



**Los Consejos de Salarios en el Uruguay  
en la década del cuarenta. Su contexto y resultados.  
Los casos de la industria gráfica, del caucho,  
del cuero y química**

Claudio Fernández Caetano

Facultad de Ciencias Económicas y de Administración-Universidad de la República Oriental del Uruguay

**Resumen**

En Uruguay, desde el inicio de la década del treinta hasta mediados de los años cincuenta, se desarrolló el modelo industrial sustitutivo de importaciones. El cambio en la estructura productiva tuvo consecuencias en el mercado laboral, influenciado por el rol protector del Estado, fundamentalmente desde la llegada del denominado neobatllismo. Con el desarrollo industrial y sus consecuencias sociales, la legislación laboral y social cobró impulso mejorando las condiciones de vida y trabajo en el medio urbano, deterioradas como consecuencia del período de crisis anterior. El resultado fue la innovación en materia de negociación colectiva creándose los Consejos de Salarios tripartitos, como el escenario del Sistema de Relaciones Laborales.

El objetivo de esta investigación consiste en analizar la evolución del salario real en las rondas inaugurales de los Consejos de Salarios, en el Uruguay en la década del cuarenta, para cuatro industrias seleccionadas: la del cuero y fabricación de calzado, la química, del caucho y la industria gráfica; así como también las diferencias salariales existentes entre las distintas calificaciones de los trabajadores agrupadas en tipos de ocupación.

Como principal resultado se constató el incremento del salario real tanto en todos los grupos analizados. Los salarios de los trabajadores con categorías de obreros, los menos calificados, tuvieron mayores aumentos salariales respecto a los agrupados en la definición de empleados, con mayor calificación. La discriminación de género siguió haciéndose efectiva mediante diferenciaciones salariales y estipulación de salarios diferenciados entre mujeres y hombres para categorías laborales con idénticas tareas asignadas.

Palabras clave: RELACIONES LABORALES - SALARIO - NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**Abstract**

In Uruguay, since the beginning of thirties to mid fifties, was developed the industrial import substitution model. The change in production structure had an impact on the labor market, influenced by the protective role of the State, mainly since the arrival of so-called neobatllismo. With industrial development and its social consequences, labor and social legislation gained impulse improving living and working conditions in urban areas, deteriorated as a result of the previous crisis period. The result was the innovation on collective bargaining, creating the Wages Councils tripartite, as the stage of Labor Relations Systems.

The objective of this research is to analyze the evolution of real wage in the opening rounds of the Wages Councils, in Uruguay in the forties, for four selected industries: the manufacture of leather and footwear, chemicals, rubber and graphi CS industry, as well as wage differences between various worker's skills grouped in categories occupation.

The main result was verified real salary growth in all groups analysed. Wages of workers in categories of workers, the less skilled, wages increases were more clustered in regard to the definition of employees with higher qualifications. Gender discrimination kept getting distinctions effectively through provision of wage and wage differences between women and men in job categories with identical assignments.

Keywords: LABOR MANAGEMENT - RELATIONS - WAGE - COLLECTIVE BARGAINING

Recibido: 5 de noviembre de 2011

Aprobado: 27 de agosto de 2012

## **Introducción**

El objetivo de esta investigación consiste en analizar la evolución del salario real en Uruguay a partir de la instalación de los Consejos de Salarios (CS) en los años cuarenta.<sup>1</sup> El análisis se realiza para cuatro grupos pertenecientes a la industria manufacturera, tanto para el salario de cada grupo como para las distintas calificaciones de los trabajadores dentro de un mismo grupo. Los grupos seleccionados son: el 8 Industria del cuero y fabricación de calzado, 13 Industria química, 14 Industria del caucho y 17 Industria gráfica.

Se concluye sobre la influencia que tuvo en la evolución del poder de compra del salario la instalación de los CS con la ley 10.449 de 1943.

El análisis de la información relevada permite responder algunas interrogantes: ¿aumentó el salario real con la instalación de los CS?, ¿las variaciones fueron distintas para los diferentes grupos de actividad seleccionados?, ¿hubo diferencias entre las distintas calificaciones de los trabajadores?, ¿y entre géneros?, ¿cómo se adoptaron las resoluciones?, ¿hubo reservas por parte de alguno de los actores al aprobarse las mismas?

En I) se define el marco teórico que comprende los aspectos del perfil del Sistema de Relaciones Laborales del cual los CS son el principal componente. Los métodos e instrumentos utilizados se presentan en II), las principales condicionantes correspondientes al contexto económico, político y social de los Consejos en III). En IV) se plantean las hipótesis orientadoras de la investigación, en V) los resultados de la misma, en VI) las conclusiones generales alcanzadas, y en VII) las referencias bibliográficas consultadas.

Este trabajo se apoya en la monografía de grado de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Universidad de la República, realizada en equipo con Mariángeles Chevalier y Virginia Motta "Los Consejos de Salarios en el Uruguay, 1943-1950. El caso de los grupos 7. Industria de

---

<sup>1</sup> El análisis del salario real por grupo comienza en la ronda inaugural de cada Consejo de Salarios hasta el segundo semestre de 1950.

la carne, 8. Industria del cuero y fabricación de calzado; 9. Industria de la Alimentación y afines; 13. Industria química; 14. Industria del caucho; 17. Gráficos, papel e imprenta” presentada en octubre de 2010. Si bien esta investigación se apoya en dicho trabajo, selecciona, modifica y completa múltiples aspectos.

Agradezco a los economistas Jorge Notaro y Gabriela Cultelli por los comentarios y propuestas de modificaciones a este trabajo.

## **I) Marco teórico**

### *A) El Sistema de Relaciones Laborales*

La escuela neoclásica sostiene el supuesto de competencia perfecta también para el mercado de trabajo, que esencialmente es tratado como cualquier otro tipo de intercambio. En tal crítica se levantan, entre otras, las corrientes institucionalistas planteando que en lugar de funcionar como un mercado perfectamente competitivo según los supuestos, en el mismo rigen instituciones que regulan el salario y la permanencia en el trabajo en función de reglas, contratos, acuerdos o convenios. Es así como las acciones individuales no se ajustan a un comportamiento considerado ideal y racional, sino que están en consonancia con la existencia de fuerzas normativas definidas en ámbitos institucionales. No es el mercado el único asignador de recursos sino las estructuras de poder y las instituciones que las representan.

Vista así la cuestión, los CS que aquí se analizan, aparecen como elemento del Sistema de Relaciones Laborales (SRLL), interactuando en el contexto socioeconómico y político como parte de un todo complejo.

Se define al SRLL como las relaciones que se dan entre los actores de la producción a efectos de distribuir tanto los ingresos como el poder. Los actores interactuando en un determinado contexto se conectan tanto por organizaciones como por una ideología que los aglutina; “En cualquier instante de su desarrollo, se considera que un sistema de relaciones industriales está compuesto por ciertos actores, ciertos contextos, una ideología que mantiene unido al sistema de relaciones industriales y un cuerpo de normas creadas para dirigir a los actores en el lugar y comunidad de trabajo”.<sup>2</sup>

Concebido de esta forma, el SRLL se inscribe dentro de una economía capitalista, donde los trabajadores no son dueños de los medios de producción y por tanto existe el trabajo asalariado que implica de hecho un conflicto esencial: trabajo y capital. El SRLL se compone por: a) los actores, b) los es-

---

<sup>2</sup> Dunlop (1958), p.8.

cenarios y las formas de relacionamiento entre los actores, c) el contenido, los temas que se abordan en la negociación y d) el carácter del sistema.<sup>3</sup>

*a) Los actores*

Identificado el conflicto capital-trabajo, los actores aparecen como clases sociales. Sin embargo, en lo institucional y específicamente en los CS como principal escenario del SRLL, se hace necesaria la representación de las mismas bajo formas organizacionales. El tripartismo en los CS en Uruguay desde su creación en 1943, se configura con las organizaciones sindicales, las de empleadores y el Estado. En el sistema dunlopiano, éstos son considerados como centrales, ya que el propio sistema está basado en los actores implicados en su funcionamiento.

En primer lugar, las organizaciones sindicales se fortalecieron en la década del cuarenta fruto del desarrollo industrial que posibilitó un mayor relacionamiento entre los trabajadores. Comienzan a crearse nuevos sindicatos, a fortalecerse los ya existentes, logrando una mayor coordinación que reafirmó la organización sindical. En el período, esa mayor coordinación, se dio con la creación de la Unión General de Trabajadores (UGT, en 1942).

En segundo lugar, las organizaciones de empleadores estuvieron representadas por las asociaciones de la industria y el comercio. La elección de los representantes se efectuaba mediante la votación de sus integrantes, sin ponderación específica de voto fuesen pequeños o grandes propietarios.

Finalmente, por parte del Estado, se creó el Instituto Nacional del Trabajo (1936) en la órbita del Ministerio de Industria y Trabajo, funcionando como ámbito para la negociación colectiva.

*b) Los escenarios y las formas de relacionamiento entre los actores*

Los escenarios están constituidos por la forma institucional que relaciona a los actores, ya sean ámbitos u organismos donde se manifiesta el conflicto social entre las partes. Se incluyen como parte del contexto, las normas legales que definen los ámbitos.

Antes de la creación de los Consejos como órgano administrativo, la negociación se desarrollaba de forma bilateral, libre y espontánea, sin prosperar la negociación en virtud de la debilidad sindical. Con la puesta en funcionamiento de los mismos se puso en marcha el andamiaje institucional que dio lugar a la negociación tripartita. El comienzo de la convocatoria y la obligatoriedad de sus decisiones para las ramas de actividad y categorías de trabajo consideradas, quedaron expuestas en los laudos de tarificación de los salarios. Como órgano tripartito, estos Consejos quedaban formados por siete miem-

---

<sup>3</sup> Notaro (2010).

bros representantes de los actores: tres delegados del Poder Ejecutivo (PE), dos delegados por parte de los trabajadores y dos por parte de los empresarios.

Los CS tuvieron como principal función, la fijación de un salario mínimo por rama de actividad y categoría. La remuneración se estableció como fija durante un período de tiempo, es decir, durante la vigencia de los laudos. La ley 10.449 del 12 de noviembre de 1943 determinó el contenido de la negociación: “Créanse los Consejos de Salarios que tendrán por cometido fijar el monto mínimo de los salarios que deben percibir los trabajadores, empleados u obreros del comercio, la industria, oficinas y escritorios de propiedad privada y los servicios públicos no atendidos por el Estado”. Asimismo facultó al PE a definir las actividades que conformaron los grupos (resultaron veinte los grupos de actividad).

En torno a la definición de las categorías laborales y el salario quedó expuesto el conflicto capital-trabajo. La canalización de dicho conflicto se dio, entre otras formas, en los CS, con el Estado interviniendo como actor (PE), jugando a ser una especie de árbitro, destacándose el papel de esta forma institucional.

### *c) El carácter del sistema*

El carácter del sistema lo conforman básicamente dos elementos: la conflictividad y las distintas combinaciones entre conflicto y cooperación entre los actores, o parte de ellos, durante la negociación. Dado el conflicto latente o explícito, en tanto que son organizaciones representantes de clases sociales y de intereses contrapuestos, la conflictividad queda expuesta en escena. Así lo demuestran las demandas de las partes que son sucedidas por contraofertas, medidas de lucha, posibles acuerdos, etc.

La combinación entre cooperación y confrontación, ambas de múltiples grados, constituye la base para que la negociación pueda arribar a una solución de coyuntura en torno al conflicto. La confrontación queda definida en el momento en que la negociación pone acento en el interés particular del actor, y la cooperación cuando además del interés particular, existe posibilidad de atender demandas de la otra parte.

“Un ordenamiento laboral será por ello eficaz si consigue reducir a largo plazo las confrontaciones mediante las soluciones que aporte al cuerpo social al que inscribe con sus específicas características culturales, mientras que deberá modificarse si no consigue evitar una amplia conflictividad, tanto individual como colectiva.”<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Reisman Compa en Ermida Uriarte (1996), p.51.

B) *Principales características de la ley de creación de los Consejos de Salarios, ley 10.449*

La ley 10.449 tiene sus orígenes en los principales objetivos que persiguieron las primeras luchas de los sindicatos obreros, tales como: obtener una jornada máxima y un salario mínimo. Se introdujo un procedimiento para una negociación obligatoria y tripartita: empresarios, trabajadores y Estado, creándose el nuevo marco legal necesario para regular las relaciones laborales y promocionar la negociación colectiva.

En su artículo 1° se define el salario mínimo como “aquel que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer a la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales.”

Y en su artículo 15°, como se señaló anteriormente, se determina la principal función de los CS: “Los Consejos fijarán el salario mínimo aplicable a cada categoría de trabajo sometida a sus jurisdicciones, por hora o por jornada, o por semana, por mes, o por pieza, según sea necesario o lo considere conveniente.”

Previo a la fijación de los salarios mínimos, el Consejo debía clasificar por profesiones y categorías a los trabajadores que integraban el grupo respectivo. El artículo 9° dispuso que: “Cada Consejo de Salarios, una vez constituido y dentro del plazo que en cada caso se fijará, hará la clasificación por profesiones y categorías de los trabajadores que integran el grupo respectivo, la que será tomada como base para la fijación de los salarios mínimos”.

En el artículo 5° se define la órbita de aplicación de los CS y se determina claramente su objetivo: “Créanse los Consejos de Salarios que tendrán por cometido fijar el monto mínimo de los salarios que deben percibir los trabajadores, empleados y obreros del comercio, la industria, oficinas y escritorios de propiedad privada y los servicios públicos no atendidos por el Estado”. Quedan excluidos del régimen los funcionarios públicos, los trabajadores rurales y el servicio doméstico. En el mismo artículo se determina quiénes podrán convocar a los CS, en qué oportunidad (cada un año transcurrido desde la firma del anterior Consejo) y de qué forma (mediante un decreto del Ministerio de Industrias y Trabajo):

“[...] En cualquier época el Poder Ejecutivo podrá provocar de oficio o a petición de parte, por intermedio del Ministro competente, la constitución de Consejos de Salarios. [...] El derecho de petición a que se refiere el inciso anterior podrá ser ejercido por la tercera parte de los obreros de una industria o comercio registrados en las planillas de trabajo, los patronos y los sindicatos patronales o las agrupaciones obreras con personería jurídica o reconocidas por el Poder Ejecutivo.”

En el artículo 6° se define la composición de los CS: “El Poder Ejecutivo clasificará en grupos, las actividades enumeradas en el artículo anterior. Para cada uno de ellos funcionará un Consejo de Salarios constituido por siete miembros: tres designados por el Poder Ejecutivo en Consejo de Ministros, dos

por los patronos y dos por los obreros, e igual número de suplentes”. En cuanto a las condiciones requeridas para poder integrar un Consejo de Salarios, se puede decir, para el caso del delegado del PE, que la ley no fijaba ninguna condición pero de hecho se estableció que este cargo era incompatible con el de ministro de Estado y que dichos delegados debían ser neutrales. Se mencionaba que se debería formar un registro de los trabajadores y patronos en actividad habilitados para votar. Los datos serían suministrados al Instituto Nacional del Trabajo por los empleadores, de forma obligatoria y en base a éstos se llevaban a cabo las elecciones de delegados.

“El primero de los tres delegados designados por el Poder Ejecutivo actuará como Presidente. El Poder Ejecutivo determinará las medidas tendientes a la constitución e instalación de los Consejos y reglamentará los procedimientos para la elección de los delegados en la siguiente forma: El Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados preparará una lista de todos los patronos, empleados y obreros pertenecientes a la industria o comercio o grupos indicados, debiendo los empresarios o patronos proporcionar los datos que se le soliciten por dicho organismo. Sobre ese registro de patronos, empleados y obreros, que debe llevarse rigurosamente al día, se efectuarán las elecciones de delegados. El Poder Ejecutivo determinará con anticipación de veinte días la fecha de la elección de representantes obreros y patronales.”

En el artículo 12° se fijan las condiciones para ser electo como delegado:

“Queda prohibida la representación de los trabajadores, por trabajadores que desempeñen cargos de dirección en un establecimiento comercial o industrial. Los delegados patronales u obreros deberán tener por lo menos veintitrés años de edad y ser ciudadanos naturales o legales, con un mínimo de actividad continuada en los últimos cinco años en los trabajos propios del comercio, industria, etc., del grupo correspondiente.

Podrá ser delegado obrero aun el despedido dentro de los noventa días anteriores a la fecha de la convocatoria a elecciones cuando no haya sido por causa grave y reúna las condiciones del Inciso anterior.”

Las resoluciones constaban de cuatro partes: la fundamentación que se componía generalmente de un Visto, de varios Resultandos y uno o más Considerandos, la tarifa de salarios que era la parte esencial del laudo, las disposiciones generales donde se aclaraban aspectos y alcances de la tarifa y las firmas de los miembros del Consejo. Una vez finalizada la discusión y efectuada la resolución, se elevaba el laudo al PE. Este podía homologar el laudo y declararlo obligatorio para una industria o rama de industrias, observarlo por considerar que los salarios eran demasiado bajos o dar curso al trámite legal del laudo y se ordenaba su publicación.

La ley preveía que las decisiones o laudos de los CS que no hubieran sido adoptadas por unanimidad de sus componentes, podían apelarse mediante la interposición del recurso de apelación. En cuanto a quiénes lo podían hacer, cuándo y cómo, el artículo 28° establece

“El recurso de apelación, que será fundado, se interpondrá por intermedio del Ministerio de Industrias y Trabajo dentro de las horas hábiles de los diez días siguientes la notificación o a la fecha de su publicación en el ‘Diario Oficial’ por las asociaciones o sindicatos patronales o de trabajadores que tengan personería jurídica o personería reconocida por el Poder Ejecutivo, o por un cuarto del número

de patronos, obreros o empleados que hubiere votado en la elección de delegados obreros o patronales.”

La resolución del Consejo podía dar lugar al recurso o no, es decir, se podía mantener el laudo como fue remitido originalmente o introducirle modificaciones teniendo en cuenta las observaciones planteadas por los recurrentes.

## II) Métodos e instrumentos utilizados

Se seleccionaron cuatro grupos de actividad pertenecientes a la industria manufacturera: la Industria del cuero y fabricación de calzado (grupo 8), Industria química (grupo 13), Industria del caucho (grupo 14) y la Industria gráfica (grupo 17).

Se modificó la codificación de categorías laborales establecida en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de 1988 (CIUO 88), adaptada a Uruguay (CNUO 95) a un dígito en virtud del análisis en cuestión. Quedaron así eliminados los tipos de ocupación correspondientes a las Fuerzas Armadas y a los trabajadores agrícolas, que no estaban comprendidos en aquellos Consejos. Además, se agregaron dos tipos de ocupación de calificación similar en 1 y en 5, se definieron dos nuevos Tipos (obreros semi calificados y aprendices) que no formaban parte de la CIUO 88, pero relevantes en las escalas de salarios de los laudos. El cuadro 1 muestra la clasificación resultante.

**Cuadro 1: Categorías laborales agrupadas en Tipos de Ocupación**

TO	Descripción
1	Personal directivo y profesionales, Gerentes y profesionales universitarios.
2	Técnicos y profesionales de nivel medio, viajantes, corredores, agentes y compradores.
3	Empleados de oficina; administrativos en general, auxiliares y cajeros.
4	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados.
5	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios. Operadores y montadores de instalaciones y máquinas. Capataces, encargados y supervisores, choferes.
6	Obreros semi calificados; medio oficiales.
7	Trabajadores no calificados. Limpiadores, serenos.
8	Aprendices y ayudantes.

Fuente: elaboración propia en base a la adaptación de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88).

La base de datos se conformó con la recopilación de todas las resoluciones de los CS anteriores a diciembre de 1950 publicadas en los correspondientes diarios oficiales. La principal información fue procesada en un formulario. Con el objetivo de homogenizar la unidad de medida de los salarios (existían laudos que fijaban salarios por hora, por día, por mes e incluso a destajo) se tomó como unidad los 25 jornales de 8 horas de trabajo. Una vez convertidos en salarios mensuales por categoría, se deflacta-



ron los salarios nominales llevándolos a precios constantes de 1943 (año de la ley de creación de los Consejos), teniendo en cuenta la fecha de inicio de la vigencia del laudo:

$$\text{Salario real } j = \text{Salario Nominal} * \text{IPC}_j / \text{IPC}_i$$

Con  $i$  = mes del comienzo de la vigencia del laudo y  $j$  = Promedio de 1943

Luego de esa etapa, se agruparon las categorías laborales en los ocho tipos de ocupación (TO). Con los salarios reales mensuales calculados, la evaluación se efectúa en base al salario real promedio semestral por grupo de actividad, analizando a la vez, la dispersión.

Del repaso de la información extraída de la fuente, para ninguno de los grupos analizados hubo datos sobre el número de trabajadores ocupados. Esto significó una limitación al momento de examinar las medidas de dispersión. Por tanto, las medias salariales que son el promedio aritmético de las observaciones, para este caso, son la sumatoria de los salarios a valores de 1943 sobre el número de categorías, y no dividido entre el número de ocupados (que sería la forma de cálculo deseado pero no factible). Cabe aclarar también que en este trabajo se trata como categoría salario a los mínimos acordados en los laudos y en ningún caso a los salarios efectivamente pagados.

Por ello, para lograr una aproximación al salario promedio del grupo se ponderaron los TO bajo dos hipótesis (Cuadro 2). Las hipótesis tienen en común la estructura entre obreros y empleados,<sup>5</sup> y la organización del trabajo con base piramidal. La hipótesis 1 se acerca a una ponderación por número de ocupados y la 2 hace pesar más a los TO con salarios mayores, aproximándose a una ponderación por masa salarial. Esta metodología se emplea en los cuatro grupos analizados.

**Cuadro 2: Ponderadores de los Tipos de ocupación por grupo de Consejo de Salarios**

TO	Industria gráfica		Industria del caucho		Industria del cuero		Industria química	
	Hipótesis 1	Hipótesis 2	Hipótesis 1	Hipótesis 2	Hipótesis 1	Hipótesis 2	Hipótesis 1	Hipótesis 2
2	0,04	0,06	0,03	0,05	0,02	0,19	0,07	0,09
3	0,12	0,11	0,10	0,09	0,08	0,20	0,09	0,07
4	0,04	0,04	0,03	0,03	0,02	0,16	0,10	0,08
5	0,18	0,21	0,19	0,22	0,19	0,16	0,15	0,20
6	0,23	0,25	0,24	0,26	0,26	0,12	0,18	0,21
7	0,29	0,27	0,30	0,29	0,33	0,10	0,30	0,26
8	0,10	0,07	0,10	0,07	0,10	0,07	0,10	0,08

Fuente: elaboración propia en base a datos de Millot, Silva y Silva (1972).

<sup>5</sup> La fuente de dicha información son los cuadros 10 y 11 de Millot-Silva-Silva, 1972. Se consideran “obreros” a los TO 5 al 8 y “empleados” a los TO 1 al 4.

### III) Contexto económico, político y social

A partir de los años treinta, luego de la Gran Depresión, comenzó a profundizarse el andamiaje institucional tendiente a la intensificación de la regulación económica por parte de Estado. Tras la recuperación europea de la segunda posguerra, el modelo neobatllista acentuó sus características de industrializador, redistribuidor y pro-agrícola. Si bien se considera al neobatllismo como un conjunto de políticas que comenzó a aplicarse con la presidencia de Juan José Amézaga en 1943, “[...] cuando asume Luis Batlle Berres, el dirigismo económico y la intervención estatal cobró un renovado impulso. Para lograr los propósitos intervencionistas, el Estado debía encausar los distintos sectores de la producción en una etapa de crecimiento acelerado, donde la industria jugaba un papel de primer orden”. Entre otros aspectos, “El Estado comenzó a intervenir en el contralor de cambios, en la protección de la moneda, en el proteccionismo industrial, en materia crediticia, [...] en materia de nacionalizaciones”.<sup>6</sup>

El período bélico (1939-1944) frenó el crecimiento del PBI, (1940-1943 caída acumulada del 9,6%). En 1944 se recupera la caída de los años anteriores, y comienza una fase de expansión hasta 1955. La actividad agropecuaria pasó de representar más de la mitad en el PBI antes de 1930, a un 30% hacia 1950. Lo contrario y por eso su impulso, ocurrió con la industria manufacturera: de 15% en 1930 a 24% en 1950 (Cuadro 3).

**Cuadro 3: Estructura productiva (%) en pesos de 1925**

	PBI	Agrícola	Pecuario	Industria	Construcción	Transporte	EGA	Comunicaciones	Servicios
	TOTAL			Manufacturera					Gob. Gral.
1930	100,0	14,2	36,9	15,1	8,2	9,8	4,6	1,3	9,9
1935	100,0	12,5	33,9	15,6	5,8	11,3	5,5	1,3	14,1
1940	100,0	10,4	28,5	17,6	8,2	13,0	8,0	1,2	13,1
1945	100,0	10,4	26,7	19,6	9,7	11,1	9,2	1,3	12,0
1950	100,0	9,4	20,5	23,9	7,6	12,8	9,6	1,3	15,0
1955	100,0	10,8	17,4	21,0	6,8	16,5	11,3	1,2	15,1

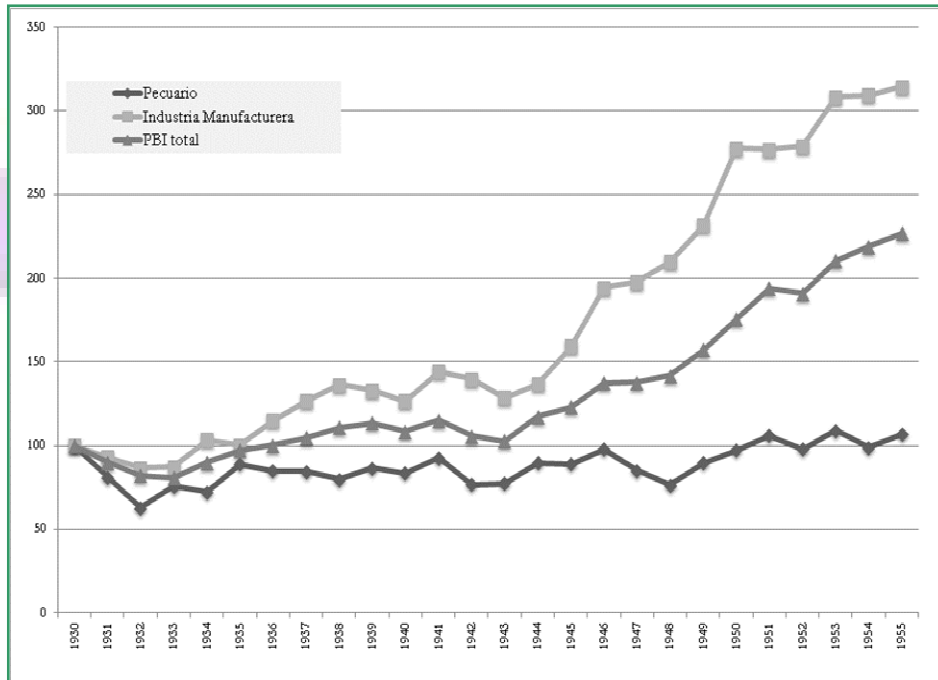
Fuente: Elaboración propia en base a datos de Bertino y Tajam (1999).

Si se observan las actividades económicas que impulsaron el crecimiento, podría plantearse que en el período analizado, aparece una contradicción con el carácter dependiente de la economía. A partir de la década del treinta, pero fundamentalmente desde 1945, el eje del impulso económico pasó del agro a la industria (Gráfico 1), desarrollándose el modelo industrializador mediante el cual se fortaleció la sustitución de consumo importado por producción nacional. El crecimiento industrial estuvo generado por los sectores que procesaban materias primas, tanto nacionales como importadas, orientadas al

<sup>6</sup> Mantero (2003), p.115.

mercado interno, cuya expansión fue consecuencia del impulso de la política redistributiva llevada a cabo por parte del Estado.

**Gráfico 1: Evolución del Producto Bruto Interno a precios constantes (base 1930 = 100)**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Bertino y Tajam (1999).

El origen de la estrategia de sustitución de importaciones, teniendo en cuenta el carácter dependiente de la economía uruguaya, tiene varias interpretaciones. Algunos autores señalan las restricciones en el sector externo ocasionadas por la crisis de 1929, que permitió a la producción nacional generar el ahorro de divisas mediante la fabricación de productos antes importados; otro argumento (Instituto de Economía-UdelaR) establece que el estancamiento ganadero fue el reflejo de la imposibilidad de reproducción ampliada dentro del sector, en virtud de la baja tasa de ganancia, y por tanto la opción de los productores de colocar sus capitales fuera del mismo.

#### *El estancamiento ganadero: las interpretaciones*

Existen varias hipótesis respecto al cambio en la estructura productiva y su vinculación con el estancamiento ganadero (el sector pecuario creció solo al 0,3% entre 1930 y 1955). La visión marxista señala que el estancamiento fue consecuencia del latifundio como forma de concentración de la propiedad, de donde derivan las características extensivas y tradicionales de la producción ganadera, en el marco de condiciones externas que permitían la obtención de cada vez mayores ganancias (precio internacional). Asimismo

“se sostiene también, que aún en el caso de haber existido la disponibilidad tecnológica su adopción hubiese sido bloqueada por un conjunto de factores institucionales, como el pequeño tamaño de los predios minifundistas, la falta de garantías para la producción de los arrendatarios (que inhibe inversiones de largo plazo) y el alto nivel de las ganancias en el caso de los latifundistas (que inhibe la inversión productiva).”<sup>7</sup>

En el primer batllismo se marcaban las causas del estancamiento sólo en el latifundio y en la explotación extensiva. En los años sesenta, la CIDE-OPYPA (Comisión de inversiones y desarrollo económico -Oficina de política y programación agropecuarios) en el “Estudio económico y social de la agricultura en el Uruguay”, mantuvo argumentos distintos a estas dos visiones, sosteniendo que el estancamiento ganadero se produjo fundamentalmente por la no incorporación de cambio tecnológico.

Sintéticamente, se puede afirmar que se generó el estancamiento ganadero, provocando un cambio en la estructura productiva, determinado por factores internos conjugados con externos. Ese cambio tuvo a la industria sustitutiva de importaciones como principal impulsor del crecimiento económico. La transformación en la producción tuvo su contrapartida en la fuerza de trabajo; ambos frentes se vieron impulsados por el rol protector del Estado vigorizado en el período, y, como ya se mencionó, principalmente con el advenimiento del neobatllismo.

### *La industria*

Respecto al abastecimiento de insumos importados para la producción industrial, las industrias tradicionales no tuvieron trabas para su desarrollo por las dificultades en el abastecimiento de combustibles, maquinarias y algunas materias primas como el hierro y el acero. Sin embargo, el sector que utilizaba dichos insumos sí vio obstaculizadas sus posibilidades de crecimiento hasta el fin de la segunda guerra. Un factor que permitió impulsar el crecimiento industrial, fue la acumulación de divisas provenientes de las exportaciones pecuarias, que sirvieron para financiar las importaciones de insumos. Luego de la guerra, las industrias que predominaron fueron las tradicionales. Si bien las industrias dinámicas como las derivadas del petróleo, las metalúrgicas o la industria electrotécnica tuvieron un crecimiento muy fuerte, la actividad industrial se destinó fundamentalmente al consumo interno.

En síntesis,

“La industria manufacturera se transforma así en el único sector dinámico de la economía. El desarrollo industrial anterior a 1930 había sido en buena parte impulsado por el crecimiento del sector agropecuario y tenía sus núcleos más importantes en una industria para la exportación (la frigorífica) con predominio del capital extranjero y en la construcción que representaba un tercio del producto industrial. Por el contrario, el desarrollo industrial posterior a 1930 se financia con capital nacional y en buena parte una respuesta a los desajustes creados por el estancamiento ganadero y por la crisis del sistema y se basa en el crecimiento de la industria manufacturera para el mercado interno, con creciente

---

<sup>7</sup> Bértola (1991), p.118.

participación de lo que CEPAL ha llamado industrias dinámicas, aunque en general productoras de bienes de consumo no duraderos.”<sup>8</sup>

### *Aspectos políticos y sociales*

Respecto a lo político, la década del treinta se definió con partidos políticos fragmentados, con desempleo creciendo a tasas preocupantes, la moneda sufriendo una devaluación importante, sucediéndose incidentes político-sociales. Estos elementos derivaron en el golpe de Estado de Terra en 1933, apoyado por agrupaciones de derecha de los partidos Colorado y Nacional y con el apoyo social de los sectores económicos agro exportadores, las empresas extranjeras y la Banca.

En 1938 se inició la transición a la democracia, ganando las elecciones la fórmula Baldomir-Charlone, con el reconocimiento de la situación de los obreros y la necesidad de transformar esa realidad.

“Se comenzó la implementación de políticas sociales y la promulgación de una legislación laboral que retomaba la senda del ‘primer batllismo’ y añadía las ideas gestadas en la atmósfera de la época. Por otra parte, se produjo un clima apropiado y más favorable para el surgimiento o el renacimiento de la organización sindical luego de un periodo represivo como el de los años treinta.”<sup>9</sup>

Además de la coincidencia respecto a la problemática de la clase obrera, en el marco de la Segunda Guerra, el gobierno y algunas corrientes del movimiento sindical acercaron sus posturas. Inicialmente la declaración de neutralidad ante la guerra y el posterior alineamiento pro aliado (en especial luego de la invasión alemana a la URSS en junio de 1941), acercó a sindicatos afines con los partidos Socialista y Comunista, al gobierno en su visión de la política externa. La nueva clase obrera que se fue conformando en la década de 1940, se manifestó como una fuerza social emergente, desarrollándose el SRLL. Desde comienzos de los años cuarenta se fue manifestando un renacimiento sindical, ya sea por el surgimiento y fortalecimiento de sindicatos como por la construcción de centrales o coordinaciones sindicales. Pasada la segunda mitad de la década de 1930, se observa un sindicalismo de transición:

“el comienzo de un proceso que pondrá fin al sindicalismo estructurado por oficios, finalista, con un alto grado de componente de ideología anarquista o anarcosindicalista, y dará lugar a un movimiento sindical estructurado por rama de industria, con mayor penetración en la masa de trabajadores, que, sin dejar de buscar fines revolucionarios, articulará dichos fines con reivindicaciones económicas inmediatas.”<sup>10</sup>

El propio proceso de desarrollo industrial, a través de la concentración de la producción y de la ocupación industrial en nuevas unidades que daban trabajo a cientos de trabajadores, posibilitaban la

---

<sup>8</sup> Millot, Silva y Silva (1972), p. 23.

<sup>9</sup> Porrini (2005), p. 333.

<sup>10</sup> Mantero (2003), p. 101.

sociabilidad y relaciones entre los obreros. Esta comunicación más intensa entre compañeros de trabajo facilitó la organización sindical y/o la militancia política.

En sintonía con el desarrollo industrial y sus consecuencias sociales, se generó un fuerte impulso a la legislación laboral y social, innovándose en materia de negociación colectiva con la creación de los CS tripartitos, como escenario del SRRL.

Cabe recordar que antes de la aprobación de la ley 10.449 las negociaciones entre obreros y patrones se daban en un marco bilateral y no institucionalizado de discusión. Por diferentes motivos, tanto el sector patronal como el obrero, con anterioridad a la década de 1930, se mostraron contrarios a la intervención legal. Por un lado, los patrones defendían la importancia que tenía la autonomía colectiva en la regulación de las relaciones laborales, sosteniendo que los acuerdos entre sindicatos y patrones se deberían alcanzar sin intervención de la ley. Por el otro, las organizaciones sindicales sólo confiaban en la acción directa, rehusando también la intervención del Estado. Los bajos salarios en los años treinta fueron entendidos, incluso por los empresarios, como un cuello de botella hacia el desarrollo del mercado interno y su necesaria ampliación, acorde al cambio en la estructura productiva.

Según Barbagelata en el plano académico ya se manejaba la idea de que se creara un marco regulatorio que encauzara y diera efectividad a la negociación colectiva,<sup>11</sup> y tal como lo sostuvo De Ferrari, la idea de los CS data del año 1912 cuando el Dr. Emilio Frugoni (fundador del Partido Socialista) presentó ante el parlamento el primer proyecto sobre este tema.<sup>12</sup> Sin embargo, permaneció en ese plano hasta el 4 de agosto de 1937 cuando entra en vigencia la ley 9.675, que fue la que por un largo tiempo rigiera en lo relativo a los convenios colectivos y sus efectos. Pero, tal como lo consideraran algunos autores, no fue hasta la aprobación de la ley 10.449, que verdaderamente se impulsó a la negociación colectiva.

El análisis de la dinámica de los CS es fundamental como sistema de integración social. Quizás para muchos trabajadores, la participación en el proceso electoral mediante el cual elegían su representación en los Consejos pudo haber sido su primera instancia de votación. Operativamente, en las elecciones se presentaban ante el PE listas con candidatos que en general eran únicas, salvo excepciones que se correspondían a sindicatos con diferentes corrientes, o con la posibilidad de existir alguna lista pro patronal.

“La dimensión corporativa de este acontecimiento, puede ayudar a comprender este segundo proceso de ‘integración’ electoral (el primero se habría realizado a partir de la Segunda Constitución, el voto universal masculino y las prácticas electorales masivas) a partir de un reconocimiento como clase: se estaban eligiendo (para cada CS) dos representantes por los ‘trabajadores’, obreros o empleados, diferenciados de los delegados patronales, y de los nombrados por el Poder Ejecutivo. Había por lo tanto

---

<sup>11</sup> Barbagelata (1973), p. 481.

<sup>12</sup> De Ferrari (1955), p. 98.

una identificación expresa como conglomerados social, con cualidades y responsabilidades, pero también `diferenciador` al interior de la sociedad.”<sup>13</sup>

El reconocimiento de los trabajadores en su conformación de clase implicaba riesgos para el sistema político, ya que su organización significaba a la vez la realización de actividades, movilizaciones, y la reflexión colectiva en cuanto a las conquistas y derrotas logradas, mediante los mecanismos necesarios ya fueran paros, huelgas, opciones electorales, reclamos de los delegados en los CS, etc.

“Desde una perspectiva más general, se puede entender que los `Consejos de Salarios` plantearon una modalidad de integración social efectiva, con una participación evidente y clave por parte del Estado, generando además efectos en otros niveles: `obligar` a la representación de los sindicatos de `clase` en los Consejos de Salarios, elevar los niveles salariales y ampliar el mercado interno al aumentar la capacidad de compra de los obreros y empleados.”<sup>14</sup>

#### *Posicionamiento de los actores ante la instalación de los Consejos de Salarios*

El SRRLC surgió como un componente de una transición en múltiples aspectos del proceso social. En la dimensión política, desde el golpe de Estado de 1933 hacia la democracia consolidada en 1946. Como se señaló, la Segunda Guerra Mundial derivó en cambio en la alineación internacional, obligando al gobierno a hacer concesiones a las corrientes sindicales pro aliadas. La instalación de los Consejos generó un procedimiento de resolución pacífica de los conflictos en torno al salario, contribuyendo así a la desactivación de las corrientes sindicales que promovían la neutralidad en la guerra y los proyectos revolucionarios. El nuevo escenario facilitaba el entendimiento, promoviendo la pacificación y la armonía social, junto con el objetivo de justicia social, ya que permitía mejorar los salarios de los trabajadores sin organización sindical que quedaban al margen de las negociaciones colectivas libres.<sup>15</sup>

En la dimensión económica, desde la estrategia agroexportadora que comenzó a agotarse durante la crisis de 1929 hacia la industrialización sustitutiva de importaciones para el mercado interno que se consolidó luego de la finalización de la Segunda Guerra Mundial. La sustitución de importaciones era compatible con aumentos de salarios: la protección del mercado interno y la administración del tipo de cambio permitieron financiar los aumentos de los salarios urbanos con transferencias de ingresos desde las actividades agroexportadoras.

“En el plano social, desde la hegemonía de la oligarquía rural hacia relaciones de poder con la importancia creciente de dos actores resultantes de la nueva estrategia económica, la burguesía y el prole-

---

<sup>13</sup> Porrini (2005), p. 169.

<sup>14</sup> Porrini (2005), p. 335.

<sup>15</sup> Notaro *et al* (2011), pp.54-55.

tariado industrial. Los cambios en la orientación predominante en los sindicatos y los intereses económicos de los industriales contribuyeron a generar la base social del SRRL emergente.”<sup>16</sup>

### *Repercusiones de la instalación de los Consejos de Salarios*

La creación de los CS generó una importante polémica en la izquierda entre organizaciones políticas y corrientes sindicales. Entre los primeros se destacan los partidos Socialista y Comunista, así como las organizaciones sindicales que compartían sus orientaciones, y entre los segundos, las corrientes anarquistas. Uno de los puntos más discutidos fue la presencia del Estado, que se percibía como una pérdida de autonomía de la negociación. Para Porrini,

“la reactivación económica, el desarrollo industrial sostenido, las transformaciones en la constitución de una nueva clase trabajadora urbana e industrial y los cambios ideológicos en los trabajadores y los sindicatos, fueron algunos de los factores que posiblemente intervinieron en la gestación de un nuevo modelo de relacionamiento entre Estado, empresarios y trabajadores.”<sup>17</sup>

Vigente la ley 10.449 hubo reacciones de los diferentes actores sociales, fundamentalmente de juristas, obreros y patronos. Las manifestaciones se relacionaron con el hecho de si realmente era útil el método de fijación de un salario mínimo para mejorar el nivel de vida de los obreros, y si era el más adecuado para nuestro país dado el contexto económico y social.

Desde la academia, el laboralista Francisco De Ferrari se posicionó como uno de los principales opositores al proyecto sosteniendo que “se había elegido un método anacrónico y que había sido un error fijar el salario de los obreros sindicalizados con arreglo al mismo método aplicable en el resto del mundo, a la regulación del salario mínimo de los trabajadores sin organización”.<sup>18</sup> Respecto a la relación con el contexto, considera que en países como Australia o Nueva Zelanda donde se fijaban salarios con formas alternativas de intervención estatal, el contexto era bien distinto al uruguayo. En aquellos la guerra y la destrucción casi total de la economía obligaron al Estado a fijar el salario teniendo en cuenta las necesidades del país y sin tomar en cuenta los intereses de las partes. Además, su clase trabajadora se encontraba muy poco organizada y por lo tanto para la misma era muy difícil luchar por un salario mínimo en condiciones tan desiguales. Los CS no fueron el único método de fijación del salario mínimo; estos convivían con otros, bajo la única premisa de estudiar el grado de organización profesional existente en cada rama y aplicar el método que más se adecuara a la situación. Concluye: “Puede, pues, afirmarse que nuestra ley del año 1943 confundió los métodos conocidos y que, en el fondo, nuestro sistema constituye por esa circunstancia, una regresión en materia social.”<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> Notaro *et al* (2011), p. 54.

<sup>17</sup> Porrini (2005), p. 135.

<sup>18</sup> De Ferrari (1955), p. 242.

<sup>19</sup> De Ferrari (1995), p. 104.



Las críticas se refieren a que los aumentos de salarios se trasladan a los precios, se genera inflación, los salarios reales no aumentan, se pierde competitividad, los Consejos son una forma de fijación de los salarios por el Estado, se fomenta la contratación clandestina, no soluciona la lucha de clases inherente al capitalismo, permite la dominación del movimiento sindical por una tendencia política. Concluye que “la ley no tuvo en cuenta, por otra parte, el desarrollo del sindicalismo, ni respetó sus derechos, ni comprendió su misión histórica.”<sup>20</sup>

Pla Rodríguez señala por una parte como ventajas de los Consejos la posibilidad de tener en cuenta las particularidades de cada actividad, la participación de los actores sociales, la posibilidad de participación de trabajadores sin organización sindical eligiendo representantes en la elección y el estímulo que significan la organización sindical y la conciencia de clase. Por otra parte, destaca como inconvenientes que la organización y funcionamiento repite “ejemplos extranjeros adecuados para otros ambientes”, el plazo mínimo de un año puede ser muy corto o muy largo, sólo se puede aceptar en un período en el que los trabajadores no están organizados y “donde la explotación es manifiesta”.<sup>21</sup> Más adelante destacó las ventajas de los Convenios Colectivos: “Constituye un método de fijación directa por las partes que son quienes conocen mejor todos los problemas del trabajo”, a lo que se agrega la mayor flexibilidad y el carácter voluntario. Considera que los inconvenientes son menores y transitorios como el bajo desarrollo de la organización sindical y la no participación de los trabajadores no sindicalizados.<sup>22</sup>

Abdala identifica dos razones para la utilización del método de fijación del salario mínimo.<sup>23</sup> La primera es la necesidad de intervención del Estado, con el objetivo de encauzar las negociaciones colectivas y no dejarlas a la libre negociación de las partes, ya que en los sectores donde los trabajadores no estaban organizados o en aquellos donde los sindicatos no gozaban de un gran poder de negociación, mayoritariamente, se vieron perjudicados. La segunda se refiere al reconocimiento de que eran los conflictos salariales los primordiales en la lucha entre capital y trabajo.

Si bien se puede señalar que el incremento en el salario real coincide con la instalación de los CS, como se señaló, esto no es compartido por algunos juristas como De Ferrari, quien considera que los aumentos de salarios eran trasladados por los empresarios a precios, provocando que las condiciones de vida de los obreros no mejoraran y que no hubiera cambios en la distribución de la riqueza.

El principal objetivo de esta investigación es someter a prueba afirmaciones como la anterior, si el salario real de los trabajadores en el período considerado no aumentó gracias a la entrada en vigencia de esta ley. En una primera aproximación, se encuentra una diferencia sustancial entre la descripción

---

<sup>20</sup> De Ferrari (1995), pp. 90-94 y p. 117.

<sup>21</sup> Pla Rodríguez (1956), pp. 153-154.

<sup>22</sup> Pla Rodríguez (1956), p. 378.

<sup>23</sup> Abdala (1956), p. 33.

económica del período y las afirmaciones de De Ferrari con respecto al salario real. A lo largo de la investigación se pudo avanzar en este sentido, formando una idea más clara sobre este asunto.

#### **IV) Hipótesis**

La hipótesis fundamental del análisis surge en torno a las afirmaciones, como las ya señaladas, que sostenían que los aumentos salariales originados a partir de la entrada en vigencia de la ley de CS fueron trasladados por los empresarios a precios, provocando altos niveles de inflación, que las condiciones de vida de los obreros no mejoraron y que no hubo cambios en la distribución de la riqueza.<sup>24</sup> Por tanto, la hipótesis planteada es: como resultado de la instalación de los Consejos de Salarios, el salario real de los trabajadores de todos los Grupos de actividad seleccionados aumentó durante el periodo 1943-1950.

Relacionando los efectos que la negociación colectiva pudo haber tenido en torno a los distintos niveles de calificación, se presenta la siguiente hipótesis considerada como auxiliar en el análisis: Como resultado de la instalación de los Consejos de Salarios, los salarios de los trabajadores menos calificados, aumentaron en promedio más que los de los trabajadores más calificados.

Una de las reivindicaciones del movimiento sindical en aquellos tiempos se vinculaba al salario femenino, ya que a las mujeres se les retribuía un menor salario para desempeñar la misma tarea que los hombres. A partir de los años sesenta se torna una constante en los reclamos del movimiento sindical. Para observar el efecto de la instalación de los Consejos sobre la situación de las trabajadoras, se plantea la hipótesis auxiliar: Las resoluciones de los Consejos de Salarios derivaron en una disminución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres que desempeñaban igual tarea.

Con el fin de evaluar la instalación de los CS como parte del contexto político-social, se plantea una tercera hipótesis auxiliar: La coincidencia mayoritaria de los distintos actores sociales (sindicatos, gobierno y empresarios), aunque por diversas motivaciones, en la idea de que el Estado debía intervenir en las relaciones laborales favoreció la aprobación de la ley de Consejos de Salarios.

#### **V) Los Consejos de Salarios en el Uruguay en la década del cuarenta: resultados**

##### *A) Industria gráfica, del papel, etc. (Grupo 17)*

La industria gráfica formó parte de la industria manufacturera y dentro de ella, del sector procesador de materias primas importadas y orientadas al mercado interno, sector que integró el impulso del crecimiento económico en el período. Este grupo de Consejo de Salarios estaba conformado por una serie

---

<sup>24</sup> De Ferrari (1955).

de actividades agrupadas en tres grandes subgrupos. El subgrupo A, compuesto por lo que se denominó “Imprenta” (talleres gráficos, imprentas, talleres de encuadernación, linotipia, litografías, tipografías), el subgrupo B “Papel” (fábricas de papel, de cartón, de papel de fumar, de sobres y bolsas de papel, de naipes, corte y enfiado de papel), y por el C “Periodismo” (empresas periodísticas y agencias noticiosas)<sup>25</sup>.

La tasa de crecimiento anual en el período 1943-1954 de la actividad papelera fue de 11,1% y de la imprenta de 9,7%. En el mismo tiempo, el crecimiento de la ocupación fue de 7,1% anual y de 2,9% respectivamente. La productividad también se incrementó a una tasa anual de 3,7% y 6,5% en cada caso.<sup>26</sup>

En torno a la jurisdicción de los laudos existieron diferencias entre los subgrupos. Si bien para la “Imprenta” y el “Periodismo” la jurisdicción fue nacional, en el caso del subgrupo “Papel” cambia el criterio en algunos laudos, dándose por empresa. Las empresas con laudos específicos fueron: Fábrica Nacional de Papel, Fábrica “El Hornero” de Canelones, MS Casabó Ltda y la empresa Pamer de Mercedes.<sup>27</sup>

Acerca de la forma de aprobación de los laudos, solamente en el subgrupo B no hubo unanimidad sin observaciones, sino mayoría entre el PE y la delegación de los trabajadores.

Las categorías definidas en los laudos fueron muy numerosas, aproximadamente llegan a las seiscientas en el grupo en su conjunto, concentradas en los subgrupos de Imprenta y Papel. Un porcentaje cercano al 85% del número de categorías estuvo en los tipos de ocupación obreros, en el resto, empleados, la mayoría de las categorías definidas estaban en el TO 3.

El Cuadro 4 presenta los salarios promedio semestrales a precios de 1943 de todas las categorías laborales agrupadas por TO. Se observa que al final del período para todos los trabajadores, independientemente de su calificación, hubo incrementos salariales en términos reales. Las disminuciones en el salario real en todos los TO en el segundo semestre de 1945, de 1947 y el primer semestre de 1949 corresponden a períodos donde existió inflación y no hubo ningún laudo que determine incrementos del salario nominal.

---

<sup>25</sup> Se entiende que este subgrupo no forma parte de la industria, sin embargo es incluido en el análisis por su poco peso relativo.

<sup>26</sup> Bértola (1991), p. 205.

<sup>27</sup> Para el período anterior a la instauración de los Consejos de Salarios, únicamente pudo obtenerse información sobre salarios del subgrupo “Imprenta” para dos tipos de ocupación; el Tipo 5 y 7. La incorporación de esos datos resultó en incrementos poco confiables para el salario promedio del grupo en su conjunto, por tanto, el análisis se basa únicamente en salarios luego de la instalación de los Consejos de Salarios.

**Cuadro 4: Gráficos, papel, etc. Salarios reales, promedios semestrales por TO (en pesos de 1943)**

TO	I 45	II 45	I 46	II 46	I 47	II 47	I 48	II 48	I 49	II 49	I 50	II 50
2	68,7	63,9	63,0	71,7	85,2	85,5	105,9	109,4	107,7	126,4	131,4	135,5
3	74,9	69,9	68,3	75,0	75,9	75,0	85,7	86,7	84,6	96,6	101,5	116,1
4	66,5	61,8	59,5	65,4	75,4	72,5	82,2	89,2	84,0	87,8	89,9	106,9
5	70,0	65,1	62,8	68,3	69,1	66,6	74,5	89,1	86,1	97,3	103,8	114,2
6	52,0	48,0	45,9	50,9	52,3	51,0	56,6	66,3	64,1	76,3	83,0	88,6
7	52,0	48,0	46,1	48,8	54,5	53,1	61,4	65,8	62,4	68,8	71,4	79,6
8	38,0	35,3	34,3	35,7	36,3	35,0	39,4	44,4	43,4	50,3	53,1	59,7

Fuente: elaboración propia en base a Base de Datos de resoluciones del MIT publicadas en el Diario Oficial.

El TO 2 fue el que tuvo mayor aumento salarial comparando el segundo semestre de 1950 con el primero de 1945 (95% real). En los TO 3 y 4 correspondientes a empleados y 7 y 8 a obreros presentaron incrementos salariales similares en el segundo semestre de 1950 (entre 53% y 63%). Se despegan del resto de los obreros, los medio oficiales (TO 6 respectivamente) con aumentos del 70%. El mayor salario que se corresponde con el TO 2 fue de 135,5 pesos y el menor de 59,7 pesos del TO 8.

En relación al promedio, únicamente los TO 2 y 5 se encuentran por encima. Los salarios más bajos son los correspondientes a los obreros, siendo el menor el TO 8 el que representó aproximadamente la el 60% del promedio del grupo. El salario que se aproxima más del promedio del es el del TO 4.

En relación a las dos hipótesis de ponderaciones por TO, si bien ambas mantienen la estructura entre el número de obreros y empleados y además tienen en cuenta la organización del trabajo con base piramidal, la primera hipótesis se aproxima a una ponderación por número de ocupados y la segunda pondera más a los TO con mayores salarios acercándose a una ponderación por masa salarial.

Los resultados que presenta el Cuadro 5 muestran que el valor máximo en las dos hipótesis estuvo al final del período (segundo semestre de 1950), mientras que los valores mínimos también en las dos hipótesis, estuvieron en el primer semestre de 1946. Además, en ambas hipótesis se estima un incremento similar del salario real superior al 60%.

**Cuadro 5: Gráficos, papel, etc. Salarios reales como promedios semestrales del Grupo, ponderados por TO**

	I 45	II 45	I 46	II 46	I 47	II 47	I 48	II 48	I 49	II 49	I 50	II 50
<b>Hipótesis 1</b>												
<b>Promedio</b>	57,9	53,7	51,8	56,3	59,4	57,9	66	73,1	70,5	80,2	84,8	93,6
<b>Evolución</b>	100	92,7	89,4	97,2	102,7	100,1	114	126,3	121,8	138,5	146,5	161,7
<b>Hipótesis 2</b>												
<b>Promedio</b>	58,7	54,4	52,5	57,2	60,5	59	67,3	74,8	72,2	82,2	87,1	95,7
<b>Evolución</b>	100	92,7	89,4	97,4	103	100,5	114,6	127,4	122,9	140	148,2	163
<b>Promedio Hip. 1 y 2</b>	100	92,7	89,4	97,3	102,8	100,3	114,3	126,9	122,4	139,3	147,4	162,3

Fuente: elaboración propia en base a Base de Datos de resoluciones del MIT publicadas en el Diario Oficial.

*B) Industria del caucho (Grupo 14)*

Al igual que la industria gráfica, este grupo formó parte de la industria manufacturera y dentro de ella, del sector procesador de materias primas importadas orientadas al mercado interno. Estaba compuesto por dos subgrupos: el A formado por “Gomerías recauchutadoras y pequeñas fábricas de caucho” y el B por las empresas FUNSA e Incal.

El crecimiento de esta industria en el período 1943-1954 fue de 31,6% anual. Fue la industria con mayor crecimiento dentro del sector procesador de materias primas importadas orientadas al mercado interno, creciendo a una tasa anual del 13,4%. El aumento de la ocupación en el mismo período fue de 11,5%, y la tasa de crecimiento anual de la productividad fue un 18%.<sup>28</sup>

En relación a la jurisdicción, la de las gomerías recauchutadoras y pequeñas fábricas de caucho fue a nivel nacional, mientras que para FUNSA e Incal el laudo fue en conjunto para ambas empresas, aunque contuvo algunas excepciones para categorías específicas de determinadas secciones de alguna de ellas.

El número de categorías laborales en los laudos llegaron aproximadamente a 760, concentradas fundamentalmente en las empresas FUNSA e Incal. Cerca del 80% de las categorías estuvieron definidas para obreros, en el 20% restante la mayoría se situó en el TO 3 (empleados de oficina). Vale aclarar que la primera ronda del subgrupo que integró FUNSA e Incal contuvo un número mucho menor de categorías.

En la primera ronda de los Consejos, para los dos subgrupos los laudos se aprobaron con mayoría entre el PE y la delegación de los trabajadores, a su vez, la delegación patronal, dejó constancia de su voto negativo. En el caso del subgrupo A la razón expuesta fue la presencia de una situación de huelga; en el caso del subgrupo B la delegación patronal entendió que significaba una confiscación a las utilidades de la industria (entre otras razones). En la segunda ronda, el subgrupo B aprobó el laudo por unanimidad y sin observaciones. En cambio, dentro del subgrupo A, las gomerías laudaron por unanimidad con observaciones de la patronal, mientras que las pequeñas fábricas de caucho aprobaron el laudo por mayoría sin el voto patronal.

El Cuadro 6 presenta los salarios semestrales promedio a precios de 1943, tomando todas las categorías laborales agrupadas por TO. Se observa que (salvo el TO 2), todos los TO tuvieron un incremento del salario real al terminar el período, siendo el TO 4 el de mayor aumento (66,7%). Los TO 2, 5 y 8 presentaron una disminución del salario real. El TO 2 presentó una disminución del salario real del 1,7% comparando el segundo semestre de 1950 con el primero de 1946. En varios semestres se detectan caídas en el salario real como consecuencia por un lado de la inflación, y por otro la ausencia de laudos

---

<sup>28</sup> Bértola (1991), p. 206.

que incrementen los salarios nominales. El TO 4 tuvo mayor salario de 247 pesos y el menor de 63,4 pesos del TO 8, ayudantes y aprendices.

**Cuadro 6: Industria del Caucho: Salarios reales, promedios semestrales por TO (en pesos de 1943)**

TO	I 46	II 46	I 47	II 47	I 48	II 48	I 49	II 49	I 50	II 50
2	158,4	151,6	137,5	132,2	133,7	131,2	123,5	128,5	156,5	155,7
3	82,8	79,3	61,3	48,1	48,7	47,7	44,9	46,9	85,2	121,8
4	148,2	141,9	128,7	123,7	125,2	122,8	115,6	120,3	243,5	247,0
5	79,9	76,5	69,4	66,7	67,5	66,2	62,3	72,5	103,9	96,1
6	63,3	60,6	55,0	52,8	53,4	52,4	49,4	57,6	86,5	83,1
7	56,9	54,5	49,5	47,5	48,1	47,2	44,4	46,6	65,9	82,5
8	52,9	50,7	46,0	44,2	44,7	43,9	41,3	43,4	54,7	63,4

Fuente: elaboración propia en base a Base de Datos de resoluciones del MIT publicadas en el Diario Oficial.

En el segundo semestre de 1950, los TO 2, y 4 correspondientes a categorías de empleados, tuvieron guarismos salariales superiores al promedio del grupo. Las categorías de obreros en todos sus tipos de ocupación y el TO 3, presentaron salarios por debajo del promedio, siendo el TO 8 el más bajo (52% del promedio).

Los promedios máximos presentados en las dos hipótesis (Cuadro 7) se mostraron en el segundo semestre de 1950, dado que en ese período tuvo segunda ronda del subgrupo integrado por FUNSA e Incal. Los valores mínimos se encontraron en el primer semestre de 1949. La primera hipótesis da como resultado un incremento del poder de compra del salario del 33,3%, mientras que la segunda hipótesis resulta en un aumento del 31,3%, en promedio un 32,3%.

**Cuadro 7:**

**Industria del Caucho. Salarios reales como promedios semestrales del Grupo, ponderados por TO**

	I 46	II 46	I 47	II 47	I 48	II 48	I 49	II 49	I 50	II 50
<b>Hipótesis 1</b>										
<b>Promedio</b>	71,4	68,4	60,9	57,4	58,1	57	53,6	58,9	87,7	95,2
<b>Evolución</b>	100	95,7	85,3	80,4	81,3	79,8	75,1	82,5	122,8	133,3
<b>Hipótesis 2</b>										
<b>Promedio</b>	73,3	70,2	62,7	59,3	60	58,8	55,4	61,1	90,1	96,3
<b>Evolución</b>	100	95,7	85,5	80,8	81,8	80,2	75,5	83,3	122,9	131,3
<b>Promedio Hip. 1 y 2</b>	100	95,7	85,4	80,6	81,6	80	75,3	82,9	122,8	132,3

Fuente: elaboración propia en base a Base de Datos de resoluciones del MIT publicadas en el Diario Oficial.

### C) Industria del cuero y fabricación de calzados (Grupo 8)

La industria del cuero y fabricación de calzados formó parte del sector procesador de materias primas nacionales orientadas a la exportación. Este grupo estuvo conformado por tres subgrupos: el A, cur-

tiembres y peladeros; el B, la fabricación de calzados y el C, fábricas de camperas de cuero, carteras, cinturones, correas, guantes, pelotas, valijas de cuero y talabarterías.

El crecimiento de la industria del cuero en el período 1943-1954 fue de -5.8% anual, siendo junto con la industria frigorífica, la dos que presentaron decrecimiento. En el mismo período la ocupación cayó a una tasa del 6,7% anual, con un incremento en la productividad del 0,9%.<sup>29</sup>

En el subgrupo A los laudos abarcaron únicamente a los trabajadores de la capital; mientras que el subgrupo B laudó en las dos primeras rondas de los Consejos a nivel nacional. En el caso del subgrupo C, la primera ronda tuvo jurisdicción únicamente para Montevideo y la segunda para todo el país.

Excepto el subgrupo A, las resoluciones se adoptaron por unanimidad. Sin embargo, la delegación patronal dejó reservas en todas ellas, fundamentalmente sobre la fecha de vigencia de los laudos que suponían retroactividad, llevando a que se interpusieran recursos de apelación. En el caso de los laudos del subgrupo A, la primera ronda se aprobó con la mayoría compuesta por los trabajadores y el PE; el fundamento de la delegación patronal para su voto contrario, fue la consideración acerca de que la fecha de retroactividad se consideró excesiva.

El Cuadro 7 muestra que no todos los tipos de ocupación tuvieron aumentos salariales hacia el segundo semestre de 1950. Los TO 2, 4 y 7 presentaron caídas, mientras que el TO 6, correspondiente a los trabajadores medio oficiales, tuvo el mayor aumento (15%). Por otra parte, los mayores salarios los tuvieron los trabajadores del TO 2 (162,2 pesos), mientras que los mínimos se vincularon a las categorías correspondientes al TO 8 (54,2 pesos).

**Cuadro 8: Industria del cuero: Salarios reales, promedios semestrales por TO. En pesos de 1943**

TO	II 1945	I 1946	II 1946	I 1947	II 1947	I 1948	II 1948	I 1949	II 1949	I 1950	II 1950
2	165,8	160,4	152,9	138,7	133,3	134,9	145,0	152,5	159,4	163,3	162,2
3	101,8	98,5	93,9	85,2	81,9	82,8	92,6	97,6	102,0	104,6	103,8
4	191,9	185,6	176,9	160,5	154,2	156,0	158,5	112,4	117,5	120,4	119,5
5	87,2	94,4	90,0	81,6	78,4	84,3	96,9	92,9	97,1	99,5	98,8
6	74,8	68,4	65,2	59,1	56,8	72,5	83,3	81,0	84,7	86,8	86,2
7	83,9	67,8	64,7	58,7	56,4	66,6	75,8	75,2	78,5	80,5	80,0
8	49,4	46,6	44,4	40,3	38,7	51,8	52,8	50,9	53,2	54,5	54,2

Fuente: elaboración propia en base a Base de Datos de resoluciones del MIT publicadas en el Diario Oficial.

Los TO correspondientes a categorías de empleados, tuvieron salarios superiores al promedio en todos los casos; mientras que el salario más próximo al promedio fue el del TO 5. Los trabajadores correspondientes al TO 8 tuvieron la desviación salarial mayor respecto al promedio, aproximadamente el 50%.

El salario promedio de la industria del cuero se presenta en el Cuadro 9 con las hipótesis de ponderaciones de los TO. Al ponderar con más peso a los TO de salarios superiores, la segunda hipótesis da

<sup>29</sup> Bértola (1991), p. 206.

como resultado, por un lado, mayores salarios promedio para todos los semestres, y por el otro, una caída en términos reales del 7,4% al final del período. Por el contrario, con la hipótesis uno, el salario real aumentó un 3,6%. Hacia el segundo semestre de 1950, el salario promedio era de 86,9 pesos en la primera hipótesis y 108,6 pesos en la segunda.

### Cuadro 9:

#### Industria del cuero. Salarios reales como promedios semestrales del Grupo, ponderados por TO

	II 45	I 46	II 46	I 47	II 47	I 48	II 48	I 49	II 49	I 50	II 50
<b>Hipótesis 1</b>											
<b>Promedio</b>	83,9	77,6	74	67,1	64,4	74,5	83,8	81,7	85,4	87,5	86,9
<b>Evolución</b>	100	92,4	88,1	79,9	76,8	88,7	99,9	97,4	101,7	104,3	103,6
<b>Hipótesis 2</b>											
<b>Promedio</b>	117,3	113,2	107,9	97,9	94,1	99,6	108,2	102,1	106,8	109,4	108,6
<b>Evolución</b>	100	96,5	92	83,4	80,2	84,9	92,2	87	91	93,2	92,6
<b>Promedio Hip. 1 y 2</b>	100	94,5	90,1	81,7	78,5	86,8	96,1	92,2	96,4	98,8	98,1

Fuente: elaboración propia en base a Base de Datos de resoluciones del MIT publicadas en el Diario Oficial.

#### D) Industria química (Grupo 13)

Dentro de la industria manufacturera, la industria química formó parte del sector procesador de materias primas principalmente importadas orientadas básicamente al mercado interno. El grupo estuvo constituido por cuatro subgrupos:<sup>30</sup> el A, fábricas de tizas, pomadas, ceras, pinturas, masillas, esmaltes, barnices, engrudo y tintas; el B, fábricas de especialidades farmacéuticas y ramos afines, perfumes, artículos de tocador y laboratorios químicos; y el C, fábricas de aguas cloradas, creolinas, velas, pirotecnia, explosivos, destilación de glicerina, almidón, cola, azufre, abonos químicos, oxígeno, ácidos sulfatos, industrializaciones de naturaleza química y aceites industriales.

Esta industria durante el período comprendido entre 1943 y 1954, un crecimiento anual de 7,9%, inferior al crecimiento del sector procesador de materias primas orientadas al mercado interno (13,4%). La ocupación creció al 8,1%, mientras que la productividad del trabajo al 2,2%.<sup>31</sup>

Todos los subgrupos laudaron por unanimidad sin haber constancia observaciones.

Como muestra el Cuadro 10, hacia el segundo semestre de 1950 se verifica en todos los TO incrementos en el salario real. Si bien en las categorías más calificadas (TO 1, 2 y 3) podemos encontrar los mayores incrementos salariales, también se comprueba que no existe una estricta correlación entre

<sup>30</sup> El subgrupo D que lo componen las fábricas de fósforos se excluyó del análisis ya que la información surgida de los laudos no es comparable con el resto de los subgrupos de la industria química.

<sup>31</sup> Bértola (1991), p. 206.



dichos aumentos y el nivel de calificación, como lo mostró el salario resultante del TO 6 al final del período. El mayor salario lo obtuvo el TO 1 (333,5 pesos), mientras que el mínimo el TO 8 (40,9 pesos).

**Cuadro 10: Industria química: Salarios reales, promedios semestrales por TO (en pesos de 1943)**

TO	I 1945	II 1945	I 1946	II 1946	I 1947	II 1947	I 1948	II 1948	I 1949	II 1949	I 1950	II 1950
1	184,4	173,4	167,1	159,2	202,8	326,7	330,6	324,2	290,0	297,9	305,9	333,5
2	96,1	90,4	87,1	83,0	132,7	130,9	132,5	130,1	123,5	134,0	140,3	145,6
3	80,3	75,5	72,7	69,3	107,3	105,7	107,0	104,9	98,8	109,7	115,6	122,3
4	68,5	64,4	62,0	59,1	53,6	51,5	52,2	51,2	48,2	67,4	77,1	75,3
5	72,8	70,6	70,9	71,3	67,8	65,3	66,0	64,9	61,6	70,5	75,7	76,5
6	73,0	68,4	68,8	71,2	82,0	80,4	83,1	81,5	76,7	80,9	83,4	91,3
7	58,4	65,9	69,9	68,9	75,3	74,2	77,3	76,0	72,7	74,2	74,8	75,4
8	35,6	38,1	39,6	39,0	37,0	36,1	37,0	36,4	34,9	37,6	41,3	40,9

Fuente: elaboración propia en base a Base de Datos de resoluciones del MIT publicadas en el Diario Oficial.

Todos los TO, excepto el 2 y el 4, tuvieron salarios menores al promedio. El salario más próximo al mismo, correspondió al de los trabajadores medio oficiales.

El Cuadro 11 muestra las dos hipótesis de ponderación de los tipos de ocupación, observándose así una aproximación al salario promedio de la industria química. En ambas hipótesis, el salario promedio obtuvo un incremento aproximado del 26% en términos reales, coincidiendo los aumentos salariales con los períodos donde alguno de los subgrupos laudó. Los valores máximos se presentaron en el segundo semestre de 1950.

**Cuadro 11:**  
**Industria química. Salarios reales como promedios semestrales del Grupo, ponderados por TO**

	I 45	II 45	I 46	II 46	I 47	II 47	I 48	II 48	I 49	II 49	I 50	II 50
<b>Hipótesis 1</b>												
<b>Promedio</b>	66,7	66,7	67,5	66,7	76,3	74,7	76,6	75,3	71,4	78	81,7	84,1
<b>Evolución</b>	100,0	100,0	101,1	100,0	114,4	112	114,9	112,8	107,1	116,9	122,6	126,1
<b>Hipótesis 2</b>												
<b>Promedio</b>	68,4	67,9	68,5	67,9	77,9	76,3	78,1	76,8	72,8	79,4	83,3	85,9
<b>Evolución</b>	100,0	99,3	100,2	99,3	114	111,6	114,3	112,3	106,5	116,2	121,8	125,6
<b>Promedio Hip. 1 y 2</b>	100,0	99,7	100,7	99,7	114,2	111,8	114,6	112,6	106,8	116,6	122,2	125,9

Fuente: elaboración propia en base a Base de Datos de resoluciones del MIT publicadas en el Diario Oficial.

#### E) Sobre la cuestión de género

Aunque no se cuenta con datos por categorías anteriores a la instalación de los Consejos, luego de su instalación, ya en la primera ronda, se visualizó discriminación de género en varios grupos.

Los ejemplos abundan dentro de los grupos estudiados. A modo de ejemplo, dentro de la industria del cuero, en las fábricas de guantes, las mujeres con categorías de aprendizas ganaban, luego de seis meses de trabajo, el 75% del salario correspondiente a la mismas categorías, pero masculinas. En la industria del caucho, en el subgrupo formado por las empresas FUNSA e Incal, la discriminación se hizo efectiva mediante la diferenciación de las categorías de acuerdo al sexo, definiéndose por ejemplo categorías de oficial femenino o masculino, aprendiz femenino o masculino con salarios 20 o 30% menores para las trabajadoras. Si bien, por una parte, la discriminación se hizo efectiva, por otra, en algunos casos como en la industria química, se dejó constancia que hombres y mujeres tenían que ganar el mismo salario si la categoría fuese la misma.

## VI) Conclusiones

1) En el planteo inicial de hipótesis orientadoras se señaló que algunos juristas de la época afirmaron que la instalación de los Consejos de Salarios no contribuiría a mejorar los niveles salariales de los trabajadores. Entonces, se hace posible contrastar la hipótesis principal de la investigación: Como resultado de la instalación de los Consejos de Salarios, el salario real de los trabajadores de los Grupos de actividad seleccionados aumentó durante el periodo 1943-1950.

Como resultado de la investigación (Cuadro 12), se está en condiciones de no rechazar la principal hipótesis planteada, ya que como se señaló, en los cuatro grupos de actividad seleccionados hubo incremento en el salario real.

Promediando las dos hipótesis de ponderaciones y a su vez los grupos por número de trabajadores ocupados,<sup>32</sup> tomando como base el primer semestre de 1946 (semestre en el cual todos los grupos ya habían tenido su primera ronda de Consejos), se registró un incremento promedio del salario real hacia el segundo semestre de 1950, del 33% (70,4 pesos en el primer semestre de 1946 y 93,7 pesos en el segundo semestre de 1950).

**Cuadro 12: Evolución del salario real promedio semestral (en pesos de 1943)**

Grupos	I 46	II 46	I 47	II 47	I 48	II 48	I 49	II 49	I 50	II 50	Variaciones
Gráficos	52,2	56,8	60,0	58,5	66,7	74,0	71,4	81,2	86,0	94,7	81,5%
Caucho	72,4	69,3	61,8	58,4	59,1	57,9	54,5	60,0	88,9	95,8	32,3%
Cuero	95,4	91,0	82,5	79,3	87,1	96,0	91,9	96,1	98,5	97,8	2,5%
Química	68,0	67,3	77,1	75,5	77,4	76,1	72,1	78,7	82,5	85,0	25,0%
Promedio	70,4	70,4	70,2	68,0	73,8	78,6	75,2	82,2	89,2	93,7	
Evolución	100,0	99,9	99,7	96,5	104,7	111,7	106,8	116,8	126,6	133,0	

Fuente: elaboración propia en base a Base de Datos de resoluciones del MIT publicadas en el Diario Oficial.

<sup>32</sup> Ponderación a partir de información del número de ocupados en Millot, Silva y Silva (1972); cuadros 8 y 9.

Los trabajadores de la industria gráfica fueron los que tuvieron el mayor aumento del salario real (81,5%); lo siguen los del caucho (32,3%), la industria química (25%), y finalmente los del cuero (2,5%).

Se comprueba (al menos en este tiempo y en los grupos referidos) una correlación entre incrementos salariales y el sector al que el propio proceso sustitutivo de importaciones impulsaba. La industria del cuero, orientada a la exportación, tuvo un incremento salarial por debajo al resto de las industrias analizadas, sustitutivas de importaciones.

Respecto a otras estimaciones sobre el salario real en la industria manufacturera, la serie presentada por María Cecilia Lara en 2010 compila y resume anteriores investigaciones. Empalma las series de Millot, Silva y Silva (1972) para el período 1930-1947 en algunas ramas de la industria manufacturera y las presentadas en su tesis de grado por Hugo Davrieux (1970) para los años 1948-1969.

Como se señaló anteriormente, en este trabajo la categoría salario se refiere a promedios de los mínimos laudados en los Consejos y en ningún caso se tratan de salarios efectivamente pagados a los trabajadores. La principal diferencia con la serie del Banco de datos de historia económica de la Facultad de Ciencias Sociales consiste en que en ésta investigación se toman en cuenta todas las categorías laborales agrupadas en tipos de ocupación, y no únicamente la categoría de oficial como en la serie presentada por Lara. Las conclusiones para cada grupo difieren, ya que se utilizaron distintas fuentes de investigación primaria.

En términos generales, el resultado de la serie empalmada por Lara coincide con esta investigación reafirmando que efectivamente hubo incrementos en el salario real en todos los grupos de la industria manufacturera seleccionados. El Cuadro 13 presenta la comparación de las variaciones del salario real según la fuente primaria utilizada en este trabajo y las que resultan de la serie empalmada por Lara.

**Cuadro 13:**  
**Comparación de las variaciones del salario real por grupo según las distintas fuentes<sup>33</sup>**

Período	Grupo	Resultado	Serie "Lara"
1945-1950	Gráficos	60,7%	71,7%
1946-1950	Caucho	30,4%	195,7%
1946-1950	Cuero	5,3%	15,7%
1945-1950	Química	24,2%	41,5%

Fuente: elaboración propia en base a Base de Datos de resoluciones del MIT publicadas en el Diario Oficial y Lara (2010).

<sup>33</sup> Nota metodológica: con la base de datos de los salarios reales mensuales se realizaron los promedios anuales para obtener las variaciones; a su vez, las mismas reflejan el promedio simple de los resultados en las dos hipótesis consideradas en este trabajo. Para la serie de Lara (2010), en el caso del grupo gráficos, se realizó el promedio simple de los salarios de la industria del papel y la imprenta; ambas industrias conformaban subgrupos del grupo 17 de los Consejos.

Los menores incrementos presentados en esta investigación tienen origen en la fuente consultada, que provee únicamente mínimos por categoría y no salarios efectivamente pagados, pudiendo ser mayores. Otra diferencia es la inclusión de todas las categorías para calcular el salario de cada grupo, donde el número de trabajadores con menor calificación y menor salario (TO 6, 7 y 8) tienen una ponderación mayor que los TO de mejor calificación, y esto podría arrojar resultados menores que la serie presentada por Lara que toma en cuenta únicamente la categoría de oficial (TO 5). Respecto al deflactor de precios, en este trabajo se utilizó el índice de precios al consumo con base 2010 sin diferencias significativas con la base 1955 utilizada en Lara.

2) Se planteó la hipótesis auxiliar: “Como resultado de la instalación de los Consejos de Salarios, los salarios de los trabajadores menos calificados, aumentaron en promedio más que los de los trabajadores más calificados”. Se está en condiciones de no rechazar esta hipótesis.

Se obtuvieron promedios semestrales por TO en función de la ponderación por número de ocupados en cada industria. Como se presenta en el Cuadro 14, en promedio, los salarios de los trabajadores menos calificados (TO 5, 6, 7 y 8) tuvieron incrementos por encima de los correspondientes a los de las categorías de empleados (TO 2, 3 y 4). El mayor incremento en el salario real lo obtuvo el TO 6 (54,6%), los medio oficiales; en cambio los empleados de oficina, TO 4 tuvieron una leve caída (0,5%).

**Cuadro 14: Variaciones del salario real promedio semestral por Tipos de Ocupación**

TO	Variación
2	39,9%
3	37,2%
4	-0,5%
5	38,5%
6	54,6%
7	40,3%
8	43,0%

Fuente: elaboración propia en base a Base de Datos de resoluciones del MIT publicadas en el Diario Oficial.

3) Se planteó la hipótesis “Las resoluciones de los Consejos de Salarios derivaron en una disminución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres que desempeñaban igual tarea”. No es posible afirmar dicha hipótesis ya que, en la mayoría de los grupos, la discriminación continuó haciéndose efectiva a través de la estipulación de categorías laborales diferenciadas por sexo y con salarios diferenciados.

4) En el análisis del contexto, tomando las principales condicionantes económicas, políticas y sociales, surge que existió (aún incluso con intereses de clase contrapuestos) cierto consenso entre los distintos actores sociales, de modo de impulsar el desarrollo industrial. En ese contexto se promovió la

legislación laboral y social, innovándose en materia de negociación colectiva tripartita, como escenario del Sistema de Relaciones Laborales. Por tanto, se está en condiciones de no rechazar la hipótesis que se planteó al inicio: “La coincidencia mayoritaria de los distintos actores sociales (sindicatos, gobierno y empresarios), aunque por diversas motivaciones, en la idea de que el Estado debía intervenir en las relaciones laborales favoreció la aprobación de la ley de Consejos de Salarios”.

No solamente la alineación internacional frente a la Segunda Guerra acercó la postura del gobierno a corrientes sindicales pro aliadas. La instalación de los Consejos motivó la resolución pacífica de los conflictos en torno al salario. El cambio de la estrategia agroexportadora hacia la sustitución de importaciones para el mercado interno era compatible con aumentos de salarios: la protección del mercado interno y la administración del tipo de cambio permitieron financiar los aumentos de los salarios urbanos con transferencias de ingresos desde las actividades agroexportadoras. De la nueva estrategia económica cobraron importancia dos actores: la burguesía y el proletariado industrial. Los cambios en la orientación predominante en los sindicatos y los intereses económicos de los industriales contribuyeron a generar la base social del SRLL emergente.<sup>34</sup>

## Bibliografía

- 📖 Abdala, Salvador y Baethgen, Raúl (1946); *Consejos de salarios: jurisprudencia*, Montevideo, Sela.
- 📖 Barbagelata, Héctor Hugo (1973); *Estudios sobre la negociación colectiva en memoria de Francisco Ferrari*, Montevideo, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.
- 📖 Bertino, Magdalena y Tajam, Héctor (1999); *El PBI de Uruguay 1900-1955*, Montevideo, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
- 📖 Bertino, Magdalena, Bertoni, Reto, Tajam, Héctor y Yaffé, Jaime (2003): “La larga marcha hacia un frágil resultado” en *El Uruguay del siglo XX: La economía*, Montevideo, Banda Oriental.
- 📖 Bértola, Luis (1991); *La industria manufacturera uruguaya 1913-1961*, Montevideo, Facultad de Ciencias Sociales, CIEDUR.
- 📖 Davrieux, Hugo (1970); *Salarios y acción sindical en el Uruguay. Industria Manufacturera, Construcción y Gobierno Central*. Monografía, Montevideo, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
- 📖 De Ferrari, Francisco (1955); *El salario mínimo y el régimen de los consejos de salarios en el Uruguay*, Montevideo, Sela.
- 📖 Dunlop, John (1958); *Industrial relations systems*, Nueva York, Holt and company.
- 📖 Ermida Uriarte, Oscar (1996); *Curso introductorio de relaciones laborales*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria.

---

<sup>34</sup> Notaro *et al*, (2011), p. 54.

- 📖 Instituto de Economía (1969); *El proceso económico del Uruguay*, Montevideo, Departamento de Publicaciones de la Universidad de la República.
- 📖 Ley 10.449, 12 de noviembre de 1943. En: [www.parlamento.gub.uy](http://www.parlamento.gub.uy)
- 📖 Mantero Álvarez, Ricardo (2003); *Historia del movimiento sindical uruguayo*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, AEBU.
- 📖 Lara, María Cecilia (2010); “Evolución de los salarios nominales y reales para la industria manufacturera y ciertas clases de actividad (1930-1969)”, en *VII Jornadas de Historia Económica de AUDHE*, Montevideo, Agosto.
- 📖 Millot, Julio, Silva, Lindor y Silva, Carlos (1972); *El desarrollo industrial del Uruguay*, Montevideo, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
- 📖 Ministerio de Industria y Trabajo (1953); *Clasificación industrial de ramas de actividad económica del Uruguay*, Montevideo, MIT Asesoría en Estadigrafía y Economía.
- 📖 Notaro, Jorge (2010); *Los Sistemas de Relaciones Laborales. Un enfoque macro social desde el Cono Sur de América Latina*, DT 4/10, Montevideo, Instituto de Economía.
- 📖 Notaro, Jorge (2011); “El sistema de relaciones laborales y la formación de salarios en el Uruguay 1930-1950”, en *5tas Jornadas de Investigación de AUDHE*, Montevideo, noviembre.
- 📖 Notaro, Jorge; Chevalier, Mariángeles; Fernández Caetano, Claudio; Motta, Virginia; Viera, Magdalena (2011); *El origen del Sistema de Relaciones Laborales*. DT 01/11, Montevideo, Instituto de Economía.
- 📖 Pla Rodríguez, Américo (1956); *Los salarios en Uruguay (su régimen jurídico)*, Libro Segundo, Montevideo, Biblioteca de Publicaciones Oficiales de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Montevideo. Sec. III, nro. LXXXIII.
- 📖 Porrini, Rodolfo (2005); *La nueva clase trabajadora uruguaya (1940-1950)*, Montevideo, Departamento de Publicaciones de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.