

BRECHAS DE GÉNERO EN LAUDOS DURANTE LOS CONSEJOS DE SALARIOS EN URUGUAY, 1943-1963

SILVANA MAUBRIGADES*

MAYRA FERNÁNDEZ**

MALENA MONTANO***

doi.org/10.47003/RUHE/11.19.02

Resumen

El objetivo de este trabajo es analizar las brechas de género presentes en la negociación colectiva en Uruguay, entre 1945 y 1963. En este período se amplió el número de ocupaciones y actividades que firmaron convenios colectivos, por lo que se exponen los principales resultados en cuanto a la evolución general de los laudos acordados en estos convenios. Asimismo, se analizan los laudos establecidos en las diferentes ramas de actividad, así como en las diversas ocupaciones de acuerdo al nivel de calificación. Los resultados de esta investigación permiten suponer que, si bien no hubo una definición explícita en cuanto a la falta de perspectiva de género en la negociación, su ausencia provocó una profundización de las desigualdades de género con las que se inició el proceso de negociación colectiva. Esto no implica adjudicar al instrumento la responsabilidad de los resultados en materia de desigualdades de género en los laudos establecidos, pero sí permite decir que el mismo no se utilizó en todo su potencial para identificar, analizar y corregir las desigualdades que se generan dentro del mercado de trabajo y que abarcan a la particular estructura productiva del país.

Palabras claves: negociación colectiva, laudos, género, brechas de género

Abstract

The aim of this paper is to analyze the gender gaps present in collective bargaining in Uruguay, between 1945 and 1963. During this period, the number of occupations and activities that signed collective agreements increased and this research presents the main results in terms of the general evolution of the wage arrangements agreed to. Furthermore, the wage arrangements established in the different branches of activity are analysed, as well as in different occupations, according to the skill level. The results show that, although there was no explicit definition regarding the gender perspective in the negotiations, its absence contributed to a deepening of gender inequalities in the collective bargaining process. This does not imply assigning the responsibility of gender inequality to the instrument of negotiation, but it does mean that it was not used to its fullest potential in order to identify, analyze and correct inequalities generated in the labor market and in the specific productive structure of the country.

Keywords: collective bargaining, wage arrangements, gender, gender gaps

* silvana.maubrigades@cienciassociales.edu.uy. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República

** mayra.fernandez@cienciassociales.edu.uy. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República

*** malena.montano@cienciassociales.edu.uy. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República

1. Introducción

Este artículo está enmarcado en una investigación que analiza el vínculo existente entre los mecanismos de negociación colectiva y los avances en materia de equidad salarial en Uruguay entre 1945 y el presente. Procura ver si la existencia de estos ámbitos de negociación, promovidos por el Estado en diferentes momentos, logró tener una incidencia positiva en la reducción de la brecha de género, medida ésta a través de los laudos¹. Los resultados que se presentan en este trabajo abarcan el período comprendido entre 1945 y 1963, durante el cual se instalaron y realizaron las primeras rondas de negociación colectiva que existieron en Uruguay.

La persistente desigualdad en la participación de varones y mujeres en el mercado de trabajo es un tema central en los estudios del mercado laboral en el largo plazo (Machrowska et al., 2015; Gaddis y Klasen, 2014; Goldin, 2014, 2013; Olivetti, 2013; Boserup y Toulmin, 2013; Humphries y Sarasúa, 2012; Camou y Maubrigades, 2011; Cordourier y Gómez, 2004; Psacharopoulos y Tzannatos, 1989). Específicamente, la permanencia de las brechas salariales de género, a nivel internacional (Sáez Lara, 2019; Barth et al., 2017; Goldin et al., 2017; Maubrigades, 2018; Blau y Khan, 2016, 2003; Christofides, 2013; Camps, 2006; Blinder, 1973) y específicamente en el caso de Uruguay (Espino, 2017, 2014, 2013; Camou y Maubrigades, 2007; Buchelli y Sanroman, 2004), indica la necesidad de analizar la incidencia que han tenido en la historia los mecanismos de promoción de mejoras salariales entre trabajadores, así como los espacios en los que dichos avances se han discutido y defendido.

La literatura internacional, que más adelante se discute, da cuenta de la relevancia de las instancias de articulación entre trabajadores, empresarios y el Estado para la promoción de mejoras en el mundo laboral (Machrowska y Strawinski, 2017; Blau y Khan, 2016; 2003; Antonczyk et al., 2014; Cerejeira et al., 2012; Felgueroso et al., 2008; Elvira y Saporta, 2001; Di Nardo et al., 1996). Ésta expone la incidencia de los espacios de negociación colectiva en la definición de objetivos en materia de superación de las desigualdades o asimetrías que se observan entre trabajadores; pero también de la brecha entre trabajadores y empresarios. Estos mecanismos de negociación han debido adaptarse a las cambiantes condiciones del mercado de trabajo, tanto como resultado de las demandas del sector productivo como por los cambios en la oferta de trabajadores que procuran integrarse al mundo laboral.

La incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo puede considerarse como uno de los cambios más significativos dentro del mercado laboral en los últimos 70 años (Maubrigades, 2018; Olivetti, 2016, 2013; Goldin, 2006; CEPAL, 2000, 1985). Si bien debe subrayarse que las mujeres siempre han desarrollado actividades productivas, su condición de trabajadoras asalariadas sufrió fluctuaciones durante el proceso de desarrollo del sistema capitalista de producción, repercutiendo en la construcción del mercado laboral y generando grandes disparidades dentro de los mecanismos de regulación de las condiciones de trabajo y quienes lo integran.

Estas mejoras en la tasa de actividad no se han visto reflejadas en igual medida en los niveles de ocupación efectivamente alcanzados por las mujeres o en una significativa modificación en sus espacios de participación dentro de todo el aparato productivo. A esta rigidez en el ingreso y en la movilidad de las mujeres en el mercado laboral, también se agrega una desigualdad persistente en materia salarial que, si bien se ha logrado reducir en los últimos cincuenta años, dista mucho de desaparecer (Sáez Lara, 2019). Esta desigualdad, tanto en la participación como en las retribuciones, puede ser un indicador de lo difícil que resulta cambiar la lógica de funcionamiento de las instituciones laborales.

Dentro de dichas instituciones, la negociación colectiva aparece como uno de los espacios más significativos para dar la discusión sobre las desigualdades antes detalladas y encontrar soluciones. Pero, más allá de su relevancia, este instrumento de negociación ha sido “ciego al género” por lo menos hasta entrados los años ochenta, cuando en Europa primero y luego en forma más amplia en las economías capitalistas, se hizo notar la ausencia de una mirada sensible a las desigualdades observadas entre varones y mujeres dentro del mercado de trabajo y a las consecuencias que esto conlleva.

La forma en la que se regulan las condiciones de trabajo, se negocian los salarios y se articula con los espacios extra laborales o domésticos, sigue tomando como referencia a un “trabajador universal”² prin-

1 Laudo: salarios mínimos por hora fijados a través de negociación colectiva, en base a la rama de actividad y la ocupación. Si bien, como menciona el Instituto Cuesta Duarte (2013) citando a Plá Rodríguez, la Ley se refiere a los mismos como “decisiones” y no como “laudos”, este último término es el más utilizado ordinariamente.

2 Siguiendo a Queirolo (2016) quien, para el caso argentino, señalaba la construcción conceptual por parte de

principalmente masculino, como si las diferencias de género no significaran de algún modo diferencias en las condiciones laborales para varones y mujeres en todos los niveles. Y pese al constatado incremento de las mujeres en el mercado laboral, permanecen las dificultades para cambiar las pautas reproductivas y productivas socialmente aceptadas en la regulación del mercado laboral.

En este trabajo se dará especial atención a estas consideraciones antes realizadas para el caso de Uruguay. En primer lugar, se considerará que la negociación colectiva en los años analizados tuvo un proceso acumulativo de grupos de actividad que firmaron convenios colectivos de trabajo. Dichos convenios estuvieron principalmente enfocados en las mejoras de las condiciones salariales y muy en menor medida en discutir las condiciones de trabajo. También destaca en este período que las mujeres en edad activa tenían una tasa de actividad que no superaba el 25%, por lo que claramente no se encuentran representadas en el promedio de trabajadores que integraba el mercado laboral uruguayo de la época.

Finalmente, este es un período que no escapa a la visión general sobre el mundo del trabajo y, por tanto, los espacios de negociación colectiva no tuvieron como objetivo prioritario alcanzar mejoras en las desigualdades salariales de género, sino que se apuntó a una mejora en las condiciones salariales del conjunto de los trabajadores. Este hecho deja en evidencia que el trato como iguales a un universo de trabajadores tan desigual, estaba destinado a reflejar asimetrías en los resultados e incluso a profundizarlas, si no se tomaban medidas específicas para evitarlo.

En el próximo apartado se realiza una breve recorrida teórica sobre la relevancia de dar visibilidad a las desigualdades de género a la hora de establecer espacios de negociación colectiva, para que se identifique y atienda esta situación como efectivamente un problema. Posteriormente, se realiza una descripción metodológica de la reconstrucción de las diferentes rondas de negociación tripartita y los laudos fijados por categorías y ramas ocupacionales, con su caracterización de género. En un siguiente paso, se presentarán los resultados de la negociación a lo largo del período estudiado, observando los resultados agregados para varones y mujeres y destacando los resultados diferentes que se observan al interior de la estructura productiva del país.

Los resultados de esta investigación permiten suponer que, si bien pudo no haber una definición explícita en cuanto a la falta de perspectiva de género en la negociación, esta ausencia provocó una profundización de las desigualdades de género con las que se inició el proceso de negociación colectiva. Esto no implica adjudicar al instrumento la responsabilidad de los resultados en materia de desigualdades de género en los laudos establecidos, pero sí permiten decir que este instrumento no se utilizó en todo su potencial para identificar, analizar y corregir las desigualdades que se generan dentro del mercado de trabajo y que abarcan a la particular estructura productiva del país.

2. Marco teórico

El rol de las regulaciones estatales sobre salarios mínimos, contratos y subsidios, así como el poder de los sindicatos se han considerado clave para mejorar las desiguales condiciones de inserción laboral y retribución que afectan a varones y mujeres. En el caso particular de la negociación colectiva, la literatura señala varios aspectos en los que su presencia puede contribuir a reducir la brecha salarial de género.

La posibilidad de negociar en forma centralizada reduce las diferencias salariales entre sectores y empresas, lo que puede favorecer especialmente a las mujeres, en tanto tienden a concentrarse en aquellos sectores peor remunerados y con un menor nivel de sindicalización (Freeman y Leonard, 1987). Además, en los establecimientos sindicalizados, la gerencia suele respetar las normas acordadas, reduciendo la arbitrariedad en los salarios y, por tanto, el margen para la existencia de discriminación salarial (Cornfield, 1987). Por otra parte, la negociación tiene un impacto positivo en los laudos más deprimidos de la distribución, por lo que aumenta la probabilidad que afecte positivamente a las mujeres, quienes se ubican mayoritariamente en esta franja de ingresos. Asimismo, las políticas de igualdad de oportunidades, que procuran reducir la brecha salarial, encuentran un ámbito de aplicación más favorable cuando existen entornos centralizados de demandas laborales.

legisladores y sindicalistas de: “un trabajador universal como destinatario de los derechos que promovían. Esta pretendida universalidad tenía como base una identidad masculina que relacionaba al trabajador varón con la actividad productiva y la responsabilidad del proveedor del grupo familiar, al tiempo que la participación femenina en tareas asalariadas se asoció con una actividad excepcional, justificada exclusivamente por la necesidad, que contradecía la identidad maternal y doméstica de las mujeres.” (Queirolo, 2016, p. 147)

Sin embargo, diversas investigaciones remarcan que la negociación colectiva, como instrumento de regulación de las asimetrías ocurridas en el mercado de trabajo, ha sido históricamente ciega a una mirada de género que atienda las diferentes circunstancias en las que varones y mujeres ingresan y participan en el mundo laboral (Healy et al., 2006; Baird, 2003; Dickens, 2000; Pocock, 1997). Y esto es el resultado, por un lado, de una construcción teórica que responde a un modelo capitalista de producción y reproducción, donde el varón es visualizado como el sostén económico de la familia y la mujer como la responsable del hogar. Por tanto, la mirada en torno a las necesidades de regulación y acuerdos, en el espacio naturalmente ocupado por los varones en el mundo laboral, habría invisibilizado las diferencias que ocurren entre trabajadores de acuerdo a sus roles de género socialmente impuestos y productivamente aplicados. Así, el incremento de las mujeres trabajadoras, en los diferentes sectores de actividad, no fue acompañado por un ajuste en los instrumentos de análisis e intervención para contrarrestar las asimetrías generadas. Y esto aplica para los diferentes actores sentados en la mesa de negociación, a saber, empresas, sindicatos y el propio Estado.

Por otro lado, no puede desconocerse que los cambios ocurridos en el mercado laboral a partir de las décadas de 1970s y 1980s, con la masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, pudo influir positivamente en la visualización del rol de la mujer como un nuevo tipo de trabajador. De acuerdo a lo planteado por Dickens (1998), una mayor feminización de la fuerza de trabajo, con un mayor nivel educativo, pudo contribuir a la visibilización de las desigualdades presentes en el mercado laboral. También pudo mostrar la necesidad de atender los efectos negativos de la desigualdad, con el objetivo de retener e impulsar la incorporación de trabajadoras en contexto de recursos escasos y mercados competitivos.

La mirada atenta a una negociación que haga foco en la equidad entre los trabajadores, con perspectiva de género, surge sobre finales de la década de 1980, cuando Colling y Dickens puntualizan sobre los diversos aspectos que debiera contener una negociación equitativa (Williamson y Baird, 2014). Por un lado, afirman que la negociación colectiva debería contener medidas especiales para beneficiar la participación y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, atendiendo a la desigual inserción laboral, a las cargas de responsabilidad y a las oportunidades generadas en el mercado laboral. También debiera manifestar en forma explícita las desigualdades existentes, en especial en referencia a la retribución, pero también analizando las desigualdades en cuanto a la segregación ocupacional. Finalmente, debiera revisarse la forma en la que se definen y estructuran las ocupaciones y, por ende, cómo se estructura la participación laboral de varones y mujeres. Estos aspectos, contenidos en la construcción de espacios de negociación colectiva, deben transversalizar todas las instancias de regulación del mercado de trabajo, ya que cada uno de los aspectos enumerados está apelando a un cambio en la percepción del trabajo con perspectiva de género, es decir, en la interacción de varones y mujeres en un mismo espacio productivo.

Según el estudio llevado adelante por Dickens (1998), los logros en materia de equidad se ven fuertemente condicionados por el clima económico adverso; cuando las condiciones económicas se deterioran, los sindicatos suelen priorizar mantenimiento de salarios por encima de otros aspectos tendientes a mejorar las desigualdades de género en las condiciones laborales. En estos casos, las desigualdades salariales por razón de género también pasan a un segundo plano y las reivindicaciones salariales referidas a la equiparación de remuneraciones ante igual tarea se convierte en un tema secundario. Este estudio también revela que las empresas utilizan la estrategia de discutir la equidad de oportunidades, precisamente, durante períodos económicos donde existen menos posibilidades de mejoras salariales y donde se pueden realizar cambios que no impliquen mayor inversión económica.

Finalmente, un aspecto que destacan las investigaciones a nivel internacional sobre el impacto de la negociación en la igualdad de género es la presencia de las mujeres durante el proceso de negociación (Dickens, 1998, 2000; Gerstel y Clawson, 2001; Karamessini, 1997; Williamson, 2009). Cuestiones como licencias por maternidad remuneradas, pago por licencia para cuidados e incluso, en períodos más recientes en el tiempo, temas vinculados a violencia de género en los espacios de trabajo, figuran en las agendas de negociación como condiciones importantes para alcanzar la equidad de género.

En cualquier caso, incluir los aspectos vinculados a mejoras en materia de desigualdad de género, debiera formar parte estructural de una agenda de negociación colectiva, evitando así que estos temas queden sujetos a la conveniencia de las circunstancias sociales o políticas en las que se ven inmersas las sociedades.

3. Antecedentes para este trabajo en el Uruguay

Uruguay tiene una larga historia de negociación colectiva, con características diferentes de acuerdo al período histórico. La Ley de Consejos de Salarios (1943) instaura la negociación tripartita centralizada con participación de sindicatos, empresariado y Estado en el marco del proceso de industrialización dirigida por el Estado (1930-1950) con un crecimiento masivo de la clase obrera urbana. Sin embargo, la llegada de la crisis económica a mediados de la década de 1950 y su prolongación durante los siguientes 15 años, puso de manifiesto las dificultades de articular los dispares intereses entre actores organizados y fortalecidos política y socialmente, lo cual derivó en la supresión del mecanismo en 1968. En sustitución, los salarios los fijarían las patronales y ya en el marco de la dictadura militar (1973-1984), ello se une a la declaración de ilegalidad de los sindicatos. La llegada de la democracia abrió un nuevo, pero breve, escenario de negociación tripartita que se mantendría entre 1985 y 1990. Desde entonces, se abandonó la negociación y su coordinación por parte del gobierno, desarrollándose una asimétrica negociación bipartita entre el empresariado y sindicatos. Recién en 2005, se reinstala la Ley de Consejos de Salarios, con iguales cometidos a los planteados en su formulación original, introduciendo como novedad que la negociación colectiva se extiende al trabajo rural, público y posteriormente al trabajo doméstico en 2006. Según Notaro (2007), la negociación colectiva abarca desde entonces 440 mil trabajadores del sector privado urbano (exceptuando a aquellos del sector informal), a 80 mil asalariados rurales y 150 mil funcionarios públicos.

Para este trabajo y su énfasis en la mirada de género en la implementación de los consejos de salarios, existen trabajos que son referencia obligada. Vinculado directamente al estudio del impacto de la negociación colectiva en los salarios y enfocado en el período de análisis en el que se concentrará este artículo, existe el trabajo de Notaro y Fernández (2012) donde los autores estudian la primera y segunda ronda salarial durante el primer período de Consejos de Salarios en Uruguay (1940-1950). Allí sintetizan un análisis de la negociación colectiva en diecinueve grupos de negociación y brindan información sobre las desigualdades generadas entre la primera y segunda ronda salarial, especialmente detectando las diferencias existentes entre los grupos, categorías y tipos de ocupación analizados. También se realiza un breve esbozo de las desigualdades de género encontradas en los laudos salariales, incorporando en los resultados obtenidos elementos que permiten confirmar una persistente desigualdad salarial en los diferentes sectores productivos analizados. Es pertinente mencionar que este trabajo expone un debate metodológico sobre la construcción de series salariales a partir de los laudos, ofreciendo contrastaciones con diversos trabajos previos sobre salarios promedios. En base a ello, concluye que sus resultados pueden considerarse robustos, en comparación con la preexistente construcción del índice Medio de Salarios de 1968 (INE).

En cuanto al análisis de las desigualdades salariales, vinculadas a los niveles de calificación de los trabajadores ocupados, este trabajo toma como referencia el estudio reciente de Camou y Maubrigades (2020), que cubre el período 1918-2009. A partir de la construcción de cuatro series de trabajadores calificados, semicalificados, no calificados y rurales no calificados, se identifica que los cambios en la demanda de mano de obra y los aspectos institucionales, vinculados a la existencia o no de negociación colectiva, son determinantes en la evolución de los salarios por calificación.

Respecto a las desigualdades salariales por razones de género, existe escasa evidencia empírica para una mirada de largo plazo. Pero, además, este no ha sido un tema de debate explícito en los ámbitos en los que se discute y fijan salarios. De hecho, la reglamentación de la Ley de 1943 admitía retribuciones hasta 20% menores para las mujeres respecto a los varones. Y, será recién en 1989 que se prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector de actividad, a través de la Ley No 16.045³.

Para el período más reciente de negociación colectiva en Uruguay, Alles (2017) realiza una sistematización de las cláusulas de género contenidas en los acuerdos suscriptos a nivel de sectores de actividad, en el contexto de la negociación colectiva en Uruguay en la Quinta Ronda de Salarios (2012). Este trabajo complementa los estudios previos que se venían desarrollando en el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo, Uruguay (CIEDUR), donde se analizan las Cláusulas de Género recogidas

3 Dicha Ley vino a cumplir con la ratificación del Convenio 100 de la OIT, que había sido promulgado 38 años antes, en 1951, sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

en los convenios emanados de las primeras rondas de Consejos de Salarios (CIEDUR, 2012). De los resultados presentados se destaca el logro de avances en medidas orientadas a compatibilizar la vida laboral y las responsabilidades domésticas, tanto para varones como mujeres. Algunos de los beneficios obtenidos están relacionados a licencias especiales por nacimiento de hijos e hijas, o para realizar tareas de cuidados. Sin embargo, no se observan avances significativos en medidas que corrijan la segregación laboral y ocupacional existente. Esto permite concluir que se ha avanzado más en equidad de responsabilidades en cuanto a las actividades dentro del hogar, que en lo referido a disminuir la brecha de género en el ámbito laboral.

Siguiendo los enfoques teóricos hasta aquí explicitados, el artículo presenta los principales resultados en materia de equidad de género en la evolución de los laudos acordados durante el período histórico caracterizado por su “ceguera al género”. Con esta presunción, es esperable que los indicadores de brecha de género den cuenta de una permanencia de las desigualdades en la estructura productiva vigente y las retribuciones que tal integración refleja. Del mismo modo, se procura consignar cómo la sola presencia de instrumentos de regulación salarial y acuerdos tripartitos, no garantiza mejoras en materia de equidad, en tanto las reglas del mercado laboral continúan reflejando en sus resultados el tipo de participación del varón asalariado como el trabajador promedio integrado a la estructura productiva de la época.

4. Datos y métodos

El presente estudio utilizó diversas fuentes de datos, tanto primarias como secundarias. El modo en el que se utilizaron las fuentes y se homogeneizaron para su comparación en el período analizado, se detalla en Anexo. Aquí se explicitan las principales definiciones metodológicas que sustentan los resultados obtenidos.

En primer lugar, se construyó una base de laudos de negociación para el período 1943-1963, usando como insumo tres fuentes diversas de información.

1) Bases construidas en el marco de tesis de estudiantes de grado de la Licenciatura en Economía realizadas bajo la tutoría de Jorge Notaro. Estos trabajos registraron los laudos correspondientes a las primeras rondas de negociación colectiva para diversos sectores. Este proyecto se recopiló en el documento “Los Consejos de Salarios en Uruguay. Origen y primeros resultados 1940-1950” compilado por Jorge Notaro y Claudio Fernández Caetano (2012).

2) Información provista por Sabrina Siniscalchi, investigadora en el Instituto de Economía de la FCEA, quien en un proceso de investigación en marcha continuó esta sistematización para años y grupos que no se encontraban registrados. Este estudio toma las mencionadas bases de datos como fuente y amplía la información para algunos años considerados de interés, logrando clasificar las variables como se explicará en el Anexo metodológico.

3) Reconstrucción de los laudos correspondientes al segundo semestre de 1957 hasta el primer semestre de 1959. Para este trabajo, se partió de la información recogida en los informes del delegado de la OIT en Uruguay. Esta información se obtuvo en el Archivo de la OIT, en Ginebra, en donde se realizó un trabajo de relevamiento y sistematización de fuentes vinculadas a este tema. En el informe citado se presenta un esquema por fecha de todas las negociaciones colectivas desde el año 1945 a 1964, lo cual sirvió para orientar la búsqueda de convenios en el Diario Oficial (en adelante DO). Por tanto, a partir de allí se revisaron los DO presentes en la página web del IMPO, donde figuran los convenios colectivos de la época que permitieron completar los datos requeridos a la base.

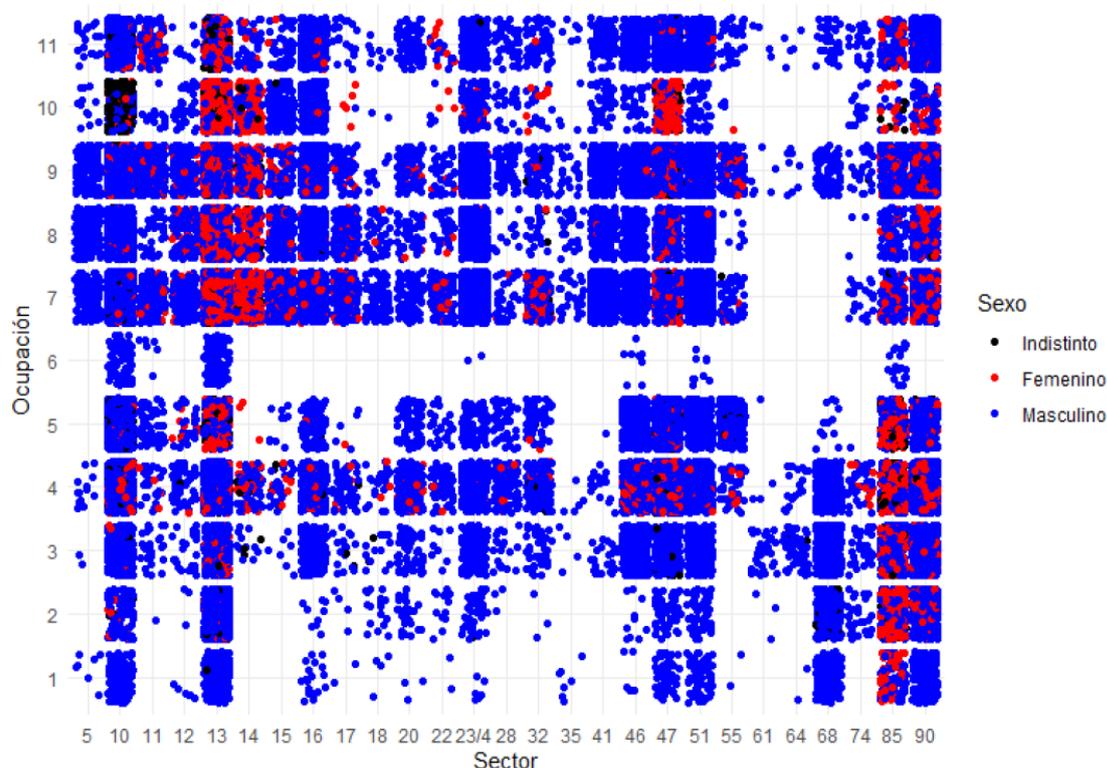
De estas fuentes se logró recomponer la base completa de laudos entre 1943 y 1950 y para los años 1955, segundo semestre de 1957 hasta el primero de 1959 y 1963. En su totalidad, la base se encuentra integrada por 65.542 laudos.

En segundo lugar, para el análisis de género, como la base contiene laudos y no personas se optó por asignar a cada uno de los laudos la categoría de feminizado, masculinizado o indistinto. Los criterios para determinar que un laudo fuera feminizado (o masculinizado) fueron: que estuviera explicitado el sexo en la ocupación (ej.: tejedora, camionero) o que fuera una ocupación feminizada (o masculinizada). Para esta última definición tomamos como base la información sobre la Población Económicamente Activa que figura en el censo de 1963, ya que es el único dato general de cantidad de personas discriminadas por sexo con el que se cuenta para el período de estudio, además clasificadas por rama y tipo

de ocupación. Aquellos que no cumplían ninguno de los criterios anteriores (el 3,8% de la base), fueron clasificados como indistintos y se definió dejarlos por fuera del análisis en algunos casos, como en el cálculo de la brecha por razón de género.

A continuación, se muestra cada uno de los laudos relevados según el tipo de ocupación y sector de actividad⁴:

Gráfico 1. Laudos por sexo según ocupación y sector de actividad (1943-1963).



Fuente: elaboración propia.

Nota: Tipo de ocupación: 1) Personal directivo; 2) Profesionales científicos e intelectuales; 3) Técnicos y profesionales de nivel medio; 4) Empleados de oficina; 5) Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; 6) Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros; 7) Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; 8) Operadores de instalaciones y máquinas y montadores; 9) Trabajadores no calificados; 10) Aprendices; 11) Menores de edad. Sector: 5) Minas y canteras; 10) Alimentos; 11) Bebidas; 12) Tabaco; 13) Textil, 14) Vestido; 15) Cuero; 16) Madera; 17) Papel; 18) Imprenta y edición; 20) Química; 22) Caucho y plástico, 23/24) Minerales no metálicos y Metal; 28) Vehículos; 32) Otras industrias; 35) Electricidad, gas y agua; 41) Construcción, 46) Comercio por mayor; 47) Comercio por menor; 51) Transporte; 55) Restaurantes y hoteles; 61) Comunicaciones; 64) Financieros; 68) Inmobiliarios; 74) Servicios prestados a empresas; 85) Enseñanza, salud; y 90) Otros servicios.

En tercer lugar, se agruparon los sectores de actividad en tres grandes grupos, considerando la feminización (Anker, 1998, 2003) de los laudos y la PEA en 1963. El grupo 1 se conformó por los que presentan más de 10% de laudos feminizados y 20% de mujeres en la PEA. Allí se incluyeron: Tabaco, Comercio, Papel, Enseñanza y salud y Textil y vestido⁵. El grupo 2 incluyó aquellos sectores con menos del 10% de mujeres tanto en laudo como en PEA, dentro de los cuales se seleccionaron⁶ 5: Construc-

⁴ Cabe recordar que en este período las instancias de negociación colectiva no abarcan la totalidad de los sectores de la economía y, además, dejaron fuera al sector público. Esto cobra relevancia en la medida que se ve una sobrerrepresentación de las actividades vinculadas al sector secundario de la economía.

⁵ En estos sectores se pudo apreciar un crecimiento del peso de las ocupaciones “feminizadas”.

⁶ Para equilibrar la cantidad de sectores por grupo se decidió tomar sólo cinco en base a su importancia estratégica, su peso en términos de cantidad de laudos y teniendo en cuenta incluir industrias tradicionales e industrias dinámicas.

ción, Transporte, Madera, Minerales y metales, y Bebidas. El grupo 3 involucra sectores que no cumplen ninguno de los criterios anteriores. Estos son: Inmobiliarios, Química, Alimentos, Caucho y plástico y Cuero.

Para hacer comparable el período se deflactan los laudos por el IPC en base a 1944, momento en el que los consejos salariales empezaron a fijar salarios mínimos por categoría.

En tanto la base cuenta exclusivamente con laudos y se desconoce la cantidad de trabajadores relacionados a cada laudo, siempre se presentan promedios y brechas “simples” entre laudos. Por tanto, en este trabajo se realiza un análisis extremadamente cauteloso de los resultados y conclusiones que se pueden extraer en base a esta información.

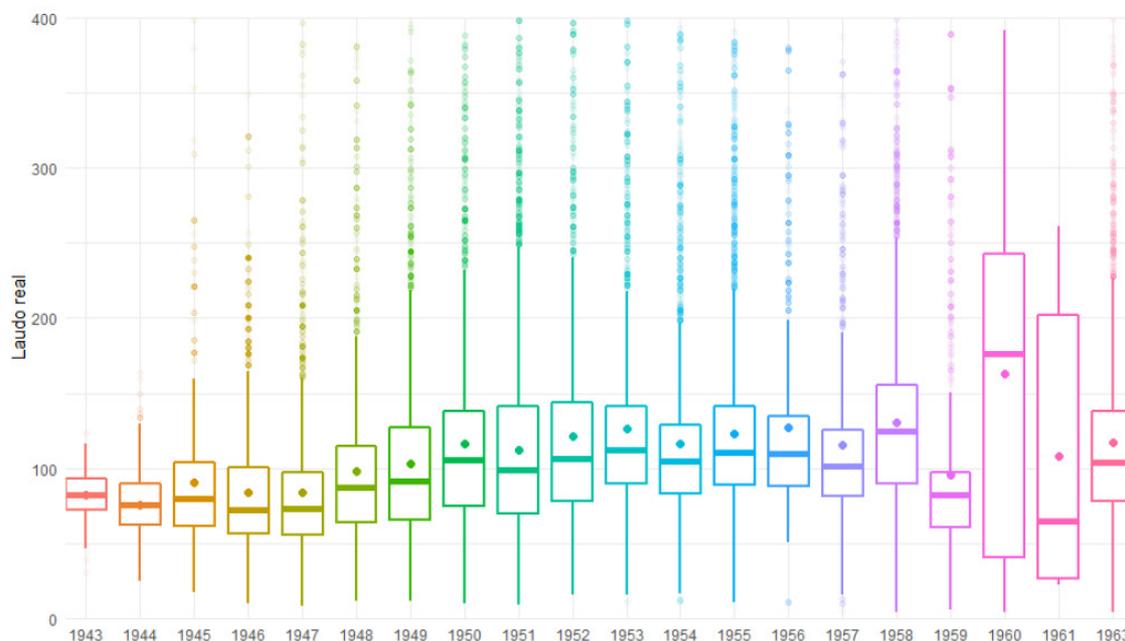
Una última consideración, respecto a los datos analizados en este trabajo, refiere a lo recogido ya en los antecedentes presentados. La cobertura de trabajadores que realiza la negociación colectiva en este período tiene limitaciones que serán consideradas en los resultados posteriormente presentados. Tanto la ausencia de trabajadores del sector público, del sector rural y doméstico, así como la ausencia de trabajadores en el sector informal, puede generar un sesgo en desmedro de la presencia de mujeres en el mercado laboral.

5. Análisis general de la evolución de los laudos

Considerando todos los recaudos que se desprenden de las decisiones metodológicas explicitadas anteriormente, se presenta un análisis en base a la información disponible de los laudos para el período 1943-1963.

En primer lugar, el Gráfico 2 presenta la evolución promedio de los laudos “reales”⁷, su dispersión y la tendencia promedio de los laudos. Los resultados presentados a continuación coinciden con los encontrados por Camou y Maubrigades (2020), los que indican que en el período 1930-1970 se da un crecimiento tanto del PBI per cápita como de los salarios reales.

Gráfico 2. Evolución de laudos reales, 1943-1963. Pesos de 1944.



Fuente: elaboración propia.

Nota: El gráfico se encuentra limitado en el eje Y, aunque existen algunos valores atípicos que se encuentran por encima de ese límite.

Si bien el crecimiento promedio parece poco significativo a lo largo del período (1,5% acumulativo anual), se identifican algunos cambios que merecen atención.

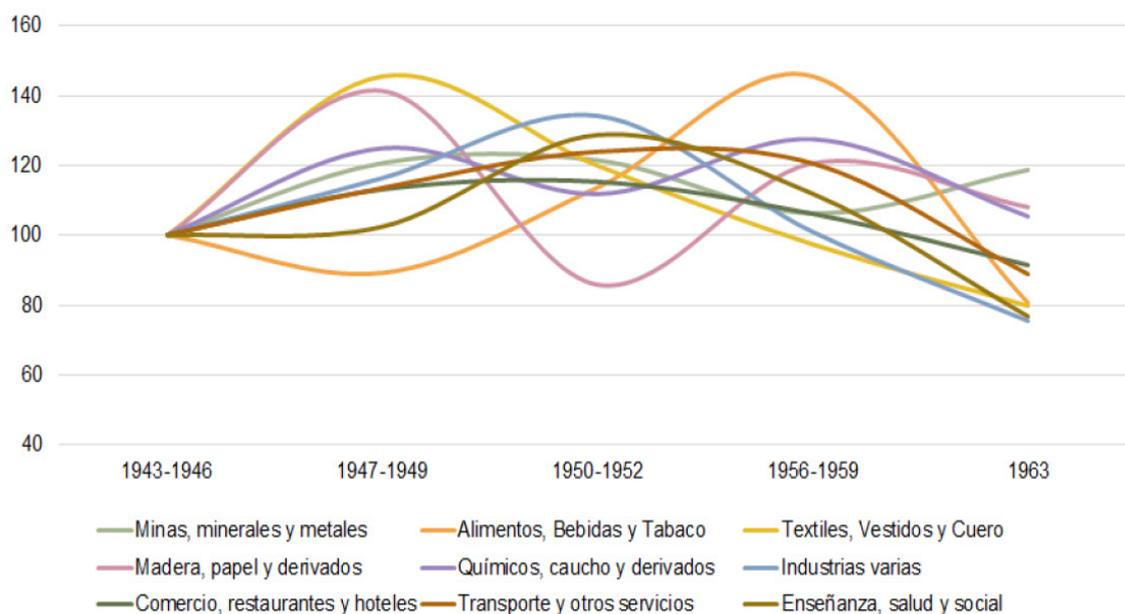
⁷ En adelante nos referiremos a los mismos como “laudos”, pero vale la pena recordar que los mismos fueron deflactados por el IPC con base en 1944.

El más significativo es el ubicado entre los años 1947-1949, período en el que se amplían la cantidad de ramas y sectores de ocupación que empiezan a tener rondas de negociación tripartita. El primer período de negociación colectiva no contempló la totalidad de las ramas productivas de la economía y, además, tuvo una mayor cobertura dentro del sector secundario⁸.

Un segundo momento de interés es hacia finales del período analizado (inicios de los 1960s), en un contexto de crisis económica, con un impacto negativo en las condiciones laborales y aumento de la conflictividad laboral, que generó un freno a ese crecimiento de los laudos reales.

Si consideramos estos resultados con un nivel de desagregación mayor, encontramos tendencias bien distintas al interior de esta evolución⁹ (Ver Gráfico 3). La mayoría de los subgrupos de actividad para los que se tiene información tienden a seguir un patrón semejante, con un crecimiento por lo menos hasta iniciada la década de 1950 y luego, a distinto ritmo, casi todos tienden a decrecer hacia finales del período.

Gráfico 3. Tendencia en la evolución de laudos por grupos de actividad, 1943-1963. Índice 1943-46=100



Fuente: elaboración propia.

Sin embargo, destacan dos subgrupos. Por un lado, encontramos tres ramas consideradas en conjunto (Alimentos, Bebida y Tabaco) que se caracterizan por ser intensivas en recursos naturales, pero cuyo desempeño tiene un comportamiento distinto al resto. Para el período 1943-1949, Alimentos¹⁰ muestra una caída en el valor de sus laudos, lo cual ubica al sector en una posición única por debajo de los demás sectores. Sin embargo, entre 1947-49 y 1956-59 serán las que muestran el mayor incremento de sus laudos, con una tasa de crecimiento anual del 6% (dos veces por encima del crecimiento del resto de las ramas). Esta tendencia al alza se mantendrá en el Tabaco hasta el fin del periodo, a diferencia de Alimentos que sufrieron el descenso “usual” en 1963¹¹.

Un desempeño también distinto es el que se observa en el grupo compuesto por las ramas Textil, Vestidos y Cuero el cual, si bien acompaña la tendencia creciente, lo hace bastante por encima del resto de los grupos analizados, con un crecimiento del 8% hasta 1950-52. Como es sabido, este subgrupo se caracteriza por ser intensivo en mano de obra y tuvo, en el período analizado, un fuerte incremento en el número de trabajadores (Sáez Lara, 2019). Esto torna todavía más significativo este primer impulso que

8 En este sentido, en 1943 comenzaron laudando 3 sectores: Construcción, Minerales no metálicos, y Minas y canteras, llegando en 1949 a negociar 16 sectores, principalmente del sector industrial de la economía.

9 Se excluye 1953-1955, por la baja cantidad de laudos disponibles a este nivel de agregación.

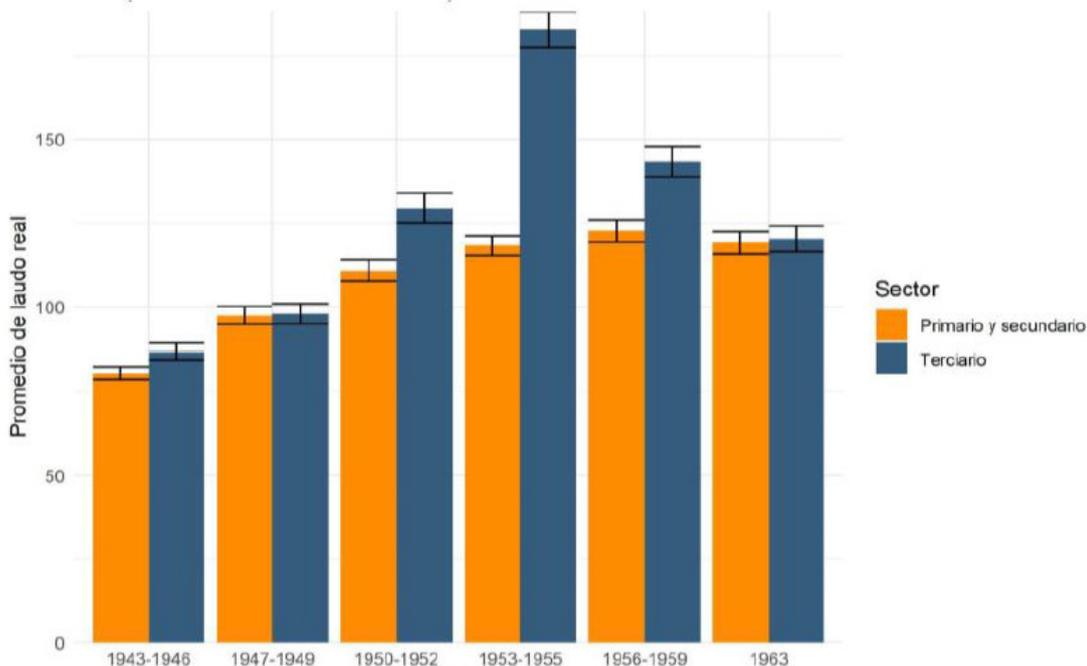
10 Tabaco lauda a partir de la década de 1950 y Bebidas se mantiene estable.

11 Para los últimos dos períodos no se cuentan con registros sobre Bebidas.

tuvieron los laudos en el sector. Sin embargo, a partir del inicio de la década de 1950 y hasta el final del período la caída será constante, a un 2% acumulativo anual.

A los efectos de aproximarnos a una mejor comprensión del comportamiento de los laudos durante el período de análisis, se ha definido trabajar con dos agrupaciones de los mismos. Por un lado, se trabajará con los grupos de negociación que abarquen las ramas y sectores primario¹² y secundario y, por otro lado, los grupos pertenecientes al sector terciario de la economía (ver Gráfico 4).

Gráfico 4. Evolución del laudo real promedio por tipo de sector, 1943-1963. Pesos de 1944.



Fuente: elaboración propia.

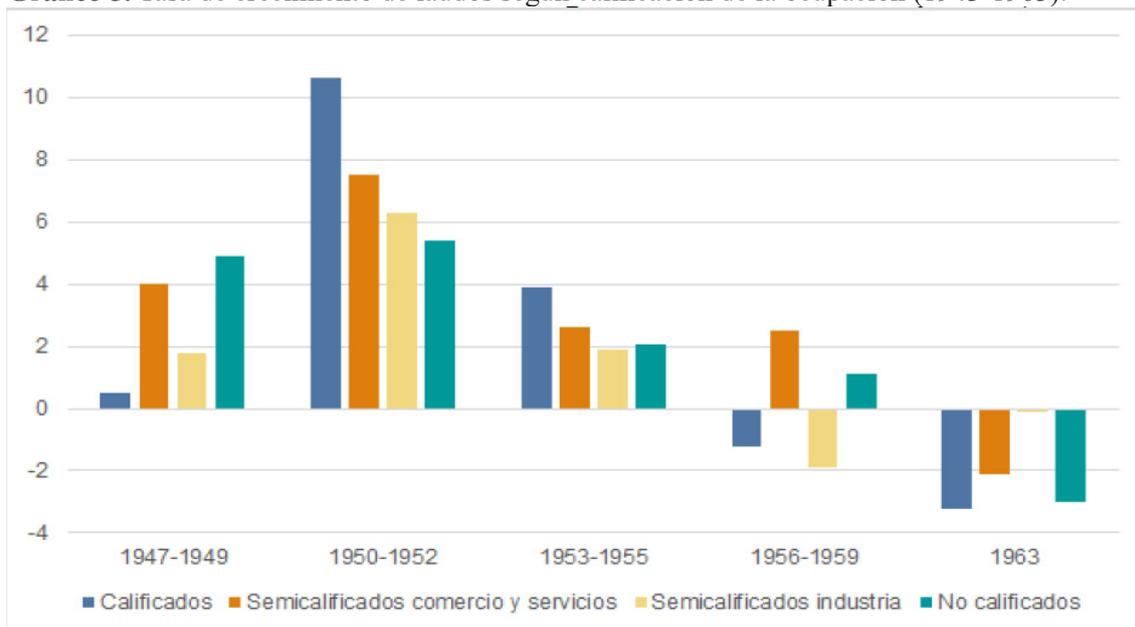
De acuerdo a los datos, encontramos que el sector secundario (y las actividades “primarias” que laudan) crecen más lentamente hasta 1959, con una caída leve en 1963, mientras que el terciario tiene un crecimiento mayor en la primera mitad de los cincuenta y una caída posterior mucho más pronunciada, culminando el período con laudos similares en promedio.

Otra forma relevante de analizar la evolución de los laudos durante las distintas rondas de negociación es poniendo el acento en las tendencias que muestran los grupos de laudo de acuerdo a los niveles de calificación requeridos en el mercado de trabajo¹³. Como se observa en el Gráfico 5, los laudos de todos los grupos crecen hasta mediados de los 1950s, con una caída posterior en la tasa de crecimiento (con diferencias de magnitud entre los grupos).

En cuanto al desempeño de los trabajadores calificados, es importante iniciar su análisis sabiendo que son el segmento menos representado dentro del conjunto de laudos analizados. Esto permite suponer que pudieron generar otros ámbitos donde acordar sus niveles salariales. Más allá de esta discusión, los datos permiten también observar que la tendencia, a partir de los primeros años de la década de 1950, será de deterioro de los laudos percibidos por los trabajadores más calificados, pese a su significativo crecimiento en las primeras rondas de negociación. Esto es coincidente con los resultados obtenidos por Camou y Maubrigades (2020), en el análisis de los salarios percibidos por los trabajadores calificados en esta etapa.

12 El sector primario no lauda, pero sí lo hacen algunas categorías ocupacionales que pertenecen al rubro, es por ej. el caso de los jardineros que aparecen dentro de diversos sectores de la industria. Por lo tanto, se decidió analizarlos junto al sector secundario.

13 Si bien, en las categorías ocupacionales que laudan no se encuentran explicitados los niveles de calificación requeridos para dichas tareas, como se mencionó anteriormente, se puede identificar el nivel promedio de calificación requerida para desarrollarla.

Gráfico 5. Tasa de crecimiento de laudos según calificación de la ocupación (1943-1963).

Fuente: elaboración propia.

Con respecto a las ocupaciones consideradas semicalificados industriales, se observa una etapa de rápido crecimiento desde finales de la década de 1940 hasta finales de los 1950s. Esto permite suponer que el mecanismo de fijación de los salarios mínimos negociados tuvo una temprana devolución en los beneficios laborales. Sin embargo, en el largo plazo, la tendencia también es de pérdida relativa en los niveles salariales acordados, lo que también coincide con el trabajo antes citado (Camou y Maubrigades, 2020). Lo que advierten las autoras en esta etapa, y que podría estar explicando los resultados al menos del sector industrial, es que el modelo de industrialización dirigida por el Estado, que se instala en el Uruguay y que viene acompañado de instrumentos de regulación salarial como los aquí analizados, no mostró una demanda intensiva de mano de obra calificada. Esto terminó generando empleos mucho más dependientes de la coyuntura económica de las empresas que de una estrategia de largo plazo que persiguiera mejoras en la productividad atadas a mejoras en la retribución al factor trabajo.

En el sector del comercio y los servicios destaca el crecimiento en los laudos de los trabajos semicalificados a lo largo de todo el período, con la única excepción de los resultados observados en 1963. La primera década con negociación logró que tanto este grupo como el de semicalificados industriales tuvieran mejoras apreciables. Con una tendencia decreciente mucho más lenta de la observada en los restantes grupos, el valor de los laudos para los trabajadores de este subgrupo da cuenta de un proceso de pérdida relativa menor que sus semejantes dentro de la industria. Este es un resultado llamativo, considerando que son los trabajadores que tuvieron más dificultades de organización sindical (Notaro y Fernández 2012b).

Para el caso de las personas no calificadas, si bien mantienen niveles salariales más bajos, también sostienen un moderado crecimiento a lo largo de todo el período. En este sentido, la negociación colectiva tiende a favorecer a estos grupos por ser instituciones con una impronta igualadora. Además, ya que la estructura productiva del país en el período demandó un nivel de calificación menor, esta mejora relativa en los laudos es también consistente con los resultados de Camou y Maubrigades (2020) en cuanto a las mejoras salariales para los menos calificados.

Mirando al período en su conjunto puede concluirse que la negociación colectiva tuvo su mayor impacto, en la fijación de salarios mínimos, al inicio de la misma y esto aplica para todos los grupos, independientemente de su nivel de calificación. Del mismo modo, hacia finales del período analizado, cuando el país se encontraba ya transitando por una crisis económica generalizada, comienza una etapa en la que todos los trabajadores sufren una pérdida relativa en sus laudos acordados.

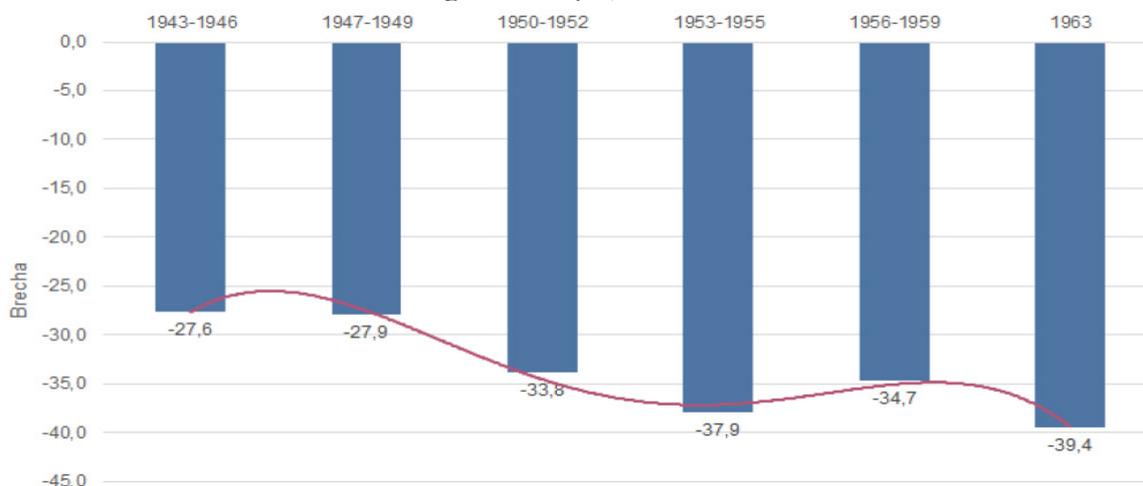
6. Análisis de género en los laudos

A partir del análisis anterior, se pretende estudiar las diferencias de género en materia salarial, tomando como proxi los laudos clasificados como masculinizados y feminizados.

Debe recordarse que este cálculo de brecha de género no refleja en forma definitiva las diferencias en las retribuciones de varones y mujeres, sino que nos habla sólo de las tendencias observadas en los laudos tipificados como masculinizados o feminizados. Sin embargo, estas diferencias se encuentran muy por encima del 20% que permitía para “igual tarea” la Ley de Consejos de Salarios de 1943. Incluso, podríamos especular con la idea de que las brechas reales entre varones y mujeres en el mercado de trabajo podrían ser todavía mayores, en la medida que los datos censales para el año 1963 ubican a las mujeres en aquellas actividades que laudaron históricamente por debajo de las representadas mayoritariamente por varones.

En este sentido, se parte de la constatación, como se observa en el Gráfico 6, de un incremento persistente de la brecha de género en los laudos durante todo el período en el que se incrementa la negociación colectiva, tanto en el número de ramas de actividad como en ocupaciones que laudan. Esto permite suponer que están pesando en estos resultados aspectos como la reafirmación del modelo de varón proveedor o el impacto negativo de esta ceguera de género en la negociación colectiva, que trata por igual a todos los trabajadores sin detenerse en sus asimetrías.

Gráfico 6. Evolución de la brecha de género simple, 1943-1963.



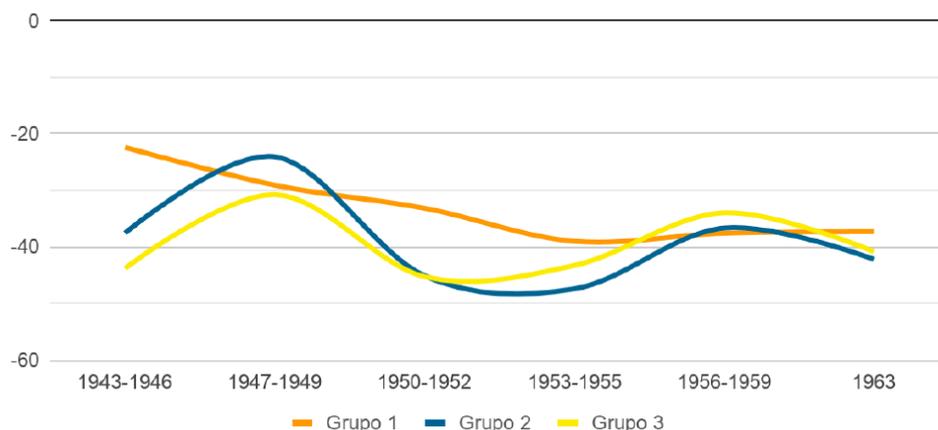
Fuente: elaboración propia.

Nota: La brecha fue calculada a partir de la diferencia entre los promedios simples de los laudos reales masculinizados y feminizados, dividida entre los laudos masculinizados.

6.1 Análisis de la brecha de género por grupos de actividad

Una forma de descubrir si esta tendencia creciente en las diferencias de laudos es homogénea al interior de todas las ramas de actividad, es aproximarnos a las mismas utilizando la clasificación presentada en el apartado metodológico. Allí se establecieron para el análisis tres grupos de actividades de acuerdo al nivel de feminización de los laudos que éstas integran. Los resultados muestran que la tendencia a ampliarse la brecha al interior de los grupos 1, 2 y 3 tiene comportamientos diferentes (Ver Gráfico 7).

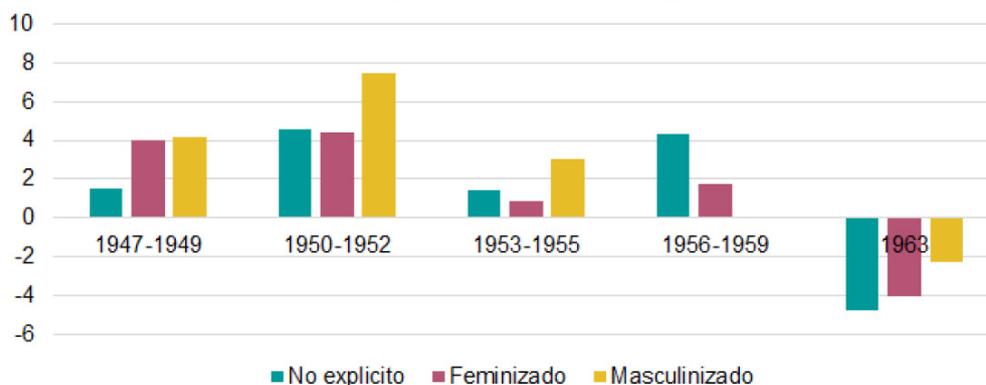
Si consideramos las ramas o sectores de actividad dentro del grupo 1, la brecha tiene una tendencia creciente a lo largo de todo el período. Esto debe analizarse, además, a la luz del incremento de las mujeres en la actividad económica en general y en el sector de los servicios en particular (Maubrigades, 2018). Los resultados evidencian que la integración de las mujeres se dio, en mayor medida, en los sectores con menores retribuciones, pero sin embargo, las condiciones de negociación no contribuyeron a revertir la desigualdad, antes bien la profundizaron.

Gráfico 7. Brecha según la composición de género de los sectores de actividad, 1943-1963.

Fuente: elaboración propia.

Nota: Por grupos, ver “Datos y métodos”

Por su parte, la brecha no tiene una evolución homogénea dentro de los grupos 2 y 3, donde hay una mayor presencia de laudos masculinizados o indistintos. Por un lado, en la primera etapa de la negociación colectiva, se observa un acortamiento de la brecha, explicado por un incremento sustantivo en el valor de los laudos feminizados dentro de este grupo (10 puntos porcentuales), duplicando el incremento de los masculinizados. Sin embargo, esta tendencia no logró sostenerse en los periodos siguientes y, por tanto, el incremento de la brecha de género se da, tanto por la caída en los laudos feminizados, como por el incremento en los masculinizados y, en menor medida, por el incremento de los laudos sin determinación de género. Dicho de otro modo, las ocupaciones desarrolladas por mujeres dentro de estas actividades masculinizadas tienen una clara depreciación en la fijación de sus laudos en la mayor parte del período analizado.

Gráfico 8. Tasa de crecimiento según la composición de género de los laudos, 1943-1963.

Fuente: elaboración propia.

Hacia finales de la década de 1950, la brecha de género revierte su tendencia creciente en los grupos 2 y 3, si bien lo hace por un período muy breve. Esto se explica, no sólo por una apreciación de los laudos feminizados, sino también por la caída de los masculinizados y especialmente los laudos sin determinación. Una vez más, los resultados indican que la valorización de las ocupaciones feminizadas, minoritarias en los grupos 2 y 3, son menos significativas que la depreciación de los laudos masculinizados. Es de suponer que, si bien este es un período en el que todavía no se refleja ampliamente la crisis que está tomando forma en el sector industrial, los laudos masculinizados probablemente sean los que sufren el primer impacto.

Sin embargo, si ponemos el foco en la apreciación relativa de los laudos feminizados, debemos buscar su explicación en el tipo de ocupaciones que desarrollan principalmente mujeres en estos sectores. La integración de las mujeres a este grupo se da en ocupaciones que están fundamentalmente vinculadas a las tareas administrativas, las que requieren una calificación por lo menos intermedia. No obstante, no

hay que perder de vista que, si bien estos laudos feminizados muestran un aumento relativo, esto no significa que dejen de ser las ocupaciones con menor remuneración. Como resultado, la brecha de género, aunque se reduce, sigue siendo superior al 30%.

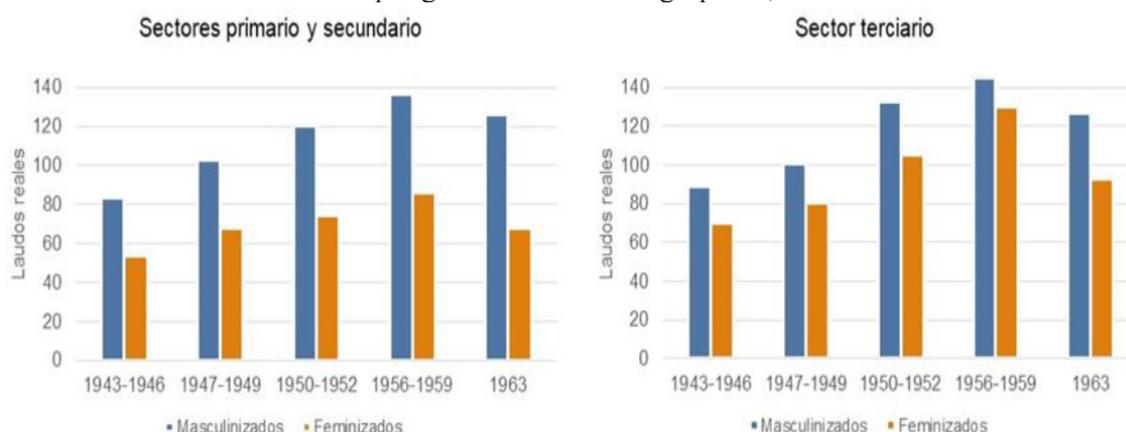
Finalmente, para el año 1963 todos los grupos muestran un incremento de la brecha, la que se ubica en el entorno de los 40 puntos porcentuales. Estos resultados se explican, en todos los grupos, por una mayor caída en los laudos feminizados, pero también por una apreciación en los laudos masculinizados. Podemos suponer que en estos resultados está pesando fuertemente la capacidad de presión de los grupos de trabajadores sindicalizados, en un contexto en el que está ya instalada una crisis económica.

Este dato confirma la teoría de que la negociación, incluso cuando es centralizada, presenta diferencias en sus resultados según algunas características de la mano de obra, específicamente según el sexo predominante de los trabajadores vinculados al sector analizado. Retomando aquí el enfoque teórico presentado en este trabajo, los resultados permiten fortalecer la idea de la “ceguera de género” en la negociación colectiva, la cual oculta desigualdades profundas en el trato de los trabajadores involucrados en los diferentes sectores de actividad.

6.2 Evolución de los laudos en la estructura productiva

Otra manera de analizar los resultados de género en la negociación colectiva es agrupar a los sectores productivos en función de si son primarios/secundarios o terciarios¹⁴ (ver Gráfico 9). Es válido recordar aquí que, si bien se fueron agregando a cada ronda de negociación nuevos sectores de actividad, el sector industrial es claramente predominante.

Gráfico 9. Evolución de laudos por género en sectores agrupados, 1943-1963. Pesos de 1944.



Fuente: elaboración propia.

En primer lugar, considerando los sectores de actividad primarios y secundarios, resultan significativos los resultados, ya que los laudos de las ocupaciones caracterizadas como feminizadas, al interior de los mismos, mantienen valores significativamente inferiores durante todo el período. Esto claramente está vinculado a las actividades que desarrollan varones y mujeres dentro de ambos sectores. La participación de las mujeres en las ocupaciones de estos sectores está vinculada a actividades semicalificadas o no calificadas (lo que se discute a continuación), pero también a actividades no vinculadas directamente con la producción. La presencia de mujeres en actividades administrativas o de mantenimiento tuvo un claro reflejo en los laudos significativamente inferiores a los establecidos para actividades masculinizadas que tenían una vinculación directa con la cadena productiva.

Una vez más, pesa en estos resultados, no sólo las valoraciones económicas, sino probablemente también deba considerarse el peso que pudieron tener las demandas por mejoras salariales en estas actividades dentro de la negociación. Guiándonos por los enfoques teóricos, no sólo debe considerarse el peso relativo de las actividades dentro de la producción, sino también quiénes participan de esta negociación y qué importancia les asignan a las diferentes tareas desarrolladas.

En segundo lugar, el sector terciario de la economía se caracterizó por una mayor presencia de mu-

¹⁴ No se considera 1953-1955 por la poca disponibilidad de laudos en el sector terciario.

jeros, como ya se ha expresado y las actividades feminizadas tienen un peso relevante dentro de los laudos acordados. Para estos casos, la evolución de los laudos da cuenta de una mejora en las condiciones salariales de aquellas actividades consideradas feminizadas, no sólo en relación con las actividades masculinizadas dentro de este sector, sino incluso en relación a los laudos feminizados fijados en los sectores primarios y secundarios.

Dentro del sector terciario tuvieron, en esta etapa de negociación colectiva, un peso significativo las actividades vinculadas a la salud y la enseñanza. En ambos casos, los laudos estuvieron sujetos, como hasta la actualidad, a un nivel de calificación media y alta, lo que los distingue también de las ocupaciones feminizadas que laudaron en las actividades primarias y secundarias. Sin embargo, también se encuentran en este sector aquellas actividades vinculadas a los servicios personales y sociales, cuyos niveles de retribución suelen estar en los segmentos inferiores de la escala salarial. Si bien para este período no está participando de la negociación colectiva el servicio doméstico, como sí lo hace en la actualidad, las ocupaciones vinculadas a la atención personal, con baja calificación, se ubican también en este sector tan diverso. También están presentes en este sector las actividades vinculadas al comercio, las que tienen una gran heterogeneidad, pese a compartir como exigencia un nivel de calificación medio, el que será analizado más adelante.

Hacia finales del período, en ambos subgrupos económicos se da una caída de los laudos, tanto para las actividades feminizadas como para las masculinizadas. Así queda reflejado, una vez más, el impacto de la crisis que vivió la economía desde inicios de la década del sesenta. Sin embargo, también queda en evidencia que el impacto de dicha crisis no es el mismo en los distintos sectores de actividad, ni en las ocupaciones de acuerdo a su expresión de género. En el sector terciario, la caída en los laudos es más significativa que la observada en los sectores primario y secundario, pero con resultados distintos entre las actividades feminizadas y masculinizadas. Para las actividades feminizadas del sector terciario la caída en los laudos es de un 8% acumulativo anual entre el período 1956-59 y 1963, en tanto que en los sectores primario y secundario la caída de las actividades feminizadas es del 6% anual en igual período. Por su parte, las actividades masculinizadas en ambos subgrupos caen también, pero con un ritmo mucho menor, en torno al 4% anual para el sector terciario y de un 2% en el sector primario y secundario.

Nuevamente, los resultados dan una clara idea de que la crisis impacta primero en las retribuciones del sector terciario, antes que en las de los sectores primario y secundario. Una posible explicación para ello, si bien no la única, es el peso distinto que tuvieron los sindicatos en las negociaciones salariales en esta etapa¹⁵. La trayectoria sindical de los sectores vinculados a la industria pudo haber contribuido al sostenimiento de los niveles salariales acordados, más de lo que pudieron lograr los trabajadores vinculados al comercio y los servicios. De hecho, la caída brusca de los laudos dentro de las actividades sin una identificación de género (17% anual entre 1956-59 y 1963), es una muestra elocuente del impacto económico negativo que tuvo el sector terciario¹⁶.

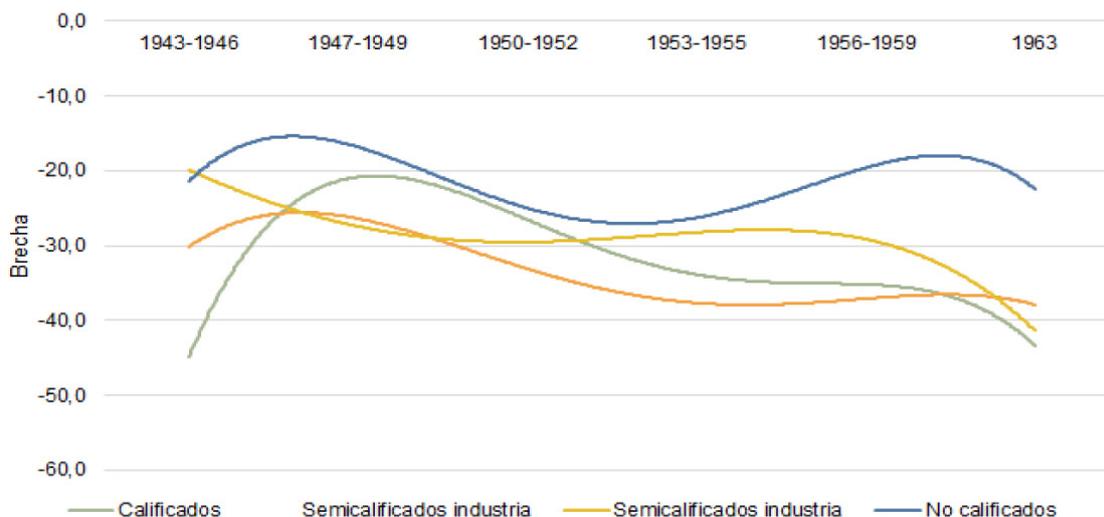
6.3 Análisis de la brecha de género en los laudos por calificación de las ocupaciones

Un último aspecto a considerar, dentro de las brechas de género en los laudos, es el vinculado a la calificación. En base al análisis realizado en el punto 5, sabemos que la evolución de las retribuciones de acuerdo a la calificación requerida para las actividades desempeñadas, se ha comportado de manera diferente en este período. Trabajos precedentes han mostrado cómo la estructura productiva en Uruguay, durante el período de industrialización dirigida por el Estado, tuvo una menor demanda relativa de trabajadores calificados respecto a los semicalificados y no calificados (Camou y Maubrigades, 2020). Por tanto, ahora este trabajo se enfoca en el impacto que estas dos puntualizaciones pudieron tener en las brechas de género analizadas hasta el momento.

Aquí se analizan las brechas entre cuatro tipos de ocupaciones: calificadas, semicalificadas de los sectores primarios y secundarios (con mayor peso del sector industrial), semicalificadas de los sectores comercio y servicios y los trabajadores no calificados. Se entendió oportuno hacer una diferenciación entre los laudos de trabajadores semicalificados porque el peso relativo de las actividades feminizadas en unos y otros era diferente y debía hacerse explícito en el análisis.

15 Como señalan Notaro y Fernández (2012b), la instalación de los Consejos de Salarios fue un gran impulso a la movilización de los trabajadores y a los procesos de sindicalización; sin embargo una gran excepción fue el sector terciario, remarcando la escasa participación de los trabajadores en el sector comercio.

16 Debe recordarse que la baja incidencia de las ocupaciones que laudaron y fueron identificadas como “indistintas” en su clasificación de género hizo que no se las incluyera en la exposición de evidencia a través de los gráficos.

Gráfico 10. Evolución de la brecha de género por calificación, 1943-1963.

Fuente: elaboración propia.

Como se observa en el Gráfico 10, si tomamos en consideración la calificación, la evolución de la brecha por razón de género no es homogénea. Quizás la primera salvedad que debe hacerse es que la presencia de laudos feminizados dentro de los trabajos calificados es minoritaria durante todo el período, lo cual podría generar un sesgo en estos resultados. Sin embargo, resulta igualmente interesante destacar que este grupo es el que muestra una mayor brecha en los laudos, tanto al inicio del período como al final, aunque en el proceso muestre algunos períodos de mejora. En particular, la poca presencia de laudos feminizados calificados se da principalmente en los sectores donde hay más mujeres y en particular dentro del sector terciario de la economía; también son escasos los laudos calificados feminizados dentro del sector secundario y menos aún en el sector primario. Las ocupaciones feminizadas con nivel de calificación medio y alto que laudan en el período tienen que ver, principalmente, como ya se mencionó, con las ocupaciones que desarrollan las mujeres vinculadas a los sectores de la salud y educación.

Por su parte, los trabajadores no calificados son los que mantienen una brecha de género en los laudos relativamente más baja a lo largo de estos veinte años analizados. Y lo hacen en el entorno del 20% establecido por ley. Dentro de este grupo de trabajadores, caracterizados por las retribuciones más bajas del mercado laboral, las diferencias en las ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por varones y mujeres no implican las distancias salariales más significativas de la negociación colectiva de estos años.

En el caso de las ocupaciones semicalificadas es donde se encuentran las mayores diferencias. Dentro del sector primario y secundario, la brecha de género se muestra relativamente estable, en torno al 30%, al menos hasta el inicio de la década de 1960. Cabe recordar que, en este último año, ya se ha observado en otros indicadores cómo la instalación de la crisis económica impacta más significativamente en los laudos feminizados, tanto en los sectores de actividades con mayor presencia relativa de mujeres, como en los sectores donde las mujeres son minoritarias. En este último caso, los laudos feminizados semicalificados están asociados a ocupaciones de carácter administrativo y son las que tienen una mayor depreciación. En el caso de los sectores agrupados en el grupo 1, donde se encuentra un mayor número de laudos feminizados en diversas ocupaciones, su depreciación es homogénea en todos éstos.

Dentro del comercio y los servicios, ya vimos que las brechas de género son menores respecto a los restantes sectores, pero este resultado no es producto de lo ocurrido entre las ocupaciones semicalificadas. Los datos muestran que el incremento de la brecha se da, precisamente, dentro de las ocupaciones semicalificadas, vinculadas a tareas de carácter administrativo o de atención al público y se inicia tempranamente en la década de 1950. También en este subgrupo de actividades se evidencia que, allí donde las mujeres son mayoría dentro de la mano de obra, es donde se observa también un empeoramiento en materia de diferenciación salarial.

7. Conclusiones

La negociación colectiva, efectivamente, implicó desde su comienzo hasta 1955 una mejora en los salarios base de las y los trabajadores de todos los sectores. Sin embargo, al estudiar los laudos con perspectiva de género, tanto desde las ocupaciones que laudan como desde los sectores de actividad, queda en evidencia que las mejoras en materia de remuneración tienen un sesgo positivo claramente masculinizado. Esto da como resultado un incremento de la brecha por razón de género en los laudos acordados durante todo el período de negociación estudiado.

Si bien no podemos afirmar que efectivamente los salarios se hayan repartido como un reflejo de los laudos, es importante señalar que los mecanismos que deberían apuntar a mejorar los ingresos de las y los trabajadores, han funcionado mejor para los varones que para las mujeres.

Algunas de las afirmaciones que permite realizar este estudio son que los sectores considerados masculinizados dentro de la estructura económica han mostrado las brechas más altas entre las ocupaciones que los integran. Al interior de estos sectores el incremento de la brecha se debe a dos factores opuestos que actúan en forma simultánea; no sólo descienden los laudos de las actividades feminizadas, sino que en paralelo se incrementan los laudos masculinizados, lo que da cuenta de una priorización de las ocupaciones desarrolladas mayoritariamente por varones para su mejora salarial. Esto podrá ser, en parte, por su condición mayoritaria dentro del mercado de trabajo, pero también por una confirmación de la “ceguera de género” que ha acompañado una regulación salarial que pretende en su espíritu mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores por igual.

En línea con lo anterior, los sectores primario y secundario de la economía son los que muestran una brecha de género mayor, coincidiendo no sólo con la masculinización de las actividades, sino también con la menor retribución de las escasas ocupaciones consideradas feminizadas al interior de estos sectores de actividad. Por su parte, el sector terciario de la economía no sólo reduce la brecha de género en sus laudos, sino que esta reducción se explica por el incremento del valor de las ocupaciones feminizadas, a un ritmo mayor que el observado en las ocupaciones masculinizadas.

Con respecto a la calificación de la mano de obra y el pago de la misma, se observa que en el caso de los trabajadores calificados es donde se mantiene una tendencia a ser el grupo con más diferencias en los laudos de las ocupaciones masculinizadas y feminizadas. En sentido opuesto, dentro de las ocupaciones no calificadas, si bien existen diferencias, estas son las menos relevantes a lo largo del período analizado. Es dentro del subgrupo de ocupaciones semicalificadas donde se observa una tendencia al empeoramiento de las condiciones de desigualdad, expresadas en la brecha de género.

En general, las ocupaciones semicalificadas en las que se concentran las mujeres son las que tienen el peor desempeño en materia de mejora en los laudos y esto es así dentro de todos los sectores de actividad. Este es un resultado desestimulante desde la perspectiva de género porque las mujeres no sólo mejoraron sus niveles educativos en este período, sino que además aumentaron su participación dentro de la población activa, y, sin embargo, los espacios en los que lograron insertarse fueron los peor remunerados en términos relativos.

El último tramo de negociación analizado es el que coincide con la consolidación de la crisis económica, que caracterizaría la economía uruguaya durante toda la década de 1960. En este contexto, los resultados en materia de negociación salarial son negativos para varones y mujeres. Sin embargo, son éstas últimas las que sufren la caída más drástica de los laudos en todas las actividades productivas y en todas las ocupaciones de las que forman parte. Con ello, se puede conjeturar que también en contextos de recesión la mano de obra tampoco sufre con la misma intensidad las consecuencias. Y los consejos de salarios, si no se lo proponen en forma expresa, tampoco resguardan por igual a sus trabajadores.

Con estos resultados, la presencia de la negociación colectiva, como mecanismo para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, no puede considerarse un mecanismo que actúe en forma automática como optimizador de las mejoras salariales para todos los trabajadores. Antes bien, este es un instrumento que precisa ser utilizado atendiendo las diferentes condiciones en las que se encuentran los trabajadores, tratando de romper con la idea de que existe un tipo universal de trabajador.

Si consideramos que las menores brechas por razón de género se dan dentro de las ocupaciones no calificadas, podríamos afirmar que los Consejos de Salarios en esta etapa lograron mejorar salarios, pero no la equidad, a medida que se asciende en la escala salarial. Por lo tanto, si el objetivo de la negociación colectiva es mejorar las condiciones de trabajo de todos los asalariados, expresadas en una mejora de las

retribuciones, debe tener un objetivo explícito de corregir aquellos factores que generan las diferencias visibles entre los trabajadores.

Queda pendiente en la agenda de investigación, por un lado, analizar en forma desagregada el desempeño en materia salarial de los sectores de actividad con mayor presencia de laudos masculinizados y feminizados, tratando de identificar qué tipo de ocupaciones son las que logran captar las mejoras en las retribuciones en esta etapa. Por otro lado, realizar un análisis comparativo con el período más reciente de negociación colectiva, para corroborar si este patrón de diferencias entre retribuciones acordadas de acuerdo a la ocupación, se mantiene en el tiempo. Finalmente, este trabajo se debe un diálogo más fluido con trabajos que analicen los procesos de negociación colectiva en el Uruguay de mediados de siglo XX desde la perspectiva de sus actores, tratando de encontrar rastros de una posible discusión contemporánea de estos resultados negativos en materia de equidad entre los trabajadores.

Bibliografía

- ALLES IRIGOYEN, V. (2017). ¿La igualdad de género se negocia? Análisis de las cláusulas de género en la quinta ronda de los Consejos de Salarios. Informe de Pasantía. Licenciatura en Desarrollo. https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/18925/1/TDesP_AllesValentina.pdf
- ANKER, R. (1998) *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World* ILO, Geneva.
- ANKER, R., Melkas, H. y Korten, A. (2003). *Gender-based Occupational Segregation in the 1990s*. Genève: International Labour Office.
- ANTONCZYK, D., FITZENBERGER, B. y SOMMERFELD, K. (2014). *Rising Wage Inequality, the Decline of Collective Bargaining, and the Gender Wage Gap*, Discussion Paper N°10-014; Centre for European Economic Research.
- BAIRD, M. (2003) *Re-conceiving industrial relations*. *Labour and Industry* 14(1): 107–115.
- BARTH, E., KERR, S. P., y OLIVETTI, C. (2017). *The dynamics of gender earnings differentials: Evidence from establishment data (No. w23381)*. National Bureau of Economic Research.
- BLAU F. y KAHN L. (2003). *Understanding international differences in the gender pay gap*. *Journal of Labor economics* 21(1): 106-144.
- BLAU, F. y KAHN, L. (2016). *The gender wage gap: extent, trends and explanations* NBER Working Paper N° 21913.
- BLINDER, A. (1973), *Wage discrimination: reduced form and structural estimates*. *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.
- BOSERUP, E. (1970). *Women's role in economic development*. St.Martin, New York.
- BOSERUP, E., TAN, S. F., y TOULMIN, C. (2013). *Woman's role in economic development*. Routledge.
- BUHELLI, M. y G. SANROMAN (2004). *Salarios femeninos en el Uruguay: ¿existe un techo de cristal?*. Documento del Trabajo No.05/04. F. d. C. S. Departamento de Economía. Montevideo.
- CAMOU, M. M. y S. MAUBRIGADES (2007). *Desigualdades de género en Uruguay en perspectiva histórica* presentado IV Jornadas de Historia Económica y el 1er Congreso Latino Americano de Historia Económica. Montevideo.
- CAMOU, M. M. y S. MAUBRIGADES (2011). *Sesgo de género en el crecimiento económico: comparaciones latinoamericanas*. 5tas Jornadas de Historia Económica, Montevideo.
- CAMOU, M., y MAUBRIGADES, S. (2020). *Evolución de salarios por calificación y desigualdad económica en Uruguay, 1918-2009*. Documentos de Trabajo On Line/FCS-PHES; 61.
- CAMPS, E.; CAMOU, M.; MAUBRIGADES, S.; MORA-STIJA, N. (2006). *Globalization and Wage Inequality in South and East Asia, and Latin America: A Gender Approach*. Working Paper No. 970. Barcelona, Departamento de Economía y Empresas, Universidad Pompeu Fabra.
- CEPAL (1985). *Evolución de las tasas específicas de participación de la población en la actividad económica por sexo y grupos de edades; América Latina: 1950, 1960, 1970 y 1980*. Repositorio CEPAL, CEPAL.
- CEPAL (2000). *Panorama Social de América Latina*. Santiago de Chile: Cepal 1.
- CHRISOFIDES, L. N.; POLYCARPOU, A; VRACHIMIS, K. (2013). *Gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' in Europe*. *Labour Economics* 21: 86-102.
- CEREJEIRA J., KIZILCA K., PORTELA M., y SÁ C. (2012). *Minimum wage, fringe benefits, over-*

time payments and gender wage gap. IZA DP N° 6370.

CIEDUR. (2012) Mapa de Género: Trabajo, empleo y negociación colectiva en Uruguay. Área de Desarrollo y Género. Montevideo: CIEDUR.

CIEDUR. (2017), Mapa de Género: Trabajo, empleo y negociación colectiva en Uruguay, Área de Desarrollo y Género. Montevideo: CIEDUR.

CORDOURIER, G. y GÓMEZ, A. (2004). La evolución de la participación laboral de las mujeres en la industria: una visión de largo plazo. *Economía Mexicana*. Nueva Época [en línea] 2004, XIII (primer semestre).

DI NARDO J., FORTIN, N. y LEMIEUX, T. (1996). Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach. *Econometrica*. Vol. 64, No. 5 (Sep., 1996), pp. 1001-1044.

DICKENS, L. (1998) Equal Opportunities and Collective Bargaining in Europe: Illuminating the Process. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/ef/98/ef9856en.pdf>

DICKENS, L. (2000) Collective bargaining and the promotion of gender equality at work: Opportunities and challenges for trade unions. *Transfer* 6(2): 193–208. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/102425890000600205>

DICKENS, L. (2000) Promoting Gender Equality at Work – A Potential Role for Trade Union Action. *Journal of Interdisciplinary Gender Studies* 5(2): 27–45.

ELVIRA, M. y SAPORTA, I. (2001). How does collective bargaining affect the gender pay gap?. *Work and Occupations*, Vol. 28(4): 469-490.

ESPINO, A. (2017). Gender Equality in Uruguay. In *Gender Equality in a Global Perspective* (pp. 126-151). Routledge.

ESPINO, A.; SALVARO, S.; AZAR, P. (Eds). (2014). Desigualdades persistentes: Mercado de trabajo, calificación y género. Cuadernos sobre Desarrollo Humano. Uruguay, PNUD Uruguay.

ESPINO, A. (2013). Brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación. *Problemas del desarrollo*, 44(174), 89-117.

FELGUEROSO F., PÉREZ-VILLADÓNIGA, M. J., y PRIETO-RODRÍGUEZ, J. (2008). The effect of the collective bargaining level on the gender wage gap: Evidence from Spain. *The Manchester School*, 76(3):301–319.

FREEMAN, R. y LEONARD, J. (1987). Union maids: Unions and the female workforce. In C. Brown & J.A. Pechman (Eds.), *Gender in the workplace* (pp. 189-216). Washington, DC: Brookings Institution.

GADDIS, I., y KLASSEN, S. (2014). Economic development, structural change, and women's labor force participation. *Journal of Population Economics*, 27(3), 639-681.

GERSTEL, N. y CLAWSON, D. (2001) Unions' responses to family concerns. *Social Problems* 48(2): 277–297.

GOLDIN, C. (2006). The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family. Ely Lecture, *American Economic Review, Papers and Proceedings* 96: 1–21.

GOLDIN, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review* 104 (4): 1091–1119.

GOLDIN, C. (2013). A pollution theory of discrimination: male and female differences in occupations and earnings. *Human Capital and History: The American Record*. Chicago, University of Chicago Press

GOLDIN, C., KERR, S. P., OLIVETTI, C., y BARTH, E. (2017). The expanding gender earnings gap: Evidence from the LEHD-2000 Census. *American Economic Review*, 107(5), 110-14.

HEALY, G., HANSEN, L. y LEDWITH, S. (2006) Editorial: Still uncovering gender in industrial relations. *Industrial Relations Journal* 27(4): 290–298.

HEERY, E. (2006). Equality bargaining: where, who, why?. *Gender, Work & Organization*, 13(6), 522-542.

HUMPHRIES, J. y C. SARASÚA (2012). Off the record: Reconstructing women's labor force participation in the European past. *Feminist Economics* 18(4): 39-67.

KARAMESSINI, M. (1997) Equal Opportunities and Collective Bargaining in the European Union: A Case Study on the National General Collective Agreement (NGCA) from Greece. Dublin: European

Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

LARA, M. (2019) Manufacturing performance in international perspective: new evidence for the southern cone [en línea] Tesis de doctorado. Montevideo : Udelar. FCS.

MAJCHROWSKA, A. y STRAWINSKI, P. (2017). Impact of minimum wage increase on gender wage gap: Case of Poland. *Economic Modelling*, 70 (C): 174-185.

MAJCHROWSKA, A., STRAWINSKI, P., KONOPCZAK, K. y SKIERSKA, A. (2015). Gender wage gap by occupational groups in Poland. Retrieved <http://dspace.uni.lodz.pl/xmlui/handle/11089/7425>

MAUBRIGADES S. (2018). Las mujeres en el mercado de trabajo en América Latina durante el siglo XX. Un análisis comparado de la tasa de actividad, sus factores explicativos y su impacto en la brecha salarial. Tesis doctoral, Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Ciencias Sociales. Unidad Multidisciplinaria.

NOTARO J. (2007). Los Consejos de Salarios en el Uruguay. Montevideo: Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas.

NOTARO J. y FERNÁNDEZ, C. (comp.) (2012): Los consejos de salarios en Uruguay. Origen y primeros resultados 1940-1950. Biblioteca Plural, CSIC-UdelaR.

NOTARO J. y FERNÁNDEZ, C. (2012b). “Los impactos de los Consejos de Salarios en el Uruguay”. *Revista Uruguaya de Historia Económica - Año II - No 2*

OLIVETTI, C. (2016). Gender gaps in developed economies. *NBER Reporter*, (2), 24-28.

OLIVETTI, C. (2013). The female labor force and long-run development: the American experience in comparative perspective, National Bureau of Economic Research.

POCOCK, B. (1997) Gender and Australian industrial relations theory and research practice. *Labour and Industry* 8(1): 1-19.

PSACHAROPOULOS, G., y TZANNATOS, Z. (1989). Female labor force participation: An international perspective. *The World Bank Research Observer*, 4(2), 187-201.

QUEIROLO, G. (2016). Indemnizaciones, enfermedades y antigüedad entre los empleados de comercio: alcances y límites de la ley N° 11.729 (Argentina, 1934-1945). *Estudios Sociales*, 50(1), 145-169.

SÁEZ LARA, C. (2019). OIT 100 años: la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. En *El futuro del trabajo: cien años de la OIT: ponencias* (pp. 117-157). Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.

WILLIAMSON, S., y BAIRD, M. (2014). Gender equality bargaining: Developing theory and practice. *Journal of Industrial Relations* 56(2), 155-169.

Anexo

De acuerdo a lo presentado en la sección Datos y metodología, aquí se realiza un desglose de las fuentes de datos sobre negociación que usaron para la construcción de la “base de laudos”.

Específicamente, de las bases de Notaro se obtuvo la información sobre el primer periodo:

Información entre 1943 y 1950 para los grupos: 2 Transporte, 3. Banca, 5. Industria metalúrgica, 6. Industria Textil, 7. Industria de la carne, 8. Industria del cuero y fabricación de calzado, 9. Industria de la alimentación y afines, 10. Industria de la confección y afines, 11. Industria del vidrio, 13. Industria química, 14. Industria del caucho, 15. Industria de la madera, 16. Industria del Tabaco y 17. Gráficos, papel e imprenta.

Se construyó información que cubre adicionalmente hasta 1952 para los siguientes grupos: 1. Comercio, 4. Profesiones liberales, escritorios, entidades gremiales, etc., 12. Industria de la construcción, afines conexos y similares, 18. Talleres mecánicos y similares, 19. Telefónicas y Telegráficas, Gas y Dique Seco y Aguas Corrientes.

Con lo descrito, se cubrió el conjunto de los veinte grupos de negociación, excluyendo el “residual”. A lo que se le sumó la base completa de laudos de 1955, 1959 y 1963 provista por Sabrina Siniscalchi y la recopilación propia realizada para 1957/1959.

Al analizar la información con la que se contaba para el período se encontraron vacíos vinculados a la ausencia de negociación, y/o de sistematización de la negociación, de algunos grupos en algunos años por lo cual se tomó la decisión de agruparlos en seis subperíodos con el criterio de abarcar todas las rondas de negociación en cuestión. Los mismos fueron: 1943-1946, 1947-1949, 1950-1952, 1953-1955, 1956-1959 y 1963.

En cuanto a las categorías ocupacionales en un primer momento se estructuraron en base al CIUO 88, con el agregado de dos categorías adicionales: aprendices y menores de edad, resultando de la siguiente forma: 1) Personal directivo, 2) Profesionales científicos e intelectuales, 3) Técnicos y profesionales de nivel medio, 4) Empleados de oficina, 5) Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, 6) Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros, 7) Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, 8) Operadores de instalaciones y máquinas y montadores, 9) Trabajadores no calificados, 10) Aprendices, 11) Menores de edad. A su vez, con el fin de facilitar el análisis estas categorías fueron reagrupadas en cuatro: las tres primeras fueron consideradas “Calificados”, la 4) y 5) formaron el grupo de “Semicalificados comercio y servicios”, del 6) al 8) “Semicalificados industria”, y del 9) al 11) se consideraron “No calificados”. Finalmente, la distinción entre semicalificados por rubro resultó de interés en algunos casos, y en otros terminó por unificarse ya que, por ejemplo, no tendría sentido tomar “semicalificados comercio y servicios” para analizar un sector específicamente industrial.

Los sectores de actividad fueron clasificados con un primer criterio en base al CIU Rev 4. Sin embargo, se continuó la línea de trabajo de Sabrina Siniscalchi en la cual se agruparon algunos sectores, y se sumaron algunos agrupamientos dando como resultado el estudio de los siguientes sectores: 5) Minas y canteras, 10) Alimentos, 11) Bebidas, 12) Tabaco, 13) Textil, 14) Vestido, 15) Cuero, 16) Madera, 17) Papel, 18) Imprenta y edición, 20) Química, 22) Caucho y plástico, 23/24) Minerales no metálicos y Metal, 28) Vehículos, 32) Otras industrias, 35) Electricidad, gas y agua, 41) Construcción, 46) Comercio por mayor, 47) Comercio por menor, 51) Transporte, 55) Restaurantes y hoteles, 61) Comunicaciones, 64) Financieros, 68) Inmobiliarios, 74) Servicios prestados a empresas, 85) Enseñanza, salud, y 90) Otros servicios.

También se realizó el cruce por sectores primario y/o secundarios (Tabaco, Papel, Textil y vestido, minas y canteras, Electricidad, gas y agua, Construcción, Madera, Vehículos, Metal y minerales no metálicos, Bebidas, Imprenta y edición, Química, Otras industrias, Alimentos, Caucho y plástico, Cuero) y el sector terciario (Comunicaciones, Transporte, Comercio, Enseñanza + salud, Financieros, Otros servicios, Inmobiliarios, Servicios prestados a empresas, Restaurantes y hoteles).