regulación económica e institucional.

Finalmente considero esta investigación como una etapa de caracterización de las instituciones del mercado de trabajo en el Uruguay durante el período 1900-1960. Considero que estos resultados podrían enriquecerse a través de la realización de comparaciones internacionales, apuntando a construir tipologías de instituciones del mercado de trabajo y los vínculos entre determinadas configuraciones de instituciones y desarrollo económico.

VI. Bibliografía

Fuentes

ANUARIOS ESTADÍSTICOS Uruguay. Dirección General de Estadística y Censos.

AEC Archivos de empresas. Campomar & Soulas. Museo de la Revolución Industrial

(Especialmente: Balances, libros de Inventarios, Libro de Compras y Ventas de Campomar y Soulas S.A. Planillas de sueldos. Archivo de Personal, Actas de Directorio).

AEFS Archivos de empresas. Frigorífico Swift. Museo de la Revolución Industrial

(Planillas de sueldos. Archivo de Personal)

Prensa: **El Día**

R.N.L.D. Registro Nacional de Leyes y Decretos

URUGUAY. M.I.T Censo Industrial de 1936 1939 Uruguay. Ministerio de Industria y Trabajo. Dirección de Estadística Económica

URUGUAY. PRESUPUESTO GENERAL DE GASTOS

URUGUAY .I.N.E. Censo de población de 1963

Libros y artículos

ACEVEDO, E. (1933-1936.). Anales Históricos del Uruguay. Montevideo

ALVAREZ, J., BÉRTOLA, L., et al. (2007). Introducción. *Primos ricos y empobrecidos: crecimiento, distribución del ingreso e instituciones en Australia. Nueva Zelanda vs Argentina-Uruguay*. J. Alvarez, L. Bértola and G. Porcile. Montevideo, Fin de Siglo.

ALVAREZ, J., BILANCINI, E., et al. (2008). Agricultural Institutions, Industrialization and Growth: the Case of New Zealand and Uruguay in 1870-1940.

ANDERSON, E. (2001). "Globalisation and wage inequalities, 1870-1970." *European Review of Economic History* 5: 91-118.

ANUARIOS ESTADÍSTICOS Uruguay. Dirección General de Estadística y Censos.

ARROW, K. (1962). "The Economic Implications of Learning by Doing." *The Review of Economic Studies* Vol. 29, No. 3 pp. 155-173.

ATKINSON, A. B. & BOURGUIGNON, F., Eds. (2000). *Handbook of Income*

Distribution. Amsterdam, Elsevier.

AZAR, P., BERTINO, M., et al. (2009). ¿De quiénes, para quiénes y para qué? Las finanzas públicas en el Uruguay del siglo XX. Montevideo, Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de la República. Instituto de Economía.

BARCELÓ, A. (1998). Economía Política Radical. Madrid, Editorial Síntesis.

BARRÁN, J. P. & NAHUM, B. (1985). Crisi y radicacilización 1913-1916. (Batlle, los Estancieros y el Imperio Británico). Montevideo.

BERNHARD, G. (1958). Comercio de carnes en el Uruguay. Montevideo, Editorial Aguilera.

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*. Montevideo, Unidad Multidisciplinaria, Facultad de Ciencias Sociales.

BERTINO, M. (1996). La trayectoria del grupo Campomar en la industria textil uruguaya. . *Documento de Trabajo No.30*. Montevideo, Facultad de Ciencias Sociales.

BERTINO, M. (2004). Integración y estructura del capital en la industria textil uruguaya (1930-1960). *Programa de Historia Económica y Social - Facultad de Ciencias Sociales* Montevideo, Universidad de la República. Maestría: 144.

BERTINO, M., BERTONI, R., et al. (2001). La larga marcha hacia un frágil resultado. 1900-1955. *El Uruguay del siglo XX*. Montevideo, Banda Oriental. I: 9-63.

BERTINO, M. & TAJAM, H. (1999). El PBI de Uruguay, 1900-1955. Montevideo, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración / Universidad de la República. Instituto de Economía.

BÉRTOLA, L. An Overview of the Economic History of Uruguay since the 1870s. E. N. Encyclopedia.

BÉRTOLA, L. (1991). La Industria Manufacturera Uruguaya 1913-1961. Un enfoque sectorial de su crecimiento, fluctuaciones y crisis. Montevideo, CIEDUR- Facultad de Ciencias Sociales.

BÉRTOLA, L. (1992). Regulación salarial y modos de desarrollo en el Uruguay Contemporáneo. Proyecto de investigación, Programa de Historia Económica. Facultad de Ciencias Sociales. Udelar.

BÉRTOLA, L. (1998). El PBI de Uruguay 1870-1936 y otras estimaciones, Facultad de Ciencias - UDELAR.

BÉRTOLA, L. (2000). *Income Distribution and the Kuznets Curve: Argentina and Uruguay since the 1870s*. Second LACLIO Conference Stanford University.

BÉRTOLA, L. (2000). "Primer Batllismo: reflexiones sobre el crecimiento, la crisis y la guerra". *Ensayos de Historia Económica: Uruguay en la Región y el Mundo*. L. Bértola and Colaboradores, Trilce. Montevideo.

BÉRTOLA, L. (2000). Salarios, distribución del ingreso y aprendizaje en escenarios de convergencia y divergencia entre el Cono Sur y la economía mundial. *Ensayos de Historia Económica*. L. Bértola. Montevideo, Trilce.

BÉRTOLA, L. (2005). "A 50 años de la Curva de Kuznets: Crecimiento y distribución del ingreso en Uruguay y otras economías de nuevo asentamiento desde 1870." *Investigaciones en Historia Económica* 3: 135-176.

BÉRTOLA, L. (2005). "A 50 de la Curva de Kuznets: crecimiento económico y distribución del ingreso en Uruguay y otros países de nuevo asentamiento desde 1870". *Investigaciones de Historia Económica* No.3.

BÉRTOLA, L. & BERTONI, R. (1999). Educación y Aprendizaje: su contribución a la definición de Escenarios de Convergencia y Divergencia. *DT 46*. Montevideo, Unidad Multidisciplinaria, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República O. del Uruguay.

BÉRTOLA, L., CALICCHIO, L., et al. (1999). Southern Cone Real Wages Compared: a Purchasing Power Parity Approach to Convergence and Divergence Trends, 1870-1996. *Documento de Trabajo No.44.*, Unidad Multidisciplinaria. Facultad de Ciencias Sociales.

BÉRTOLA, L., CALICCHIO, L., et al. (1995). El modelo del Primer Batllismo y su crisis: una reconsideración desde los salarios y el gasto público. .Mimeo. Montevideo, Facultad de Ciencias Sociales.

BÉRTOLA, L., CAMOU, M., et al. (2007). Human Development and Inequality in the 20th Century: the Mercosur Countries in a comparative perspective.

BERTOLA, L. & WILLEBALD, H. (2008). "Uneven Development Paths among Settler Societies, 1870-2000". *Documentos de Trabajo en Historia Económica 08-03*. Montevideo, Programa de Historia Económica y Social, Universidad de la República.

BERTONI, R. (2004). *Innovación débil e industrialización frágil. Uruguay (1900-1960)*. ¿Prometeo encadenado? Ciencia, tecnología, sociedad e industria. Historia y presente en el Uruguay y la región Montevideo, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Departamento de Historia del Uruguay. .

BESSEN, J. (2002). The Skills of the Unskilled in the American Industrial Revolution. *Research on Innovation Working Paper*. Boston, Research on Innovation; Boston University - School of Law.

BETRÁN, C. & PONS, M. (2003). *Skilled and Unskilled Labour Wage Differentials and Economic Integration, 1870-1930*. 5th European Historical Economics Society conference, Madrid.

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

BOYER, R. (1994). Do Labour Institutions matter for Economic Development? A "Regulation" Approach for the OECD, Latin America and an Extension for Asian. *Workers, institutions and economic growth in Asia*. G. Rodgers. Ginebra, International Institut for Labour Studies: 25-112.

BOYER, R. (1995). The Contemporary Transformations of the Japanese Wage Labor Nexus In Historical Retrospect and some International Comparisons. París, CEPREMAP, CNRS, E.H.E.S.S.

BRALICH, J. "Enseñanza técnica." www.rau.edu.uy/uruguay/cultura/histoweb.htm.

BRAVERMAN, H. (1983). Trabajo y fuerza de trabajo. *El mercado de trabajo : teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*. Madrid, Alianza: 129-140.

BUHELLI, M. (1958). Estructura de la producción industrial en el Uruguay. *Aspectos de la industrialización en el Uruguay*. F. d. C. E. . Universidad de la República. Montevideo, Wonssewer, I. et al: 85-144.

BUXEDAS, M. (1983). La industria frigorífica en el Río de la Plata, 1959-77). Montevideo, Clacso.

CALICCHIO, L. (1996). Salarios y Costo de Vida en el Río de la Plata, 1900-1930. *DT*, 33. U. M. F. d. C. Sociales, Unidad Multidisciplinaria. Facultad de Ciencias Sociales.

CÁMARA DE REPRESENTANTES Diario de Sesiones No. 10368; 17/03/1941

CAMOU, M. (1996). Salarios y costo de vida en el Río de la Plata, 1880-1907. *DT* 28. Montevideo, FCS.

CAMOU, M. & MAUBRIGADES, S. (2006). El desafío de la productividad en la industria "tradicional" uruguaya. *Trabajo e Historia en el Uruguay. Investigaciones recientes*. M. Camou and R. Porrini. Montevideo, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación y Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República.

CAMOU, M. M. (1997). Volumen y características demográficas de la inmigración española. *Españoles en el Uruguay* C. Zubillaga. Montevideo, Universidad de la República. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación: 53-92.

CAMOU, M. M. (2001). "Industrialización y trabajo: un enfoque de la relación salarial desde una empresa textil, 1922- 1949". . *Programa de Historia Económica y Social. Unidad Multidisciplinaria*, Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR. Tesis de maestría.

CAMOU, M. M. (2003). "Desarrollo de la industria textil uruguaya entre la Gran Depresión y la segunda posguerra: coyuntura empresarial y políticas económicas." *Revista de Historia Industrial. Universidad de Barcelona* n° 24: pp. 81-114.

CAMOU, M. M. & MAUBRIGADES, S. (2004). Productividad y salario en la industrialización uruguaya: un estudio comparado de una empresa textil y un frigorífico, 1920-1950. *Psicología y organización del Trabajo V*. Leopold and Martínez. Montevideo, Grupo Editorial Psicolibros, UDELAR: pp.39-60.

CAMOU, M. M. & MAUBRIGADES, S. (2005). "La calidad de vida bajo la lupa: 100 años de evolución de los principales indicadores." *Boletín de Historia Económica* No.4.

CAMOU, M. M. & MAUBRIGADES, S. (2007). "Desigualdades de género en Uruguay en perspectiva histórica." *Boletín de Historia Económica* Año V, No. 6: 35-51.

- CAMOU, M. M. & MAUBRIGADES, S. (2009). *The Gains of Investing in Learning. Uruguay during the Industrialization Process, 1920-1950*. XV International Economic History Congress, Utrecht.
- CAMOU, M. M. & MAUBRIGADES, S. (2010). *The Evolution of Uruguayan Textile Industry A global history of textile workers, 1650-2000*, Ashgate.
- CAMOU, M. M. & MAUBRIGADES, S. (en prensa). *The Evolution of Uruguayan Textile Industry A global history of textile workers, 1650-2000*, Ashgate.
- CÁRDENAS, E., OCAMPO, J., et al. (2001). Introduction. *Industrialization and the State in Latin América: the postwar years*. E. Cárdenas, J. Ocampo and R. Thorp. Oxford, Palgrave.
- CEPAL (1964). *La industria textil en América Latina*. . New York, Naciones Unidas.
- CLARK, C. (1980). *Las condiciones del progreso económico*. . Madrid, Alianza Editorial.
- CURTIS, B. & REVELEY, J. (2001). "The Meat Producers Board and Labour Relations in New Zealand, 1952-1971." *Australian Economic History Review* vol. 41, No.2: 135-158
- CHENERY, H. B. (1960). "Patterns of Industrial Growth." *American Economic Review* 50: 624-654.
- DAVRIEUX, H. (1970). *Salarios y Acción Sindical en el Uruguay. Industria manufacturera - Construcción y Gobierno Central*. Montevideo, FCE y A, Universidad de la República.
- DIAZ ALEJANDRO, C. F. (1970). *Ensayos sobre la historia económica argentina*. Buenos Aires.
- DOMÍNGUEZ ALVAREZ, V. (2005). *Treball femení a la indústria textil llanera de Sabadell durant el segle XX. Departament d'antropologia social i cultural*. Barcelona, Universidad Autónoma de Barcelona. Ph. D.: 404.
- EDWARDS, R. (1983). *Las relaciones sociales de producción de la empresa y la estructura del mercado de trabajo. El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*. Madrid, Alianza Editorial.
- Estatísticas históricas do Brasil: séries econômicas, demográficas e sociais de 1550 a 1988 1990 3
- FAROPPA, L. (1974). *Exposición de Luis Faroppa. Cuatro tesis sobre la situación económica nacional*. Montevideo: 9-28.
- FIELDS, G. (2003). "Communications, Innovation, and Territory: the Production Network of Swift Meat Packing and the Creation of a National US Market." *Journal of Historical Geography* 29,4: 599-617.
- FINCH, H. (1980). *Historia Económica del Uruguay Contemporáneo*. Montevideo

- FINCH, H. (1990). "Redefinición de la utopía en Uruguay: la política de bienestar social posterior a 1940." *Cuadernos del Claeh* No. 52.
- FREGA, A. & TROCHÓN, Y. (1993). "Sindicatos, empresarios y Estado en Uruguay en los años 40. Negociación y confrontación." *Biblos* No.5: 113-128.
- GAHAN, P. & HARCOURT, T. (1998). "Labour Markets, Firms and Institutions: Labour Economics and Industrial Relations " *The Journal of Industrial Relations*(40, No. 4): 508-532.
- GALIANI, S. & GERCHUNOFF, P. (2005). The Labor Market. *A new Economic History of Argentina*. G. Della Paolera and A. M. Taylor. Cambridge: 122-169.
- GARCÍA, J. (1984). *Memorias de un friyero, 1917-1969*. Montevideo, CIPFE.
- GOLDIN, C. & KATZ, L. F. (2008). *The Race between Education and Technology*. Cambridge, Massachusetts y Londres, Harvard University Press.
- GRANT, R., JONES, D., et al. (1929). *The Frozen and Chilled Meat Trade*. Londres, The Gresham Publishing Company Ltd.
- GRANTHAM, G. (1994). *Economic History and the Evolution of Labour Markets. Labour Market Evolution*. G. Grantham and M. MacKinnon. Londres, Routledge: 1-26.
- GUTIÉRREZ JUNQUERA, P. (1993). *El crecimiento de los servicios. Causas, repercusiones y políticas*. Madrid, Alianza Editorial.
- HABER, S. (2005). *Development Strategy or Endogenous Process? The Industrialization of Latin America. Working Paper*. Stanford, Stanford Center for International Development.
- HERNÁNDEZ ALMEIDA, M. & REY DESPAUX, M. J. (2009). *Uruguay-Finlandia: de la época del Acero y la Electricidad a la Sociedad de la Información. Dos trayectorias tecnológicas divergentes. Facultad de Ciencias Económicas y de Administración*. Montevideo, Universidad de la República. Tesis de grado.
- HOROWITZ, R. (1997). "'Where men will not work': Gender, Power, Space and the Sexual Division of Labor in America's Meatpacking Industry, 1890-1990." *Technology and Culture* 38, 1: 187-213.
- INKSON, K. & CAMMOCK, P. (1984). "Labour Process Theory and the Chain System in the New Zeland Meatworkers." *New Zeland Journal of Industrial Relations* 9: 149-160.
- INSTITUTO DE ECONOMÍA (1969). *El proceso económico del Uruguay*. Montevideo, Departamento de Publicaciones. Universidad de la República.
- ISAAC, J. E. (1992). *Performance Related Pay: The Importance of Fairness. Working Paper No. 64*. Melbourne, Centre for Industrial Relations and Labour Studies. University of Melbourne.
- JACOB, R. *Crisis y mercado de trabajo: una aproximación a la problemática de los años*

- veinte y treinta. *Serie de investigaciones No. 16*. Montevideo, Ciedur.
- JACOB, R. (1981). Breve historia de la industria en Uruguay. Montevideo, FCU.
- JACOB, R. (1983). El Uruguay de Terra (1931-1938). Montevideo, EBO.
- JACOBY, S. (1983). "Industrial Labor Mobility in Historical Perspective." *Industrial Relations* 22, No.2: 261-282.
- KAELBLE, H. (1994). Desigualdad y movilidad social en los siglos XIX y XX. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- KAELBLE, H. & THOMAS, M. (1991). Introduction. *Income Distribution in Historical Perspective*. Y. S. Brenner, H. Kaelble and M. Thomas. Cambridge, Cambridge University Press: 1-56.
- KESSLER-HARRIS, A. (1990). A Woman's Wage: Historical Meanings and Social Consequences. Lexington, The University Press of Kentucky.
- KLACZKO, J. (1979). La población económicamente activa del Uruguay en 1908 y su incidencia en el proceso de urbanización. *Serie Documentos de Trabajo*. Ciesu. Montevideo.
- KUZNETS, S. (1971). Economic Growth of Nations: Total Output and Production Structure. Cambridge, Harvard University Press.
- LANZARO, J. L. (1986). Sindicatos y sistema político. Relaciones corporativas en el Uruguay. Montevideo, FCU.
- LANZARO, J. L. (1991). "El sindicalismo en la fase poskeynesiana. Crisis y renovación en el Fin de Siglo." *Cuadernos del Claeh* No.58-59.
- LOBATO, M. (2001). La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970). Buenos Aires, Prometeo Libros.
- LÓPEZ, A. (2004). Una puesta en perspectiva de la industrialización sustitutiva de importaciones: los orígenes estructurales e históricos del rezago de la Argentina. *La economía argentina y sus crisis (1976-2001): visiones institucionales y regulacionistas*
- R. Boyer and J. C. Neffa. Buenos Aires, CEIL-PIETTE, Miño y Dávilas: 349-375.
- MATHIAS, P. & DAVIS, J. A. (1996). The nature of Industrialization. Enterprise and Labour from the Eighteenth Century to the Present. . Oxford, Blackwell.
- MAUBRIGADES, S. (2002). Mujeres en la industria. Un enfoque de género en el mercado. *Programa de Historia Económica y Social. Unidad Multidisciplinaria*. Montevideo, Universidad de la República Tesis de maestría.
- MILLOT, J., SILVA, C., et al. (1973). El desarrollo industrial del Uruguay. De la Crisis de 1929 a la Post-guerra de la Segunda Guerra Mundial. . Montevideo, Departamento de Publicaciones de la Universidad de la República.

- MITCH, D. (1999). The Role of Education and Skill in the British Industrial Revolution. *The British Industrial Revolution: An Economic Perspective*. J. Mokyr. Boulder CO, Westview Press.
- MORAES, I. (2001). Las determinantes tecnológicas e institucionales del desempeño ganadero en el largo plazo, 1870-1970. *Programa de Historia Económica y Social*. Montevideo, Universidad de la República. Tesis de maestría.
- MORAWETZ, D. (1974). "Employment Implications of Industrialisation in Developing Countries: A survey." *The Economic Journal* September: 491-592.
- MUÑOZ DURÁN, R. (1966). El Mercado de Carnes del Río de la Plata. Montevideo, BROU.
- NAHUM, B. (1992). "Los primeros frigoríficos en el Río de la Plata." *Suma* 7(12): pp.81-111.
- NELSON, R. R. (1995). "Recent Evolutionary Theorizing About Economic Change." *Jornal of economic literature* Vol. 33, No.1: 48-90.
- O' LEARY, J. (2008). Employeers and Industrial Relations: in the Australian Meat Processing Industry: an Historical Analysis. *Shool of Organisation and Management. Faculty of Business*, University of New South Wales.
- OWEN, L. (2004). "History of Labor Turnover in the U.S." *EH.Net Encyclopedia* Retrieved <http://eh.net/encyclopedia/article/owen.turnover>.
- PELLEGRINO, A. & GONZALEZ CRAVINO, S. (1995). Atlas Demográfico del Uruguay. Montevideo, Editorial Fin de Siglo.
- PEREIRA, J. J. & TRAJTENBERG, R. (1966). Evolución de la población total y activa en el Uruguay 1908 1957. Montevideo, Universidad de la República. Instituto de Economía.
- PÉREZ, C. (1996). "La modernización industrial en América Latina y la herencia de la sustitución de importaciones." *Comercio exterior* 46, 5: 347-363.
- PETIT, P. (2002). "La noción de productividad, de un régimen de crecimiento a otro." *Noticias de la regulación* No.43: 1-5.
- PORRINI, R. (1998). Estado y trabajadores en Uruguay: un marco jurídico (1930-1940). *Papeles de Trabajo*. Montevideo, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- PORRINI, R. (2003). *Clase obrera, sindicatos y Estado en el Uruguay de la expansión industrial (1936-1947). Algunas conclusiones y nuevos problemas para su investigación*. Terceras Jornadas de Historia Económica, Montevideo.
- PORRINI, R. (2005). La nueva clase trabajadora uruguaya (1940-1950), Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad de la República.
- PORRINI, R. (2005). *Trayectorias laborales, relatos de vida y mundo del trabajo (1940-1950)*. Segundas Jornadas de Historia Regional Comparada, Porto Alegre.

- QUIJANO, C. (1956). "Población activa y Renta Nacional del Uruguay." *Revista de Economía* Año VIII, No.42-43 y 44.
- REIS, J. (2003). Human Capital and Industrialization: the Case of a Late Comer (Portugal 1890). Lisboa, Instituto de Ciências Sociais, Lisbon University.
- RIAL, J. Población y mano de obra en espacios vacíos. El caso de un pequeño país: Uruguay, 1870 1930. *DT 40/82*. Montevideo, CIESU.
- RIAL, J. (1982). Población y mano de obra en espacios vacíos. El caso de un pequeño país: Uruguay, 1870 1930. *DT 40/82*. Montevideo, CIESU.
- RILLA, J. P. (1992). La Mala Cara del Reformismo. Montevideo
- RODGERS, G. (1991). Instituciones laborales y desarrollo económico. *Reestructuración y regulación institucional del mercado de trabajo en América Latina*. Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales Ginebra. Serie de investigación 98.
- RODGERS, G. (1994). Institutional Economics, Development Economics and Labour Economics. *Workers, institutions and economic growth in Asia*. G. Rodgers. Ginebra, International Institution of Labour Studies: 1-24.
- RODRIGUEZ VILLAMIL, S. (1983). El trabajo femenino en Montevideo. 1880-1914. *La mujer en el Uruguay: ayer y hoy*. Grecomu. Montevideo, Ediciones de la Banda Oriental 91-116.
- SAWYER, M. (1989). The Challenge of Radical Political Economy. NuevaYork / Londres.
- SAXONHOUSE, G. & WRIGHT, G. (1984). Two Forms of Cheap Labor in Textile History. *Technique, Spirit and Form in the Making of the Modern Economies*, JAI Press.
- SEOANE, P. (1928). La industria de las carnes en el Uruguay. Montevideo.
- SERRA, J. (1982). "Ciclos e Mudanças Estruturais na Economia Brasileira o Pós-Guerra." *Revista de Economia Política* 2/2, No.6.
- SILVA, E. & TEIXEIRA, A. (2008). "Surveying Structural Change: Seminal Contributions and a Bibliometric Account." *Structural Change and Economic Dynamics* 19: 273-300.
- TAJAM, H. & YAFFÉ, J. (2003). Industria manufacturera y sustitución de importaciones (Uruguay 1911-1930). *DT No. 7/03*. Montevideo, Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Udelar.
- THORP, R. (1998). Progreso, pobreza y exclusión. Una historia económica de América Latina en el siglo XX. New York, BID.
- TIMMER, M. (1999). The Dynamics of Asian Manufacturing. A comparative Perspective, 1963-1993. Eindhoven, Eindhoven University of Technology.
- VAN ARK, B. (1996). Issues in Measurement and International Comparison of

Productivity - An Overview. *Industry Productivity. International Comparison and Measurement Issues*. Paris, OECD Proceedings.

VAN ZANDEN, J. L. (2009). "The Skill Premium and the 'Great Divergence'." *European Review of Economic History* 13(01): 121-153.

VON DER WEID, E. & RODRIGUEZ BASTOS, A. M. (1986). Ofio da meada. Estratégias de Expansão de uma Indústria Textil. Rio de Janeiro, FCRB-CNI.

WARREN, W. (2007). Tied to the Great Packing Machine. The Midwest and Meatpacking. Iowa city, University of Iowa Press.

WHITLEY, R. (1999). "Firms, Institutions and Management Control: the comparative Analysis of Coordination and Control Systems." *Accounting, Organizations and Society* 24: 507-524.

WILLIAMSON, J. (1996). Globalization and Inequality then and now, the late 19th and late 20th Century compared. *NBER WP 5491*.

WILLIAMSON, J. (1998). Real Wages and Relative Factor Prices in the Third World 1820-1940: Latin-America. *Discussion Paper Number 1853*, Harvard Institute of Economic Research.

WONSEVER, I. (1959). Factores determinantes de la industrialización en el Uruguay. *Aspectos de la industrialización en el Uruguay*. Instituto de Teoría y Política Económicas. Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. Montevideo, Publicaciones de la Universidad: 7-42.

WOOD, A. (1998). "Globalisation and the Rise of Labour Market Inequalities." *The Economic Journal* 108: 1463-1482.

WRIGHT, G. (1987). Labour History and Labor Economics. *The Future of Economic History*. A. Field, Kluwer-Nijhoff: pp.313-348.

ZIBECHI, R. (2006). De multitud a clase. Formación y crisis de una comunidad obrera, Juan Lacaze (1905-2005). Montevideo, Ediciones Ideas.

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

VII. Anexos

Anexo A

A.1. Construcción del Valor agregado de la producción de la empresa Campomar

La inexistencia de registros sistemático sobre volúmenes de producción de la empresa, determinó la necesidad de una estimación indirecta de la evolución del volumen físico de Campomar. Esta estimación fue realizada sobre la base de las ventas más las variaciones de las existencias de materia prima, productos semi terminados y productos terminados de la empresa. La opción por esta metodología implicó la construcción de un índice de precios para obtener una serie en valores constantes de la evolución de la producción. Los componentes del índice de precios construido 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 los costos estimados de producción de acuerdo a datos de la empresa.

A.2. Construcción de la composición de los costos en Campomar

La información para el cálculo de costos y beneficios pertenece a 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 permitió 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. Las formas en que fueron calculados y /o estimados los diferentes rubros requieren de algunas aclaraciones previas:

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.

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.

b) La composición de los insumos

Nuestros datos recogen 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. 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 cierto margen de error.

Las variaciones del gasto en compras pueden deberse a variaciones de los volúmenes o de los precios. El volumen de lana adquirido aumenta sustancialmente entre 1942 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. Desde fines de la década del cuarenta el volumen de compras cae, lo que corrobora nuestros datos sobre la caída de la producción en esos años. Se trata de un período en que se produce una importante alza de los precios internacionales y nacionales de la lana.

A.3. Construcción del Valor agregado de la producción del frigorífico Swift

Para estimar el valor agregado de la producción del Swift se utilizó la participación del mismo en la faena total de la industria de la carne⁵⁵ como equivalente a su participación en el valor agregado de la producción de esa industria. La construcción de este indicador está basada en una serie anual del porcentaje de animales bovinos y ovinos faenados por el frigorífico Swift.

Esta estimación presenta debilidades por problemas en la información⁵⁶ y también por el supuesto implícito de que a igual faena igual producto en los diversos establecimientos. Sin embargo, al comparar las series de porcentajes de faena y los porcentajes de volúmenes exportados por frigorífico, para los años 1946-1955 en que disponemos de la información, no se comprueban diferencias sustanciales, por lo que consideramos que nuestra estimación es aceptable.

⁵⁵ Comprende faena para frigoríficos y para consumo de Montevideo e interior.

⁵⁶ Diversas fuentes muestran incongruencias a veces importantes en el número de animales faenados.

La serie del Valor Agregado de la industria de la carne está calculada sobre producción para la exportación y el mercado interno para carne vacuna y ovina y fue deflactada por el índice de precios de las exportaciones.

A.4. Construcción de la productividad en el Swift

Para la construcción de las series de producción tanto en valor como volumen utilizadas en la estimación de la productividad del frigorífico Swift se utilizó el criterio referido en el punto A.3. Es decir, se tomó la participación del Swift en los datos agregados del sector de acuerdo a su participación en la faena total.

Las estimaciones anuales de producción en valor y en volumen de Swift fueron prorrateadas por la cantidad de trabajadores.

Anexo B

B.1. Construcción de las categorías ocupacionales para la empresa Campomar

Para agrupar y clasificar las ocupaciones se utilizó un criterio combinado en base a las siguientes pautas: el tipo de función cumplido por los trabajadores en el proceso de producción, la calificación de la labor y el nivel de jornal percibido.

De modo que se utilizó un criterio de tipo cuantitativo, conjuntamente con uno cualitativo. Para esto último fueron consultadas las siguientes fuentes:

- (Von Der Weid & Rodriguez Bastos 1986)
- Suplemento Especial de El Día acerca de la fábrica La Industrial, 25 de agosto de 1939
- Laudos del Consejo de Salarios, Grupo 6 E, a partir del 1 de enero de 1945, publicado en el Registro Nacional de Leyes y Decretos de la República Oriental del Uruguay
- Entrevista a obreros textiles

La clasificación elaborada comprende las siguientes categorías:

Categoría 1: Capataz, Capataz telar, Capataz zurcidora, Encargado con máquina.

Categoría 2: Aprendiz, Ayudante, Escuela Industrial

Categoría 3: Costurera, Anudador, Varios. Esta categoría está integrada por las ocupaciones que perciben un jornal inferior al recibido por el obrero. Cabe mencionar que “anudador” es una ocupación desempeñada por menores, con un jornal comparativamente bajo.

Categoría 4: Empleado, Cuida niños, Plaza de deportes, Casa huéspedes, Exposición, Visitadora, Ventas, Almacenes. Esta categoría se compone de los empleados que perciben un jornal, ya que el resto del personal administrativo, que cobra un salario mensualmente, se encuentra en otra planilla de trabajadores “mensuales” no analizadas en este trabajo.

Categoría 5: Peinador, Retorcedor, Ovillera, Dobladora, Rings, Tondosa, Empaque, Atador, Conera, Devanadora, Preparación, Canillera, Hilador, Planchador, Repasadora, Obrero, Borradora, Perchas, Cadenera, Piler, Chaponero, Flecós, Triadora, Medidor, Ponchera, Cortador, P. Sucio, Tundidor,

Pasajes, Etiquetas, Ata hilos, Cepillos, M.Fix, Turbina, Saca manchas, Expedición, Decatir, Tubos, Self Acting, Continuas, Self Pdo., Frazadas, Chupadora, Abridor. La categoría 5 incluye un cuantioso número de ocupaciones, cuyo rasgo común es que son tareas que suponen un bajo nivel de calificación.

Categoría 6: Peón, Limpiador, Sereno, Portero, Filtros, Jardines, Prensa, Cancha, Cuadrilla, Cortador filandra. La categoría 6 está integrada por ocupaciones que realizan tareas de servicio. De acuerdo a un análisis realizado sobre la movilidad dentro de la empresa estas ocupaciones posibilitaban ascenso hacia ocupaciones de mayor calificación que los obreros. Particularmente, esto es así en el caso de los “peones”.

Categoría 7: Pinzadora, Revisor pinzado, Tribunales, Zurcidora

Categoría 8: Tejedor. El trabajo del tejedor es a destajo y supone cierto grado de especialización.

Categoría 9: Dibujos, Lisosa, Hervidor, Lavadora, Sodador, Encolador, Apuntador, Arregla peines, Urdidor, Foguista, Jabonero, Azufrado, Tintorería, Rama, Taller, Batanero, Crac, Cardador, Carbonizado, Clasificador, P.Cortes, Pesa tinta, Chardones, Maquinista, Baturero, Mezclas, Aceitador, Fieltradora, Fresador, Secaderos, Otros. Esta categoría corresponde a ocupaciones que suponen el desempeño de una tarea calificada.

Categoría 10: Albañil, Soldador, Pintor, Hojalatero, Mecánico, Herrero, Ajustador, Electricista, Tornero, Usina, Fresador, Carpintero, Cañista, Armador, Armador Hierro, Laboratorio, Medio oficial albañil, Medio oficial cañista, Medio oficial carpintero, Medio oficial tornero, Medio oficial mecánico, Medio oficial herrero, Medio oficial electricista. La categoría 10 reúne a las ocupaciones especializadas en una tarea. Refieren al mantenimiento de la fábrica.

Con el fin de corroborar la validez de la clasificación realizada, se efectuó un análisis de varianza. Éste consiste en la comparación de la varianza entre dos o más grupos de individuos, y en la aplicación de la prueba F para testear si hay diferencias entre ellos. Así, se comparó la varianza existente al interior de cada una de las categorías ocupacionales (intra grupo), con la varianza registrada entre las distintas categorías (inter grupos).

Este análisis se realizó para todos los años de los que se dispone de información (1918-1951). En el caso de los **trabajadores a jornal**, del análisis realizado se desprende que existen diferencias significativas en la media de la variable “jornal”, según los grupos de la variable “ocupación” para todos los años considerados, ya que la varianza registrada entre los grupos es mayor que la varianza intragrupos y que, en consecuencia, el estadístico F es significativo para el 95% de confianza.

B.2.Construcción de la serie de salarios de Campomar y Swift

El salario promedio de Campomar fue calculado sobre los ingresos individuales

líquidos quincenales de los trabajadores fabriles relevados en la base de datos. No incluye a los empleados. Se relevo una quincena por año. Dado que los registros contienen los salarios percibidos y las horas trabajadas, se estimó el salario/hora para todos los casos

El salario promedio en Swift fue construido a partir de los ingresos quincenales del total de trabajadores ocupados en la empresa. Dada la estacionalidad del trabajo en el frigorífico se tomó una observación anual en los meses de zafra (abril o mayo). Al igual que para Campomar el registro incluye salario y horas trabajadas por lo que la estimación de base es la del salario hora.

Tabla C.1

	PEA (*)	POBL TOTAL	PEA / POBL TOTAL	PEA Mujeres (*)	PEA Hombres(*)
1908	380	1.114	34,1	61.598	318.506
1909	399	1.142	35,0	65.605	333.809
1914	445	1.283	34,7	75.752	368.902
1919	485	1.402	34,6	87.187	397.673
1924	544	1.543	35,3	100.093	444.371
1929	629	1.699	37,0	117.481	511.942
1934	694	1.842	37,7	135.125	558.692
1939	757	1.967	38,5	152.422	604.931
1944	822	2.081	39,5	168.618	653.256
1949	862	2.212	39,0	184.886	677.434
1954	900	2.357	38,2	199.292	700.725
1959	922	2.511	36,7	212.407	709.875
1963	923	2.635	35,0	227.609	695.314

(*) Serie con interpolación lineal entre 1908-1963, por estructura de sexo y tramos de edad.

Fuente: Área de Historia Económica, Instituto de Economía

Tabla C.2

Uruguay: Distribución sectorial del empleo, 1908-1963				
	Agro	Industria	Servicios	Total
1908 a)	174569	70556	150498	395623
1930 b)	244323	157000	281677	683000
1954 c)	287530	250323	483000	1020853
1963 d)	186000	286200	490000	962200

Fuente: (Klaczko 1979) con datos del Censo de Población., p.27;1930: Sector I: Censo Agropecuario; Sector II y III (Rial 1982:27);1954: (Quijano 1956);1963: Censo de Población de 1963.

Tabla C.3.Ocupación y Valor Agregado Bruto en la industria frigorífica y textil, 1900-1963

	Ocupación			VAB (miles de pesos de 1936)		
	Industria	Frigoríficos	Textiles	Industria	Frigoríficos	Textiles
1900				28670		47
1901				26120		61
1902				29392		100
1903				31508		214
1904				32230		63
1905				32615	7171	242
1906				32807	6570	217
1907				37665	7883	349
1908	22224		1408	40071	8117	560
1909				39493	7033	898
1910				45170	10113	959
1911				42813	9121	1429
1912				48104	13122	1951
1913				48104	9470	2084
1914				45651	9699	1843
1915				41129	14424	1753
1916				46757	12605	1953
1917				48922	17662	2201
1918				56185	18916	1854
1919	36872		922	51664	16818	2329
1920		8873		52818	11972	2405
1921				53059	12050	1759
1922				62968	12654	2166
1923		7373	1162	63401	16900	2426
1924				68452	16969	2714
1925				69174	17970	2126
1926				70569	17383	2581
1927				79372	20207	2819
1928				87838	19105	4297
1929				91013	20271	4433
1930	46204		2263	98709	22485	4197
1931				85288	20170	4514
1932		7379		79612	18259	4376
1933				68019	16379	5120
1934				85577	19677	6796
1935				83605	20187	6837
1936	55700			91350	17220	7223
1937	57746	9622	6487	102935	18375	7200
1938	66700	9452	7525	115990	19608	7200
1939	68326	9281	7817	119896	20488	7900
1940	68512	10051	7278	117192	20614	7500
1941	71708	10522	8115	123803	20991	10600
1942	73583	10225	8148	125906	21116	10000
1943	76396	12919	8114	124404	20739	11700
1944	81023	10669	9452	130714	17848	14330
1945	82854	10723	9847	136724	17974	16441
1946	87616	10455	10185	153852	19105	19162

1947	91960	8967	10885	159862	16592	19687
1948		12032	17420	174886	14826	22472
1949		10372	18972	191714	19631	25469
1950		11375	21935	209743	17644	28890
1951		11131	20662	229576	19916	26674
1952		10658	21935	251512	19919	25967
1953		10658	23722	275551	21045	33750
1954	133755	10430	25142	301694	23349	29719
1955	133824	10206	24594	293881	23462	30965
1956	133892		24761	309507	27769	38429
1957	133961		24928	315216	20062	33686
1958	134029		25818	311610	13941	32231
1959	134098		26759	298989	15755	33794
1960	134166	8452	26607	308004	26522	26141
1961	134235			300492	21273	26949
1962	134303			301093	20311	23796
1963	134372		22649	298388	20508	25898

Fuente: Ocupación: Ind. Frig.: (Uruguay, Ministerio De Industria Y Turismo; Buxedas 1983) Ind. Textil: (ANUARIOS ESTADÍSTICOS ; Uruguay. M.I.T 1939; Millot et al. 1973; Bértola 1991)

VAB: (Bértola 1998; Bertino & Tajam 1999)

Tabla C.4. Ocupación en Swift y Campomar, 1913-1957

	Ocupación		Swift		Campomar (La Industrial)	
	Swift	Campomar	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1913	1055		1024	31		
1914	1336		1300	36		
1915	3311		3020	291		
1916	4031		3568	463		
1917	4125		3479	646		
1918					322	568
1919	6301		5641	660	271	542
1920	2315	1237	2205	110	295	436
1921	963	1822	908	55	270	586
1922	2753	1941	2328	425		
1923	4113	2158	3718	395	229	448
1924	2426	2151	2061	365	277	562
1925	2599	2303	2139	460	275	558
1926	2842	2421	2437	405		
1927	3588	2335	3123	465		
1928	3629	2321	3104	525		
1929	4012	2393	3557	455		
1930	2660	2461	2267	393	211	225
1931	1911	2491	1547	364	237	278
1932	1650	2624	1346	304	333	417
1933	1767	2854	1402	365	336	419
1934	2476	3020	1934	542	409	382
1935	4068	3061	3230	838	439	393
1936	2745	3069	2105	640	547	516
1937	2657	2993	2037	620	629	631
1938	2027	2858	1559	468	632	663
1939	2242	2644	1631	611	636	676
1940	3025	2661	2346	679	619	619
1941	3450	2595	2563	887	652	651
1942	4101	2485	3226	875	682	752
1943	3612	2379	2926	686	685	888
1944	2983	2278	2369	614	752	963
1945	2998	2181	2449	549	707	982
1946	2923	2088	2214	709	771	990
1947	2766	2090	2284	482	734	1004
1948	3364	2060	2644	720	789	997
1949	2900	2326	2226	674	783	1022
1950	3322	2147	2604	718	792	1054
1951	3104		2550	554	747	1037
1952	2559		2105	454		
1953	2698		2123	575		
1954	843		797	46		
1955	22		17	5		
1956	556		209	347		
1957	468		413	55		

Fuente: (AEFS) (AEC) No se dispone de la ocupación por sexo en Campomar para todas las plantas

Tabla C.5. Valor Agregado Bruto en Swift y Campomar, 1915-1955 (Miles de pesos de 1936)

	Swift	Campomar
1915	5784	
1916	4122	
1917	5479	
1918	5060	
1919	5508	
1920	2461	
1921	1638	
1922	2316	
1923	4787	
1924	4217	
1925	4339	
1926	5068	
1927	6323	
1928	5711	
1929	5345	
1930	3573	
1931	4774	1356
1932	3712	2081
1933	3404	1554
1934	4662	2440
1935	5096	1920
1936	3578	2393
1937	3091	2265
1938	4146	1811
1939	3808	1909
1940	4415	2036
1941	4326	1941
1942	4676	3260
1943	3756	3381
1944	2729	3605
1945	3777	3519
1946	3748	4862
1947	3159	4514
1948	3597	3727
1949	5986	3757
1950	3213	3121
1951	2920	3883
1952	2350	1979
1953	1881	2996
1954	1358	2534
1955	433	1996

Fuente: (AEFS; AEC)

Tabla C.6.Trabajadoras en las ramas de la industria manufacturera, 1937

Ramas	No. mujeres
Prod. c/piedra, arcilla, arena, cemento	129
Productos alimenticios	3579
Bebidas	176
Tabaco	822
Metales y sus productos	214
Industria electrotécnica	64
Vehículos y equipos de transporte	4
Mecánica de precisión, óptica, etc.	29
Textiles y sus manufacturas	4008
Industria del vestido	2250
Productos forestales y sus manufacturas	74
Papel, cartón y sus productos	361
Imprenta	226
Cuero y sus manufacturas	856
Caucho y sus manufacturas	200
Industria química	651
Otras industrias	115
Industria manufacturera	13758

Fuente:(Uruguay. Ministerio De Industria & Trabajo 1939)

Tabla C.7 Distribución de los ingresos de Campomar entre costos y beneficios, 1931-1955. (Valores corrientes en miles de pesos)

	INGRESOS	COSTOS					BENEFICIOS
		Insumos	Trabajo	Gastos Generales**	Costos Financieros*	Costo Total	
1931	2816	792	580	333	542	2247	569
1932	3741	1165	748	400	516	2829	912
1933	3951	1480	865	458	401	3203	748
1934	4724	1307	992	549	621	3469	1255
1935	5910	2658	1025	575	678	4936	973
1936	5449	2059	1149	573	648	4429	1020
1937	5329	2147	1097	565	650	4458	871
1938	4578	1643	1071	627	585	3927	651
1939	5389	2283	1111	609	595	4597	791
1940	5292	1784	1173	819	721	4498	795
1941	6724	2541	1181	984	723	5428	1295
1942	10156	3860	1675	1224	802	7561	2596
1943	10890	3614	1291	1430	749	7084	3806
1944	14131	5954	1441	1763	897	10054	4076
1945	13767	4453	1670	1922	899	8944	4823
1946	16686	5033	2838	2337	1045	11253	5433
1947	15609	2880	3587	2520	1289	10275	5333
1948	16893	3994	3884	2754	1532	12164	4729
1949	17949	4499	4155	2924	1471	13048	4900
1950	15010	2167	4590	2727	1683	11167	3843
1951	20508	5670	4895	3738	1877	16180	4328
1952	15562	3171	4531	3507	1610	12819	2743
1953	19519	5799	4947	3776	2171	16693	2826
1954	20449	2692	7968	4590	2353	17603	2846
1955	20849	3070	8058	4896	2349	18374	2475

Fuente: (AEC)

* 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.

**Comprende beneficios, intereses, amortizaciones.

Tabla C.8.Evolución de los salarios en la industria, 1900-1960 (1900=100)

	Nominal	IPC	Real
1900	100	100	100
1901	101	107	94
1902	106	87	122
1903	110	97	113
1904	110	89	123
1905	119	102	116
1906	119	110	108
1907	123	105	117
1908	128	106	122
1909	148	104	142
1910	148	109	136
1911	148	111	133
1912	148	113	132
1913	148	123	120
1914	148	131	113
1915	142	142	100
1916	123	141	87
1917	123	145	85
1918	123	153	81
1919	136	168	81
1920	196	195	100
1921	222	182	122
1922	222	169	131
1923	222	164	136
1924	222	161	138
1925	222	162	137
1926	222	162	137
1927	226	155	145
1928	229	157	146
1929	241	161	149
1930	250	161	155
1931	256	161	159
1932	257	159	162
1933	252	151	167
1934	249	151	165
1935	239	156	154
1936	244	154	158
1937	242	159	152
1938	239	158	152
1939	245	167	147
1940	250	174	143
1941	255	173	147
1942	260	178	146
1943	272	189	144
1944	298	195	152
1945	303	221	137
1946	377	244	155
1947	477	258	185

1948	501	285	175
1949	508	300	169
1950	601	287	209
1951	666	329	202
1952	753	375	201
1953	801	400	200
1954	912	447	204
1955	1005	486	207
1956	1114	519	215
1957	1273	595	214
1958	1465	699	210
1959	1839	975	189
1960	2631	1354	194

Fuente: (Bértola et al. 1999)

Tabla C.9. Uruguay: indicadores de educación, 1900-1960

	Alfabetización	Cobertura educativa
1900	51,0	4,4
1910	60,0	5,3
1920	68,0	6,2
1930	75,0	7,8
1940	82,0	9,3
1950	88,0	12,6
1960	90,0	15,1

Fuente: (Bértola et al. 2007)

Tabla C.10. Uruguay: Alfabetización entre los trabajadores de la PEA

	obreros	empleados
alfabetos	30224	21353
analfabetos	41033	2502
	71257	23855

Fuente: (Uruguay.I.N.E.)

Tabla C.11.

	Alfabetización	Cobertura educativa
1900	57	23
1910	65	31
1920	72	31
1930	79	30
1940	85	34
1950	91	42
1960	92	52

Fuente: (Bértola et al. 2007)

Tabla C.12. Uruguay: asalariados por ramas de la Industria manufacturera, 1930-1947

Rama	1930	1936	1947
Productos alimenticios	18094	20548	28512
Bebidas	2633	3890	6117
Tabaco	1112	1116	953
Metales y sus productos	3890	5075	15132
Vehículos y equipos de transporte	2538	4097	6853
Textiles y sus manufacturas	2494	7063	12232
Industria del vestido	5119	4335	4939
Productos forestales y sus manufacturas	4389	3311	5756
Papel, cartón y sus productos	2954	2929	4268
Imprenta	3748	4419	4418
Cuero y sus manufacturas	152	815	1974
Caucho y sus manufacturas	1630	2135	3231
Industria química	48753	59733	94385

Fuente: (Uruguay. Ministerio De Industria & Trabajo 1939; Millot et al. 1973)

Tabla C.13: Uruguay. Valor agregado bruto por ramas de la Industria manufacturera, 1930-1947 (Miles pesos corrientes)

Rama	1930	1936	1947
Productos alimenticios	77073	102201	32017
Bebidas	12048	23218	262552
Tabaco	5767	6175	75737
Metales y sus productos	7691	10347	15339
Vehículos y equipos de transporte	4976	7336	47255
Textiles y sus manufacturas	6502	20812	19337
Industria del vestido	12883	11984	96214
Productos forestales y sus manufacturas	9544	6365	29249
Papel, cartón y sus productos	2205	2726	30998
Imprenta	4357	5551	7848
Cuero y sus manufacturas	10265	11459	15337
Caucho y sus manufacturas	315	1453	23514
Industria química	6241	9004	9296
Totales	159867	218631	30163

Fuente: (Uruguay. Ministerio De Industria & Trabajo 1939; Millot et al. 1973)

Tabla C.14: Salarios hora nominales y reales en las dos empresas estudiadas, 1920-1955

	Nominales		Reales	
	Campomar	Swift	Campomar	Swift
1920	0,8	2,4	0,6	1,9
1921	0,8	3,2	0,7	2,7
1922	0,8	2,4	0,7	2,2
1923	0,8	2,3	0,8	2,1
1924	0,8	2,0	0,8	1,9
1925	0,8	2,2	0,8	2,1
1926	0,9	2,1	0,8	2,0
1927	1,0	1,8	0,9	1,8
1928	1,0	2,1	1,0	2,1
1929	1,1	3,1	1,1	2,9
1930	1,2	2,7	1,2	2,6
1931	1,3	2,9	1,2	2,8
1932	1,4	3,3	1,3	3,1
1933	1,4	3,8	1,4	3,8
1934	1,5	2,5	1,6	2,5
1935	1,3	2,6	1,3	2,5
1936	1,4	3,4	1,4	3,4
1937	1,4	3,5	1,4	3,4
1938	1,5	4,1	1,4	3,9
1939	1,5	2,6	1,4	2,4
1940	1,5	4,7	1,3	4,2
1941	1,6	2,3	1,4	2,0
1942	1,6	3,1	1,4	2,7
1943	2,3	3,6	1,9	2,9
1944	2,4	4,0	1,9	3,2
1945	3,1	3,8	2,2	2,6
1946	3,4	4,8	2,1	3,0
1947	4,2	7,0	2,5	4,1
1948	5,3	6,2	2,8	3,3
1949	5,4	8,8	2,8	4,5
1950	5,5	9,2	2,9	4,9
1951	7,6	10,8	3,5	5,0
1952	8,0	12,0	3,2	4,9
1953	8,1	12,0	3,1	4,6
1954	12,7	14,2	4,4	4,9
1955	14,6	14,7	4,6	4,6

Fuente: (AEFS; AEC)

Tabla C.15. Desigualdad entre salarios de trabajadores en Campomar

	Ind. Gini
1918	0,29
1919	0,28
1920	0,27
1921	0,28
1922	
1923	0,27
1924	0,30
1925	0,29
1926	
1927	
1928	
1929	
1930	0,24
1931	0,29
1932	0,31
1933	0,31
1934	0,31
1935	0,28
1936	0,31
1937	0,29
1938	0,21
1939	0,29
1940	0,29
1941	0,27
1942	0,27
1943	0,26
1944	0,27
1945	0,21
1946	0,21
1947	0,18
1948	0,18
1949	0,19
1950	0,19
1951	0,15

Fuente: (AEFS; AEC)

Tabla C.16. Desigualdad entre salarios promedio por secciones de Swift

	Ind. Gini*
1915	0,15
1916	0,15
1917	0,14
1918	
1919	0,14
1920	0,10
1921	0,11
1922	0,15
1923	0,17
1924	0,15
1925	0,17
1926	0,18
1927	0,16
1928	0,21
1929	0,17
1930	0,15
1931	0,19
1932	0,19
1933	0,18
1934	0,19
1935	0,17
1936	0,18
1937	0,16
1938	0,17
1939	0,20
1940	0,15
1941	0,18
1942	0,13
1943	0,15
1944	0,12
1945	0,13
1946	0,18
1947	0,11
1948	0,14
1949	0,09
1950	0,12
1951	0,13
1952	0,15
1953	0,16
1954	0,07
1955	0,11
1956	0,05
1957	0,06

Fuente: (AEFS; AEC)

Tabla C.17. Salario hora nominal en Swift y Campomar

	Swift		Campomar	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1915	0,18	0,09		
1916	0,27	0,12		
1917	0,22	0,15		
1918			0,11	0,07
1919	0,22	0,12	0,11	0,06
1920	0,28	0,16	0,13	0,08
1921	0,3	0,17	0,14	0,08
1922	0,29	0,19	0,15	0,08
1923	0,27		0,14	0,08
1924	0,29	0,14	0,14	0,08
1925	0,3	0,14	0,14	0,08
1926	0,28	0,13	0,14	0,07
1927	0,27		0,14	0,07
1928	0,27	0,15	0,13	0,07
1929	0,29	0,14	0,14	0,08
1930	0,29	0,15	0,18	0,12
1931	0,29	0,14	0,19	0,12
1932	0,3	0,14	0,20	0,13
1933	0,3	0,14	0,20	0,13
1934	0,26	0,14	0,21	0,13
1935	0,33	0,17	0,20	0,13
1936	0,31	0,14	0,21	0,14
1937	0,32	0,17	0,21	0,14
1938	0,42	0,16	0,21	0,14
1939	0,34	0,17	0,22	0,15
1940	0,34	0,19	0,22	0,15
1941	0,53	0,19	0,24	0,16
1942	0,37	0,23	0,24	0,16
1943	0,39	0,24	0,34	0,23
1944	0,44	0,29	0,35	0,24
1945	0,47	0,29	0,43	0,31
1946	0,57	0,35	0,45	0,34
1947	0,68	0,5	0,56	0,45
1948	0,67	0,49	0,72	0,59
1949	0,94	0,72	0,74	0,59
1950	0,99	0,71	0,74	0,60
1951	1,29	0,91	1,01	0,85
1952	1,4	0,94		
1953	1,54	1,12		
1954	1,26	1,01		
1955	1,41	1,07		
1956	1,65	1,4		
1957	1,82	1,45		

Fuente: (AEFS; AEC)

Tabla C.18. Obreros ocupados en Swift y Campomar en las secciones analizadas

Frigorífico Swift			
	Especializados	Matanza	Total
1924	220	50	2139
1931	112	105	1899
1945	144	104	2998
Empresa Campomar			
	Especializados	Tejedores	Total
1924	11	97	448
1931	3	69	515
1945	33	305	1810

Fuente: (AEFS; AEC)

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.