Diálogos, v. 16, n.1, p. 15-38, jan.-abr./2012. DOI 10.4025/dialogos.v16i1.586

Cambios en la estructura salarial en dos ramas de la industria uruguaya, 1900-1960*

*María Magdalena Camou***

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

Palabras claves: salarios; industria; Skill Premium; desigualdad.

Salary changes in two branches of the Uruguayan industry, 1900-1960.

Abstract. During the period 1900-1960 two relevant phenomena occurred in Uruguay, namely, a great decrease in inequality among workers and a fall in Skill Premium. The main hypothesis of current investigation is that, due to a weak process of technological exchange and growth in the demand of skilled workers and an increase in schooling, albeit inefficient, in the specific formation required by industries, the explanation of salaries' evolution is impossible by merely applying the supply and demand system. Current analysis also comprises the changes in the institutions of the labor market.

Keywords: salaries; industry; Skill Premium; inequality.

* Artigo recebido em 06/01/2012. Aprovado em 03/02/2012.

** Programa de História Económica y Social. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la Republica, Montevideo, Uruguay. E-mail: mcamou@fcs.edu.uy

Mudanças na estrutura salarial em dois ramos da indústria uruguaia (1900-1960)

Resumo. Entre 1900 e 1960, produziram-se dois fenômenos relevantes no Uruguai: uma forte diminuição da desigualdade entre os trabalhadores e uma queda do *Skill Premium*. A hipótese central desta pesquisa é que com um débil processo de mudança tecnológica e crescimento da demanda de trabalhadores qualificados e um aumento da educação – mas ineficiente na formação específica requerida pela indústria, não é possível explicar a evolução dos salários relativos considerando só as forças da oferta e demanda; as mudanças nas instituições do mercado do trabalho também são parte imprescindível nesta análise.

Palavras chave: salários; indústria; Skill Premium; desigualdade.

1. Introducción

El mecanismo por el cual se adquieren las calificaciones y la forma en que estas son reconocidas y jerarquizadas a través de sus remuneraciones es uno de los vínculos más importantes entre las instituciones del mercado de trabajo y el desarrollo económico porque repercute directamente en el crecimiento de la productividad y en la distribución, condicionando la mayor parte del ingreso (RODGERS, 1991). De esta manera, la calidad y accesibilidad de las instituciones que forman la mano de obra afecta directamente el empleo y la productividad. Además estas instituciones determinan quién accede a qué tipo de trabajos a través de leyes escritas o informales y es materia de negociación de los diversos actores. Por otra parte, la educación influye en las actitudes y las percepciones de los trabajadores y en sus decisiones laborales; la relación positiva entre educación y aumento de la tasa de actividad femenina es un claro ejemplo de esto (GOLDIN, 1994).

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

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

Para Van Zanden (2009), los salarios relativos son, para períodos con poca información estadística, una fuente crucial de información sobre la estructura de la economía y el nivel de desarrollo. Este autor encuentra evidencias, comparando entre distintos países de Europa y Asia de la correlación entre la caída del S*kill Premium* (premio por calificación) y el crecimiento económico en el largo plazo, tomando en cuenta el sector de la construcción que no experimenta cambios importantes en los niveles de demanda de trabajadores calificados. Se considera que el bajo nivel de *Skill Premium* es resultado de condiciones favorables para la formación de capital humano, variable clave del crecimiento.

El debate actual sobre el aumento de las desigualdades salariales de los últimos 20 o 30 años, ha puesto énfasis en otros aspectos. Las conclusiones no son unánimes. Mientras que para algunos autores la globalización es el factor explicativo fundamental de este proceso, otros destacan el rol que juegan las fuerzas domésticas, especialmente el cambio tecnológico con aumento de demanda relativa de trabajo calificado.

La historia del mercado de trabajo aparece como un campo de prueba ideal para estudiar la evolución de la oferta y la demanda de trabajadores con diferentes niveles de calificaciones y su impacto en la dispersión salarial. Por un lado, las distintas etapas del proceso de industrialización que determinan el desarrollo de diferentes sectores de la industria y cambios en la tecnología empleada marcan distintos niveles de demanda de trabajadores calificados. Asimismo desde el lado de la oferta los procesos de modernización y expansión del Estado y del sistema de formación de trabajadores determinan cambios en las calificaciones de los trabajadores.

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

Otros autores (WOOD, 1998; ANDERSON, 2001) subrayan el efecto del cambio tecnológico en el aumento de la demanda de trabajo calificado como factor explicativo de las desigualdades salariales. Anderson compara diferencias salariales entre trabajadores calificados y no calificados en el Viejo y Nuevo Mundo entre 1870 y 1970, tomando varios países y diferentes ramas de

la industria y concluyendo que si bien no hay una única explicación durante la primera globalización sí creció la demanda de trabajo calificado como consecuencia del cambio tecnológico tanto en Europa como en América lo que derivó en aumento de los salarios de los trabajadores calificados. Mientras tanto la disminución de la dispersión salarial durante la primera Guerra Mundial en todos los países fue consecuencia de un aumento de la demanda de trabajadores no calificados y de cambios intra industriales en el empleo. La caída del S*kill Premiun* entre 1930 y 1950 se explicaría también por aumento relativo de la demanda de no calificados y un aumento sustantivo de la oferta relativa de trabajadores calificados.

Goldin y Katz (2008) relacionan la disminución de la brecha salarial en Estados Unidos en las primeras décadas del siglo XX con factores predominantemente de oferta: el incremento relativo del número de trabajadores educados y una demanda más estable de trabajadores calificados. Los autores identifican dos fases en la inequidad: de 1915 a 1950 el *college wage premium*[1] cae de manera drástica y entre 1950 y 1980 se incrementa rápidamente. Factores como la inmigración con su efecto de aumento de la oferta de trabajadores no calificados y los cambios en las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir en la explicación de distintos sub períodos pero en el largo plazo la mayoría de las variaciones pueden ser entendidas como efectos de oferta y demanda.

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

[1] Diferencia entre el promedio del salario del profesional respecto del promedio del egresado de secundaria.

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

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

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

Durante el período comprendido en esta investigación cambia el modelo de crecimiento y la distribución del ingreso se vuelve más equitativa. Esta evolución supone aumentos muy significativos de salarios reales en el sector manufacturero (BÉRTOLA et al., 1999; BÉRTOLA, 2000). En este artículo se desarrolla un enfoque micro sobre salarios en las dos empresas textil y frigorífica previamente estudiadas. A partir de estos datos se busca: a) testear la hipótesis de la disminución del S*kill Premium* y su relación con los ciclos económicos y los cambios institucionales, b) en base a una muestra de trabajadores de estas dos empresas se cuantifica el impacto del capital humano en las diferencias salariales. Este abordaje permite desagregar de una manera más específica las determinantes de las diferencias salariales y analizar la importancia de factores como aprendizaje y educación, regulación salarial, y el efecto de la rama industrial en las variaciones de la estructura salarial.

2. Enfoque micro sobre dos empresas

El análisis de la evolución de la dispersión salarial a partir realizado en esta investigación está basado en datos individuales de trabajadores de la empresa textil Campomar y el frigorífico Swift. El peso de las dos ramas estudiadas en el conjunto de la industria manufacturera es significativo a lo largo del período. En Uruguay el desarrollo de la industria manufacturera era a comienzos del siglo XX aún incipiente, dentro de esta estructura el sector de alimentos era el de mayor peso, representando en 1913 un 47 % del valor agregado de la industria manufacturera.

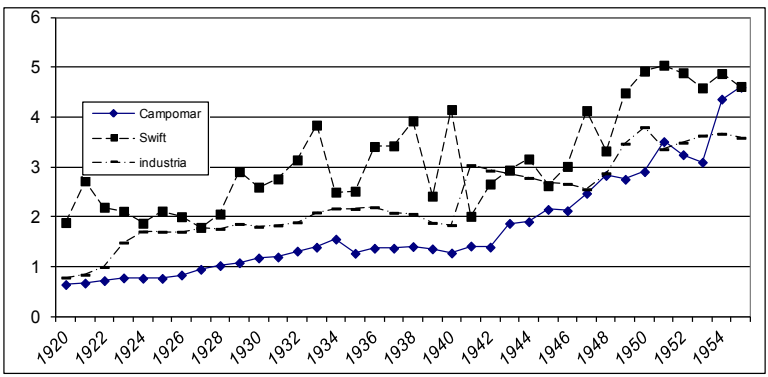
En la década del treinta la industria frigorífica ocupaba el 20% aproximado del total del PIB industrial mientras que, hacia el final del período, en plena crisis estructural de los sesenta pierde participación representando un 4% del total. Desde el punto de vista de la ocupación, el frigorífico Swift

mantiene a lo largo de su existencia una plantilla que oscila entre el 26 y 36 % de los obreros empleados en toda la rama.

La textil, por su parte, hace el proceso inverso aumentando su participación en el PIB industrial de 4% en a 11% en el mismo período.

El universo de datos relevados entre las dos empresas comprende a un total aproximado de unos 6.000 trabajadores por año, para el período 1913-1957. Los trabajadores de Swift y Campomar representaban entre el 5 y el 7 por ciento de la ocupación industrial, dependiendo de las variaciones anuales. Este universo de datos constituye la única fuente disponible sobre salarios industriales pagados en este período y es lo suficientemente amplio para darle representatividad a las conclusiones. Sin embargo, deberá tomarse en cuenta que puede reflejar también características específicas de las ramas y las empresas analizadas.

Gráfico 1. Evolución de los salarios reales de la industria, 1920-1955. (Pesos de 1936)



Fuente: (BÉRTOLA et al., 1999).

En primer lugar se muestra en el Gráfico 1 la relación entre los salarios reales promedio de las dos empresas estudiadas y el salario promedio del conjunto de la industria. El salario de Swift supera a lo largo del período el

de Campomar y el de la industria en su conjunto. Es importante resaltar que las tres series tienen una tendencia similar, especialmente en la década del cuarenta cuando se introduce la negociación salarial y se registra un alza pronunciada en las tres. La textil Campomar, que tenía el salario menor, es la que más recupera. Los salarios de Swift también experimentan un aumento significativo y superior al del promedio de la industria. Empresas de gran concentración de personal y con una fuerte organización sindical como Swift y Campomar tuvieron mayor poder de negociación y oportunidad de obtener mayores beneficios. La incidencia del poder negociador de los sindicatos en los logros obtenidos en materia salarial ha sido fundamentada en una exhaustiva investigación por Davrieux (1970) que aborda específicamente el caso de la industria frigorífica como un sector con capacidad de movilización.

2.1. Evolución de la dispersión salarial entre los trabajadores

En este apartado se pretende demostrar la disminución de la dispersión global de los salarios entre los trabajadores de estas dos empresas. Esta evolución se relaciona con los ciclos de crecimiento y crisis del período.

Existe un amplio debate sobre la forma de medir para cuantificar la desigualdad. Tradicionalmente se ha utilizado el método de contar la proporción del ingreso captado por determinados porcentajes de la población (por ejemplo cuartiles, deciles, etc.). Esta metodología tradicional puede conducir a errores y sesgos que se evitan con métodos que trabajan con toda las observaciones ordenándolas según su tamaño o su ingreso.

En nuestro trabajo hemos optado por utilizar el índice de Gini que mide la distancia entre la diagonal que representa la distribución igualitaria, donde cada caso (familia, persona u otros) recibe la misma proporción de ingresos, y la distribución efectivamente observada. Los valores oscilan entre

0 y 1, siendo 1 la medida de mayor desigualdad y 0 la de mayor igualdad. Este índice otorga más peso a los sectores medios.

Tabla 1. Desigualdade entre trabajadores

Desigualdad entre trabajadores		
Ano	**Swift**	**Campomar**
1924	0,28	0,3
1931	0,38	0,31
1945	0,26	0,21
1952	0,12	0,15

Fuente: (AEC; AEFS). La muestra en Swift incluye tres secciones: apronte de carcasa (nivel más alto de salarios y trabajo que requiere destreza y experiencia), trabajadores del frío (salarios intermedios y condiciones de trabajo más severas) y etiquetado (menor salario dentro del frigorífico, no calificado, con concentración de mujeres).

Este indicador pone en evidencia que en 1931 los niveles de desigualdad habían caído, en un contexto de baja generalizada de los salarios, coincidiendo con los años de la crisis mundial.

No sabemos exactamente cuál fue la estrategia de la empresa, pero la producción disminuye (CAMOU, 2003) y quizás se haya aumentado el ritmo de trabajo de los obreros no calificados. En el conjunto del país la desocupación aumenta fuertemente en esta etapa, y como al mismo tiempo se produce un estancamiento de los salarios, la oferta de trabajadores no calificado podría haber aumentado.

A partir de la regulación de la relación salarial a través de Convenios Colectivos (1945) se produce un fuerte impacto en la reducción de la dispersión salarial entre los trabajadores de la empresa. La participación de los representantes de los organismos colectivos de los trabajadores en la negociación de los salarios aparece en las distintas instancias de discusión

como un elemento de presión en pro de una mayor homogenización de los niveles salariales.[2]

Al igual que en el caso de Campomar, en el frigorífico Swift puntualmente en las observaciones de 1931 se constató un incremento de la desigualdad. También se reduce el personal empleado entre 1930 y 1934. Este aumento de la inequidad entre los trabajadores se corresponde con un período de caída drástica de los volúmenes y precios de la producción, en el contexto de la crisis internacional que afecta fuertemente a la industria en su conjunto y específicamente a la rama frigorífica (CAMOU; MAUBRIGADES, 2006). En la década del cuarenta esta tendencia se revierte.

En cuanto a las dispersión salarial entre las ramas, Swift muestra salarios superiores durante todo el período (Ver gráfico 1), lo que compensaría sus peores condiciones de trabajo. Los obreros frigoríficos mantuvieron salarios relativamente altos, respecto de otras ramas de la industria, durante todo el período (CAMOU; MAUBRIGADES, 2004). En 1930 el salario promedio de Campomar representaba el 60% del salario promedio de Swift, la distancia se acorta pero en los 50' seguía existiendo una diferencia del 20 % entre ambas empresas Este beneficio se contrarrestaba con la mayor inestabilidad en cantidad de horas y jornales trabajados. [3]

Se trata de un sector de la industria donde los trabajadores se hallaban fuertemente organizados. La industria de procesamiento de carne es considerada tradicionalmente en la literatura un sector de alta conflictividad y fuerte poder de presión (WARREN, 2007; O' LEARY, 2008). En Uruguay desde su creación los frigoríficos enfrentaron múltiples conflictos y huelgas. Tres de los cuatro

[2] Esta nueva institución repercute en aumento de salarios significativos y disminución de las desigualdades entre trabajadores, impactando también en las diferencias salariales de género. La situación de las mujeres difería según trabajaran estas en actividades específicas femeninas o en actividades compartidas con los hombres. Para el segundo caso la ley establecía un tope de 20 % de brecha salarial (CASTRO et al., 2011).

[3] Para todas las comparaciones de salarios se ha utilizado el salario hora.

frigoríficos existentes estaban concentrados en el mismo barrio, llamado en sus inicios Cosmópolis y luego Villa del Cerro. Esta gran concentración de obreros de la misma rama que compartían en el mismo espacio la vivienda, las actividades productivas y las sociales pudo ser factor que favoreció la organización obrera. Por otra parte la actitud paternalista y asistencialista de la empresa que proveía de diversos servicios a la población como salud, casa cuna, club de football y vivienda para los técnicos, capataces y trabajadores escogidos por la empresa funcionaba también como elemento disuasorio de la actividad sindical (ZIBECHI, 2006). Las primeras huelgas frigoríficas se remontan a comienzos del siglo XX. Los obreros del frigorífico Swift aparecen en las asambleas sindicales previas a la fundación de la central sindical en los años treinta. En 1941 se funda la Federación de la Carne y en 1943 se produce una gran huelga frigorífica por reclamos salariales (PORRINI, 2005).

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

2.2. Evolución del *Skill Premium*

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

2.2.1. Metodología y fuentes

Las fuentes utilizadas fueron los archivos de las empresas. La información utilizada de las empresas incluye los salarios y otras características personales de los trabajadores. Para Campomar la información está limitada a nombre, sexo, antigüedad en la empresa[4], puesto de trabajo y cambios en el período y salarios. Para Swift se dispone además de estos datos de la nacionalidad, edad, alfabetización y año de entrada y de salida de la empresa. A los efectos de este análisis hemos seleccionado los años: 1924, 1931 y 1945. El criterio fue tomar un año por década de las que se tiene informaciones. Por eso se descartó para Swift la década del diez que estaba incompleta, y la del cincuenta porque el frigorífico Swift estaba ya en proceso de desmantelamiento de su planta, ocupando sólo personal de mantenimiento. Era importante, en cambio, incluir la década del veinte en que la industria en su conjunto se encontraba en una etapa de crecimiento y en particular estas dos empresas incrementaron sus niveles de producción.

En el año 1931, si bien la Gran Depresión repercute en Uruguay en forma algo tardía, es esperable captar el efecto negativo de la crisis en los salarios.[5] En Campomar el año 1931 representa el punto más bajo en el salario promedio de la empresa de esa década, para Swift en cambio el salario continuó cayendo hasta 1935 (CAMOU; MAUBRIGADES, 2004).

La década del cuarenta es fundamental para medir el impacto de la introducción de la negociación tripartita de salarios que si bien se legisla en 1943, recién comienza a funcionar en 1945.

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

[5] Las fuentes no permiten tomar un año posterior de esa década.

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

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

> De todas formas empuñar el cuchillo era un trabajo especializado que requería (aunque menos que antes) varios meses de entrenamiento para adquirir una destreza efectiva. Más adelante, el sistema de rotación informal de los puestos de trabajo y los requerimientos empresariales de flexibilidad laboral aumentaron el control de los trabajadores de la matanza, derivado de su especialización (INKSON; CAMMOCK, 1984, p. 153).

Las tres ocupaciones seleccionadas en la empresa textil fueron trabajadores especializados para el mantenimiento de la planta, tejedor y obrero. El grupo de los trabajadores especializados comprende diferentes ocupaciones como mecánicos, electricistas y los departamentos de albañiles y pintores, purificación de agua, calderas y usinas. Este grupo no era tan numeroso en Campomar como en Swift, por esta razón tomamos al conjunto de trabajadores especializados y no sólo a los electricistas como en el frigorífico. En la industria textil los trabajadores especializados reconocidos como tales eran: "a. los que posean u obtengan el certificado de la UTU y desempeñan tareas de ese género en el establecimiento b. o que desempeñan tareas de ese género en forma permanente, tengan o no certificado de UTU" (REVISTA…, 1946, p. 662). El aprendizaje, al igual que para los electricistas, comprendía en total siete años de formación.

Los tejedores eran trabajadores calificados que aprendían su oficio en la empresa. En la regulación de los Consejos de Salarios se estipulaba que el proceso de aprendizaje llevaba como mínimo 250 días de trabajo (REVISTA…, 1946).

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

En cuanto al proceso de producción propiamente dicho las ocupaciones seleccionadas para la muestra tienen pesos distintos en las dos empresas y esto se deriva de características del proceso de producción. La reducción de la proporción de tejedores a lo largo del período, responde a la incorporación de telares automáticos que permitía aumentar el número de telares manejado por un solo tejedor (CAMOU, 2010).

Tabla 2. Evolución de la estructura de las empresas.

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

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

Investigaciones realizadas en base a estas dos empresas por la autora, dan cuenta de una estabilidad del empleo mucho más baja en el frigorífico que en el textil. En los dos casos el *turn over* cae fuertemente en la década de los cuarenta. Al observar el empleo en las ocupaciones seleccionadas comprobamos que los trabajadores calificados, que tenían su proceso de aprendizaje a nivel de empresa son los de mayor número de años de trabajo. Los electricistas de Swift y los trabajadores especializados de Campomar, que poseían oficios cuyo saber era transferible a otras empresas, tendían a rotar más que los calificados (CAMOU, 2010).

2.2.2. Salarios por calificación

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

Tabla 3. Obreros manufactureros de *Skill Premium.*

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

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

Como puede verse en el Tabla 3 la disminución del *Skill* Premium entre 1924 y 1945 es pareja en ambas empresas. En 1924, la distancia salarial entre calificados y no calificados era mayor en la textil que en el frigorífico pero se reduce más a lo largo del período. El año de 1931 es de aumento de la desigualdad en ambos casos. Nuestros resultados confirman una reducción de la desigualdad durante el período que era esperable de acuerdo a resultados de investigaciones anteriores (BÉRTOLA, 2005).

En 1924, la estructura salarial en ambas empresas es bastante similar, con niveles importantes de desigualdad entre las distintas ocupaciones. En 1931, en el frigorífico se acentúa considerablemente la desigualdad. La caída de los salarios, en el marco de la recesión de la actividad exportadora de 1929, afecta los salarios de los calificados y los no calificados. En este período, con la planta ya instalada y sin innovaciones importantes en la maquinaria ni en el

proceso de trabajo, se reduce la proporción de trabajadores calificados. Sin embargo, los salarios de los calificados, en cambio, aumentan, todo indicaría que se trata de un grupo de trabajadores con gran poder de negociación. En este mismo sentido se acrecientan las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Mientras tanto, en Campomar, disminuye la brecha salarial entre técnicos y calificados y se mantiene con los no calificados. La transformación más importante del período es la disminución de la brecha salarial en 1945 en todos los niveles. Sin embargo, es interesante señalar que el frigorífico mantiene una tendencia más pronunciada a las desigualdades salariales que Campomar.

El nivel de S*kill Premium* que emerge de estos resultados es muy alto si lo comparamos con el de los empleados públicos de Uruguay durante el mismo período. La diferencia salarial entre un profesional y un peón en el Ministerio es aproximadamente la misma que entre un calificado y un no calificado en el frigorífico, lo que supone una estructura salarial mucho más dispersa en la industria privada que en el sector público (CAMOU, 2010).

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

Nuestro análisis revela también la importancia de aspectos cualitativos que intervienen en la determinación de los salarios y que resultan poco aprehensibles desde un enfoque que interprete capital humano exclusivamente a partir de los años de estudio o categoría ocupacional aislada de otros atributos del trabajador. En las dos empresas, los calificados recibían salarios más altos que los técnicos. Una explicación posible para esta estructura salarial es la

esencialidad del rol de estos trabajadores calificados en el proceso de producción. Esencialidad desde el punto de vista de la cadena de producción ya que en el caso de los trabajadores de matanza, éstos eran los encargados de iniciar el proceso de producción y de su ritmo de trabajo dependía el resto de la cadena de producción. El oficio además estuvo tradicionalmente rodeado de un estatus especial (HOROWITZ, 1997). Lo mismo puede decirse de los tejedores que marcaban su propio ritmo de trabajo, trabajando a destajo con aprendices y anudadores a su cargo. Su trabajo, a diferencia de otros operarios de la planta, sólo se controlaba por la calidad de las telas, sin intervención de los capataces. De ahí el apodo de "príncipes" que recibían en la industria textil uruguaya (ZIBECHI, 2006). Por otra parte, se volvían más imprescindibles en la medida en que los empresarios podían preferir retener a estos trabajadores, para quienes habían financiado los costos de una calificación específica dentro de la empresa. El sistema de retribuciones al trabajo revela una importancia creciente del mercado interno de trabajo, que implica funcionamiento, a nivel de empresa, por el cual los salarios no son determinados por las reglas del mercado sino por decisiones administrativas y en donde impera una política empresarial de ocupación de los puestos de trabajo vacantes, mediante la mano de obra empleada en la propia empresa (DOERINGER; PIORE, 1971).

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

Para Swift, la información disponible nos permite mejorar el indicador de calificación, agregando educación y aprendizaje en el lugar de trabajo, ya que las fichas de personal contienen la información sobre alfabetización de los trabajadores. En base a esta indicación y a los requerimientos de los cargos

seleccionados, hemos construido una escala de años globales de formación para cada trabajador y su correspondiente salario. La escala expresada en años se construye de la siguiente manera:

0 años: analfabeto, no calificado
1 año: analfabeto, calificado (aprendizaje de 1 año en el lugar de trabajo)
3 años: alfabeto, no calificado
4 años: alfabeto, calificado (aprendizaje de 1 año en el lugar de trabajo)
7 años: electricista

Tabla 4. Educación y aparendizaje

Educación y aprendizaje en Swift					
	No. De años	**Salario real**		**No. De años**	**Salario real**
pre 1945	3	1.8	**post 1945**	0	1.9
	0	1.8		3	2.1
	7	2.3		7	3.3
	1	3.6		4	4.2
	4	4.5		1	5.8

Fuente: (AEC; AEFS).

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

Nuestros datos no permiten medir la productividad de los obreros en forma individual. En cuanto a los salarios, la alfabetización en el frigorífico Swift, como puede verse en la Tabla 4 no incidía en los niveles salariales. Estas observaciones se refieren a una industria concreta, con características especiales que hemos señalado. El tipo de tareas que se desarrollan se vinculan a la actividad rural y a la destreza física y esto haría menos relevante que en otros ramas un atributo como la alfabetización. También parece importante el argumento de Bessen (2002), en el sentido de que los trabajadores alfabetos pueden ser más productivos que los analfabetos pero menos estables porque tienen más opciones de trabajo. Nuestros datos corroborarían este argumento ya que como se señala en el trabajo de tesis de doctorado de la autora anteriormente citado (CAMOU, 2010) los obreros analfabetos duplicaban en antigüedad a los alfabetos. Podemos suponer que los trabajadores alfabetos tenían más opciones de trabajo fuera del frigorífico.

3. Conclusiones

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

1) De un modelo de bajos salarios y alto *Skill Premium* se pasa a lo largo del período a un sistema de remuneraciones con salarios más altos y muchos más equitativo.

2) La educación se expande fuertemente durante el período pero a través de los indicadores disponibles este crecimiento habría tenido un menor impacto entre los obreros que entre el conjunto de la población. El sector de mayor crecimiento es el de educación secundaria, nivel al que no alcanzan la gran mayoría de los obreros industriales. La enseñaza técnica no alcanza una

gran cobertura ni está expresamente dirigida a las calificaciones requeridas en la industria.

3) El *Skill Premium* decrece a lo largo del período. Este descenso tiene lugar en un contexto de regulación de los salarios que envuelve también un descenso general de las desigualdades salariales entre hombres y mujeres y entre las diferentes ramas. Lo que indicaría que este indicador no está respondiendo únicamente a las fuerzas de oferta y demanda sino que intervienen factores institucionales. Las calificaciones explican en nuestro modelo un 46% para los calificados y un 36% para los especializados de las diferencias salariales.

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

Referências

AEC. ARCHIVO DE EMPRESAS CAMPOMAR. Montevideo: Museo de la Revolución Industrial, vv.aa.

AEFS. ARCHIVO DE EMPRESAS FRIGORÍFICO SWIFT. Montevideo: Museo de la Revolución Industrial, vv.aa.

ANDERSON, E. Globalisation and wage inequalities, 1870-1970. *European Review of Economic History,* Oxford, v. 5, p. 91-118, 2011.

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

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

BÉRTOLA, L.; et al. *Southern Cone Real Wages Compared: a Purchasing Power Parity Approach to Convergence and Divergence Trends, 1870-1996*. Montevideo, Facultad de Ciencias Sociales, Documento de Trabajo n. 44, 1999.

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

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

CAMOU, M. *Industrialización y trabajo: un enfoque de la relación salarial desde una empresa textil, 1922-1949*. Montevideo, 2001. Tesis (Maestria en História Económica y Social) - Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR.

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

CAMOU, M. *Las instituciones del mercado de trabajo en dos ramas de la industria uruguaya, 1900-1960*. Montevideo, 2010. Tesis (Doctorado en História) - Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR.

CAMOU, M.; MAUBRIGADES, S. Productividad y salario en la industrialización uruguaya: un estudio comparado de una empresa textil y un frigorífico, 1920-1950. In: *Psicología y organización del Trabajo*. Montevideo: Grupo Editorial Psicolibros/ UDELAR, 2004. p.39-60.

CAMOU, M.; MAUBRIGADES, S. El desafío de la productividad en la industria "tradicional" uruguaya. In: CAMOU, M.; PORRINI, R *Trabajo e Historia en el Uruguay*. Investigaciones recientes. Montevideo: Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación y Facultad de Ciencias Sociales/Universidad de la República, 2006.

CAMOU, M.; MAUBRIGADES, S. The Gains of Investing in Learning. Uruguay during the Industrialization Process, 1920-1950. In: *XV International Economic History Congress*. Utrecht, 2009.

CASTRO, L. et al.. *Los consejos de salarios en el Uruguay*. Montevideo, 2011. Tesis (grado). Facultad de Ciencias Económicas y de Administración/UDELAR.

DAVRIEUX, H. *Salarios y Acción Sindical en el Uruguay*. Industria manufacturera - Construcción y Gobierno Central. Montevideo: FCE/Universidad de la República, 1970.

DOERINGER, P. B.; PIORE, M. J. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Massachusetts, D.C: Heath and Company, 1971.