

# Análisis de las relaciones laborales en el Uruguay entre 1870 al 2012 a través de matrices constitutivas de derecho

*Analysis about the labor relations in Uruguay between 1870 to 2012 through the constitute matrix of rights A Gerardo Gatti<sup>i</sup>*

*Edición N° 14 – Agosto de 2012*

**Artículo Recibido:** Marzo 10 de 2012

**Aprobado:** Julio 24 de 2012

## AUTORA

**Cristina Mansilla Decesari**

Procuradora, Licenciada en Relaciones Internacionales, de la Universidad de la República Oriental del Uruguay.

Cónsul de Distrito de la Republica Oriental del Uruguay en Buenos Aires, Argentina.

Buenos Aires, Argentina.

Correo electrónico: tarresuy@yahoo.com

## Resumen

El presente trabajo aborda las relaciones laborales en el Uruguay a través de la siguiente hipótesis de trabajo: desde 1870 hasta el presente es posible identificar al menos cuatro matrices, es decir cuatro períodos de tiempo donde las citadas relaciones estuvieron determinadas por la presencia o ausencia de determinados derechos. El respectivo reconocimiento de esos derechos tuvo su correlato en la expresión normativa de forma característica, pero la misma siempre ha sido resultado de una prolongada, enraizada y significativa lucha de los sectores trabajadores acompañados por otras fuerzas sociales. Sin proponer un reduccionismo jurídico puede sostenerse, sin embargo, que determinadas leyes tuvieron un efecto revulsivo en el marco desde el cual las relaciones laborales se producían. La sanción de la ley de limitación de la jornada en 1915, de la ley de Consejos de Salarios en 1943, la sanción de la ley de limitación de la jornada para los trabajadores rurales, casi a fines de la primera década del siglo



XXI, no fueron meros enunciados legales, sino que constituyeron la síntesis de corrientes de acción y de pensamiento al tiempo que redefinían la base de inclusión ciudadana dentro de los parámetros de los derechos laborales. Este trabajo pretende definir los contornos de las citadas matrices, evidenciar sus procesos de consagración y transformación y resaltar sus elementos más significativos así como presentar las diferentes combinaciones que los mismos han tenido al interior de ellas.

**Palabras claves:** derechos, matriz, sindicato, relaciones, laboral

## Abstract

This paper tackles the labor relation in Uruguay through the following hypostasis of work: since 1870 until the present is possible identify almost four matrixes. It means four periods of time where the referred relations were determined by the presence or absence of certain rights. The Acknowledgment of these rights has his manifestation on the legal expression in a characteristic way. But this legal expression through the rule or the law has been always the result of significant, prolonged and profound struggle developed by the popular sectors with the support of others social forces. Without propose that legal rule is the only expression available, we can sustain that certain laws had an exceptional effect in framework where labor relations were developed. The approval of the law referred to limitation of labor day in 1915, the law of Councils of Salaries in 1943, the sanction of the which established that the duration of the labor day to the Workers of the country, at the end of the first decade of the XXI Century, where not only legal rules. They are the summary of different trends of action and thought. At the same time they rebuilt the grounds of inclusion of the citizens inside the frame of labor rights. This paper tries to define the limits of these matrixes, show how is their process of consecration and transformation, and to bring out the most significant elements and present the different combination of them inside the matrix.

**Key words:** rights, mould, union, relations, labour

## 1. Introducción

Establecer límites temporales para poder estudiar un determinado tema posee, en tanto acción metodológica, algunas contradicciones imposibles de evitar. Para comenzar si bien la elección de los años bisagras posee un sustrato, la justificación de la misma siempre es debatible, o mejor aún esta sujeta a debate. Para continuar, puede

creerse que establecer límites en materia de los tiempos históricos vividos puede apuntar a alguna segmentación sobredimensionada que evite el análisis del conjunto. Si asumimos algunos de estos riesgos y los evidenciamos al comenzar es porque creemos, de forma significativa, que proponer una hipótesis de trabajo en la cual el análisis de las relaciones laborales entre 1870 hasta la fecha en nuestro país, se realice estableciendo, en primer término, límites temporales dentro de los cuales se definen determinadas matrices, segundo elemento a tener presente, y dentro de ellas modelos de desarrollo de las referidas relaciones, enriquece y sobre todo potencia cualquier aproximación.

Tras cada límite temporal nace o termina lo que hemos dado ha llamar matriz, término que significa, según la Real Academia Española, entre otras acepciones: “molde de cualquier clase con que se da forma algo”, “entidad, generadora de otras”, y es en este sentido que aplicamos la denominación escogida. Son identificables en los distintos períodos de tiempos propuestos, determinados elementos, ciertas ausencias, ya fuera de normas o de instituciones, características determinadas que dieron forma a las relaciones laborales hasta verse transformadas por la superación de esas ausencias, de esas carencias, por la aparición de otros elementos, por la instalaciones de institutos claves y estructurantes, por el desplazamiento de los problemas, sea por su resolución o por invisibilización.

El período de 1870 a 1915 está atravesado, principalmente, por la lucha universal por la obtención de la limitación de la jornada, por la creación de los primeros sindicatos, por la influencia anarquista en los mismos en contrapunto con el ingreso de numerosos contingentes de inmigrantes, por el establecimiento de una prensa obrera, por la cuestión obrera en sí misma, por las leyes que se empezarán a sancionar a partir de 1914, a fin de proceder a limitar la discrecionalidad patronal y comenzar un camino de reconocimiento de derechos. De 1915 a 1943, año en que se sanciona una ley que podemos denominar como estructurante de la tercera matriz, la 10.449, de Consejos de Salarios, será un período de tensiones donde la represión se hará sentir sobre los trabajadores. Un período donde una constitución obtenida tras un golpe de estado, el de marzo de 1933, reconocerá, sin embargo derechos económicos y sociales de vital importancia para la masa obrera y donde se proseguirán dictando leyes que integrarán el arco protector jurídico uruguayo, el cual contó con altos grados de cumplimiento, lo que no elimina

el hecho de la existencia de abusos, desconocimientos flagrantes y justificados sobre una base de pensamiento conservador, como tampoco minimiza la necesidad sostenida de los trabajadores de mantener de modo constante en alto la movilización, lograda o no, para la defensa de sus derechos.

En 1943, se sanciona, como se señaló, la ley de Consejos de Salarios, la que tendrá impactos rastreables hasta el presente en la articulación de las relaciones laborales uruguayas. A su influjo la sindicalización obtendrá un aliento considerable y terminará de echar las raíces de un modelo sindical que caminará hacia la unidad que se mantiene hasta hoy. Asignamos a esta ley un valor cardinal, en tanto es posible apreciar cambios significativos cuando la misma vio su ámbito de aplicación reducido o negado, sin que ello implique que la ley sufriera modificaciones o fuera eliminada del horizonte jurídico nacional. Hasta el año 2008, esta matriz continuará siendo la que se impone porque no surgirán hasta el año citado elementos de relevancia tal que produzcan una modificación o alteración cualitativa de la misma. Por ello esta tercera matriz, la cual refiere al período de tiempo más prolongado, sesenta y tres años, es analizable a través de los cuatro modelos que entendemos se dieron en su interior y los cuales enunciaremos en el apartado correspondiente.

La matriz constitutiva de las relaciones laborales en el Uruguay

sufre cambios en su composición, alterándola de forma radical, al sancionarse la Ley 18.441, la cual dispone la limitación de la jornada para los trabajadores rurales, específicamente la de aquellos dedicados a la ganadería y agricultura quienes, históricamente, habían sido marginados de la aplicación de este instituto, a pesar de lo establecido en el Artículo 54 de la Constitución (Mansilla Decesari, 2012). Con la sanción de esta ley, en el año 2008, un sector fundamental de los trabajadores uruguayos ingresa de forma definitiva al área de los derechos, eliminando una construcción cultural y política, sostenida por décadas, que implicaba, nada más ni nada menos, que la negación real y efectiva de derechos fundamentales a las personas cuya profesión u oficio los inscribía como trabajadores rurales.

Pero la matriz del 43 ya había iniciado su proceso transformador con una ley anterior, la ley 18.065 sobre trabajo doméstico, sancionada en el año 2006. "Las innegables particularidades de la actividad, han contribuido a que la balanza se inclinara en el sentido de proteger otros valores, ajenos al trabajo y a la persona del asalariado doméstico. Ello implicó que durante mucho tiempo fueran olvidados, discriminados, o tratados como trabajadores de segunda categoría" (Trezza, 2006:954). Esta ley, conjuntamente, con la de los trabajadores rurales propone revertir un cambio de paradigma, eliminando viejas y artificiales discriminaciones, para desde el mismo punto de partida:

las herramientas creadas al amparo del derecho laboral, propender a una superación de las situaciones existentes y resolverlas en clave de derechos. Esta apertura de la cuarta matriz se completa, a nuestro juicio, con la sanción de la Ley 18.508, referida a la negociación colectiva en el marco de las relaciones laborales en el sector público.

La norma juega un rol principal como se podrá advertir en las distintas matrices, pero debe tenerse claro que esta señalización no apunta al reduccionismo jurídico, a sostener un positivismo exacerbado ya que entendemos que todas las normas del derecho laboral, son al fin y al cabo el corolario de luchas sostenidas por años y que necesitan la cristalización normativa para efectivizarse como amparos contra la injusticia. Pero al fin, toda norma que propone el reconocer derechos resulta mera tinta sobre papel si no obtiene la fiscalización correspondiente ni la anima la vitalidad de su aplicación. Al fin y al cabo no son más que herramientas, trabajosa y peliagudamente obtenidas, puestas al servicio de la dignidad humana.

## 2. Primera matriz: 1870 – 1915

Entre 1878 y 1886, existían 40.789 trabajadores asalariados, los cuales se organizaron al principio a través de sociedades de socorros mutuos o de organizaciones clasistas para luego darse una organización de carácter permanente a través de gremios (Mantero Álvarez, 2003; 17)

La década de 1870 se habría iniciado con la creación del primer sindicato uruguayo, la Sociedad de Tipógrafos Montevideana y mientras la década avanzaba se sucedían la primer huelga de funcionarios públicos, los del Hospital de Caridad, la creación de la Federación Regional de Obreros, la cual será parte de la Asociación Internacional del Trabajo y las luchas por la limitación de la jornada comenzarán a tomar color hasta que en 1885 estibadores y tipógrafos harán demandas formales en este sentido, el año anterior por primera vez un gremio entero iba a la huelga, el de los fideeros y por cuarenta y cinco días. Cuando el siglo no terminaba en 1890 se festeja por primera vez el Primero de mayo pero cinco años después comienza a despuntar el vicio de la represión cuando es declarado ilegal el sindicato de albañiles.

La lucha por la jornada de 8 horas, los sucesivos proyectos parlamentarios que se irán debatiendo sin lograr el apoyo necesario vertebrará esta matriz. Las resistencias a brindar a la jornada obrera una limitación sugerirán la presencia de un pensamiento conservador y de corte reaccionario. En 1908, Miguel Regueira, secretario general del gremio de albañiles escribía: "Si en nuestro gremio hay vergüenza la jornada máxima que trabajaremos será la de 8 horas y si nos imponen las extraordinarias yo aconsejaría que todo el gremio, en masa, sin otro equipaje que la bolsa de fierros, en un mismo día



tomáramos los vapores y (...) marcháramos a Buenos Aires (...). Que espectáculo más hermoso ver a 6.000 albañiles emigrar todos juntos para ir a sembrar papas o arrancar trigo antes de perder el horario” (Lobato, 2009:126)

La contraparte sostenía a través del escritor José Enrique Rodó, en su rol de legislador cuando informaba, en 1908, sobre el horario obrero: “La jornada de 8 horas (...) prestigiosa como aspiración humana y admisible como límite normal, es a todas luces violenta y desconocedora de la realidad, si ha de tomársela como canon cerrado e inflexible” (Barrán, 2004:86).

En noviembre de 1915 la ley 5.350 establece una semana laboral de cuarenta y ocho horas semanales y una jornada diaria de 8 horas. Los rurales, las domésticas no ingresarán al régimen general, deberá pasar casi un siglo para que esto se modifique. La matriz se transforma, se logra la sanción de una ley que limita la explotación, que sofrena la idea de que el trabajador puede estar afectado a una actividad, casi indefinidamente, pero la interpretación imperante aleja a los grupos enunciados, inicia un camino de segregación entre trabajadores urbanos y rurales, entre las domésticas y el resto, sumando a este caso una nueva discriminación, amén de la que sufrirán en razón de género.

Sostiene Barbagelata (1995:20): “La confianza en la legislación como instrumento de reforma de las condiciones sociales, conforma toda la filosofía intervencionista, pero en el Uruguay se hace particularmente patente en el debate que precedió a la sanción de la ley de ocho horas y de otras leyes del período. Mas no debe pensarse que el legislador se limitaba a creer en la virtud casi mágica de la ley para curar todos los males. Antes bien, no sólo las mismas leyes de fondo articulaba mecanismos de contralor (...), sino que se puso siempre especial cuidado en la promoción de fórmulas tendientes a facilitar la aplicación y el cumplimiento voluntario de las leyes sociales”.

La sanción de la ley 5.350 implicó un cambio fundamental y trajo consigo la transformación total de una matriz que se había desarrollado con las luchas obreras para obtener esta conquista. Una vez lograda se daba inicio al desarrollo de una segunda matriz de relaciones laborales, donde el elemento en cuestión tuviera un marco normativo desde donde invocarse. Esta segunda matriz tendría como uno de sus hitos la constitucionalización del llamado derecho obrero que reemplazaría, el esquema de la Constitución de



1830 y de 1917. Se iniciaría con ella, específicamente, con la de 1934, la jerarquización absoluta de derechos fundamentales y con ella la de los derechos laborales.

### 3. Segunda Matriz: 1916 – 1943

El impulso del “período fundador”, tal como lo llama Barbagelata, se detendrá para 1916, año en que el batallismo es derrotado en las elecciones y Feliciano Viera resulta elegido presidente de la República. Este período se conocerá como el “alto de Viera”, las reformas sociales y económicas impulsadas por José Batlle y Ordoñez habían recorrido un trayecto demasiado largo y profundo para una parte de las clases dirigentes uruguayas. Estas reformas incluían una legislación laboral de avanzada.

Este será un elemento clave de la presente matriz: el reforzamiento de los elementos conservadores en gran parte de los años que la componen y con ello el entorpecimiento en el reconocimiento y la ampliación de derechos. Sin perjuicio de lo anterior nuevas leyes se fueron sancionando a lo largo de esta matriz, consolidando lentamente, el influjo legislativo de la primera matriz y generando un margen desde el cual los trabajadores, en articulación con representantes de sectores políticos, lograron leyes que sirvieron de sustrato para el impulso contundente que vendrá en la década del cuarenta. La Ley 6.102 que establece el uso de la silla para el personal femenino y la Ley 5.646, que establecía la prohibición del trabajo nocturno en las panaderías,

ambas de 1918, la ley 6.962, que reconocía la jubilación en el sector privado de 1919, la que establecía el descanso semanal, ley 7.318, sancionada en 1920, y la del salario mínimo rural, 7.514 de 1923, son algunas de las leyes, de relevante carácter que pueden identificarse en el período inmediatamente posterior al año 1915. Esta base legislativa avanzaba, con las dificultades enunciadas, sobre la base de un principio cardinal ya consagrado y por el cual debía lucharse para su cumplimiento, esto es la limitación de la jornada.

La “promoción del trabajo al rango de derecho fundamental, un programa básico de protección social y al institucionalización del derecho sindical” (Barbagelata, 1995:27) serán algunos de los resultados de la Constitución de 1934, la que será resultado de un

proceso histórico – político que se deriva del golpe de estado dado el 30 de marzo de 1933 por quien era Presidente de la República, electo por el Partido Colorado, Gabriel Terra.

Esta Constitución “incluyó un conjunto de normas que reconocen derechos de contenido económico y social, respecto de los cuales el Estado no asume ya una actitud pasiva – reconociendo al individuo sólo una facultad de hacer-, sino que por el contrario, declara derechos que implican para el Estado, el deber de brindar o de dar a los individuos determinado apoyo económico o social, definiendo también la actitud que el Estado debe asumir frente a la familia, la maternidad, la enseñanza, el trabajo, la vivienda, el derecho obrero, la propiedad intelectual, la riqueza artística e histórica del país, los monopolios, la huelga y los funcionarios públicos” (Gros Espiell y Arteaga, 1991:81).

Esta constitucionalización de derechos referidos al mundo del trabajo resulta otro de los elementos constitutivos de esta matriz, esta novedad no tuvo vuelta atrás, lo consagrado a partir de la década del treinta se mantuvo en el texto constitucional de forma continua. El período que abarca esta matriz estuvo signado pues por una tensión significativa entre avances y parálisis, dialéctica que no se repetirá en otras matrices, donde uno de los extremos se impondrá de manera fundamental.

### 4. Tercera matriz: 1943 – 2008

El período de tiempo abarcado por esta matriz es de sesenta y cinco años, un lapso de tiempo relevante en la historia de todo país. El elemento rector de la misma es la sanción y posterior aplicación de la ley 10.449, que establece los Consejos de Salarios, lo cual “importa la implantación de un régimen de salarios, que da participación también a las partes del contrato de trabajo” (Sarhou, 2004; 45). El derecho a formar sindicatos, el derecho de ir a la huelga, con excepción de los trabajadores públicos, que obtendrán el derecho en esta matriz, la limitación de la jornada, todos eran elementos que habían sido determinados en las matrices anteriores. La configuración de la ley de referencia modifica nuevamente el escenario al incorporar un elemento que resultará cardinal para el desarrollo de la negociación colectiva pero también y en consecuencia del grado de sindicalización de la sociedad uruguaya, acompañado de una suba considerable de salario real.

Hasta 1943 la negociación desarrollada por las partes es catalogada por Ermida Uriarte (2005) como pura, esto es manejada de forma bilateral y libremente, sin pautas ni marcos desde los cuales proceder a negociar. A partir de la ley la negociación se realizara de forma tripartita, reglamentada y con el objetivo de obtener laudos que establecerían lo pactado. Dentro de la matriz los elementos de la misma se verán afectados por los tiempos históricos que el Uruguay atravesará. Así pues los mismos elementos se reconfigurarán de forma diversa en al menos cuatro modelos. Esta reconfiguración incluye el total abandono de los elementos que habían ido sedimentando en anteriores matrices.

Los modelos tendrán los siguientes parámetros temporales: 1) 1943 – 1967: Este será el modelo de la aplicación ortodoxa de aplicación de la ley, aunque es posible advertir un efecto deslizamiento, fenómeno que refiere al surgimiento de mecanismos paralelos a la vía de los Consejos de Salarios (Ermida Uriarte, 2005). 2) 1967 – 1985: Los primeros años de este modelo hasta el golpe cívico militar de junio de 1973 estarán signados por un manejo autoritario del Estado, que progresivamente ira inhabilitando la utilización de todos los elementos constitutivos de las matrices planteados. La sanción a fines de 1968 de la Ley 13.720, la cual crea un órgano denominado COPRIN, la Comisión de Productividad, Precios e Ingresos, la cual “otorgó, en última instancia al Gobierno toda la competencia en materia de salarios y puso bajo su control el proceso de la negociación colectiva” (Barbagelata; 42), inauguró de modo formal el segundo modelo de la matriz, pasando a ser la Ley 10.449 una herramienta en desuso. De 1973 a marzo de 1985 Uruguay atravesó un durísimo período dictatorial con miles de presos políticos y exiliados, así como cientos de detenidos desaparecidos y muertos bajo tortura o en ejecuciones extrajudiciales. 3) 1986 – 1990: En este modelo se combinará una aplicación heterodoxa de la ley con un progresivo abandono de sus postulados. 4) 1990 – 2004. En este período signado por la aplicación de políticas neoliberales y por la llamada flexibilización del derecho laboral, el instrumento contenido en la multicitada ley no será invocado por quien tenía la facultad de hacerlo, esto es el Poder Ejecutivo. Un régimen que era al mismo tiempo de “promoción, soporte o apoyo de la negociación colectiva del Uruguay” (Ermida Uriarte, 2005; 13) fue inutilizado, lo que tuvo un impacto inmediato en la caída de la negociación colectiva, en la disminución de los índices de sindicalización y en el desarrollo de condiciones donde los derechos obtenidos por los trabajadores sufrieron el embate

desregularizador, alimentado la brecha de las desigualdades. A partir de 2005 se evidenciaría un quinto modelo, muy breve, de tres años de duración signado por la reinstalación de los Consejos de Salarios como herramienta de negociación. Sin embargo, veremos, estos últimos años también pueden ser considerados una etapa transicional.

#### 5. Cuarta matriz: 2008 a la actualidad

En el 2005 se procedió, como señaláramos a reimplantar el mecanismo establecido por la Ley 10.449, a tiempo que se procedía a incorporar en el mismo a un sector históricamente excluido, el de los trabajadores rurales. Justamente la incorporación de este sector a un régimen que establezca la limitación de su jornada, hecho que se consagra con la Ley 18.441, procederá a operar un nuevo cambio de matriz. Debemos comprender que los trabajadores urbanos habían visto consagrado este derecho en 1915 y que recién en el Siglo XXI los asalariados rurales podrán ver generada una herramienta, que supere los condicionamientos históricos y pretendidamente culturales, para establecer, en clave de derechos, caracteres que le hace a la dignidad del ser humano. Decíamos que podría hablarse de que en el 2005, con la nueva convocatoria, la creación del Consejo Tripartito Rural, del Consejo Superior Tripartito, de un nuevo modelo dentro de la matriz que se extiende de 1943 al 84, pero más precisamente creemos que esos tres años son un período de transición entre matrices que se verá consagrado cuando se produzca este cambio absolutamente cualitativo dentro de las relaciones laborales uruguayas y que tendrá su antecedente principal en la sanción de la Ley 18.065 relativa al servicio doméstico, que también supondrá reconocimiento de los derechos laborales a este sector de actividad, el cual también esta signado por una discriminación sostenida en función de que la inmensa mayoría de sus integrantes son mujeres, integrantes de hogares pobres. Es la articulación de estas dos leyes, impulsada por la nueva convocatoria al amparo de la Ley 10.449 que permitirá sostener que estamos ante una nueva matriz de las relaciones de trabajo, una donde significativos sectores de asalariados tendrán cabida en condiciones de igualdad. Un tercer elemento que determinará a esta matriz, en actual desarrollo, será la ley 18.508 sobre negociación colectiva y sector público.

#### Conclusiones

Se retoma la idea del inicio, la segmentación del desarrollo de las relaciones laborales en el Uruguay en matrices, de las cuales se ha

intentado evidenciar los elementos más relevantes en este artículo, apunta a poder ahondar el conocimiento y comprensión de líneas que atraviesan esta temática, presentar sus continuidades, rupturas y nuevos alumbramientos, en tanto estos elementos suponen acciones de avance o retroceso para la masa de trabajadores uruguayos y en atención a su papel relevante, para la sociedad en su conjunto. La presentación de las matrices supone focalizar, echar luz sobre elementos configurantes fundamentales, que se inscriben en un discurso de derechos que se afianzan y más aun se amplían. De cómo la no invocación de las herramientas obtenidas sume en retroceso y arbitrariedad al conjunto de los ciudadanos. Las matrices permiten identificar vigas, coordenadas sobre las cuales se construye la actual matriz de relaciones laborales, la cual posee su derrotero abierto, con la posibilidad latente de consagrar nuevas garantías, de reforzar las obtenidas, de redoblar un discurso encaminado a reconocer y garantizar derechos en pos de que se vuelva acción concreta y que determine la consideración de la misma como una etapa refundadora.

#### Referencias Bibliográficas

1. Diccionario de la Real Academia Española. Fuente: <http://lema.rae.es/drae/?val=matriz> (Consultado el 16.07.2012)
2. Diccionario de la Real Academia Española. 1995. Tomo II. 21ª edición. Madrid.
3. Mansilla Decesari, Cristina. 2012. Limitación de la jornada para los trabajadores rurales del Uruguay. *Ensanchamiento de la base de derechos y garantías a través de la sanción de la Ley 18.441*. En imprenta.
4. Trezza de Piñeyro, Alicia. La Ley N° 18.065 de trabajo doméstico, sus logros en *Revista de Derecho Laboral*. Tomo XLIX N° 224. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo. Pág. 954.
5. Mantero Álvarez, Ricardo. 2003. Historia del movimiento sindical uruguayo. Fundación de Cultura Universitaria – Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay. Montevideo.
6. Barbagelata, Héctor Hugo. 1953. Panorama de la Legislación del Trabajo, Colección de Cultura Sindical, Vol. 1. Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria. Montevideo.
7. D'Elia, German - Miraldi, Armando. 1984. Historia del movimiento obrero en el Uruguay Desde sus orígenes hasta 1930. Ediciones de Banda Oriental. Montevideo.
8. Rodríguez, Héctor. 1965. Nuestros Sindicatos (1865 - 1965).

Colección Informes n° 1, Ediciones Uruguay. Montevideo.

9. Barbagelata, Héctor Hugo. 1995. Derecho del Trabajo. Tomo I. Volumen I. Segunda Edición. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo. Pág. 13 – 45.
10. Lobato, Mirta Zaida. 2009. La Prensa Obrera. EDHASA. Buenos Aires.
11. Barran, Jose Pedro. 2004. Los Conservadores uruguayos (1870 – 1933). Ediciones de la Banda Oriental. Montevideo
12. Gros Espiell, Héctor y Arteaga, Juan José. 1991. Esquema de la Evolución Constitucional del Uruguay, Segunda Edición actualizada, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo.
13. Sarthou, Helios. 2004. Rasgos principales del régimen de los Consejos de Salarios creados por Ley 10.449 en Los Consejos de Salarios. Una mirada actual. Fundación de Cultura. Montevideo. Pág. 41 – 64.
14. Ermida Uriarte, Oscar. 2005. XVI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 20 y 21 de agosto de 2005, Atlántida, AUDTSS - Colegio de Abogados de Pando. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo. Pág. 9 -29.
15. Mansilla Decesari, Cristina, Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Uruguay. Fuente: [http://www.fder.edu.uy/espaciodeltrabajo/boletines/boletin\\_1/Estudio%20sobre%20la%20Negociacion%20colectiva%20en%20Uruguay%20Cristina%20Mansilla.pdf](http://www.fder.edu.uy/espaciodeltrabajo/boletines/boletin_1/Estudio%20sobre%20la%20Negociacion%20colectiva%20en%20Uruguay%20Cristina%20Mansilla.pdf) (Consultado 16.07.2012).

*i. Sindicalista uruguayo, de filiación anarquista, fundador del Partido por la Victoria del Pueblo, de relevante trayectoria, profundamente comprometido con la mejora de las condiciones de vida de la clase obrera y con su país. Detenido – desaparecido en Argentina en 1976, en el marco del Plan Cóndor. Hasta el día de hoy nada se sabe sobre su paradero.*