
LOS IMPACTOS DE LOS CONSEJOS DE SALARIOS EN EL URUGUAY

JORGE NOTARO*

CLAUDIO FERNÁNDEZ CAETANO**

Resumen

En noviembre de 1943 se aprobó una ley que creó los Consejos de Salarios tripartitos con el cometido de fijar salarios mínimos por categoría ocupacional para grupos de actividades económicas, institución sin antecedentes en el mundo. El objetivo de este artículo es identificar sus impactos sobre el contexto social, económico y político.

Palabras clave: relaciones laborales, negociación colectiva, actores sociales

Abstract

In November of 1943 was approved a law creating tripartite Wages Councils with the assignment of fixing minimum wages per occupation in economic activities groups, institution without antecedent in the world. The purpose of this paper is the identification of their impacts over the social, economic and political context.

Key words: labor relations, collective bargaining, social actors

* Sistema Nacional de Investigadores. Fundación Vivian Trías.
jnotaro@netgate.com.uy.

** Economista. Investigador independiente.
claudiofaetano@gmail.com.

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo del trabajo es indagar sobre los posibles impactos de las resoluciones de los Consejos de Salarios sobre el contexto histórico, principal aunque no exclusivamente, durante los cinco años siguientes a su origen.

La ley de Consejos de Salarios (N° 10449 del 12 de noviembre de 1943) creó un escenario de encuentro periódico para negociaciones de trabajadores y empresarios con presencia del Poder Ejecutivo, definiendo los procedimientos y los contenidos de las mismas.

La respuesta de los actores sociales a la convocatoria en el nuevo marco legal institucionalizó un Sistema de Relaciones Laborales (SRRL) promoviendo cambios en los actores sociales y sus estrategias, en las formas de confrontación y cooperación, en los niveles de salarios así como en las relaciones de poder.

Plá Rodríguez subrayó con énfasis los impactos de la ley en estas múltiples dimensiones señalando que:

“Es esta una ley que se ha aplicado muy intensamente: no sólo por el elevado número de convocatorias dictadas por el P. E.; de Consejos de Salarios que han actuado; de laudos que se han aprobado; sino también y casi diríamos, sobre todo, por las repercusiones gremiales, sociales, económicas y hasta políticas que han tenido las decisiones de los Consejos y del P.E. en su carácter de órgano de alzada, encargado de resolver las apelaciones contra aquellas decisiones. En cierto modo, puede decirse que es ésta la ley de más vasta trascendencia en todos los órdenes de la vida nacional que se haya dictado en el último cuarto de siglo. Su significación y sus repercusiones han desbordado ampliamente el ámbito laboral” (1956, Tomo I: 381).

Se presenta el marco teórico metodológico (en la sección 2) y los impactos en la institucionalización del sistema (en la sección 3), económicos (en sección 4), sociales (en sección 5) y políticos (en sección 6). Por último las conclusiones finales, hipótesis e interrogantes (en la sección 7).

2. EL MARCO TEÓRICO METODOLÓGICO

El objetivo del marco teórico metodológico es orientar el análisis de los Consejos de Salarios (CS) como un escenario del SRRL y la búsqueda de los posibles impactos de sus resoluciones.

Se considera SRRL al conjunto articulado de relaciones surgidas del trabajo, individuales o colectivas, entre trabajadores, empleadores y el gobierno o sus representantes. Incluye cuatro componentes: los actores, los escenarios, el grado en que se combinan cooperación y confrontación, y las relaciones de poder. Se considera “escenarios” a quiénes, cómo y qué negocian; comprende las instituciones (ámbitos u organismos), los procedimientos (o formas) de relación de los actores, las normas legales que definen sus funciones y competencias, y los temas que se discuten (contenidos). Entre los contenidos: la fijación de salarios, las condiciones de trabajo y los procedimientos de prevención y resolución de conflictos. Las interacciones del SRRL con el contexto social, económico y político se abordan desde dos ángulos complementarios, los del contexto sobre el SRRL o condicionantes y los del SRRL sobre el contexto, es decir, los impactos o resultados (Notaro, 2011: 128-145). Es posible diferenciar los objetivos perseguidos y los resultados esperados con la aprobación de la ley, de los impactos efectivamente observados. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el SRRL debe cumplir cuatro cometidos: fijar las condiciones sustantivas de trabajo, regular las relaciones entre los interlocutores, resolver el conflicto social y promover la participación y la cooperación. (OIT, 1987:1). Cacciamali, Ribeiro y Macambira (2011) destacan las interacciones con el contexto, con referencias a los impactos de las relaciones de trabajo en la profundización de la democracia, el aumento de la productividad y la mejor distribución del ingreso, interactuando con los proyectos políticos, el Estado, la legislación laboral, la negociación colectiva y la canalización de los conflictos.

Los escenarios fundacionales se crearon para canalizar el conflicto entre los actores colectivos por la fijación de salarios (Cardoso y Gindin, 2009:17-20 y 37-43). Su análisis incluye la negociación colectiva, sus protagonistas, los procedimientos, el nivel y las materias negociadas, la estructura y niveles de articulación, así como los derivados de las representaciones sindical y empresarial (OIT, 1981: 83-99; OIT, 1987: 73-86; RELASUR, 1995: 70-94; Cacciamali et al, 2011; Cardoso y Gindin, 2009:15-36).

La categoría “impactos” establece una relación diferente a la relación causal. Mientras que esta relación se puede formular como “si ocurre a entonces b ”, los impactos se pueden formular como “si ocurren n fenómenos a_i , de los cuales consideramos a_n , entonces b_i , de donde al ocurrir n fenómenos b_i , pueden modificar alguno de los n fenómenos a_i ”

Los impactos económicos para los trabajadores se miden en términos de empleo y salarios; para las empresas en términos de competitividad, rentabilidad y clima de inversión. En el plano social, de acuerdo al nacimiento, desarrollo, fortalecimiento o desaparición de los actores así como en los cambios en sus estrategias. Los impactos políticos se manifiestan en los cambios en la distribución de poder entre los actores en la empresa y en el sistema político. Un problema clásico es la relación entre los objetivos económicos y los políticos, las estrategias que los consideran complementarios y las que los consideran contradictorios, y la opción se refleja en los diversos grados de combinación de cooperación y confrontación.

Se subrayó que:

“Si los dos factores clave del desarrollo –empleadores y trabajadores – carecen de motivación necesaria, es indudable que no se alcanzarán las tasas de capitalización e inversiones necesarias, ni tampoco la expansión del mercado interno, la cooperación y las mejoras de la productividad que caracterizan un desarrollo acelerado. Por otra parte, no es posible concebir una coordinación adecuada entre las múltiples operaciones que se realizan en una empresa sin que haya entendimiento entre la administración y el personal. Tampoco es factible prever un desarrollo efectivo a nivel macroeconómico, sin que exista una voluntad común de llevarlo adelante, un cierto consenso sobre las estrategias que se han de seguir y un entendimiento claro sobre la justa distribución de sus beneficios” (OIT, 1987: 1).

Una estrategia dirigida al aumento de la competitividad y la productividad,

“debe considerar la formulación de normas laborales y contratos colectivos que tengan como objetivo propiciar la mayor estabilidad a los trabajadores, inversiones en las personas y sistemas de remuneración que promuevan la productividad y la calidad, como por ejemplo: adicionales por desempeño, por méritos, además de obedecer a criterios de justicia salarial” (Cacciamali, 2002, p. 18).

Para la empresa, la estrategia de negocios implica un enfoque de las relaciones laborales, distintas políticas de personal y respuestas a las reivindicaciones. Por ejemplo, una estrategia exportadora con inversión y cambio técnico requiere trabajadores de mayor calificación, polifuncionales, actividad continua etc. Como contrapartida será necesario mejorar los niveles de remuneraciones y el acceso a la información, crear organismos de cooperación, estimular la productividad y diseñar fórmulas de seguridad en el empleo.

Se abren nuevas opciones para las estrategias sindicales: aceptar los cambios o rechazarlos en bloque aumentando la conflictividad; manejar la opción empleo-ingresos; aceptar costos presentes negociando beneficios futuros. Los cambios en la organización y las condiciones de trabajo que reclaman las nuevas tecnologías pueden tener como consecuencia aumentar las dificultades de sindicalización, poniendo frente a un dilema a la acción sindical (Martín Artiles, 1994). Esta a su vez se enmarca en objetivos de corto plazo, económicos, o de mediano y largo plazo, políticos. En esta segunda opción, los objetivos políticos pueden inscribirse en una estrategia electoral o insurreccional.

Los puntos de vista de la administración de la empresa y de los trabajadores son contradictorios, en la medida que tienen objetivos económicos prioritarios distintos, pero no antagónicos, ya que se pueden

lograr simultáneamente. La búsqueda de una mayor competitividad por la reducción de los salarios reales o la búsqueda de mayores niveles de salarios que se trasladan a los precios son soluciones conflictivas. Del mismo modo son conflictivos el ajuste por la reducción del número de ocupados o la aspiración sindical de mantener sin cambios los puestos, las tareas y las calificaciones. Las remuneraciones variables pueden resolver estos conflictos, motivan un mejor desempeño, comparten los resultados de la empresa y flexibilizan el costo de mano de obra.

Las relaciones de poder entre los actores se perciben dentro de la empresa así como con relación al sistema político. Hyman analiza las relaciones de poder en la empresa, su relación con el papel del Estado y las alternativas estratégicas de las organizaciones sindicales. Analiza la intervención del Estado y su incidencia en las relaciones de poder en el lugar de trabajo, así como el grado en que los trabajadores organizados pueden lograr mejores resultados por la presión o por la concertación con el Estado en la sociedad capitalista, así como el grado en que la debilidad económica de los trabajadores puede ser reducida por la legislación (Hyman, 1989).

El espacio de trabajo se puede considerar un campo de lucha, de dominación y resistencia, donde se conjugan, en un mismo movimiento, prácticas y representaciones en torno al trabajo.

Las estrategias empresariales de reorganización del trabajo “contribuyen a crear una representación simbólica que proyecta un trabajador aislado de toda construcción colectiva” (Drolas, Lenguita y Montes, 2007: 10); estos autores destacan la interrelación entre la dimensión económica y la política:

“Así pues, las relaciones laborales constituyen un campo donde se ponen en juego dos órdenes de problemas: por un lado la lucha por los recursos, es decir la disputa en torno al salario (la determinación del plusvalor). Por otra parte, en el campo laboral también se entabla la lucha por el establecimiento de las condiciones de trabajo en función de la organización de la producción, los ritmos y la productividad entre otros temas. Pero esta lucha que llevan adelante los diferentes sujetos que participan de las relaciones laborales también se dirime en el plano político, es decir en la capacidad que poseen los sujetos de imponer a los otros una visión, una lectura en torno a lo considerado adecuado, posible y deseado. Es por ello que resulta fundamental interpretar los acontecimientos sociales no como hechos, sino como producciones sociales, donde el poder actúa por medio de las condiciones objetivas y subjetivas de producción”.

Se puede investigar tres formas de relación de los actores sociales con el Estado en las políticas públicas:

- a) Demandar acciones al sistema político que les reporten beneficios y descarguen los costos sobre otros sectores de la sociedad. Se trata de incidir en el ejercicio del poder, modificar la acción del gobierno o generar costos políticos. Predominantemente las reivindicaciones sindicales contribuyen a la redistribución del ingreso y las empresariales a la concentración.
- b) Cuando existen los escenarios adecuados para el Diálogo Social, los actores pueden contribuir identificando problemas y proponiendo soluciones, así como en la ejecución y el control de las acciones.
- c) Diseñar e implementar acciones con autonomía, que predominantemente se acuerdan en convenios colectivos. Requiere un marco jurídico que lo valide.

La categoría proceso social orienta este enfoque en tres aspectos. En primer lugar, la búsqueda de las interrelaciones entre los diversos aspectos que estudian las ciencias sociales. Fue uno de los objetivos del informe de OIT (1981: v-vi) sobre las relaciones de trabajo en América Latina. También Hyman enfatizó sobre la inexistencia de un desarrollo autónomo de los SRRL y la importancia de las interrelaciones entre los diversos niveles y elementos de la formación social, “capitales nacionales e internacionales y sus diversas fracciones; el Estado y la sociedad civil; relaciones materiales e ideológicas” (Hyman, 1989: 138).

En los trabajos de la OIT hay una permanente referencia a los cambios en el contexto económico y político, analizando sus interrelaciones con las relaciones laborales. Entre los impactos, una preocupación central ha sido identificar un sistema de relaciones laborales que estimulara la inversión, el crecimiento y el empleo (OIT 1987: 1).

Un segundo aspecto derivado de la categoría proceso social es la dimensión temporal. El objeto de estudio de las ciencias sociales está en permanente cambio, por lo que una relación entre variables que se cumplía hasta ayer en un país o región podría no cumplirse en otros países y regiones en ese momento así como puede no cumplirse hoy en alguno de aquellos países o regiones. La historicidad de los SRLL que refleja las particularidades de los países “en desarrollo” ha sido reconocida por las principales corrientes surgidas en los Estados Unidos, que identifica las diferencias en el tiempo y entre países (Kerr, Dunlop, Harbison y Myers, 1971). El enfoque de las “opciones estratégicas” analiza los cambios inducidos por la estructura del PBI y el empleo, las políticas del Presidente Reagan y las estrategias empresariales en sus planes de negocios con repercusiones en las relaciones laborales (Kochan, McKersie y Cappelli, 1983).

En tercer lugar, las especificidades de un lugar durante cierto período se comprenden en un contexto más abstracto y permanente, se trata de relacionar los planos generales con los concretos y específicos. En un plano general, Hyman considera que las relaciones sociales de producción capitalistas implican un antagonismo estructural de intereses entre capital y trabajo que requieren investigar la dinámica de la acumulación de capital, la naturaleza de la clase trabajadora y las formas cambiantes de intervención del Estado en las relaciones entre trabajo y capital. En este marco general es necesario tener en cuenta también los aspectos particulares importantes para el análisis de los impactos:

“El estado de las «relaciones industriales» o de la lucha de clases no puede simplemente deducirse de una caracterización general de la coyuntura económica y política, pero tampoco puede entenderse si no se relaciona con este contexto. Es necesario tener en cuenta la especificidad de las instituciones y los procesos de mediación que son en ciertos aspectos peculiares en cada nación, actividad económica, empresa y lugar de trabajo; y cuyos efectos pueden variar en el tiempo” (Hyman, 1989:135, traducción propia).

La fuente de información sobre las resoluciones de los Consejos de Salarios fue la base de datos elaborada por cinco monografías de la Licenciatura de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración (Viera 2009; Chevalier, Fernández y Motta 2010; Brutton, Di Meo y Orrico 2010; Gastambide, Ortiz y Ubilla 2010; Castro, Gariazzo y Nuñez 2011). Cada equipo de monografistas eligió algunos grupos de los veinte creados en 1943, revisó los Diarios Oficiales de la época para identificar los laudos y los datos se sistematizaron en un formulario tipo. La información está disponible en los Anexos Digitales que acompañan cada monografía en un CD que incluye una base de datos con los laudos originales, los formularios y el procesamiento de la información para estimar los salarios reales.

3. LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL SRLL

El proceso que desembocó en la creación de los Consejos de Salarios y el surgimiento de un SRLL en el Uruguay se inició a fines del siglo XIX, por la acción de un conjunto de condiciones políticas, económicas y sociales, nacionales e internacionales. Su convocatoria logró la respuesta de los actores sociales, canalizó los conflictos en torno a los niveles de salarios y fue el cimiento de la institucionalización de un SRLL, lo que constituye su principal impacto. El funcionamiento de los veinte Consejos es un indicador categórico de la aceptación de la ley por las organizaciones de trabajadores y de patrones.

Como principales condicionantes desde el comienzo del siglo XX se destacan: a) la inestabilidad política que se manifestó en períodos de dictaduras que se alternaron con períodos de democracia; b) la inestabilidad económica que se manifestó en períodos de crecimiento interrumpidos con una profunda crisis; c) los cambios en la estructura social por la industrialización sustitutiva de importaciones que desarrolló la clase obrera urbana, la migración rural-urbana que alimentó un sector informal y la creciente participación del Estado que generó la burocracia (Notaro y Fernández Caetano, 2012).

Los primeros proyectos de ley surgieron en las primeras décadas del siglo veinte; el proceso que culminó con la ley comenzó en 1938 por una denuncia del diputado Eugenio Gómez del Partido Comunista sobre las condiciones de vida de los trabajadores (Plá Rodríguez, 2004:10).

La ley estableció un procedimiento para fijar salarios mínimos, un marco legal para regular las relaciones laborales y promocionar la negociación colectiva tripartita. Se reglamentaron las elecciones de los representantes de los trabajadores y los empresarios (decretos del 19/11/43 y del 30/06/44), se clasificaron las actividades en 20 Consejos (decreto de 21/04/44), se reglamentaron las funciones de conciliación (decreto del 29/09/44) y en 1944 comenzaron a funcionar los Consejos.

Entre las condiciones que le dieron permanencia se puede considerar como principal factor explicativo al carácter obligatorio de las negociaciones y como resultado de este, el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y el surgimiento de una cultura de negociación. Durante los períodos de suspensión, la convocatoria se convirtió en una reivindicación exclusiva de las organizaciones sindicales y fueron estas las que lograron la reinstalación en 1985, y antes, la inclusión del compromiso en el programa de la Concertación Nacional Programática. Nuevamente en 2005, la reinstalación de los Consejos fue un punto del programa del Frente Amplio recogiendo la reivindicación sindical.

De acuerdo a dicha ley, cada Consejo “hará la clasificación por profesiones y categorías de los trabajadores que integran el grupo respectivo, la que será tomada como base para la fijación de los salarios mínimos” (artículo 9º) y “fijarán el salario mínimo aplicable a cada categoría” (artículo 15º).

El Poder Ejecutivo se reservó la facultad, actuando en Consejo de Ministros, de “[...] observar un salario acordado, cuando a su juicio no llene las exigencias de un mínimo racional por demasiado bajo. En tal caso, si el Consejo observado no rectifica convenientemente su resolución, el Poder Ejecutivo podrá establecer el mínimo” (artículo 15º).

Del art. 5º se desprende que quedaron excluidos los funcionarios públicos, los trabajadores rurales y el servicio doméstico. Los proyectos de extender los Consejos reaparecieron posteriormente para los trabajadores del sector público (11/03/46) y para los trabajadores rurales (10/09/47), sin lograr aprobación (Plá Rodríguez, 1956, tomo I 491:493 y 567:568).

La importancia de los Consejos se resalta cuando se compara con la pobre respuesta que tuvo la ley No. 9.675 de 4 de agosto de 1937 de Convenios Colectivos, que daba garantías a las negociaciones espontáneas de las organizaciones de trabajadores y patrones. La situación se puede explicar por la debilidad de las organizaciones sindicales y el desinterés de los patrones por la negociación de los salarios y otras condiciones de trabajo.

Lo destacó Plá Rodríguez señalando que:

“La ley que influyó realmente para aumentar el número de convenios colectivos fue la No. 10449, ya que con motivo del funcionamiento de los Consejos de Salarios, las partes tuvieron infinidad de oportunidades para resolver sus divergencias o documentar sus acuerdos –que no cabían dentro de los moldes de la ley– en convenios colectivos. Y nada digamos de la influencia indirecta que dicha ley ejerció, al fomentar el desarrollo sindical en nuestro desorganizado ambiente profesional” (Plá Rodríguez, 1956, tomo I: 208).

También Ermida destacó que

“La importancia histórica de los consejos de salarios en la conformación del sistema uruguayo de relaciones colectivas de trabajo está hoy fuera de cuestión, lo mismo que su papel como mecanismo de fijación de salarios y de lo que Carmelo Mesa Lago denominó «la masificación del privilegio»” (Ermida, 2004:98)

En el mismo sentido Rosenbaum (2009, 308: 314) destacó las múltiples dimensiones del funcionamiento de los Consejos considerando que “los efectos del sistema excedieron las previsiones originarias del legislador de la época” y se constituyeron en “la variable de sustentación del modelo de relaciones laborales de nuestro país”, así como una fuente del derecho del trabajo individual (el salario y las condiciones de trabajo y empleo) y colectivo (la negociación, la libertad sindical y el convenio colectivo).

La ley no tuvo una aceptación unánime y entre los críticos se destaca el Dr. De Ferrari, catedrático de Derecho Laboral que se opuso pronosticando un conjunto de impactos negativos (De Ferrari, 1955, 90:94, 97:104, 117 y 242):

- a) Aumentarán la inflación y los aumentos nominales no resultarán en aumentos del salario real. En una economía con el mercado interno protegido, los aumentos de salarios de la industria sustitutiva de importaciones y del comercio se trasladaban a los precios y generaban inflación. Se perderá competitividad.
- b) Fomentarán la contratación clandestina, lo que actualmente se denomina “trabajadores no registrados”. Se puede verificar comparando la evolución de estos en los períodos en que no funcionaron los Consejos, pero esta investigación no formó parte del presente documento ni se conocen otras que den respuesta afirmativa o negativa a la objeción formulada.
- c) Serán una forma de fijación de los salarios por el Estado.
- d) No solucionan la lucha de clases inherente al capitalismo y permitirían la dominación del movimiento sindical por una tendencia política.

Los Consejos contribuyeron a la integración al SRLL de la clase obrera que se fue gestando en los años cuarenta, en el marco de relaciones sociales y políticas vigentes. Para algunos trabajadores, la participación en el proceso electoral fue su primera instancia de elegir representantes para resolver problemas de repercusión inmediata sobre su vida (Porrini, 2005). Las elecciones se realizaban en base a listas con candidatos que se debían presentar ante el Poder Ejecutivo; en la mayoría de los casos las listas eran únicas, salvo excepciones que correspondían a sindicatos con distintas corrientes enfrentadas y en algún caso, alguna lista promovida por la patronal.

Entre los contenidos cabe destacar en primer lugar, lo que establece la ley, la fijación de los salarios mínimos por categoría en cada grupo. Los legisladores mostraron una gran sabiduría en la definición del salario mínimo, como el que asegura al trabajador la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales, relativizado por las condiciones económicas que imperan en un lugar.

En los contenidos diferentes a los salarios, se pueden destacar los siguientes aspectos:

- a) En cuanto a discriminación de género, Abdala señaló que:

“La ley no establece distingos de sexos. De su contexto surge implícito el principio de a igual trabajo, igual salario. El legislador, sin embargo, expresó sus reparos en cuanto al efecto de esa aplicación en nuestro medio incipiente, ante la posibilidad de la preferencia del empleador frente a las tarifas análogas en idéntica función” (Abdala, 1946: 17).

En un decreto del 14 de diciembre de 1945 se diferencian dos situaciones. Por una parte se hizo referencia a tareas femeninas y en ese caso se debía establecer un salario que tenga en cuenta la justa valoración y jerarquía del esfuerzo, así como la función social e industrial. Por otra parte se hizo referencia a tareas que pudieran cumplir hombres o mujeres y en este caso se establecieron salarios hasta un 20% menores para las mujeres; el fundamento fue que si la remuneración era la misma podría desestimular la contratación de mujeres y si la diferencia era muy grande podría generar un desplazamiento de los hombres. En estos casos quedó librado a cada Consejo establecer las diferencias de salarios teniendo en cuenta las tareas de cada categoría. Posteriormente se presentaron varios proyectos de ley que proponían la equiparación de salarios, pero no fueron aprobados.

La fijación de salarios mínimos por categoría implementó la discriminación de género, que se visualiza en los laudos de varias formas, disposiciones generales que establecieron que para las mismas tareas las mujeres tendrían una menor remuneración, o definiendo una misma categoría en masculino y en femenino (por ejemplo obrero y obrera) estableciendo en el segundo caso una remuneración menor que el en primero.

A modo de ejemplo, en el grupo que aglutinaba las actividades del comercio, se encontró un caso en el subgrupo correspondiente al Mercado Agrícola en la segunda ronda creándose una categoría de aprendices

para el ingreso, en la cual se fijaba un salario menor para las mujeres. En el interior se encontraron tres casos: i) en Soriano para los subgrupos de Almacenes en los que se especificó que en todos los casos si la función era desempeñada por mujeres esta percibirían un porcentaje menor a la remuneración del hombre; ii) en Soriano en la primera ronda del subgrupo de Tiendas en la franja de \$70 a \$100 se fijó un aumento del 15% para hombres y del 10% para mujeres; iii) en Salto, en el subgrupo Joyerías, las vendedoras recibirían un 20% menos que los vendedores.

En la industria metalúrgica, en la primera ronda se estableció con carácter general el salario de la mujer trabajadora en el 90% del fijado para el hombre así como la condición de que un puesto que un hombre dejara vacante no podría ser ocupado por una mujer; si después de cuatro años una mujer estuviera en condiciones de cubrir esa vacante percibiría una remuneración equivalente al 65% del hombre. Con algunas excepciones como la categoría Noyera que tendría la misma remuneración. En segunda ronda se eliminó la disposición general y se estableció que las remuneraciones para el personal de fábrica se aplicarán sin distinción de sexo, excepto para las ayudantes menores que percibirán el 90% de la remuneración del hombre.

En la industria de la carne, la discriminación de género se hizo efectiva en la sección frío de los frigoríficos Armour y Artigas mediante la diferenciación de las categorías de acuerdo al sexo. Se definieron categorías de oficial y de aprendiz, femeninas o masculinas, donde las mujeres percibían salarios inferiores. Lo mismo sucedió en la Industria del caucho para las empresas Funsu e Incal; en la industria de la alimentación, en los subgrupos: bodegas, fábricas de bebidas, licores y establecimientos productores de agua de mesa y vinagrerías, cafés y tés, de tomates conservas y legumbres, de levaduras y margarinas, de productos porcinos, de manteca, de queso, en los molinos harineros y en el Frigorífico Modelo; en la Industria textil, en la primera ronda la mayor parte de las categorías de fábrica tuvieron dos definiciones, en masculino y en femenino, estableciéndose para las segundas una menor remuneración. En la segunda ronda se igualaron algunas remuneraciones sin adoptar una resolución de carácter general.

En el subgrupo de las fábricas de guantes de la industria del cuero y fabricación de calzados, los aprendices o ayudantes ganaban luego de 6 meses de trabajo salarios que representaban el 75% del de los hombres. En la industria de la construcción existieron algunas manifestaciones de discriminación de género en la fijación de salarios en 3 de los 28 subgrupos. En las fábricas de cerámicas y materiales refractarios en las tres rondas se fijó un salario 30% menor para las categorías con definición femenina que para las mismas con definición masculina. En el laudo para las empresas de hormigón las diferencias fueron entre 20 y 33% en la primera ronda y entre 15% y 29% en la segunda.

En los servicios de salud, si bien en los laudos se incluyó una cláusula de no discriminación, se definieron numerosas categorías masculinas y femeninas, estableciendo para las segundas menores salarios. Como dos ejemplos casi únicos de participación femenina, en este subgrupo como –en la enseñanza– la representación de los trabajadores en los Consejos incluyeron una mujer.

En la década del 50, dentro de la industria gráfica, las fábricas de papel tuvieron un 83% de sus laudos con salarios menores para las mujeres. En idéntico sentido, en la industria de la madera, ocho de los diez subgrupos realizaron algún tipo de discriminación (excepto artículos de mimbre y envases de madera). Los subgrupos que presentaron mayor número de laudos con algún tipo de discriminación fueron el de madera compensada y corcho natural, con el 50%. La discriminación de género respecto a distintos salarios para idéntica tarea se verificó en los frigoríficos Anglo, Artigas y Swift, la industria del tabaco (salarios 25% menores para las mujeres) y en la de la alimentación. En esta última, en el subgrupo confiterías se hizo explícito que el personal femenino desarrollando una misma tarea que el masculino, percibiría una retribución de un 20% menor (hasta 1951 cuando se estableció la equiparación). En el subgrupo de las fábricas de aceites, en todas sus resoluciones se fijó un salario para la mujer independientemente de la tarea realizada equivalente al salario de los menores de edad.

Cabe observar que en los laudos sólo se encuentran estos indicadores visibles de discriminación de género, lo que no agota el conocimiento del problema para lo cual hay que tener en cuenta otros como si se contratan mujeres o no, así como la igualdad de oportunidades para los ascensos, entre otros.

b) La ley estableció en su artículo 16 que en fijación de salarios mínimos por categoría se tendrán en cuenta las situaciones derivadas de la edad. Se fijaron tres límites, de 14 a 16, de 16 a 18 y de 18 a 20 años, limitándose la duración de la jornada y el número de menores en algunas actividades y en muchos casos estableciendo un plazo en el puesto para cambiar de categoría. Estas categorías tenían un componente de formación en el puesto y al mismo tiempo implicaban menores niveles de salarios. (Abdala, 1946: 19).

De Ferrari (1955: 164) consideró que estas disposiciones se interpretaban en los laudos en forma discriminatoria para los jóvenes, estableciendo remuneraciones más bajas a aprendices que, por una parte, podrían tener la misma capacidad y rendimientos que un adulto y por otra parte, la ley sólo faculta a los Consejos a reglamentar el aprendizaje y no a establecer remuneraciones en función de dicho proceso.

Los aprendices y las categorías que tienen un límite de edad (21 años o menos) tuvieron en promedio hacia el segundo semestre de 1950 respecto a 1946, un aumento del salario en términos reales de 23,7% (Cuadro 1).

CUADRO 1

Salarios reales semestrales de aprendices y jóvenes por Grupo de Consejos de Salarios. En pesos de 1943.

	I 46	II 46	I 47	II 47	I 48	II 48	I 49	II 49	I 50	II 50
1 Comercio	41,7	41,7	37,8	43,2	37,5	36,9	45,9	48,4	50,1	49,8
2 Transportes	53,2	53,0	52,9	59,7	55,9	53,8	44,3	48,9	49,1	51,5
3 Bancos y Cajas Populares	s.i.	s.i.	s.i.	26,6	26,7	26,2	24,7	37,5	44,1	43,8
4A Servicios Sociales y de Salud	38,0	40,9	39,2	37,7	38,1	39,5	44,1	49,8	51,2	48,1
4B Enseñanza	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	s.i.	37,8	39,5	40,5	40,2
4C Instituciones gremiales, culturales, deportivas y similares	s.i.	s.i.	37,4	44,6	42,7	41,4	39,0	57,7	67,2	66,8
5 Industria Metalúrgica	35,8	34,1	31,3	46,8	62,8	65,0	61,2	67,3	72,4	71,8
7 Industria de la Carne	s.i.	39,6	35,9	34,5	35,0	37,7	38,7	40,5	41,5	41,2
8 Industria del Cuero y Fabricación del Calzado	46,6	44,4	40,3	38,7	51,8	52,8	50,9	53,2	54,5	54,2
9 Industria de la Alimentación y Afines	40,0	38,2	36,7	37,1	40,4	45,0	49,2	53,9	55,2	54,7
10 Confecciones	38,0	34,1	30,9	29,8	30,2	29,6	32,0	35,7	36,9	39,1
11 Industria del Vidrio	42,4	40,4	53,9	51,8	52,4	51,4	33,8	32,3	33,1	32,8
12 Industria de la Construcción.	39,6	41,9	40,5	41,8	50,9	52,6	50,7	55,6	59,8	62,5
13 Industria Química	39,6	39,0	37,0	36,1	37,0	36,4	34,9	37,6	41,3	40,9
14 Industria del Caucho	52,9	50,7	46,0	44,2	44,7	43,9	41,3	43,4	54,7	63,4
15 Industria de la Madera	36,3	35,0	31,7	30,5	31,0	31,4	32,0	36,5	46,4	47,9
16 Tabaco	27,5	26,7	24,7	26,5	33,0	30,3	26,4	26,2	25,8	26,3
17 Gráficos, papel, etc.	34,3	35,7	36,3	35,0	39,4	44,4	43,4	50,3	53,1	59,7
18 Talleres Mecánicos	s.i.	48,0	42,0	40,3	40,8	40,0	37,7	48,7	59,1	58,7
19 Agua, Gas y Dique seco	41,9	40,1	36,4	35,0	39,0	45,3	42,6	44,5	45,6	45,3

Fuente: Notaro y Fernández Caetano (coord.) (2012)

En relación al promedio, al inicio del período, el comercio, la industria del caucho, el transporte y las industrias del cuero, agua, gas y dique seco, y del vidrio tuvieron salarios por encima; mientras que los grupos más alejados fueron la industria de la madera, gráfica y la del tabaco, registrándose en esta última el mínimo: un 68% del promedio. Los salarios más próximos al promedio estuvieron en el grupo 9 industrias de la alimentación y afines. En el segundo semestre de 1950 el máximo estuvo en la industria metalúrgica, con un 44% por encima del promedio. Los grupos que mantuvieron salarios por encima del promedio fueron el transporte y las industrias del caucho y del cuero; a los que se agregan las instituciones gremiales, culturales, deportivas y similares, los talleres mecánicos y las industrias de la construcción, de la alimentación y gráfica. Los mínimos se encontraron en el grupo 10 Confecciones y en las industrias del vidrio y del tabaco (representando el 52,6% del promedio).

Respecto a los trabajadores no calificados (TO 7), los salarios de aprendices y jóvenes fueron menores en todos los grupos y en todo el período analizado. La diferencia se acentuó hacia el final del período; mientras en el primer semestre de 1946 representaban en promedio el 64% del salario de los trabajadores no calificados, en el segundo semestre de 1950 era del 59%.

La información obtenida de los laudos no es suficiente para extraer una conclusión categórica sobre el grado en que se combinaban la formación y la sustitución de trabajo no calificado con una remuneración más baja, pero aportan la identificación del hecho, su ubicación por subgrupo de los Consejos y su evolución, como elementos imprescindibles para un análisis más profundo.

4. LOS IMPACTOS ECONÓMICOS

Se pueden tener en cuenta dos indicadores de los posibles impactos directos, la evolución de los salarios reales fijados en los laudos y la relación entre la masa salarial y el ingreso nacional. Como indicadores indirectos, condicionados por los anteriores, los cambios en el nivel de actividad y de empleo, los que a su vez se relacionan con los cambios en el nivel de inversión, de productividad y de competitividad.

Considerar que los Consejos de Salarios pueden incidir sobre la formación de los salarios implica dejar de lado las teorías que se limitan a la oferta y la demanda, incorporando una institución que forma parte de un SRLL y se interrelaciona con otras así como con su contexto histórico. Al mismo tiempo no se pretende explicar la evolución de los salarios, problema que trasciende a las decisiones de los Consejos y requiere una revisión de las teorías así como la contrastación empírica con las particularidades del país en el período. Para el caso uruguayo no existen investigaciones que intenten una explicación de la formación de los salarios, aunque son numerosos los trabajos sobre los impactos de la rigidez salarial sobre la tasa de desempleo o sobre la desigualdad salarial. De Ferrari (1955: 95) comentó la multidimensionalidad de la fijación de salarios mínimos: “Como fenómeno, la ciencia económica y la sociología tratan de describirlo e interpretarlo; como obligación contractual, es decir, como una mera categoría jurídica, exige más bien un esfuerzo de elaboración especulativa y de precisión.”

Se puede hipotetizar que los Consejos de Salarios fueron condición necesaria pero no suficiente para posibles aumentos de salarios. Necesaria, porque obligó a negociar aumentos de salarios. No suficiente, dado que los aumentos están condicionados por la capacidad de pago de las empresas, las relaciones de poder sindicato-empresarios y la política del gobierno. Cada una de estas variables está a su vez condicionada por el contexto económico, social y político, nacional e internacional.

Font (1988: 125) diferenció cuatro períodos según los procedimientos utilizados para fijar salarios, dos de los cuales se asocian al funcionamiento de los Consejos: el primero, desde los inicios de las modernas relaciones de trabajo hasta la creación de los Consejos de Salarios en 1943; el segundo, desde ese momento hasta el 28 de junio de 1968, cuando el Poder Ejecutivo congela precios y salarios (decreto 420/968); el tercero, hasta la reinstalación de los consejos en mayo de 1985 (decretos 178/985 y 198/985), y el cuarto desde ese momento hasta la fecha de cierre de su trabajo en 1988.

Considera que “el primer período señalado puede ser caracterizado por la ineficacia de los convenios colectivos como instrumento de tarificación salarial”, principalmente por la resistencia patronal y la debilidad de los sindicatos (Font, 1988: 127) y que con los Consejos “[...] los convenios colectivos alcanzan su máxima expresión como instrumentos de tarificación salarial general en la actividad privada” y promovieron el desarrollo de las organizaciones de trabajadores y de patronales (Font, 1988: 127). Tuvieron como efecto “[...] la obligación de negociar implícita en su convocatoria”.

Como contrapartida de los niveles de salarios, la estimación del financiamiento de la acumulación de capital o aumento de la inversión da una idea de la participación de los ingresos del capital en el ingreso nacional. Los resultados disponibles concluyen que la contracción del salario real fue una fuente de financiamiento de la acumulación de capital hasta mediados de la década de los años cuarenta pero dejó de serlo en los años siguientes, de lo que se infiere que la participación de los salarios en el ingreso nacional aumentó durante el segundo período. Además de la transferencia de ingresos desde los asalariados, se citan como fuentes de financiamiento de la acumulación de capital a los excedentes generados en las actividades agropecuarias que no encontraban oportunidades de inversión rentable en la misma actividad y al aumento de la inversión extranjera directa.

Faroppa (1965: 162) diferenció dos períodos, durante el primero desde 1935 a 1945 el crecimiento industrial:

“[...] se financió, parcialmente, con relaciones de precios favorables al sector manufacturero en detrimento del agro y de los grupos obreros; también se financió parcialmente con subvenciones y créditos oficiales” (deduciéndose que la participación de la masa salarial en el ingreso nacional fue decreciente. Durante el segundo período, finalizada la Segunda guerra mundial y superadas las restricciones de abastecimiento, el crecimiento industrial se aceleró). “El país entró en franco crecimiento y desarrollo manufacturero. Este fue financiado, entonces, por el agro y por capas altas de consumo, a través de tipos diferenciales de cambio o subvenciones. Desaparecieron en este período, en general, las traslaciones de ingresos desde los grupos obreros hacia las capas empresariales.” (de lo que se infiere que la participación de la masa salarial en el ingreso nacional fue creciente).

Las conclusiones de Millot, Silva y Silva coinciden con esa perspectiva. Estimaron una importante transferencia de ingresos que aumentó la plusvalía de la industria manufacturera desde 1938, con un máximo entre 1943 y 1945 y un descenso en los dos años siguientes (Millot, Silva y Silva, 1972: 247).

El Instituto de Economía propuso una interpretación distinta del financiamiento de la inversión industrial, considerando que el estancamiento del sector ganadero y el proceso de industrialización estuvieron vinculados por el hecho de que el capital que demandó la segunda para su desarrollo tenía origen en el primero que generaba excedentes sin oportunidades de acumulación rentable en la misma actividad (Instituto de Economía, 1969: 149). Estas consideraciones también son compatibles con la evolución de la relación masa salarial – ingreso nacional que permite observar un período decreciente hasta 1945 y creciente en la década siguiente.

La recuperación de los salarios reales posterior a la crisis de 1929 – 1934 no alcanzó los niveles previos hasta el comienzo del funcionamiento de los Consejos y con estos se aprecia un importante aumento de los salarios reales mínimos de los obreros y empleados comprendidos, que a partir de 1946 se puede medir con un alto grado de precisión (Notaro, Fernández Caetano et al, 2012).

Porrini (2005 103: 104) que analizó exhaustivamente la información disponible sobre salarios concluyó que “Las estadísticas oficiales y los historiadores económicos coinciden en la elevación del salario real en la industria a partir de la década de 1940, y especialmente desde 1943”. Para la industria textil, apoyado en un trabajo de Camou (2000) sobre la planta de Juan Lacaze de la empresa “La industrial” afirma que en la industria textil el aumento comenzó en 1942. El análisis realizado con los índices construidos con la

información de los Consejos de Salarios contradice estas conclusiones y el análisis más detallado (Notaro, Fernández Caetano et al 2012) demuestra la necesidad de reescribir la historia.

Si bien los Consejos comenzaron a fijar salarios mínimos por categoría desde 1944, el inicio de actividades de los diversos grupos y subgrupos fue progresivo y recién en 1946 se puede considerar que la cobertura es representativa del total. En 1944 y 1945 la cobertura de los Consejos cambia permanentemente por la incorporación de nuevos grupos y subgrupos con distintos niveles de salarios por categoría, lo que impide construir un índice dado que los resultados se modificarían al alza o a la baja según que en cada momento se consideren nuevos subgrupos con niveles de salarios mayores o menores. En 1946 estaban funcionando casi todos los Consejos de modo que la incorporación de algún nuevo grupo o subgrupo no le quita representatividad al índice ni deteriora la calidad de sus resultados.

Las categorías definidas en cada Consejo de Salarios se clasificaron en ocho tipos de ocupación (TO) de acuerdo a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88) utilizada por el INE¹, adaptada a los objetivos del trabajo. Para la construcción del índice no se tuvieron en cuenta los TO: 1) Personal directivo y profesionales universitarios; 2) Técnicos y profesionales de nivel medio y 8) Aprendices.

Para la construcción de los índices de salarios se tuvieron en cuenta los TO: 3) Empleados de oficina, 4) Empleados del comercio y los servicios, 5) Obreros calificados, 6) Obreros semi calificados y 7) Trabajadores no calificados. Como resultado se obtiene un indicador que representa mejor los salarios de obreros y empleados.

Con los salarios reales promedio por TO por grupo de CS y una ponderación de los grupos, se calculó un salario promedio ponderado por tipo de ocupación para todas las actividades comprendidas en los Consejos y se estimó su evolución (Notaro, Fernández Caetano et al, 2012).

CUADRO 2
Salarios Reales de Obreros y Empleados 1946-1950. 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
3	83,3	83,5	83,2	84,0	88,7	91,0	91,8	104,2	113,3	118,5
4	103,8	104,4	102,3	97,9	103,2	110,7	113,6	123,5	140,9	145,0
5	93,6	90,1	86,9	86,1	89,3	92,2	94,2	103,5	110,7	113,9
6	71,2	71,6	68,8	68,4	72,8	77,1	79,1	87,1	94,2	96,5
7	63,0	61,7	58,7	59,4	62,9	66,2	66,9	75,3	81,2	84,9
Promedio Ponderado	81,6	81,0	78,8	78,1	82,4	86,4	88,0	97,6	106,9	110,7
Índice Base 1946=100	100,3	99,7	96,9	96,1	101,3	106,3	108,2	120,1	131,6	136,2

Fuente: Salarios Nominales mínimos por Categoría según Consejos de Salarios, deflactados con el IPC del INE.

La evolución refleja una tendencia al alza en todo el período, que se ubica en 36% desde 1946 hasta 1950 (Cuadro 2). Hasta el segundo semestre de 1947 se observan fluctuaciones en el momento en que laudan los Consejos y a la baja en el período siguiente como consecuencia de que los salarios fijados perdían poder de compra por la inflación de relativa importancia. Desde 1948 hasta el final del período la tendencia al alza no se revirtió en ninguno de los TO.

Se pueden estimar los salarios en valores de 2011 y la remuneración mensual del TO 4 tendría una capacidad de compra similar a \$29.900, seguirían en orden de magnitud los empleados administrativos (TO 3) con casi \$24.500 y los obreros calificados (TO 5) con \$ 23.500, mientras que los salarios más bajos percibidos por los trabajadores sin calificación (TO 7) de la industria y los servicios serían de \$ 17.500.

¹ Disponible en <http://www.ine.gub.uy/biblioteca/metodologias/codigos-ocupacion.pdf> [Consulta: 3 de marzo, 2012].

Una segunda aproximación se realizó con los salarios reales promedio por grupo y una ponderación de los grupos que permite calcular un salario promedio ponderado para todas las actividades comprendidas en los Consejos y estimar su evolución (Cuadro 3). De acuerdo a esta estimación los salarios mínimos de los trabajadores comprendidos en los Consejos tuvieron un aumento del 34,8% real entre 1946 y 1950 y en este último año el salario promedio se ubicó en \$103,7. Esta tendencia comenzó en el primer semestre de 1947 y continuó sin fluctuaciones a la baja. En el mismo período la estimación ponderando los TO da un aumento del 33,8% y en 1950 el salario promedio ponderado se ubicó en \$108,8. La similitud de ambos resultados utilizando dos procedimientos distintos da cuenta de la buena calidad del procedimiento utilizado así como de los resultados obtenidos.

CUADRO 3
Salarios Reales de Obreros y Empleados 1946-1950. En pesos de 1943

	I 46	II 46	I 47	II 47	I 48	II 48	I 49	II 49	I 50	II 50
Promedio Ponderado	73,4	80,4	77,5	79,5	81,7	84,9	91,5	98,4	102,4	105,0
Índice Base 1946 = 100	95,5	104,5	100,8	103,4	106,3	110,4	119,0	127,9	133,1	136,6

Fuente: Salarios Nominales mínimos por Categoría según Consejos de Salarios, deflactados con el IPC del INE. En Notaro y Fernández Caetano (coord.) (2012)

Plá Rodríguez destacó dos impactos contradictorios sobre la distribución del ingreso. Por una parte, “Ha evitado la comisión de grandes injusticias, eliminando los salarios de miseria” y en particular “[...] los casos graves de remuneración miserable” (1956, Tomo I: 382) fenómeno al que actualmente nos referiríamos diciendo que los laudos contribuyeron a aumentar los salarios más bajos y por esta vía, a reducir la indigencia y la pobreza. Al mismo tiempo “Ha concentrado la atención en el salario de contratación” (1956, Tomo I: 383) dado que los aumentos de salarios fijados impidieron la extensión y desarrollo del salario social, como por ejemplo, un aumento sustancial de las asignaciones familiares.

Los resultados relativizan algunas de las objeciones del Dr. De Ferrari dado que los salarios reales aumentaron así como el nivel de actividad. Al mismo tiempo, quedan como interrogantes los impactos sobre la inflación.

5. LOS IMPACTOS SOCIALES

Durante los años siguientes a la aprobación de la ley de creación de los Consejos se atenuó la hegemonía de la oligarquía rural por la importancia creciente de dos actores resultantes de la nueva estrategia económica y su consolidación participando de los Consejos, la burguesía y el proletariado industrial.

5.1. GOBIERNO

La intervención de los delegados del Poder Ejecutivo del más alto nivel en estos ámbitos de negociación salarial y de resolución de conflictos generó grandes expectativas en los trabajadores y sindicatos. Los objetivos declarados de la estrategia del gobierno fueron múltiples así como las interpretaciones sobre la misma. La Comisión que elaboró el proyecto destacó dos fundamentos:

“Es allí (en el seno del Consejo de Salarios) donde obreros y patronos, tratan en igualdad de condiciones sus problemas y donde se procura la armonía social, –añade el legislador reafirmando sus principios– entre la clase obrera y la clase capitalista, que no deben ser enemigos, sino que hay que hacer un esfuerzo para que unos y otros, armónicamente formen el provenir de la nación”.

El Estado asumió un papel protagónico en la articulación entre las organizaciones sociales en los conflictos sociales y su institucionalización. Según Jacob (citado por Porrini, 2005: 134) se observaba la “búsqueda de un modelo armónico de acción entre los administradores del Estado, los grupos de presión patronales y en ocasiones representantes de otros intereses (cooperativas, agricultores, etc.)”.

Los representantes del Poder Ejecutivo tendrían un papel conciliador colaborando para que las discrepancias sobre sus intereses entre patronos y obreros se resuelvan por ellos mismos. Se subrayaron dos razones para la utilización de este método de fijación de salarios: en primer lugar, la necesidad de intervención del Estado con el objetivo de encauzar las negociaciones colectivas, ya que en aquellos sectores donde los trabajadores no estaban organizados o donde los sindicatos no gozaban de poder de negociación, se vieron perjudicados. En segundo lugar, el reconocimiento de que los conflictos salariales eran los primordiales en la lucha entre capital y trabajo, de modo que la participación del Estado como mediador podía contribuir a su atenuación (Abdala, 1946: 13 y 33).

Desde la óptica del gobierno el nuevo escenario facilitaba el entendimiento, promovía la pacificación y la armonía social, junto con un objetivo de justicia social, ya que permitiría mejorar los salarios de los trabajadores que quedaban al margen de las negociaciones colectivas libres. El Director General del Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados –Julio Sanguinetti– consideró que con la ley,

“[...] el país instituyó un método de fijación de salarios y por cuyo conducto el legislador quiso asociar al Estado, al Capital y al Trabajo en una obra de pacificación social, en un noble empeño por alcanzar el entendimiento –camino único hacia soluciones duraderas – como fruto de un trabajo perseverante ejecutado en común en planos de comprensión y armonía exentos de agresividades no sólo estériles sino nocivas.” (En Abdala, op. cit.: 11-12).

Barbagelata (1973: 488) consideró que, a medida que se avanzó a lo largo de la década del 40, las negociaciones fueron básicamente entre los representantes de los patronos y los obreros, limitándose los representantes del gobierno a “homologar” los convenios colectivos y de esta manera transformarlos en laudos de los Consejos de Salarios; se daba así carácter obligatorio a las tarifas allí pactadas. Los representantes del Poder Ejecutivo abandonaron casi por entero a las partes la solución de sus diferencias.

La ley incluyó los objetivos que persiguieron las primeras luchas de los sindicatos, una jornada máxima y un salario mínimo. Para Enrique Rodríguez, dirigente de la UGT y del PCU, “la ley será buena en la medida de la movilización, agitación y control de las organizaciones obreras.” Según Frega et al. (1985: 36), “la movilización obrera en defensa de sus reivindicaciones constituyó el resorte imprescindible en la estructuración de una decisiva fuerza negociadora.”

Por el contrario, De Ferrari señaló:

“En otros términos, en el año 1943, al aprobar la ley que creó esos organismos, el país confió en el poder político mientras que en el resto del mundo, el proletariado universal, fiel a su doctrina y a la historia de su emancipación, creía y confiaba solamente en el poder sindical” (1955: 94).

Al mismo tiempo reconoció que

“nuestra clase obrera prestó en todo momento su apoyo decidido a la idea de crear Consejos de Salarios a pesar que la ley del 12 de noviembre de 1943 terminaría por organizar entre nosotros un arbitraje informal y obligatorio en materia de salarios” (1955: 99).

De las interpretaciones citadas se concluye que el Estado asumió un papel protagónico en la instrumentación de un mecanismo de conciliación social, que implicaba institucionalizar los dos objetivos centrales de las luchas de los trabajadores y se convertía en un estímulo para el desarrollo de las organizaciones sindicales.

5.2. TRABAJADORES

La convocatoria a elecciones con voto secreto de representantes de los trabajadores, a electores que estaban en un padrón que incluía a todos los trabajadores registrados en la seguridad social para cada uno de los veinte grupos tuvo ocho impactos en el desarrollo y las características de las organizaciones sindicales:

- a) promovió la organización de sindicatos en aquellos grupos y subgrupos en los que no existían. Plá Rodríguez (1956 Tomo I: 362) consideró que el proceso de convocatoria y el contenido de las resoluciones “[...] han sido otras tantas razones para que los obreros – e incluso, los patrones – se organizaran, formaran sindicatos y adquirieran conciencia sindical”.
- b) obligó a una movilización en cada convocatoria, aproximadamente cada dos años, para lograr el apoyo de los trabajadores del grupo en cada elección.
- c) estas dos condiciones anteriores indujeron un tercer resultado, el arraigo de las organizaciones sindicales en los trabajadores.
- d) la convocatoria a veinte elecciones diferentes permitió una gran diversidad de corrientes ideológicas en el movimiento sindical.
- e) las reiteradas negociaciones sindicales explicitaban el conflicto de intereses entre trabajadores y patrones, promoviendo la conciencia de clase.
- f) se fortaleció el movimiento sindical por esta diversidad y al mismo tiempo se debilitó por la inexistencia de una central. Llevó un largo proceso hasta que en 1965 se constituyó la Convención Nacional de Trabajadores (CNT).
- g) implicó la legitimación de los trabajadores organizados como actores.

Estos años se caracterizaron como una “fase de institucionalización del sindicalismo”, con una base social generada por el aumento de los asalariados industriales.

“En este período, la expansión económica sobre todo industrial y las nuevas condiciones políticas y jurídicas propiciaron la creación de grandes sindicatos y federaciones por rama, con gran capacidad de negociación e intervención legal en los Consejos de Salarios (1943) y también en Cajas de Asignaciones Familiares, seguros de enfermedad, bolsas de trabajo y cajas de compensación por desocupación” (González Sierra, 1993: 29-31)

Contrastando con la deprimida situación de la década del 30, en los años 40 hace eclosión la nueva clase obrera y su organización. Se fundaron sindicatos industriales claves en textiles, y caucho en 1940; el Sindicato Único de la Industria Metalúrgica, la Federación de la Carne y la Unión Ferroviaria del Ferrocarril Central en 1941; continuó la organización en los servicios públicos (UTE, ANCAP) y privados (Compañía del gas), los maestros, los obreros de la construcción y del puerto. Se fue conformando un grupo capaz de ejercer presión sobre los gobernantes mediante la implantación de los sindicatos en los lugares de trabajo, con un nuevo tipo de propuestas para la solución de conflictos y huelgas. Los sindicatos tuvieron que renovar sus concepciones, estructuras y modalidades de lucha. Se produjo un cambio en la relación de fuerzas dentro de los sindicatos, pasando a liderar los marxistas (comunistas y socialistas) frente a anarquistas y anarco-sindicalistas. A su vez, los sindicatos de industria o por rama cobraron peso frente a los de oficios tradicionales y se desplegaron nuevas estrategias de lucha, tendientes al abandono de la acción directa y la búsqueda de alianzas (Porrini, 2005 104:118).

Del relevamiento anterior sobre la organización de sindicatos se aprecia que antes de la convocatoria de los Consejos eran pocos y en las grandes empresas, predominantemente de la industria manufacturera. Otro indicador es el número de organizaciones afiliadas a la UGT que pasaron de 27 en 1940 a 132 en 1946. El dirigente Héctor Rodríguez escribía en el periódico sindical “El Obrero textil” en abril de 1944 que “nunca se había desarrollado tanto la organización de los obreros textiles como ahora” con organización en Maroñas, Cerro, Paso molino, Centro, Pando y Rivera (citado por Porrini, 2005:106).

La convocatoria generó una importante movilización, desde los activistas que organizaron las instancias de definición de candidatos, hasta la misma convocatoria electoral. En las primeras elecciones

votaron algo más de 42.000 trabajadores de un total de casi 97.000 habilitados en trece grupos y un subgrupo sobre los que se dispone de información. Se aprecian altos porcentajes de votantes de los obreros con relación al número de habilitados, que van desde mínimos de 57 % en la química y 63 % en la metalurgia hasta máximos de 79% en gráficos y 76% en el transporte. El comercio constituye una excepción con un 8%. No se dispone de información acerca de la participación de patronos en esta elección, salvo que en el grupo comercio participaron 89 votantes patronales (Abdala, 1946).

Hubo un reconocimiento de los trabajadores como “clase”, lo cual implicaba riesgos para el sistema político, ya que se organizarían, realizarían movilizaciones y reflexionarían como trabajadores sobre las conquistas y derrotas como resultado de paros, huelgas, opciones electorales, reclamos de los delegados en los Consejos de Salarios, etc.

5.3 EMPRESARIOS

Las cámaras de Industria, Nacional de Comercio y Mercantil de Productos del País crearon una Comisión en 1941 para oponerse a los proyectos de ley de fijación de salarios mínimos legales y a la participación de los trabajadores. Proponía Consejos integrados por dos miembros del Ministerio de Industria y Trabajo y uno de las Cámaras (Frega et al, 1985: 32).

La posición del sector empresarial con respecto al proyecto de ley de Consejos de Salarios se presentó en su “Exposición de la Industria y del Comercio del Uruguay a la H. Cámara de Representantes”, publicada en 1942 y firmada por las asociaciones representativas del comercio y la industria. En ella se estableció como factor primordial la importancia que tenía la autonomía colectiva en la regulación de las relaciones laborales y que los acuerdos entre sindicatos y patronos se deberían alcanzar sin intervención de la ley (Plá Rodríguez, 1956, tomo I: 95-98).

Cuando la Comisión Investigadora sobre condiciones de vida, trabajo y salarios de los obreros presentó un proyecto de ley de creación de los Consejos de Salarios tripartitos para la industria y el comercio:

“después de estar incluido en el orden del día, varias entidades patronales como la Cámara de Industrias, la Cámara de Comercio, la Liga de Defensa Comercial, el Centro de Navegación Transatlántica y el Centro de almaceneros Minoristas, presentaron una nota formulando diversas objeciones” (Plá Rodríguez, 1956, tomo I: 271).

La Cámara de Industrias manifestó su oposición a los aumentos de salario aprobados por la ley 10542 de 20/10/44, mientras no funcionaban los Consejos, considerando que “iba a provocar un enorme encarecimiento y que los salarios habían ido aumentando paulatinamente, en la medida permitida por las posibilidades desde 1939 hasta la fecha” (Plá Rodríguez, 1956:459).

5.4. LAS RELACIONES DE COOPERACIÓN – CONFRONTACIÓN

La conflictividad fue analizada por la OIT (1987,125: 143) y RELASUR (1995, 95: 114) incluyendo los conflictos colectivos, el marco jurídico, sus causas, los medios de solución, el derecho de huelga y las formas de ejercicio, los servicios esenciales y el “lock out” patronal.

Los indicadores que se obtienen de los laudos contribuyen a un mejor conocimiento de estos problemas pero no agotan su investigación. Los laudos registran como se tomó la resolución pero no informan sobre el proceso por el que se llegó a esa resolución; una conclusión sobre el tema requeriría investigar si los trabajadores o los empresarios tomaron medidas como paros, huelgas, ocupaciones de los lugares de trabajo, despidos, cierre de las empresas, contrato de rompeshuelgas o desalojo de los lugares de trabajo por la policía o por otros medios.

Se identificaron cuatro formas de resolución en los laudos analizados: 1) unanimidad, 2) unanimidad con observaciones, 3) mayoría PE-empresarios, 4) mayoría PE-trabajadores. En ninguno de los

grupos se detectó la aprobación de laudos mediante la modalidad de mayoría entre trabajadores y empresarios; probablemente luego de ese acuerdo entre los actores el Estado también concedió su voto favorable alcanzando así la unanimidad.

Es posible afirmar que los laudos se resolvieron con un alto grado de cooperación o entendimiento entre los actores. En la primera ronda de los consejos el 88% de los laudos fue aprobado por unanimidad, conteniendo un 73% donde no se realizó ningún tipo de observación. En la segunda ronda el porcentaje baja levemente, la unanimidad alcanzó el 82,3%, con un 53,5% sin observaciones. Las mismas se refirieron fundamentalmente a las reservas hechas por los representantes patronales en relación a la fecha de retroactividad de los laudos; en algunos casos eso significó posteriores presentaciones de recursos de apelación.

La segunda forma de resolución con mayor importancia es la obtenida por mayoría entre el Poder Ejecutivo y los representantes de los trabajadores. En la primera ronda significó el 11% de las resoluciones, aumentando al 12,6% en la segunda ronda. La mayoría formada por el Poder Ejecutivo y los empresarios fue menor en ambas rondas, en la primera un 1,1% y 5,1% en la segunda (se explica por los laudos aprobados en la industria de la construcción). Estos resultados relativizan la preocupación del Dr. De Ferrari sobre el papel determinante de los representantes del Poder Ejecutivo. Por otra parte la lucha de clases se manifestaría en cualquier procedimiento de fijación de salarios y la forma de elección de los representantes de los trabajadores estimuló la pluralidad de orientaciones sindicales.

La información estadística disponible para el período en que comenzaron a funcionar los Consejos de Salarios se limita al número de huelgas, que presenta un aumento importante con relación al período 1940-1944. En ese período se registró un promedio de 15 huelgas anuales en 1940 – 1943 y 6 en 1944; la reducción del número se relativiza cuando se considera el número de días - hombre no trabajados, que en el período 1940 – 1942 fueron algo menos de veinte mil por año y en los últimos dos años, cuatrocientos ochenta y dos mil por año (MIT, 1946:22). Para los años siguientes no se dispone del número de adherentes ni del número de días no trabajados, la información sugiere un aumento de la conflictividad total dado que el número de huelgas se multiplica por tres y un descenso en el Interior durante los últimos dos años.

CUADRO 4
Número de huelgas por región 1947 – 1949

Región	1947	1948	1949
Total del país	65	43	43
Montevideo	s.i.	22	29
Interior	65	21	14

Fuente: Ministerio de Hacienda, Dirección General de Estadística y Censos, Anuario Estadístico 1945- 1949.

Se registraron también medidas de lucha de las organizaciones sindicales así como la intervención del Parlamento para que se expidiera del Consejo de Salarios en la industria textil, para que se cumplieran los laudos, para que se aumentaran los salarios antes que se expidiera el Consejo en la industria metalúrgica y por reivindicaciones generales como la protesta por los aumentos de precios.

a) Entre las grandes huelgas de masas del período se destacaron las protagonizadas por los trabajadores textiles (1940), de FUNSA (1940 a 1946), de los frigoríficos (1943, 1944), metalúrgicos (1946) y ferroviarios (1947).

b) El incumplimiento del pago de los salarios fijados en los Consejos llevó a que en julio de 1945, los diputados Richero y Arévalo de Roche presentaran un proyecto de ley que propuso que los conflictos generados por incumplimiento de las resoluciones de los Consejos de Salarios fueran resueltos con la

vuelta al trabajo de todos los obreros y empleados y una multa del 5% del capital para las empresas que impidan el derecho de asociación. Citan los conflictos en las empresas ex Mihanovich con una duración de ocho meses, el de la Compañía Salus de 35 días y el de la compañía Fibra Vegetal.

El 04/09/45 se aprobó la ley No. 10.644 con un procedimiento para el cobro de los salarios definidos por los Consejos de Salarios que consistía en que, previa resolución del Ministerio de Industrias y Trabajo, los Fiscales reclamarían ante los Jueces Letrados.

c) En la industria metalúrgica, luego de un largo conflicto y fracasada la gestión del Ministro de Industrias, en abril de 1946 el parlamento tomó la tarea mediadora y aprobó una ley con una fórmula de aumento de salarios aceptable para patrones y trabajadores, que logró la finalización de la huelga, con vigencia hasta que se expidiera el Consejo de Salarios. Se limitó al departamento de Montevideo, que fue el ámbito del conflicto (Plá Rodríguez, 1956, tomo I: 498-507).

El Dr. Plá Rodríguez explicitó su punto de vista sobre el tema señalando: “Por todo esto, creemos que una ley de este carácter es jurídicamente inobjetable, si bien puede ser políticamente inconveniente, sobre todo, si se establece (como está ocurriendo entre nosotros) como una práctica generalizada que toda huelga de importancia, necesita para resolverse, la aprobación de una ley”. Señaló que desde la primera ley de salario mínimo de octubre de 1922, que se aprobó para solucionar un conflicto, hasta la ley No. 10.722, los legisladores que las votan manifiestan los peligros e inconvenientes del procedimiento.

d) el desarrollo de las organizaciones sindicales proyectó sus relaciones con el sistema político en nuevos ámbitos. Por ejemplo, el 20 de agosto de 1945 se realizó un paro general contra la carestía en el que se estima que participaron 81.500 trabajadores (Porrini 2005:111).

Plá Rodríguez consideró que la ley de creación de los Consejos “Ha constituido un factor de perturbación social” (1956, Tomo I: 384) ya que el procedimiento generaba oportunidades para conflictos sociales, como resultado de algunos puntos oscuros de la ley sobre las fechas de entrada en vigencia, la retroactividad o la duración así como por la prolongación de las negociaciones. Este último caso como resultado de la falta de elementos técnicos para medir el costo de vida o el impacto de los aumentos de salarios en los costos de las empresas.

6. CONCLUSIONES FINALES, HIPÓTESIS E INTERROGANTES

Como se señaló, el objetivo del marco teórico metodológico es orientar el análisis de los Consejos de Salarios como un escenario del SRLL y la búsqueda de los posibles impactos de sus resoluciones. Por lo tanto, se organizan las conclusiones de acuerdo al mismo, analizando las resoluciones de los consejos y explicitando sus impactos.

El primer y principal impacto de la ley de creación de los Consejos de Salarios fue la institucionalización de un SRLL. Hasta ese momento las relaciones laborales eran informales y con un bajo nivel de estructuración. Con la convocatoria a los Consejos y la respuesta de los actores se volvieron formales y estructuradas. Las organizaciones sindicales fueron aceptadas no sólo en un plano declarativo sino en la práctica de la negociación de múltiples aspectos que iban más allá de la fijación de salarios lo que implicó una menor desigualdad en la distribución del poder.

Su funcionamiento requirió medidas de lucha de las organizaciones sindicales así como la intervención del Parlamento aprobando una ley con un procedimiento judicial para que los trabajadores pudieran cobrar los salarios establecidos en los laudos en casos de incumplimiento empresarial.

Contribuyeron al desarrollo y fortalecimiento de las organizaciones sindicales y como contrapartida, de las cámaras empresariales. Dieron un fuerte impulso al desarrollo de la negociación colectiva dado

que sus resoluciones convirtieron los salarios acordados en obligatorios para todas las empresas del grupo de actividad económica comprendido en cada Consejo.

Fueron un resultado y al mismo tiempo contribuyeron a la transición desde la hegemonía de la oligarquía rural hacia relaciones de poder con importancia creciente de dos actores resultantes de la nueva estrategia económica, 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 así como de los gobiernos del período.

En los impactos económicos se concluye que se redujo la desigualdad de ingresos por el aumento del salario real y la participación de la masa salarial en el ingreso nacional. Los Consejos como escenario del SRLL cumplieron con el objetivo para el que fueron creados y se convirtieron en condición necesaria pero no suficiente para los aumentos de salarios, es decir, los aumentos de salarios no se explican por los Consejos pero tampoco se hubieran producido sin estos.

BIBLIOGRAFÍA

- ABDALA, Salvador (1946) *Consejos de Salarios. Jurisprudencia*. Monteverde y Cía, Montevideo.
- ALFONSO, Pedro (1970) *Sindicalismo y revolución en el Uruguay*. Ediciones del Nuevo Mundo.
- BERTINO, Magdalena (2007) *La Industria Textil en el Uruguay*. Tesis de la Maestría de Historia Económica de la Facultad de Ciencias Sociales, Montevideo.
- BRUTTEN, Natalia, DI MEO, Germán y ORRICO, Adriana (2010) *Los Consejos de Salarios en el Uruguay, 1943-1950. Los casos de los grupos transporte, banca, confección y afines, vidrio, madera y tabaco*. Monografía de la Licenciatura de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la UDELAR.
- CACCIAMALI, María Cristina (2002). "Liberalización del comercio y desafíos para implementar los principios y derechos fundamentales del trabajo en América Latina." In: CACCIAMALI, BANKO, C. & KON, A., *Los desafíos de la política social en América Latina*, Caracas.
- CACCIAMALI, Maria Cristina; RIBEIRO, Rosana y MACAMBIRA, Junior (2011) *Século XXI. Transformações e continuidades nas relações de trabalho*.
- CAMOU, María (2002) *La regulación salarial. Estudio de una empresa textil: Campomar y Soulas (1920 – 1949)*. Ponencia en Primeras Jornadas de Historia Regional Comparada, Porto alegre, 23, 24 y 25 de agosto.
- CARDOSO, Adalberto, y GINDIN, Julián. (2009) *Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and Mexico compared*, ILO, Ginebra.
- CASTRO, Lucía, GARIAZZO, Florencia y NUÑEZ, Santiago (2010) sobre *Los Consejos de Salarios en el Uruguay 1943-1952 Los casos de los grupos 4: Enseñanza, Servicios Sociales y de Salud, Instituciones Gremiales, Culturales, Deportivas y similares, 12: Industria de la Construcción, 18: Talleres mecánicos y similares; y 19: Telefónicas y Telegráficas, Gas y Dique Seco y Aguas Corrientes*. Monografía de la Licenciatura de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la UDELAR.
- CHEVALIER, Mariángeles, FERNÁNDEZ, Claudio y MOTTA, Virginia (2010) *Los Consejos de Salarios en el Uruguay, 1943-1950. El caso de los grupos 7. Industria de la carne, 8. Industria del cuero y fabricación de calzado; 9. Industria de la alimentación y afines; 13. Industria química; 14. Industria del caucho; 17. Gráficos, papel e imprenta*. Monografía de la Licenciatura de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la UDELAR.
- DE FERRARI, Francisco (1955) *El salario mínimo y el régimen de los consejos de salarios en el Uruguay*, SELA, Montevideo.
- DROLAS, Ana; LENGUITA, Paula, y MONTES CATÓ, Juan (comps.) (2007). *Relaciones de poder y trabajo: las formas contemporáneas de explotación*, Buenos Aires: Poder y trabajo editores.
- ERMIDA, Oscar (2004) "Naturaleza de los laudos de los consejos de salarios y su relación con los convenios colectivos" En *Los Consejos de Salarios. Una mirada actual* FCU
- FONT, Bismark (1988) "Convenios Colectivos y fijación de salarios en Uruguay" en Plá Rodríguez et al., *Veintitrés estudios sobre Convenios Colectivos*, págs. 125-155. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo.
- FREGA, Ana; MARONNA, Mónica y TROCHÓN, Ivette (1985) *Baldomir y la restauración democrática (1938-1946)*, Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo.

- GASTAMBIDE, Luisa, ORTIZ, Martín y UBILLA, Faustina (2010) *Los Consejos de Salarios en el Uruguay 1943-1952. El caso del grupo 1: Comercio*. Monografía de la Licenciatura de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la UDELAR.
- GONZÁLEZ SIERRA, Yamandú (1993) *Continuidad y cambio en el Movimiento Sindical Uruguayo. Una perspectiva histórica de su problemática actual*. CIEDUR, Montevideo.
- HYMAN, Richard (1989) *The political economy of industrial relations: theory and practice in a cold climate*. McMillan, Londres
- INSTITUTO DE ECONOMÍA FCEA UdelaR (1969) *El proceso económico del Uruguay*. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo.
- Universitaria, Montevideo.
- KERR, C.; DUNLOP, J.; HARBISON, F., & MYERS, Ch. (1971), “Post Scriptum a El industrialismo y el hombre industrial”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 83, N° 6, Ginebra.
- KOCHAN, Thomas; MC KERSIE, Robert, & CAPPELLI, Peter (1983). Strategic choice and Industrial Relations Theory and Practice, SSP WP N° 1506–83.
- KUHN, Peter, & MÁRQUEZ, Gustavo. What Difference do Unions Make?, Washington: BID, 2005
- MANTERO ÁLVAREZ, Ricardo (2003) *Historia del Movimiento Sindical Uruguayo.*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria.
- MARTÍN ARTELES, A. (1994) *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- MILLOT, Julio; SILVA, Carlos, y SILVA, Lindor (1972) *El desarrollo industrial del Uruguay de la crisis de 1929 a la segunda posguerra*. Dirección de Publicaciones, Universidad de la República, Montevideo.
- MINISTERIO DE INDUSTRIA Y TRABAJO (1946) *Revista de la Dirección de Asuntos Económicos del MIT*, n.º 1.
- (1953) *Clasificación industrial de ramas de actividad económica del Uruguay. Digesto de la actuación de los Consejos de Salarios (1943-1952). Digesto de la actuación de los Consejos de Salarios entre los años 1943-1952. Coste de Vida, estudio de precios y salarios a través de los años 1943-1952*. Imprenta Nacional, Montevideo.
- NOTARO, Jorge (2011) “Los Sistemas de Relaciones Laborales. Análisis desde el Cono Sur de América Latina”, *Brazilian Journal of Latin American Studies*. Cadernos PROLAM/USP. Número 18, enero – junio 2011, pp. 128-145
- NOTARO, Jorge (Coord.); CHEVALIER, Mariángeles; MOTTA, Virginia y Viera, Magdalena (2011a). *El origen del Sistema de Relaciones Laborales en el Uruguay*. Oficina de Apuntes de CECEA, Montevideo
- NOTARO, Jorge y FERNÁNDEZ CAETANO, Claudio (Coordinadores); CASTRO, Lucía; CHEVALIER, Mariángeles; GARIAZZO, Florencia; GASTAMBIDE, Luisa; MOTTA, Virginia; NUÑEZ, Santiago y ORTIZ, Martín (2012) *Los Consejos de Salarios en el Uruguay. Origen y primeros resultados. 1940 – 1950* Departamento de Publicaciones de la Unidad de Comunicación de la Universidad de la República. En proceso de edición. 110 páginas.
- NOTARO, Jorge y FERNÁNDEZ CAETANO, Claudio (2012) *El origen de los Consejos de Salarios en el Uruguay*. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (en arbitraje).
- OIT (1981) *Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina*, Ginebra.
- (1987) *Relaciones de trabajo en el Uruguay*, Serie Relaciones de Trabajo 66, Ginebra.
- (2003) *Políticas de empleo en Chile y América Latina*. Seminario en honor de Víctor E. Tokman, OIT, Santiago.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo (1956) *Los salarios en Uruguay –su régimen jurídico–*, Libro Segundo. Biblioteca de Publicaciones Oficiales de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Montevideo. Sec. III N° LXXXIII. Dos tomos, 1.366 páginas, Montevideo.
- (2004) “Antecedentes inmediatos de la Ley 10.449”. En *Los Consejos de Salarios. Una mirada actual* FCU.
- PORRINI, Rodolfo (2005) *La nueva clase trabajadora uruguaya (1940-1950)*. Universidad de la República, Montevideo.
- RELASUR *Las relaciones laborales en el Cono Sur. Estudio comparado*. Madrid: OIT-MTSS, 1995
- ROSENBAUM, Jorge, (2009) “Negociación colectiva y Consejos de Salarios en un nuevo contexto de regulación”, *Revista Jurídica Regional Norte*, N.º 4, noviembre. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo.
- VIERA, Magdalena (200) *Los Consejos de Salarios en el Uruguay, 1943-1950. Panorama general y los casos de los Grupos Metalúrgica y Textil*. Monografía de la Licenciatura de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la UDELAR.