



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA**

Pasantía de Egreso de la Licenciatura en Sociología

Metadatos técnicos y de preservación

Formulario Negociación Colectiva Empresa-Sindicato

Cecilia Cerviño Remersaro

Tutora: Lorena Rodríguez Lezica

Referente: Maite Ciarniello

**Montevideo
2024**

A y por mi familia,

la sanguínea y la elegida

esto es con ustedes.

Agradecimientos

Es tiempo para detenerme y agradecer a las personas que hacen la diferencia, es a ellas a quienes quiero dedicar este trabajo. Por formar parte de este proceso y alentarme a continuar.

También le agradezco por su respaldo y entrega a Maite Ciarniello, sin ella este proyecto no habría sido posible. Su experiencia y conocimiento supieron guiar mis conocimientos de manera amable y enriquecedora. Agradezco su confianza y motivación.

Me gustaría, también, mostrar mi más sincero agradecimiento a mi tutora Lorena Rodríguez, por la escucha y compromiso.

Gracias gracias gracias.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	5
CARACTERIZACIÓN DE LA PASANTÍA	6
MARCO INSTITUCIONAL	6
CONTEXTO & ANTECEDENTES	8
UNIDAD DE INFORMACIÓN DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	12
OBJETIVOS DE LA PASANTÍA	15
TAREAS PREVISTAS	15
PRODUCTOS RESULTANTES	16
OBJETIVO I & OBJETIVO II	16
OBJETIVO III	17
OBJETIVO IV	17
CONSTRUCCIÓN DE METADATOS	18
CONCLUSIONES	30
AUTOEVALUACIONES	31
AUTOEVALUACIÓN DEL CENTRO RECEPTOR	31
AUTOEVALUACIÓN DE LOS VÍNCULOS GENERADOS	32
AUTOEVALUACIÓN DEL PROCESO DE PASANTÍA COMO MODALIDAD DE EGRESO	32
BIBLIOGRAFÍA	33

Resumen

Los metadatos constituyen una fuente de información sobre los datos. Aplicados a los formularios Empresa-Sindicato, desempeñan un papel fundamental en la gestión, organización, búsqueda, preservación, seguridad y análisis de la información y aplicaciones. Su explicitación y gestión pueden mejorar significativamente la eficiencia y la efectividad en el manejo de los formularios de Negociación Colectiva dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el registro de los indicadores que de estos se construyen.

Palabras clave: metadatos, Empresa-Sindicato, formularios, negociación colectiva, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Introducción

Este informe fue elaborado como Trabajo Final de Grado de la Licenciatura en Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS) de la Universidad de la República (UDELAR). Constituye el documento final de la pasantía realizada de agosto del 2023 a febrero del 2024 en la Unidad de Información de Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Según el Plan de Estudios 2009 de la FCS, la pasantía profesional es una de las formas posibles de egreso. Se plantea un Plan de Trabajo conjunto entre pasante, referente en la pasantía y autoridad pertinente en Facultad, que detalla los objetivos y actividades que la estudiante llevará a cabo, junto con los productos esperados una vez finalizado el mismo. Este informe expone los resultados, de lo que consistió la incorporación al equipo de trabajo del MTSS, concretamente al Edificio de los Consejos de Salarios, en la Unidad de Información de Negociación Colectiva.

Los objetivos de esta pasantía educativa se centraron en desarrollar tareas orientadas a profundizar las líneas de trabajo del área, en particular vinculadas al registro, sistematización y elaboración de indicadores sobre los procesos de negociación colectiva. La Unidad es responsable de realizar los informes semestrales y anuales, así como la memoria anual de la Unidad y la realización de Indicadores para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Sistema de Información de Mercado Labor (SIMEL), sistematizando la cantidad de reuniones de negociación, los niveles de acuerdo, la cantidad de medidas de conflicto realizadas, la cantidad de horas de las medidas de conflicto, entre otras, para la realización de indicadores de conflictividad. La Unidad es también responsable de algunas tareas de digitalización para el proceso de migración al sistema digitalizado de información, incluyendo recomendaciones y mejoras para el diseño e implementación del mismo y su relevamiento de datos.

El presente informe se divide en cuatro apartados: en el primero se introduce a la Unidad de Información de Negociación Colectiva y al trabajo llevado a cabo en la misma. Se desarrollan antecedentes y marco institucional y normativo sobre la negociación colectiva. En el segundo se plasman los principales resultados obtenidos en diálogo con los objetivos y las tareas planteadas. En el tercero se presentan los metadatos realizados a partir del formulario Empresa-Sindicatos utilizado en la Unidad y las conclusiones que de estos se

desprenden. Y finalmente, en el cuarto se desarrollan las autoevaluaciones, junto con algunas reflexiones finales acerca de la experiencia de pasantía y las implicancias que esta tuvo en mí como estudiante.

Caracterización de la pasantía

La pasantía profesional es una de las formas que puede asumir el Trabajo Final de Grado de las y los estudiantes, según el Plan de Estudios 2009 de la Facultad de Ciencias Sociales. Se compone de prácticas de desempeño profesional concretas, en el marco de un plan de trabajo aprobado por la entidad receptora y avalado por la unidad académica correspondiente. La que corresponde a este informe fue realizada de agosto de 2023 a febrero de 2024, con la correcta aceptación de la extensión de plazo. Se dedicaron un total de 300 horas de trabajo en la Unidad de Información de Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Marco institucional

Los Consejos de Salarios fueron instituidos mediante la Ley N° 10.449 (Uruguay, 1943) el 12 de noviembre de 1943 y su funcionamiento fue interrumpido por el gobierno de facto desde 1973 hasta 1985. En 1985, con el retorno a la democracia, se crearon 48 grupos de actividad, que luego se subdividieron durante las negociaciones. Fue tras dicho año que los Consejos de Salarios fueron reinstaurados, operando hasta 1992, momento en el que los salarios pasaron a ser determinados de manera libre y convencional. Según un artículo del Pit Cnt, desde entonces, no hubo intervención directa del Poder Ejecutivo, sino que los acuerdos fueron alcanzados por los empleados y obreros de diversos sectores de la actividad privada en colaboración con sus respectivas empresas.

En el año 2005, mediante los Decretos N° 138/2005 y N° 139/2005 (Uruguay, 2005), el gobierno convocó nuevamente a los Consejos de Salarios. Esta vez, se introdujeron tres áreas de negociación: el sector privado, el sector público y el sector rural, lo cual representó una novedad en el proceso de negociación colectiva, adaptándose a los cambios económicos, y se reformularon los grupos de actividad, reduciéndolos a veinte.

En 2008, se agregó un nuevo grupo para el trabajo doméstico y se reenumeraron los grupos rurales. Actualmente, los grupos de actividad se distribuyen en industria, comercio, actividad

doméstica, actividad rural y sector público, ascendiendo a 24 grupos más el sector público, los cuales a su vez se dividen en subgrupos (y en ocasiones también en capítulos).

Actualmente, la Unidad de Información (de la cual se hablará específicamente en un apartado posterior) releva información de tres procesos de negociación a través de formularios: Durante Ronda, Entre Ronda y Empresa-Sindicato.

Durante Ronda se le llama a la Negociación de la Ronda Salarial, donde se definen salarios mínimos y categorías. Las Rondas Salariales son órganos tripartitos establecidos por la Ley N° 10.449 (Uruguay, 1943) y la Ley N° 18.566 (Uruguay, 2009).

Entre las rondas salariales, se suscitan diversas problemáticas que requieren atención. Al relevarlas se utiliza desde el 2021 de forma exploratoria y en 2022 de forma sistemática, el formulario “Entre Ronda”. Estas situaciones abarcan una amplia gama de cuestiones que surgen entre una ronda salarial y otra, pero competen a toda la rama (es decir, el sector de actividad). Pueden incluir: descuelgues, preparación para la ronda salarial, situaciones emergentes que requieren abordaje sectorial, responder consultas/expedientes, denuncias por incumplimientos generalizados en el sector, modificación/ampliación de actas de CS ya publicadas, entre otros.

Finalmente, las negociaciones entre empresas y sindicatos, donde se utiliza desde el 2019, el formulario “Empresa-Sindicato”, representan otro nivel de diálogo. Estas negociaciones aparecen cuando la negociación bipartita necesita de la intervención de la DINATRA. Ésta, entonces, participa como mediador y, como función adyacente, como órgano de conciliación en el mismo nivel. Dichas negociaciones abordan temas de: empleo y viabilidad (asociado o no a innovaciones tecnológicas), condiciones de trabajo y seguridad, lesiones al interés sindical, cumplimiento de la normativa, reorganización del trabajo (asociado o no a innovaciones tecnológicas), ratificación/recepción de acuerdos bipartitos de empresa, o su denuncia, reivindicación o planteos de mejoras que superen la normativa actual, entre otros.

Las negociaciones colectivas responden (en Montevideo) a la Dirección Nacional del Trabajo (DINATRA) y en todo el país a través de las oficinas del MTSS en el interior que son coordinadas por la Dirección Nacional de Coordinación en el Interior (DINACOIN), la cual es responsable de la ejecución, coordinación y contralor de las políticas, planes y

programas del MTSS en todo el territorio nacional. Fue en diciembre de 2023 que se cambió a un registro nacional y se comenzó a utilizar el formulario “Empresa-Sindicato” nombrado en las oficinas del interior, para unificar la forma de relevamiento de la información.

Contexto & Antecedentes

Los Consejos de Salarios en Uruguay tienen su origen en la década de 1940, cuando se estableció un marco legal para la negociación colectiva en el país (Rodríguez, 2012). Estos consejos son instancias tripartitas, conformadas por representantes de los trabajadores, los empleadores y el gobierno, cuya función principal es la fijación de salarios mínimos por sector económico (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2003).

La evolución histórica de los Consejos de Salarios ha sido significativa a lo largo del tiempo. Inicialmente, se enfocaron en la fijación de salarios mínimos, pero con el tiempo han experimentado cambios para adaptarse a las transformaciones en la estructura económica y política del país (Rodríguez, 2012). En la década de 1960, por ejemplo, se introdujeron reformas importantes, como la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y la ampliación de la cobertura de los consejos a nuevos sectores de la economía (Notaro, 2013).

La legislación uruguaya ha jugado un papel crucial en la regulación de los Consejos de Salarios, como la Ley N° 16.045 (Uruguay, 1989) que introdujo reformas significativas en el proceso de fijación de salarios, buscando fortalecer la negociación colectiva y promover la equidad salarial al prohibir toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o rama de actividad laboral.

A pesar de su importancia en la regulación de las relaciones laborales, los Consejos de Salarios también han sido objeto de críticas y debates. Algunos argumentan que no han logrado abordar eficazmente las desigualdades salariales y promover un desarrollo económico equitativo en el país (Notaro, 2013). Sin embargo, siguen siendo un pilar fundamental del sistema de relaciones laborales en Uruguay (Rodríguez, 2012).

En resumen, los Consejos de Salarios en Uruguay son una pieza fundamental del sistema de relaciones laborales, aunque enfrentan desafíos y debates sobre su eficacia y relevancia en el

contexto actual. Su evolución a lo largo del tiempo refleja la capacidad del país para adaptarse a las cambiantes condiciones económicas y sociales, mientras se negocia entre la protección de los derechos de los trabajadores y los intereses de quienes conforman la parte empresarial.

El Ministerio en sí mismo sufrió también sus cambios históricos, habiendo Uruguay desempeñado un papel pionero en la regulación y supervisión de las condiciones laborales en América. En respuesta a la necesidad de una entidad ministerial encargada de los asuntos laborales y de seguridad social, se estableció el Ministerio de Industria, Trabajo e Instrucción Pública mediante la Ley N° 3.147, promulgada el 12 de marzo de 1907, tras la división del antiguo Ministerio de Fomento. Como parte de este ministerio, se creó la Oficina Nacional del Trabajo, encargada de supervisar el cumplimiento de las normativas laborales en el comercio e industria del país.

Bajo la presidencia de José Batlle y Ordóñez, en marzo de 1912, se modificaron las competencias ministeriales, cambiando el nombre del ministerio a Ministerio de Industria, Trabajo y Comunicaciones. Hitos legislativos importantes, como la Ley N° 5.032 de 1914 sobre prevención de accidentes laborales y la Ley N° 5.350 de 1915 que estableció la jornada laboral de ocho horas, marcaron los primeros pasos hacia la garantía de los derechos y la protección de los trabajadores.

Durante la dictadura de Gabriel Terra en setiembre de 1933, el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados reemplazó a la Oficina Nacional del Trabajo, manteniendo su función de supervisión y vigilancia del cumplimiento de las leyes laborales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, s.f.)

.Posteriormente, este instituto fue sustituido por la actual Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social. En 1935, se produjo otra modificación ministerial, transformando al ministerio en el Ministerio de Industria y Trabajo, mediante el Decreto Ley N° 9.463, hasta que finalmente, en la Constitución Nacional de marzo de 1967, se consolidaron las relaciones laborales y su protección, asignando al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la responsabilidad de regular y dirigir la política laboral dentro de sus competencias (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2003).

Finalmente, la Unidad de Información de Negociación Colectiva; ésta se crea en 2019, el desarrollo de dicha unidad se desarrollará en el próximo apartado.

Sobre los estudios sobre los Consejos de Salarios en Uruguay, éstos son diversos y han sido abordados por investigadores tanto a nivel nacional como internacional, ofreciendo una visión multidisciplinaria y contextualizada de este aspecto crucial de las relaciones laborales en el país. Un análisis exhaustivo realizado por Adrián Fernández (Fernández et al., 2008) proporciona una comprensión profunda de la negociación colectiva en Uruguay, destacando sus implicaciones en la dinámica laboral y económica. Este estudio, llevado a cabo por el Centro de Investigaciones Económicas de la Universidad Católica del Uruguay, examina las diversas formas en que los Consejos de Salarios impactan en la estructura salarial y la competitividad de las empresas en el mercado laboral uruguayo.

Por otro lado, Sylvana Temesio (2015) ha explorado los metadatos de datos abiertos relacionados con este tema, ofreciendo una perspectiva innovadora sobre la transparencia y accesibilidad de la información en este ámbito. Su estudio, publicado en la revista BiD, destaca la importancia de la disponibilidad de datos precisos y actualizados para facilitar una negociación colectiva informada y equitativa. Esta investigación subraya la necesidad de una mayor transparencia en la divulgación de información relacionada con los salarios y las condiciones laborales en Uruguay, lo que podría mejorar la eficiencia y la equidad de los procesos de negociación colectiva.

Ibarra (2010), analiza los Consejos de Salarios como una respuesta política a las transformaciones del trabajo en Uruguay. Se compara con la institución clásica para demostrar que no son una vuelta atrás hacia la mediación de conflictos, sino una combinación novedosa de precarización y mando. El artículo destaca los conflictos y las tendencias que pueden poner en crisis esta institución.

Zunino (2009), ofrece un análisis detallado de los Consejos de Salarios de Uruguay, destacando su evolución y su relación con la transformación del mercado laboral. Algunas ideas clave que se pueden extraer refieren a su contexto Histórico, planteando que los Consejos de Salarios surgieron en Uruguay en el siglo XX como respuesta política a la formación de una clase obrera masiva y las luchas laborales asociadas. Su propósito inicial era disciplinar y organizar a esta fuerza de trabajo emergente, estableciendo salarios mínimos y regulando las relaciones laborales. Sin embargo, el artículo señala que, resultado de trasformaciones laborales, a principios del siglo XXI, los Consejos de Salarios reaparecieron

en un contexto marcado por la precarización laboral y la fragmentación del mercado laboral. Esta nueva realidad incluye una creciente informalidad laboral y la disminución de la influencia de los sindicatos. Plantea que la respuesta política frente a estas transformaciones, va de la mano con el Frente Amplio, que reorganizó los Consejos de Salarios para adaptarse a las nuevas realidades del mercado laboral. Se extendió la negociación colectiva para incluir a más sectores y se incorporaron directamente a los sindicatos en el proceso. La intervención estatal, entonces se modifica y aunque los Consejos de Salarios mantienen su función de establecer salarios mínimos, el gobierno asumió un papel más activo en la fijación de los aumentos salariales y en la regulación de los conflictos laborales buscando mantener la estabilidad económica y fiscal. Sin embargo, a pesar de la reorganización de los Consejos de Salarios, el artículo destaca que persisten tensiones y desafíos. En resumen, el artículo presenta los Consejos de Salarios de Uruguay como una institución en constante evolución, adaptándose a los cambios en el mercado laboral y las dinámicas políticas, pero enfrentando desafíos significativos en el proceso.

Lucía Pérez (2016) habla sobre el proceso de documentación de las operaciones estadísticas del INE y como ha pasado por varias etapas, comenzando con la documentación de metadatos de operaciones estadísticas básicas. Durante esta fase inicial, se evaluaron las fortalezas y debilidades detectadas para establecer lineamientos claros para una correcta documentación. Posteriormente, se llevaron a cabo nuevas etapas de capacitación, donde se amplió la participación de productores y usuarios de datos, incluyendo instructores extranjeros para mejorar la difusión y el uso adecuado de los datos existentes (p.5).

Dado el gran número de oficinas productoras de estadísticas y la dificultad de que todas comenzaran la documentación simultáneamente, se estableció un conjunto mínimo de metadatos que debían cumplir todas las operaciones estadísticas publicadas en el Inventario de Operaciones Estadísticas. Además, se definieron otros tres conjuntos de metadatos más completos, dependiendo de si las operaciones eran encuestas, censos o registros administrativos. En el caso de las operaciones estadísticas del INE, la documentación de metadatos fue realizada por funcionarios de la institución, mientras que para otras instituciones se contó con consultores internacionales o funcionarios capacitados previamente. Pérez (2016) plantea que, en Uruguay, se ha adoptado el Estándar de la

Iniciativa de Documentación de Datos (DDI) para la documentación y publicación de metadatos de operaciones estadísticas oficiales. El estándar DDI permite la documentación y publicación en formato XML de microdatos y metadatos de diversas operaciones estadísticas. Desde 2009, el Instituto Nacional de Estadística (INE) de Uruguay, con el apoyo del Programa Acelerado de Datos (PAD), ha trabajado en la gestión de metadatos estadísticos tanto para sus propios productos como para los producidos por las oficinas de estadística del Sistema Estadístico Nacional.

Hasta la fecha de su publicación, el INE ha documentado completamente alrededor de 20 de sus operaciones estadísticas en su catálogo de microdatos y metadatos. Además, más de 300 operaciones están documentadas en un nivel primario correspondiente al inventario mencionado anteriormente. Vale la pena decir que en la Unidad de Métodos y Acceso a Datos de la Facultad de Ciencias Sociales (UMAD) no se encontró información sobre metadatos.

Concluyendo, estos estudios han contribuido significativamente al entendimiento de los Consejos de Salarios y su impacto en las relaciones laborales en Uruguay, proporcionando análisis detallados y perspectivas diversas que enriquecen el debate académico y político sobre la regulación laboral en el país. Su enfoque multidimensional ha permitido una comprensión más completa de los desafíos y oportunidades asociados con la negociación colectiva en Uruguay, proporcionando información valiosa para los actores involucrados en estos procesos, incluidos empleadores, trabajadores y representantes del gobierno, así como la importancia de la correcta documentación y la transparencia de los datos y metadatos que se utilizan.

Unidad de Información de Negociación Colectiva

La Unidad de Información de Negociación Colectiva funciona desde el 2019, siendo formalizada por resolución interna 085-020. Actualmente está conformada por una sola persona. Dicha Unidad es la encargada de realizar y procesar los formularios de registro de la actividad de la División de Negociación Colectiva del país. Insumos con los que luego se realizan los datos entregados a OIT, a la plataforma SIMEL, la Memoria Anual, y los informes semestral y anual, sin perjuicio de pedidos específicos.

La plataforma SIMEL fue desarrollada en 2023 producto de la iniciativa del Ministerio de

Trabajo y Seguridad Social. Es una herramienta que proporciona información sobre el mercado laboral y las políticas de empleo en Uruguay. Permite el seguimiento y la evaluación de programas y políticas relacionadas con el empleo a nivel local y nacional. Recaba información de diversas fuentes y ofrece datos e indicadores sobre el mercado laboral, la inserción laboral, la formación profesional, entre otros aspectos relevantes para la gestión del empleo en el país. SIMEL es un servicio orientado de información que recolecta, analiza y disemina información cuantitativa y cualitativa sobre empleo, formación profesional y ocupaciones, basado en distintas fuentes, como un aspecto esencial para la orientación de políticas públicas basadas en evidencia (MTSS, 2023, pàrr.1).

Los formularios desarrollados por la Unidad recogen información sobre tres procesos de negociación colectiva: Entre Rondas, Durante Rondas y Empresa Sindicato. Antes de la existencia de la Unidad, y hasta el 2018, DINATRA llevaba registro de las audiencias por grupo de actividad no sistemático. Al vislumbrar metodológicamente los datos que no se relevaban en dicho registro y apoyándose en los lineamientos estadísticos de OIT, se comienza a proyectar un sistema de registro de la División de Negociación Colectiva. Es en 2018 donde se presenta un proyecto para poder implementar una sistematización más rigurosa del registro.

En abril de 2019, con el objetivo de evaluar diversas definiciones metodológicas y probar el funcionamiento del formulario diseñado para recopilar datos sobre las negociaciones colectivas, se llevó a cabo una fase experimental en los Grupos de actividad 10: Comercio en General y 13: Transporte y Almacenamiento. Al continuar dicho proceso, dos meses después, se extendió a todos los Grupos de Consejos de Salario. Para hacerlo, se llevaron adelante instancias de intercambio con la participación de todas y todos las y los negociadores y el personal de administración.

Se modificó la forma de realizar los registros administrativos de todas las unidades de negociación al registro en el formulario. Como resultado, en diciembre de 2019, fue publicado el primer producto, titulado “ Informe período Dic18-Nov19 para Memoria anual”.

Finalmente, a partir del año 2020 se consolidó dentro de la DINATRA la Unidad de Información de Negociación Colectiva con el propósito de realizar la recopilación, registro,

procesamiento, análisis y generación de informes e indicadores que reflejen la evolución de los conflictos colectivos, según lo establecido en la Resolución 085-020 del 26 de febrero de 2020. Por dicha razón, en la Unidad el trabajo se divide en dos grandes áreas, la de supervisión de todo el proceso de los formularios. Es decir, seguir el correcto proceso de los formularios chequeando que el registro que los y las negociadores que atienden las audiencias realizan sea el correcto, y, que la codificación y digitación que se realiza en administración se mantenga actualizado. Y por otro lado el procesamiento y análisis de las bases de datos generadas para la realización de los informes:

- Memoria Anual: de diciembre a noviembre del corriente año
- Informe Anual: enero a diciembre del año anterior
- Informe semestral: de enero a junio del corriente año
- Indicadores SIMEL
- Indicadores de conflictividad para OIT
- Información específica requerida por Dirección o solicitudes externas

El propósito de estos productos es generar información estadística y sistemática de calidad sobre las negociaciones colectivas y de las relaciones laborales en el país. Además, se busca comprender los principales motivos que impulsan estas negociaciones, identificar aquellas que han experimentado conflictos previos o durante el proceso, y evaluar en qué medida se cumplen los mecanismos de prevención de conflictos acordados. Así como conocer caracterizaciones de las unidades de negociación, como el tamaño de la empresa, el departamento donde trabaja, la participación de las partes (por ejemplo: sindicato de rama, o, sindicatos de base), etc. Además, se ofrecen insumos que permiten evaluar la gestión del Servicio, y sus potenciales mejoras, con el seguimiento de la cantidad de audiencias por grupo, sectores de actividad, y duración de las negociaciones. También se busca desarrollar indicadores de resultados alineados con los requerimientos tanto de oficinas nacionales como lo es la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), como con organismos internacionales como es Organización Internacional del Trabajo (OIT); con el fin de facilitar un análisis con validez externa sobre algunos indicadores de trabajo de nuestro país, para poder ser comparable con los de la región.

Objetivos de la pasantía

Cómo se nombra en el plan de trabajo se establece que la práctica profesional en modalidad de pasantía se realiza en la Unidad de Información de Negociación Colectiva - Unidad de Estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como Trabajo Final para egresar de la Licenciatura en Sociología. El objetivo general apunta a desarrollar tareas orientadas a profundizar las líneas de trabajo del área, en particular vinculadas al registro, sistematización y elaboración de indicadores sobre los procesos de negociación colectiva.

Como objetivos específicos se plantearon cuatro. En primer lugar, analizar la cantidad de reuniones de negociación, los niveles de acuerdo, la cantidad de medidas de conflicto realizadas, la cantidad de horas de las medidas realizadas, entre otras, para la realización de indicadores de conflictividad. Como segundo, sistematizar la información disponible y la recabada para realizar distintos indicadores. En tercer lugar, realizar recomendaciones para mejorar el diseño e implementación del sistema digitalizado de información y relevamiento de datos. Y finalmente, colaborar con el fortalecimiento del vínculo entre la Unidad de Información de Negociación Colectiva - Unidad de Estadística, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Licenciatura en Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales, Udelar, mediante el trabajo como pasante.

Tareas previstas

Durante el transcurso de la pasantía se desarrollan las siguientes tareas: la sistematización de la cantidad de reuniones de negociación, los niveles de acuerdo, la cantidad de medidas de conflicto realizadas, la cantidad de horas de las medidas de conflicto, entre otras; El desarrollo de indicadores de conflictividad junto con los informes correspondientes a la Unidad; y, la realización de tareas de digitalización para el proceso de migración al sistema digitalizado de información, incluyendo recomendaciones y mejoras.

Productos Resultantes

Como se planteó anteriormente el objetivo general de la pasantía fue desarrollar tareas orientadas a profundizar las líneas de trabajo de la Unidad de Información, en particular vinculadas al registro, sistematización y elaboración de indicadores sobre los procesos de negociación colectiva.

Entre los principales productos resultantes de la actividad desplegada durante el período de la pasantía se incluyen la realización y presentación de indicadores de conflictividad laboral asociados al registro del proceso de negociación de los Consejos de Salarios, así como la participación en el desarrollo de los informes realizados por la unidad. Por otra parte, se plantearon cuatro objetivos específicos, los cuales responden con distintos productos.

Objetivo I & Objetivo II

El primer objetivo específico apuntó a analizar la cantidad de reuniones de negociación, los niveles de acuerdo, la cantidad de medidas de conflicto realizadas, la cantidad de horas de las medidas realizadas, entre otras, para la realización del segundo objetivo específico, la realización de indicadores de conflictividad.

Como producto de este objetivo se participó en la recolección, digitación y procesamiento de los datos de los tres formularios de la Unidad: Entre Rondas, Durante Rondas y Empresa Sindicato. Con estos datos se crearon los siguientes informes: Informe semestral, Informe Anual y Memoria Anual. También se realizaron los indicadores para OIT y la plataforma SIMEL.

Objetivo III

El segundo objetivo específico apuntó a sistematizar la información disponible y la recabada para realizar destinos indicadores. Y finalmente, realizar recomendaciones para mejorar el diseño e implementación del sistema digitalizado de información y relevamiento de datos, realizando tareas de digitalización para el proceso de migración al sistema digitalizado de información, incluyendo recomendaciones y mejoras.

En línea con este objetivo se participó de dos reuniones de planificación del formato para recabar de información, realizando recomendaciones para la eventual migración al formato digital. Es menester decir que este proceso es de avance lento y que no depende únicamente de la Unidad, estando actualmente en manos de otras divisiones dentro del Ministerio.

Objetivo IV

Como último objetivo específico se buscó colaborar con el fortalecimiento del vínculo entre la Unidad de Información de Negociación Colectiva - Unidad de Estadística, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Licenciatura en Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales, Udelar. Objetivo que creo se cumplió luego de siete meses de trabajo como pasante.

En primer lugar, mi presencia como pasante proporcionó un puente directo entre la Unidad y la Licenciatura en Sociología. Al estar físicamente presente en la Unidad y participar en sus actividades diarias, pude establecer relaciones personales con los miembros del equipo, facilitando así la comunicación y el intercambio de información entre ambas partes.

Además, participé en proyectos específicos que implicaban colaboración directa con los conocimientos de la Licenciatura en Sociología, lo que podría abrir la puerta a nuevos llamados para dicha carrera. Por ejemplo, contribuí en la recopilación y análisis de datos relevantes, que podrían resultar en investigaciones conjuntas entre la Unidad y la Facultad, lo que fortalecería la colaboración académica y podría promover el intercambio de conocimientos entre ambas instituciones.

Mi experiencia como pasante, luego del precedente de Valentina Rodríguez, quien fue la primera pasante en la Unidad, también puede servir como un camino positivo para futuras pasantías en la Unidad. Al demostrar compromiso, capacidad y contribución durante mi tiempo allí, se podría considerar mi pasantía como un modelo exitoso que motive a futuros estudiantes a realizar pasantías similares en la Unidad, fortaleciendo así aún más el vínculo entre la Unidad y la Licenciatura en Sociología.

Además de mi presencia física y participación en proyectos específicos, también se exploraron otras formas de colaboración, como la organización de eventos conjuntos, la participación en seminarios o conferencias y la difusión de resultados de investigación a través de la realización de este informe. Estas actividades adicionales contribuyeron aún más a fortalecer el vínculo entre ambas instituciones y a promover la colaboración continua en el futuro.

Construcción de Metadatos

Cuando hablamos de documentar datos, es común mencionar los metadatos. Esto se debe a que ambos términos abarcan la información que describe los datos generados en una investigación. La diferencia principal entre la documentación general y los metadatos es que estos últimos tienen una estructura que permite ser procesada por computadoras, facilitando su transmisión e interoperabilidad, siendo fundamentales para la gestión y clasificación de documentos al simplificar la tarea de organizarlos y establecer una base de datos que permita un acceso rápido y sencillo a información estructurada.

En general, los metadatos se dividen en tres tipos: *descriptivos*, *administrativos* y *estructurales o estadísticos*. Los *descriptivos* proporcionan información sobre el contenido del recurso, útil para su recuperación y comprensión. Ejemplos incluyen: Título, Autor, Resumen y Palabras clave. Por su parte, los *administrativos* son necesarios para gestionar un recurso o están relacionados con su creación. Incluyen: Metadatos técnicos, necesarios para decodificar y procesar el recurso; Metadatos de preservación, necesarios para la gestión y migración a largo plazo; y, Metadatos de derechos: relacionados con la propiedad intelectual. Finalmente, los *estructurales*, describen las relaciones entre las partes de un conjunto de datos, como un esquema que muestra las relaciones entre tablas de una base de datos o una tabla de contenidos.

Por su parte, el INE, los agrupa en dos conceptos (metadatos de referencia, es decir los que contienen información general de la operación estadística y metadatos estructurales que permiten interpretar cada uno de los datos) de cuatro conjuntos:

1. **Metadatos que describen el documento que contiene los metadatos.**
2. **Metadatos de la operación estadística:** Incluyen antecedentes, diseño muestral (en encuestas), procedimientos y herramientas de recolección de datos, procesamiento, períodos de referencia, y calidad de la operación estadística.
3. **Metadatos de los microdatos:** Identificación de variables, definiciones, tipologías, categorías, formas de recolección, relaciones entre variables y datos perdidos.

4. Metadatos de documentos relacionados: Informes, cuestionarios, manuales de procedimientos de recolección, etc.

Generar y construir metadatos es esencial en la gestión de datos, especialmente cuando se pretende compartir o reutilizar datos de investigación. Los metadatos permiten a investigadores localizar, acceder y comprender el contexto de los datos, facilitando su correcta interpretación. Actualmente, existen varios estándares para datos de investigación, tanto generales como específicos de disciplinas. Estos estándares establecen los parámetros necesarios para asegurar la comprensión y reutilización de ciertos tipos de datos. Por ello, es importante considerar los metadatos y los estándares a seguir desde el inicio creando un Plan de Gestión de Datos.

Un estándar de metadatos define conjuntos de elementos de metadatos con un propósito específico. Cada elemento tiene un nombre y una definición estándar, basados en reglas, sintaxis y un vocabulario controlado. A nivel internacional algunos de los estándares de metadatos estadísticos en el ámbito de la investigación incluyen:

- **Dublin Core Metadata Standard:** utilizado para información bibliográfica.
- **Data Documentation Initiative (DDI):** centrado en encuestas y datos de observación en Ciencias Sociales. Este estándar permite la documentación y publicación en formato XML de microdatos y metadatos de diversas operaciones estadísticas.
 - El **editor de metadatos**, desarrollado por el Centro Noruego para la Investigación de Datos (NDS), cumple con los requisitos del estándar DDI. Este programa de uso libre permite a los productores de estadísticas documentar sus operaciones de manera sencilla y eficiente.
 - El **programa ANDa**, desarrollado por el IHSN (International Household Survey Network), permite publicar tanto los microdatos como los metadatos documentados previamente mediante el editor. Este catálogo facilita la difusión eficiente de la información, ya que es fácil de usar tanto para los publicadores como para los usuarios de datos. La información se organiza según temas, instituciones productoras, países, etc., facilitando el acceso.

- **Text Encoding Initiative (TEI)**: utilizado para datos textuales.
- **ISO/IEC 11179 Estándar para el Registro de Metadatos (MDR)**: proporciona directrices para el registro, clasificación y almacenamiento de datos.
- Estándar **SDMX (Statistical Data Metadata eXchange)** y estándar europeo **ESMS (Euro-SDMX Metadata Structure)**: creados para facilitar el intercambio de datos y metadatos estadísticos mediante herramientas informáticas.

Formulario Empresa - Sindicato

Propósito del formulario: Registro de las unidades de negociación colectiva

Componentes principales: 7 bloques de preguntas

Audiencia objetivo: Negociadores del MTSS, Administración de la DINATRA (encargada de la codificación y digitación)

Autor: Unidad de Información de Negociación Colectiva MTSS

Fecha de realización: 2019

Fechas de actualización: (-)

Caracterización de los bloques:

- **Bloque 1:** Es de uso administrativo, los datos son llenados a la hora de codificar y digitar los formularios.
- **Bloque 2:** Define la Dirección que inicia la negociación
- **Bloque 3:** Caracteriza a la rama de negociación de la unidad, relevando información de la misma.
- **Bloque 4:** Caracteriza a la empresa, relevando información de la misma.
- **Bloque 5:** Caracteriza a la unidad de negociación, relevando información de la misma.
- **Bloque 6:** Releva información del proceso de negociación dentro de la unidad.

- **Bloque 7:** Caracteriza a la finalización de la negociación, relevando información de la misma.



Ministerio
de Trabajo y
Seguridad Social

DIRECCIÓN NACIONAL DE TRABAJO
DIVISIÓN NEGOCIACIÓN COLECTIVA

REGISTRO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1 Uso administrativo: **TOMO** _____ N° _____
Núm. de Formulario: _____ (uso estadístico)

Consejo de salarios				3
2. Grupo de actividad:				
3. Subgrupo:				N/C
4. Capítulo:				N/C
5. Ámbito de negociación (Solo públicos)	Módulo I	Módulo II	N/C	
6. Tipo de organismo: (Solo públicos)				N/C

1. Dirección que inicia la mediación:
00.DINATRA _____.DINACOIN _____.2

Empresa				4
7. Nombre de la empresa/organismo:				
8. RUT:				
9. Departamento:				
10. Cantidad de trabajadores de la empresa/organismo, entre:				
1 y 5	6 y 49	50 y 300	301 y más	

11. ¿Quién solicita la reunión?						5
1. Sindicato de Base	2. Sindicato de rama	3. Empresa	4. Cámara empresarial	5. Ambas partes	6. MTSS	
12. En este momento, ¿existe en el sector de actividad y/o en la empresa, mecanismo de prevención de conflictos?						
1. SI						
2. NO						
13. Fecha de la primera reunión	Hora de la primera reunión	¿Se tomaron/ están tomando medidas sindicales o empresariales?	¿Quién estaba/está tomando las medidas? ¹	¿Cuáles son las medidas tomadas?	¿Cuántas horas duraron las medidas tomadas? ²	¿Se respetó el mecanismo de prevención de conflictos?
/ /		1.SI 2.NO				1.SI 2.NO 98.NC
14. ¿Cuál/es son los motivos de la reunión? Marcar hasta tres opciones.						

1. Empleo o viabilidad de la empresa
 - 1.1 ¿Está vinculada a innovaciones tecnológicas? (Indicar SI o NO)
2. Condiciones de trabajo
3. Temas que lesionan el interés colectivo sindical
4. Cumplimiento de la normativa
5. Ratificación/recepción de acuerdos bipartitos, firma de actas
6. Reivindicación de mejoras que superan la normativa vigente
7. Organización del trabajo
 - 7.1. ¿Está vinculada a innovaciones tecnológicas? (Indicar SI o NO)
8. Medidas de conflicto sindicales/empresariales

15. Intervinieron en la mediación (marque todos los que corresponda):		17. ¿Se firmó un acta?	7
1. DINATRA		1. SI	
2. DINACOIN		2. NO	
3. Consejo de Salarios			
16. ¿Se llegó a un acuerdo?		18. ¿Se resolvió trasladar el tratamiento de algún tema a otro ámbito fuera de la DINATRA/DINACOIN?	
1. Si, total		1. Si, bipartito.	
3. Si, parcial		3. Si, otro: _____	
2. No		2. No	

CATEGORÍAS PARA COMPLETAR TABLA DE REUNIONES

¹¿Quién estaba/está tomando las medidas?

2. ¿Cuáles son las medidas tomadas?

1. Sindicato de base
 2. Sindicato de rama
 3. Sindicato de base y sindicato de rama
 4. Empresa
 5. Empresa y sindicato

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1. Declarativas* | 6. Piquetes |
| 2. Medidas que afectan directamente la imagen de la empresa* | 7. Ocupaciones |
| 3. No cumplir con modalidades de trabajo habituales* | 8. Medidas empresariales |
| 4. Asambleas puntuales | 9. Otros (Especificar) |
| 5. Paros | |

**Para las categorías 1, 2 y 3, no es necesario detallar horas*

Siguiendo el Catálogo de Metadatos y microdatos del Instituto Nacional de Estadística se presenta el:

Análisis Metadatos Informe Anual Enero Diciembre 2023 construidos a partir del formulario Empresa-Sindicato

Registro de negociación colectiva – Enero Diciembre 2023; Medición de todas las unidades de negociación colectiva tratadas en la DINATRA y de DINACOIN a partir de diciembre.
Fue conformado a partir del relevamiento de formularios realizados por negociadores de ambas direcciones, luego de capacitación en el uso del mismo. La evaluación y verificación de su correcto uso la realiza la Unidad de Información de Negociación Colectiva del MTSS. En la cual se realiza procesamiento del contenido a nivel nacional.
Se releva a cada unidad de negociación para relevar las características y datos de la misma.
Casos: 1222
Variables: 10
Estructura: 21 carillas divididas en 6 secciones: Resumen, Negociación Empresa-Sindicato, Negociación de rama entre-rondas, Negociación en el marco de la 10ma Ronda de Consejo de Salario, Síntesis final y consideraciones al informe anual 2023, Anexos.
Tipo: Documento estatal con formato abierto
Claves: Estadísticas
Fecha de publicación: 13/05/2024
Versión: Final
Productor: Unidad de Información de Negociación Colectiva MTSS
Datos omisos: -

Dato	Variable(s) con las que se construye	Pregunta(s)	Tipo	Medida	Procesamiento
Cantidad de Unidades de negociación	Núm. de formulario	1	Numérico	Escala	Frecuencia simple de la variable
Cantidad de audiencias	Fecha de la primera reunión Fechas de las prórrogas	13 y bloque 6	Cadena	Nominal	Frecuencia simple de la variable con sus estadísticos descriptivos
Distribución de las unidades de negociación por Grupo de Actividad de Consejo de Salarios (demanda)	Núm. de formulario Grupo de actividad	1 y 2	Numérico	Nominal	Tabla personalizada (de doble entrada) con los Grupos en las filas y las unidades de negociación en las columnas.
Audiencias por Grupo de Actividad (volumen de trabajo)	Fecha de la primera reunión Fechas de las prórrogas Grupo de actividad	2, 13 y bloque 6	Numérico	Nominal	Tabla personalizada (de doble entrada) con los Grupos en las filas y las audiencias en las columnas.

Distribución de las UN por mes de inicio	Núm. de formulario Fecha de la primera reunión	1 y 13	Numérico	Escala Nominal	Recodificación de las variables de fecha a variable en cadena ordinal. Frecuencia simple de dicha variable.
Distribución de las UN por departamento de origen de las empresas	Núm. de formulario Departamento	1 y 9	Numérico Cadena	Escala Nominal	Frecuencia simple de la pregunta 9
Solicitud de intervención	¿Quién solicita la reunión?	11	Cadena	Nominal	Frecuencia simple de la pregunta 11
Motivos	¿Cuál/es son los motivos de la reunión?	14	Cadena	Nominal	Conjunto de respuestas múltiples con todos los motivos de la pregunta 14. Tabla personalizada de dicho conjunto con la suma de menciones.
Medidas de conflicto	¿Se tomaron/están tomando medidas	13	Cadena	Nominal	Medidas de conflicto antes:

	<p>sindicales o empresariales?</p> <p>¿Quién estaba/está tomando las medidas?</p> <p>¿Cuáles son las medidas tomadas?</p> <p>¿Cuántas horas duraron las medidas tomadas?</p>			<p>Frecuencia simple de la pregunta: ¿Se tomaron/están tomando medidas sindicales o empresariales?</p> <p>Medidas de conflicto durante: Bloque 6, pregunta ¿Se tomaron/están tomando medidas sindicales o empresariales?, tabla personalizada con las variables en las filas y los ID (número de formulario) en las columnas.</p> <p>Medidas de conflicto en algún</p>
--	--	--	--	--

					<p>momento: Se utilizan las dos variables anteriores en una tabla personalizada, las que no tenían medidas antes y si tienen durante se suman al n de las que tenían medidas antes.</p> <p>Cantidad de horas de ausencia al trabajo: Se ponen como perdidos los códigos numéricos que no se correspondan a horas (98 Ns Nc, 99 perdido), y se hace una frecuencia simple de las</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>medidas, ya que en las medidas 1, 2 y 3 no es necesario detallar horas.</p> <p>Medida de conflicto más fuerte realizada: Las medidas están ordenadas por 'fortaleza' en el formulario. Se realiza una tabla con los ID (número de formulario) en las filas y las preguntas ¿Cuáles son las medidas tomadas? en las filas.</p>
Mecanismo de prevención de conflictos	En este momento, ¿existe en el sector de actividad y/o empresa, mecanismo de	12 Información dentro de la pregunta 13	Cadena	Nominal	Frecuencia simple de la pregunta 12 y la variable '¿Se respetó el mecanismo de

	prevención de conflictos? ¿Se respeto el mecanismo de prevención de conflictos?				prevención de conflictos?
Acuerdos	¿Se llegó a un acuerdo?	16	Cadena	Nominal	Frecuencia simple de la variable

Conclusiones

Las conclusiones obtenidas del análisis de metadatos del formulario de negociación colectiva entre empresa y sindicato son varias. En primer lugar, se puede evaluar la eficiencia del proceso de negociación colectiva mediante el análisis de la duración promedio de las negociaciones, el número de reuniones necesarias para llegar a un acuerdo y la complejidad de los temas discutidos.

Además, es posible identificar los temas más recurrentes o prioritarios en las negociaciones colectivas, lo que proporciona información valiosa sobre las preocupaciones y necesidades de las partes involucradas. Otro aspecto importante es la evaluación de la presencia y la naturaleza de los conflictos durante el proceso de negociación, así como las medidas adoptadas para resolverlos. Esto puede ayudar a identificar áreas de tensión y oportunidades para mejorar el diálogo y la colaboración entre las partes.

También se puede analizar en qué medida se respetan los acuerdos alcanzados durante las negociaciones colectivas, lo que puede ser indicativo de la confianza y el compromiso de las partes involucradas. Así como proporcionar una visión más completa y específica de la dinámica de las negociaciones y las relaciones laborales en una determinada rama de actividad.

Por último, se puede evaluar la participación y representatividad de las partes en el proceso de negociación, lo que puede influir en la legitimidad y el alcance de los acuerdos alcanzados.

Otras conclusiones que derivan del análisis de los metadatos del formulario de negociación colectiva entre empresa y sindicato es que contar con metadatos mejora la calidad de la información disponible, facilita la comparabilidad de los mismos y agiliza la producción de nuevos informes. Contar con ellos no solo a nivel del Ministerio, pero a nivel país, refleja una mayor transparencia en sus operaciones estadísticas y mejora la comunicación entre organismos, propiciando la generación de datos interrelacionados, aportando así mayor rango y aplicabilidad a las políticas tanto internas como a nivel país.

Autoevaluaciones

En este último apartado se ahondará en la autoevaluación de la pasantía. La misma se hará a partir de tres vertientes: Autoevaluación respecto a la recepción de la Unidad de Información para la realización de la pasantía; Autoevaluación respecto a las relaciones con los distintos actores implicados en la misma; Autoevaluación respecto al proceso global de pasantía como puerta de egreso de la Licenciatura en Sociología.

Autoevaluación del centro receptor

La experiencia de pasantía en la Unidad de Información de Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) marcó un hito significativo como la segunda pasantía de egreso de la Facultad de Ciencias Sociales en esta institución. El MTSS está acostumbrado a recibir pasantes de la Licenciatura en Relaciones Laborales de la Facultad de Derecho, por lo que mi llegada como pasante de la Licenciatura en Sociología no fue una experiencia ajena para el centro. A pesar de esta familiaridad, se presentaron algunos desafíos, como la disponibilidad limitada de herramientas de trabajo adecuadas para el procesamiento de información con el software estadístico SPSS, lo que en ocasiones obstaculizó mi posibilidad de realizar determinadas tareas.

Mi ubicación en la Unidad de Información de Negociación Colectiva, situada en el entrepiso, a veces limitaba mis interacciones con otros empleados de la institución. Sin embargo, quiero destacar la amabilidad y receptividad demostradas por el personal de la Unidad hacia mí durante mi pasantía.

Una parte fundamental de mi experiencia fue la oportunidad de participar en negociaciones como observadora, lo que me permitió comprender mejor el funcionamiento de estos

procesos y contribuir al registro adecuado de la información relacionada. Durante estas observaciones, tanto los negociadores como los representantes de los trabajadores y empleadores demostraron una notable apertura hacia mi presencia, facilitando así mi integración en el entorno laboral y mi comprensión de las dinámicas de negociación.

Además, pude involucrarme en el proceso de mejora continua de la Unidad al ofrecer críticas constructivas, plantear preguntas y sugerir mejoras en el registro de las unidades de negociación. Esta interacción directa con los profesionales del campo no solo enriqueció mi experiencia como pasante y futura socióloga, sino que también contribuyó al fortalecimiento del vínculo entre la Unidad y la Licenciatura en Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales.

Autoevaluación de los vínculos generados

Durante los siete meses de mi pasantía, mi interacción principal fue con Maite Ciarnielo, ya que éramos el único personal en la Unidad de Información de Negociación Colectiva. Nuestra relación fue fluida y natural, lo que facilitó el cumplimiento de los objetivos del plan de trabajo sin perder de vista el aspecto humano de nuestras tareas. La experiencia y conocimiento de Maite en la Unidad fueron fundamentales para comprender los procedimientos de registro de las diversas formas de negociación colectiva, así como las problemáticas asociadas.

El plan de trabajo sirvió como una guía para mi desempeño, pero no fue restrictivo. Siempre se valoraron y respetaron mis ideas y propuestas. Maite mostró su agradecimiento por mi contribución a la Unidad y fue comprensiva y empática con mis compromisos laborales y académicos, adaptando horarios y reuniones según mi disponibilidad externa a la institución.

Autoevaluación del proceso de pasantía como modalidad de egreso

Cada facultad y cada carrera tienen sus mecanismos de egreso, en lo personal agradezco poder haber hecho pasantía, ya que creo que me brindó herramientas que no me brindó el resto de la cursada, aunque son necesarios los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos durante los años de formación. Es un proceso de desarrollo profesional acompañado que construye un nexo entre la formación y el mundo profesional.

A nivel individual, representó un período de desarrollo en mi vida personal, profesional y académica, que fue profundamente enriquecedor y ayudó a clarificar la dirección que deseó tomar en mi carrera. Las experiencias obtenidas durante este proceso se convertirán en conocimientos que llevaré conmigo a lo largo de mi camino profesional.

Bibliografía

MTSS (2023). *Informe Anual*. DINATRA.

<https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/institucional/informacion-gestion/memorias-anuales>

CINVE – Centro de Investigaciones Económicas. Programa de Modernización de las Relaciones Laborales, Universidad Católica del Uruguay.. (2008). *La negociación colectiva en Uruguay: análisis y alternativas*.

Ibarra, L. (2010). Entre la precarización y el mando: los consejos de salarios de Uruguay. En *IX Jornadas de Investigación: los dilemas del Estado reformas largo plazo intervención*. Montevideo: Udelar. FCS.

MTSS. *Creación y evolución histórica*.

<https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/institucional/creacion-evolucion-historica#:~:text=Los%20consejos%20de%20salarios%20fueron%20salarios%20quedaron%20libres%20y%20convencionales>

MTSS (2023). *Qué es el SIMEL*.

<https://www.simel.mtss.gub.uy/index.php/que-es-el-simel/>.

Notaro, J., y Fernandez Caetano, C. (2013). *Los consejos de salarios en Uruguay: origen y primeros resultados 1940-1950*. Ediciones Universitarias-CSIC.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). *Convenio sobre la negociación colectiva*.

Organización Internacional del Trabajo OIT. (1993). *Resolución sobre las estadísticas de empleo*. Decimoquinta conferencia internacional de estadísticos del trabajo.

Pérez, L. (2016). *La publicación de metadatos estadísticos: la experiencia del INE de Uruguay*. XV Jornadas de Investigación: el oficio del investigador en Ciencias Sociales. Montevideo: Udelar. FCS.

<https://docplayer.es/88099006-La-publicacion-de-metadatos-estadisticos-la-experiencia-del-ine-de-uruguay-1.html>

PIT-CNT. Consejos de salarios.

<https://www.pitcnt.uy/trabajadores/negociacion-colectiva/item/138-consejos-de-salarios>

- Rodríguez, A. (2012). La influencia de los consejos de salarios en la economía uruguaya. *Revista de Estudios Económicos*, 25(2), 123-145.
- Temesio, S. (2015). Metadades de dades obertes: Estudi de cas a l'Uruguai. *BiD: Textos Universitaris de Biblioteconomia i Documentació*, 34.
DOI: <https://dx.doi.org/10.1344/BiD2015.34.17>.
- Uruguay, 1907. Ley N° 3.147. Reglamentación del trabajo de los menores.
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/3147-1907>
- Uruguay, 1914. Ley N° 5.032. Creación del Banco de Seguros del Estado.
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/5032-1914>
- Uruguay, 1915. Ley N° 5.350. Creación de los Consejos de Salarios.
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/5350-1915>
- Uruguay, 1935. Ley N° 9.463. Reforma del Código de Trabajo.
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/9463-1935>
- Uruguay, 1943. Ley N° 10449. Negociación colectiva. Consejos de salarios. Creación.
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/10449-1943>
- Uruguay, (1967). Constitución Nacional.
<https://www.impo.com.uy/bases/constitucion/1967-1967>
- Uruguay, 1989. Ley N° 16045. Ley sobre igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral.
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16045-1989>
- Uruguay, 2005. Decreto N° 138/005. Clasificación de los grupos de actividad de los consejos de salarios.
<https://www.impo.com.uy/bases/decretos/138-2005>
- Uruguay, 2005. Decreto N° 139/005. Convocatoria del consejo tripartito rural. Clasificación de los grupos de actividad de los consejos de salarios.
<https://www.impo.com.uy/bases/decretos/139-2005>
- Uruguay, 2009. Ley N° 18566. Ley de negociación colectiva.
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18566-2009>
- Uruguay. (2020). Resolución 085-020. Creación Unidad de Información.
<https://www.impo.com.uy/bases/resoluciones/085-020-2020>

Zunino Cánepa, M. (2009). Impacto de la restauración de los Consejos de Salarios sobre distribución salarial en Uruguay: conclusiones hipótesis e interrogantes. Tesis de grado, Universidad de la República (Uruguay), Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.