

AMAU

ASOCIACIÓN DE
MICROCERVECERÍAS
ARTESANALES
DEL URUGUAY

www.amau.uy ■

INFORME

MARCO LABORAL

Subsector Cerveza Artesanal

Documento cedido por AMAU al
Proyecto de Bienes Públicos Sectoriales





D A M O N T E & A G U I L A R

Montevideo, 14 de Mayo de 2021.

INDICE

ANTECEDENTES	pág. 2
a) La Cerveza Artesanal en Uruguay	pág. 2
b) Definiciones	pág. 3
c) El mercado de Cerveza Artesanal en nuestro país	pág. 5
d) Características de éste sub grupo de actividad	pág. 6
MARCO LABORAL REGULATORIO	pág. 9
a) La reinstalación del sistema de Negociación Colectiva	pág. 9
b) Antecedentes, los distintos sistemas y períodos	pág. 10
c) Otros impactos negativos p/pymes. La Queja (OIT)	pág. 14
d) El marco normativo regulatorio del sub grupo 9.1	pág. 16
GESTIONES QUE SE ESTAN REALIZANDO	pág. 18
CONTEXTO DE LA 9na. RONDA DE NEGOCIACIÓN	pág. 19
PLANTEO Y FUNDAMENTOS	pág. 21

Sres. AMAU

Ref. Informe del Marco Laboral

La Asociación de Microcervecerías Artesanales del Uruguay (en adelante AMAU) nos referimos en este informe a los aspectos relacionados con el marco salarial y laboral que regula la actividad del sector cervezas y por tanto a las cuales estamos comprendidos como sector.

ANTECEDENTES.

- a) La cerveza artesanal en Uruguay. El sector de cerveza artesanal en Uruguay ha surgido recientemente. Hace aproximadamente 14 o 15 años (se estima el nacimiento de la cerveza artesanal en nuestro país en el año 2007) surgieron los primeros emprendimientos, no más de 5 empresas, “pequeños grupos de amigos” que comenzaron con la actividad como un *hobby* y luego a comercializar sus productos no superando, en esta etapa inicial, los 6.000 litros mensuales de producción por emprendimiento. En el mundo este fenómeno ya se venía experimentando desde hace más tiempo, tanto Estados Unidos como Europa tuvieron cervecerías artesanales desde 1970.

Poco a poco y a raíz de pequeñas inversiones el sector ha ido creciendo con muchos emprendimientos, la mayoría pymes, de menor porte, excepto algunos casos puntuales de mayor volumen, pero en general buscando viabilizar un pequeño negocio, básicamente familiar y procurando crecer en volumen para convertirse en auto-sustentables.

En los últimos años estos pequeños emprendimientos se han ido organizando en agrupaciones más formales existiendo dos agremiaciones: la Asociación de Micro Cervecerías del Uruguay (AMAU) y la Cámara de Cervecerías Artesanales del Uruguay (CCAUY) reuniendo entre ambas aproximadamente 75 cervecerías en distintas localidades del territorio nacional, la inmensa mayoría pequeñas y muy pequeñas con más de 30 marcas diferentes.

b) Definiciones

La definición de cerveza artesanal propuesta por AMAU se basó en las definiciones de Estados Unidos y Argentina. Esta elección se debe a que Estados Unidos es el país de mayor y mejor crecimiento a nivel mundial y Argentina lo es a nivel Regional. Estas definiciones fueron cuidadosamente estudiadas y adaptadas al tamaño, situación e idiosincrasia del mercado uruguayo, también fueron agregados lineamientos sobre políticas correctas de comercialización.

CERVEZA ARTESANAL

Aquella producida por Cervecerías Artesanales

CERVECERÍA ARTESANAL

Tamaño

Su producción anual destinada al mercado interno no puede superar los 3,6 millones de litros (aproximadamente el 3% del consumo nacional), tomando como base que en Uruguay el consumo actual es de 120.000.000 de litros anuales.

La producción total (mercado interno y exportación) no deberá exceder los 7.2 millones de litros (aproximadamente el 6% del consumo nacional).

Independiente

Toma sus decisiones sin depender de grupos corporativos, socios anónimos, inversores externos o capitales de terceros. La participación en la cervecería artesanal de personas vinculadas a grandes productoras de la industria del alcohol no artesanal, no deberá superar el 25% (veinticinco por ciento) del paquete accionario, capital total y/o fondos de inversión de la cervecería artesanal.

A los efectos de esta cláusula, por “personas vinculadas” se entiende a: (i) personas físicas que actualmente sean empleados y/o funcionarios y/o accionistas controlantes de grandes productoras de la industria del alcohol no artesanales; (ii) personas jurídicas que actualmente sean o estén bajo el control, directo o indirecto, de grandes productoras de la industria del alcohol no artesanales o cervecerías industriales.

Proceso de elaboración (Innovador y tradicional)

Sus cervezas son producto de procesos de elaboración tradicionales o bien de la utilización de técnicas innovadoras, elaboradas en establecimientos aptos, según la autoridad sanitaria competente.

Siempre se utilizan ingredientes nobles (agua, cebada malteada, lúpulo y levadura), permitiéndose además la utilización de ingredientes no tradicionales exclusivamente cuando aporten caracteres distintivos.

No se consideran Cervezas Artesanales a las realizadas con extracto de malta y/o donde se agreguen saborizantes, aditivos, colorantes o coadyuvantes de elaboración (enzimas, antiespumante, etc).

Por último, la innovación en la interpretación de los estilos distingue a la cerveza artesanal,

obteniéndose características únicas e incluso desarrollando estilos que nunca se realizaron anteriormente.

Políticas de comercialización

La cervecería artesanal no puede aplicar políticas nocivas de comercialización que perjudiquen a otras cervecerías artesanales. Entendiéndose por políticas nocivas de comercialización los contratos de exclusividad con los clientes, imponer o exigir el retiro del comercio de otras cervecerías por medio de la baja de precios o contratos, o exigir exclusividad en cuanto a cartelería u otro tipo de propaganda dentro del comercio.

La cervecería artesanal sí tiene derecho a exigir un mínimo de compra a los comercios en los cuales ésta invierte en infraestructura directamente relacionada a la venta de su cerveza (chopperas, equipos de frío, canillas, etc), siempre y cuando ese mínimo de compra no exceda el 60% del total de venta en litros de tal comercio.

- c) El mercado de Cerveza artesanal en nuestro país. Este grupo de cerveceros artesanales representa un mercado incipiente que ha ido creciendo paulatinamente merced a esfuerzos individuales, sin asistencia alguna y producto del impulso de los responsables de los mismos emprendimientos, casi en todos los casos los propietarios y sus familiares o amigos. Estas pequeñas empresas han llevado adelante primero la imposición del producto en el mercado, luego el desarrollo de la categoría y poco a poco han ido logrando un posicionamiento en los espacios de góndola de las grandes superficies -aunque mínimo por el costo que ello representa- y la comercialización de sus productos mayoritariamente en espacios de recreación como bares, pubs, tiendas de alimentos, etc.

Organizados en estas gremiales, los cerveceros artesanales pretenden difundir el concepto de cerveza artesanal, desarrollando el sector, creando más opciones para el consumidor dentro de la categoría y al mismo tiempo cuidar y promover el consumo responsable, la valoración de lo diferente y la incorporación de nuevos sabores y opciones como innovación, respetando

estrictamente los requerimientos relacionados con la normativa que rige la producción y distribución de alimentos.

Estas cervezas de tiraje único, ediciones limitadas y hasta personalizadas, buscan hacer crecer el sector más allá del *hobbie* casero, siguiendo la tendencia mundial liderada por Estados Unidos que detenta el mayor número de productores caseros, artesanales, la mayoría de los cuales empezaron cocinando en su casa, garaje o pequeños locales. El objetivo es captar nuevos clientes que quieran experimentar sensaciones diferentes, sabores personalizados y luego fidelizarlos y fundamentalmente, a través de estrategias de comunicación específicas, mantenerlos activos y demandantes en toda época del año, más allá de las llamadas “temporadas”, concepto tradicional asociado a la estacionalidad del producto cerveza.

- d) Características de este sub grupo de actividad. Una de las características de este tipo de emprendimientos es que distan mucho de parecerse a otros procesos industriales típicos, especialmente en el rubro cervezas, que en nuestro país recae en una única empresa perteneciente a un grupo multinacional.

El proceso de elaboración de la cerveza artesanal no es un proceso industrial típico, masivo, tanto en volumen como en personal ocupado. Muy por el contrario, las diferencias no solo son de tamaño o de procesos, sino que además las formas de organización del trabajo son completamente diferentes. En efecto, en las cervecerías artesanales no existe diversificación de tareas, cargos o categorías muy marcadas. Todos los trabajadores se diferencian apenas por sus roles, todos son empleados “del negocio”, no de tal o cual sector o de tal o cual categoría. La tareas de producción, administración, ventas o distribución, distintas etapas en la cadena de funcionamiento de la empresa, son desempeñadas por las

mismas personas, no existen marcadas escalas jerárquicas o funcionales sino que se trabaja en equipo complementándose todos los colaboradores entre sí con el objetivo de llegar al punto de venta con el menor costo operativo posible, habida cuenta de que este aspecto es fundamental para la sustentabilidad del emprendimiento.

Por tanto, están muy lejos de competir en el mercado cervecero a la par de las empresas multinacionales, tanto productoras locales como importadoras y mucho menos de pagar sus laudos, salarios y beneficios dado que la estructura de una empresa cervecera artesanal funcionando en el marco del sub grupo de Consejo de Salarios del 9.1 (Bebidas sin alcohol y cervezas) la convierte en un proyecto totalmente inviable.

Como dato complementario, el mercado cervecero uruguayo está dividido aproximadamente así:

Cerveza industrial producida en el país: 69%

Cerveza industrial importada: 28,5%

Cerveza artesanal de producción local: 2,5%

La producción promedio de una de estas cervecerías artesanales está aproximadamente en 3.000 litros mensuales por trabajador, mediciones pre-pandemia.

La mano de obra de una cervecería artesanal es mucho más intensiva y menos específica o diversificada, no se trabaja en estructuras fijas por áreas, categorías o funciones sino que predomina el trabajo en equipos multifuncionales dentro los cuales todos colaboran en función del producto y objetivo final. Esta forma de trabajo es una de las diferencias sustanciales entre el proceso artesanal y el proceso industrial.

Por otro lado está el costo de la mano de obra, lo que pesa o incide en el producto final. En una empresa industrial, máxime en grandes corporaciones con tecnología de punta, los costos de la mano de obra se diluyen por el volumen o por la incidencia misma de los procesos o la

tecnología, pesando menos por litro de cerveza producida. En cambio en los procesos artesanales, vista la estructura, la forma de trabajo el peso de la mano de obra y el volumen producido, el costo de la mano de obra por litro producido es significativamente mayor, tanto que de regularse totalmente por los laudos del sub grupo 9.1 convertiría estos emprendimientos en negocios inviables y no sustentables, como se dijo.



MARCO LABORAL REGULATORIO

a) La reinstalación del sistema de Negociación Colectiva.

A partir del año 2005 el país cambia sustancialmente el modelo de relaciones laborales pasando de un esquema básicamente bipartito y auto-regulado basado en el principio de autonomía de la voluntad y con escasa incidencia del Estado, a un sistema tripartito en el que el Estado no solo incide (injerencia) sino que pasa a formar parte del mismo. En efecto, tal como surge del sistema de negociación colectiva, la ley 18.566 del 11 de Setiembre de 2009, en el art. 7 (creación el Consejo Superior Tripartito como órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales) se manifiesta la intervención preceptiva del Estado en el sistema de negociación colectiva.

Más allá de las distintas etapas o sistemas que se han reflejado en diferentes formas de negociar los salarios, a lo que nos referiremos más adelante, nuestro país ha optado mayoritariamente por el sistema más común de fijación de salarios que es el de hacerlo por medio de la negociación colectiva a través de órganos de integración tripartita en el formato de la Ley 10.449 estableciendo por ese mecanismo salarios mínimos por categorías, por rama o sector de actividad y beneficios o condiciones de trabajo.

Este sistema normativo regulador de la fijación de salarios, beneficios y condiciones de trabajo por negociación colectiva tripartita, está previsto por la Ley 10.449 de 1943, decreto 574/74, Decreto-ley 10.489 de 1975, Decreto 326/008 y Resoluciones ministeriales de fecha 16 de Octubre de 1996 y 18 de Agosto de 2005 y Decretos 138 y 139/005 que determinan precisamente la negociación colectiva salarial por grupos y sub grupos, agregándose al formato clásico en el

sector privado, la negociación por Consejo de Salarios del sector público y del Rural, agregándose en el año 2008 (Tercera ronda de negociación) el sector del Servicio Doméstico. Como dato preliminar anotamos que no solo destaca la injerencia del Estado en la negociación colectiva, la importancia -por lo negativo y perjudicial- que tiene para las empresas chicas el tener que asumir un convenio colectivo que no se ajusta a su realidad sino que además, las artesanales no estaban en el mercado de cervezas cuando se abrió ese sub grupo de (“Bebidas sin alcohol y cervezas”) pero al no existir hasta el momento otro sub grupo o capítulo especial, caen “por defecto” en el 9.1 general de Bebidas. Más adelante nos referiremos a las gestiones que los cerveceros artesanales están realizando a los efectos de generar un ámbito de negociación específico para su sector.

Seguimos en el marco general. El sistema actual, regulado por la Ley 10.449 del año 1943, con modificaciones y ajustes introducidos más recientemente por la Ley 18.566 de negociación colectiva, ya mencionada, determina que la negociación colectiva de salarios debe hacerse en el nivel de rama o sector de actividad haciendo obligatorios los convenios colectivos para todas Las empresas del sector, independientemente de su tamaño.

Es el efecto de “aplicación para todos” o *erga omnes* como se le conoce jurídicamente, al que nos referiremos más adelante. Para marcar aún más la irregular e injusta situación en la que se encuentran los sectores más vulnerables, pequeños, pymes y en el caso específico de los cerveceros artesanales, de acuerdo a las actuales “reglas de juego” de la negociación colectiva de salarios, citaremos cuales han sido los escenarios de tales negociaciones en los últimos 35 años en nuestro país.

b) Antecedentes, los distintos sistemas y períodos.

En 1985 apenas reinstalado el sistema democrático y normalizado el funcionamiento de los ámbitos de derecho colectivo, se convoca a reinstalar la

negociación colectiva de salarios en el marco de la Ley 10.449, de acuerdo al Decreto 178/85. Este sistema de negociación salarial rigió desde 1985 hasta 1990 momento en el cual, con el cambio de gobierno, se entendió que era necesario y oportuno liberar la negociación salarial pasando de un esquema obligatorio y de convocatoria bajo rígidas pautas a otro de “libre negociación”, pues se entendía que los interlocutores sociales y el sistema todo, había madurado lo suficiente como para auto-regularse.

Este sistema de relaciones laborales y en particular de la negociación salarial, rigió hasta el 2004, cuando instalado el primer gobierno de izquierda en el país se resuelve volver al sistema regulado (decreto 105/005) de negociación salarial obligatoria y que garantizara la participación de los actores sociales y del gobierno (fortalecimiento del tripartismo) en la fijación y determinación de las condiciones de trabajo, salarios mínimos y categorías, también en el marco de la ley 10.449 de 1943.

El modelo se mantiene hasta la fecha, con ligeras modificaciones interpuestas por la Ley 18.566 del año 2009, que actualizó y modificó algunos artículos de la antes mencionada ley 10.449.

La referencia a estos 3 períodos bien diferentes en la historia de la negociación colectiva de salarios, tiene que ver con el impacto que uno y otro sistema tienen en un factor clave como es el de la fijación de salarios, categorías, beneficios o condiciones de trabajo en las empresas, independientemente del tamaño o sector a que pertenezcan. Y mucho más si de empresas chicas se trata.

En efecto, desde 1985 a la fecha, para referirnos solo a los últimos 35 años, se ha negociado siguiendo dos modelos o sistemas:

- negociación libre y bipartita, garantizando mínimos por sector o categoría e intervención del Estado en sectores regulados como sistema financiero, construcción, salud, educación, etc. e

interviniendo preceptivamente en caso de situaciones conflictivas en el período de 1991 a 2004

- y negociación regulada y tripartita de 1985 a 1990 y del 2005 en adelante, de acuerdo a las normas antes mencionadas.

Veamos las diferencias más importantes entre ambos y su impacto en los costos operativos de las empresas, destacando sus consecuencias negativas en los sectores más pequeños de la economía, que porcentualmente son la inmensa mayoría de los emprendimientos tanto en el sector industrial como comercial.

Ha sido característica de la industria a través de los años acentuado últimamente con la apertura de los mercados, la globalización y las nuevas tecnologías, el hecho de que el sector productivo está mayoritariamente integrado por empresas pymes (operaciones de baja escala), micro-emprendimientos y unipersonales tanto en general como específicamente en el sector de alimentos y bebidas.

Al tener que negociar por rama o sector de actividad, según el sistema de negociación colectiva vigente en nuestro país (segundo nivel de negociación arts. 11 y 12 de la ley 18.566) y vista la enorme heterogeneidad de los sectores, ramas o cadenas productivas, los mini-emprendimientos o empresas de baja escala se ven en desventaja y “arrastradas” por las de mayor porte que generalmente lideran la negociación y tienen posición dominante en la fijación de salarios y beneficios. Los laudos terminan cerrándose con mínimos muy altos y concesión de beneficios acordes a sus estructuras pero totalmente desajustados a las realidades de ese porcentaje mayoritario de empresas medianas, pequeñas o muy pequeñas.

Marquemos las diferencias entre ambos sistemas. En un sistema de negociación colectiva de salarios donde prevalece el ámbito bipartito y por empresa, la unidad de negociación está en la propia empresa, no se negocia obligatoriamente por rama o sector de actividad. Con este sistema, y salvo matices, se negociaron los salarios desde 1991 a 2004 y eran los actores sociales de cada una de esas

unidades de negocio quienes fijaban los términos y condiciones de las relaciones laborales, salarios, beneficios y categorías de la empresa. Sectores más organizados o de larga tradición negociadora, mantuvieron la negociación por rama de actividad, aún en el período que eso no era obligatorio, el sector de la Bebida es un caso por ejemplo. Pero al no existir en ese marco, el efecto *erga omnes*, el convenio aún de rama o sector, obligaba solo a los que integraban las entidades pactantes, si negociaba la Cámara, a las empresas integrantes de la misma. El otro modelo, el que reguló las negociaciones de 1985 a 1990 y de 2005 en adelante, tiene como lo más importante a destacar ese “efecto arrastre” al que hacíamos referencia y que surge de la aplicación del art. 16 de la ley de Negociación Colectiva Nro. 18.566, el cual determina “la obligatoriedad de la aplicación de los convenios colectivos a todos los trabajadores y empresas del sector, una vez registrados y publicados en la web del MTSS”. Este efecto “*erga omnes*” o efecto de todos o para todos, al referirse a la obligatoriedad de una norma o convenio, lleva la aplicación obligatoria del convenio de la rama o sector a todas las empresas, independientemente del tamaño de las mismas, volumen de negocios o capacidad y posibilidades de cumplimiento del mismo, generándose ese enorme perjuicio al que hacíamos referencia.

Resumiendo, las principales diferencias entre la negociación colectiva regulada por la Ley de 1943 Nro. 10.449 complementada y modificada por la Ley 18.566, normativa que rige la actual negociación y el sistema de libre negociación, bipartita y no obligatoria, está en la “obligación” de negociar bajo ciertas pautas o lineamientos y en los “efectos” de tal negociación: en el caso de la Ley de 1943 (sistema actual) los efectos de los convenios se extienden a todas las empresas del sector en cambio en el sistema de negociación libre (1991 – 2004) el alcance del convenio colectivo solo llega a las entidades pactantes (empresas individualmente consideradas o integrantes de la gremial empresarial si se negoció por rama o sector), no obliga a todas las empresas, no tiene efecto “*erga omnes*”.

Para terminar con la referencia al sistema actual, el marco está compuesto por la Ley 10.449 modificada y complementada por la Ley 18.566 basado en la clasificación de actividades en grupos y sub grupos, por decreto 105/005 y acta que se acordó en el Consejo Superior Tripartito en Abril de 2005, la cual salvo pequeñas modificaciones, muestra 20 Grupos de actividad de Industria y Comercio más el Servicio doméstico y sector Rural. Cada uno de estos Grupos se encuentra dividido a su vez, en sub grupos, bandejas o capítulos, los que tienen sus respectivos convenios (laudos) donde se describen las categorías y niveles salariales aplicables a los trabajadores y las condiciones de trabajo, si hay acuerdo de partes para negociarlas y acordarlas en el mismo Consejo de Salarios.

c) Otros impactos negativos para el sector de las pymes provenientes de la Ley 18.566. La Queja ante la OIT.

La Ley 18.566 del 11 de Setiembre de 2009 que modificó parcialmente la Ley 10.449 del año 1943, despertó serios cuestionamientos del sector empresarial que se materializaron en la presentación de la “queja” ante el Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT hace ya más de 10 años. Finalmente, la Comisión de Aplicación de Normas en la reunión de la Conferencia de la OIT de Junio de 2019, trata el caso uruguayo por la queja presentada y emite una resolución instando al Gobierno Uruguayo a preparar en consulta con los sectores sociales una propuesta para presentar ante la Comisión de Expertos de la OIT, relacionada con las modificaciones solicitadas por la delegación empresarial a fin de que las mismas sean finalmente incorporadas a la legislación nacional.

Se efectuaron varias reuniones tripartitas en el gobierno anterior y contactos informales entre las partes e incluso el MTSS de la época presentó una propuesta, pero la realidad a la fecha es que no se concretó ninguna modificación, no se ha vuelto a tocar el tema a pesar de ser una importante asignatura pendiente para el gobierno y ni que hablar, una cuestión de fondo para el sector empresarial, habida

cuenta de los puntos reclamados y de impacto en el sistema de relaciones laborales en su conjunto y en especial en la negociación colectiva en los tres niveles.

Sin entrar en temas jurídicos de fondo porque trascienden el objetivo del presente informe, sí nos referiremos brevemente a los que se relacionan con en el problema en cuestión, esto es, a los efectos negativos del sistema de la Ley 18.566 en la negociación colectiva de salarios para un sector en desventaja, como lo es sin duda, el sector pymes dentro del contexto empresarial en general.

Debemos señalar en primer lugar el art. 14 de la Ley, que establece que en la negociación colectiva por empresa (tercer nivel de negociación) cuando no exista sindicato de base en la empresa, la negociación deberá llevarse con el sindicato de nivel superior, es decir el sindicato de rama. Este artículo fue duramente criticado desde la promulgación de la ley en el año 2009 puesto que afecta directamente el principio de libertad sindical (derecho de afiliación y derecho de no afiliación, en ambos sentidos) y el principio de libertad individual y colectiva, puesto que si el colectivo de trabajadores, sean 2, 3 o 50 decide no ser representado por ningún sindicato y/o no afiliarse a ningún sindicato, no puede imponérsele la obligación de que el sindicato de rama asuma la representación, negociación y decisión de los temas internos de la empresa en la que trabajan. Y esta situación es la más común en las empresas de menor porte, lo cual quiere decir, por ejemplo en el caso de la Bebida, que si las empresas pymes sean de cerveza artesanal, aguas o refrescos no tienen sindicato de base, la negociación de sus convenios debe asumirla la FOEB. Lo que se reclama por parte del sector empresarial es que ante esa realidad, la negociación la asuman los trabajadores en la forma u organización que estos decidan darle, habida cuenta de que la esencia de la negociación colectiva está en el propio grupo, sector o empresa.

Otro de los puntos cuestionados es el art. 17 que establece los efectos de los convenios colectivos, una vez registrados y publicados. Nos hemos referido

anteriormente al efecto obligatorio de los convenios para toda la rama de actividad, que es precisamente lo que determina este artículo.

Y por último, en esta referencia del informe ya que la Queja abarca otros puntos que no viene del caso mencionar aquí, es el tema de la ultra-actividad de oficio que surge de la aplicación del art. 17 que establece, en cuanto a la vigencia de los convenios colectivos, que estos mantendrán la vigencia de todas sus cláusulas más allá del plazo acordado, hasta que un nuevo convenio lo sustituya. Y hablamos de “ultra-actividad de oficio” porque este artículo aparece en el 2009 con la Ley para dar por terminada la discusión sobre los beneficios acordados en un convenio o sea, si estos caían al vencer el plazo del convenio (prevaleciendo la posición que se apoya en el principio de autonomía de la voluntad) o si por el contrario, los beneficios una vez acordados, se incorporan al contrato individual de trabajo no pudiendo suprimirse salvo acuerdo de partes.

Estos 3 aspectos que señalamos pegan fuerte en la estructura de cualquier pyme, sea del sector que sea, esto es, aceptar obligatoriamente un convenio de rama que está muy por fuera de su alcance y posibilidades, no poder negociar en forma libre con sus trabajadores más allá de las organizaciones sindicales y tener que hacerse representar por el sindicato de rama y finalmente asumir ese concepto de derecho “acumulativo y progresivo” de cada nuevo beneficio acordado en los convenios colectivos que claramente van horadando también en forma progresiva el nivel de costos operativos de los emprendimientos de menor porte y en definitiva el objetivo de ser auto-sustentables como se pretende.

d) El Marco normativo regulatorio de la industria de la cerveza.

El sub grupo de Bebidas sin Alcohol y Cervezas está identificado como 9.1 dentro del Grupo 1 (Alimentos, Bebidas y Tabaco). La gremial empresarial que representa al sector empleador en los ámbitos tripartitos y especialmente en el Consejo de Salarios, es el “Centro de Fabricantes de bebidas sin alcohol y cervezas”,

integrado básicamente por las tres grandes empresas del sector FNC, MONTEVIDEO REFRESCOS y DANONE. Por el lado de los trabajadores, el sindicato que los representa es la FOEB (Federación de Obreros y Empleados de la Bebida). Es un sindicato de los llamados de “segundo grado” (de rama o sector) y agrupa a los sindicatos de base o centros gremiales de las empresas del sector, organizados verticalmente. La FOEB se integra su vez con la COFESA (Confederación de Federaciones de Sindicatos de la Alimentación) sindicato de 3er. Grado, nuclea a sindicatos de 2do. grado, en este caso de la Alimentación. Todos pertenecen al PIT CNT e internacionalmente a la UITA.

La FOEB nuclea un aproximado de 4.000 trabajadores en un estimado de 80 empresas, dentro de las cuales, obviamente, no están consideradas las cervecerías artesanales. Es un sindicato que se ha caracterizado por el logro de diversas conquistas tales como la reducción de la jornada, salarios básicos altos (un “operario general” a Enero 2021, último ajuste está en \$ 61.500 por 200 hs. mensuales y un “administrativo B” \$ 81.307 nominales mensuales), 15 y ½ sueldos/año, convenios de productividad y en lo social guarderías, seguro de vida, servicio fúnebre y servicio de acompañantes.

El actual y último convenio y corresponde al acordado en la séptima ronda de negociación y vence el 30 de Junio de 2021. Además de los ajustes salariales acordados, se fijaron pagos de 3 partidas fijas nominales de \$ 13.000 por trabajador, a pagar en los meses de Setiembre 2018, Marzo de 2019 y Marzo de 2020.

Se acordó el beneficio de seguro de vida, servicio fúnebre y servicio de acompañantes para todos los trabajadores complementando acuerdos anteriores. Además los aportes a las guarderías de Montevideo y Pan de Azúcar que corren por cuenta de las empresas en tarifas diferenciales de acuerdo a la cantidad de trabajadores (franjas) que cada una posee.

La industria de la cerveza tiene un acuerdo de categorías, negociado y acordado en el 2009 para el personal de fábrica, administración y ventas que reduce las mismas a: categoría 1 (operario general), categoría 2 (operario práctico), categoría 3 (operario especializado), categoría 4 (operario técnico), administrativo A, administrativo B y vendedor.

Surge claramente de lo que se viene de exponer que dicho marco (la normativa de negociación por rama de actividad), como los salarios y beneficios (inaccesibles para emprendimientos pequeños) y las categorías son completamente inaplicables a las cervecerías artesanales

GESTIONES QUE SE ESTAN REALIZANDO.

Muy preocupados por la situación de exposición y alta contingencia en que se encuentra el grupo de cervecerías artesanales, lo reiteramos aunque resulte obvio, ante cualquier denuncia, inspección o reclamo, las autoridades actuantes tienen que resolver que cualquier empresa de cerveza artesanal tiene que registrarse por el sub grupo 9.1 dado que no hay otra opción en el listado de grupos y sub grupos. Por ese motivo AMAU inicia gestiones a través del Estudio Jurídico que la representa y a comienzos de 2019 inicia los contactos con la FOEB, como primer eslabón de negociación.

Se realizaron muchas reuniones entre las partes, incorporándose a fines del 2019 la otra gremial (CCAUY) y actuándose en conjunto a partir de entonces frente a la FOEB. Se intercambiaron opciones, propuestas y alternativas durante todo el año 2020 mayoritariamente en forma virtual luego de la aparición de la pandemia y a partir del presente año, habida cuenta de que no estaban obteniendo los avances esperados y se aproximaba el vencimiento del convenio de la Bebida el 30 de Junio del corriente, AMAU y CCAUY por medio de sus representantes se contacta

con autoridades del Ministerio de Trabajo a fin de poner en conocimiento del mismo la temática y la preocupación del sector por la indefinición de la situación y al mismo tiempo coordinar con las autoridades los pasos a seguir.

De estas reuniones con el Ministerio de Trabajo (Subsecretario y DINATRA) surgieron claro los pasos a seguir:

La gestión de solicitar la apertura de un sub grupo, más específicamente “un capítulo” (como bodegas o licorerías, que ya tienen el propio) correspondía hacerlo en el propio Consejo de Salarios del sub grupo 9.1 y si el tema se resuelve allí (integrado el Consejo con las tres partes se resuelve por unanimidad o mayoría) no sería necesario recurrir al Consejo Superior Tripartito.

Precisamente en esa gestión estamos, ya se presentó la nota solicitud de audiencia en el Consejo de Salarios con fundamentos y propuestas y estamos esperando la respuesta del Consejo y la fecha de la misma.

CONTEXTO DE LA CONVOCATORIA A LA 9na. RONDA DE NEGOCIACIÓN.

Por el lado de los trabajadores ya se ha adelantado que no están dispuestos a seguir perdiendo salario real (recordemos que la indexación o ajustes por IPC fue uno de los puntos que el “acuerdo puente” descartó por la pandemia eliminándolo como variable de ajuste salarial), los empresarios están siendo muy cautos y recelan de la negociación colectiva sin modificaciones de la Ley de Negociación Colectiva (ver referencia a éste punto en el sub-capítulo “Otros impactos negativos”) al tiempo de estar muy preocupados por las empresas que cierran día a día, por el índice de desempleo que sigue creciendo (11% de la población

económicamente activa), por los 200 mil desocupados y el panorama que se viene (PBI en caída, en el primer trimestre de este año y por debajo del mismo trimestre del 2020, ya con pandemia, mercado recesivo en casi todos los rubros y sistema laboral cada vez más rígido y sin posibilidades, según se estima, de incluir modificaciones en el corto plazo). El gobierno por su parte ha manifestado informalmente que existe firme intención de “defender a los chicos” refiriéndose a las empresas de menor porte, la realidad es que no vemos cómo se puede lograr porque para hacerlo habría que encarar cambios de fondo en el sistema de negociación colectiva, como vimos. Eliminar la enorme preponderancia de los sindicatos de rama por la centralización de la negociación, la obligación de asumir convenios de sector por parte de las empresas pequeñas al margen de sus posibilidades y la intención manifestada en forma expresa de no negociar nada por debajo del IPC por parte del PIT CNT, lo que llevaría a un esquema de indexación continua que pegaría directamente en la economía y al que el gobierno no está dispuesto a volver.

Es difícil y complejo el escenario: habría que ir a la negociación bipartita por empresa a partir de mínimos fijados en la rama de actividad en forma tripartita, atar los crecimientos o aumentos por encima de esos mínimos a sistemas variables (productividad, desempeño, metas, objetivos), flexibilizar los mecanismos de “descuelgue” para que las empresas que deban salir del convenio en forma transitoria para superar situaciones de crisis puntuales, puedan acordar rebajas (convenios “*in pejus*”) con sus trabajadores para seguir manteniendo la fuente de trabajo y no cerrar quedándose ambas partes sin nada. Antes del mes de julio se conocerán las pautas de negociación de la 9na.ronda y habrá más elementos para definir el escenario y tomar decisiones.

PLANTEOS Y FUNDAMENTOS

Es absolutamente necesario y urgente que se defina la apertura de un capítulo especial de negociación para las cervecerías artesanales dado que la situación actual eleva la contingencia al punto de convertirlas en proyectos inviables con la sola decisión de un organismo fiscalizador o de control.

En efecto, sea consecuencia de un reclamo judicial, de una inspección de la DGI o BPS o de la Inspección de Trabajo por denuncias o controles de rutina, no le queda otra a dichos organismos que laudar de acuerdo al único sub grupo de bebidas existente o sea el 9,1, resolviendo por defecto habida cuenta que los laudos de Consejos de Salarios una vez subidos a la web del Ministerio de Trabajo adquieren el mismo valor jurídico que cualquier otra norma laboral, es decir de aplicación obligatoria e irrenunciable.

Por tanto debemos generar rápidamente otra opción, otro espacio de negociación acorde a las condiciones de las empresas comparecientes para reflejar la realidad del sector, darle a cada unidad de negociación las garantías de negociar de acuerdo a sus reales posibilidades y sin comprometer la sustentabilidad del negocio.

El gobierno ha anunciado la convocatoria a la novena ronda de negociación colectiva de salarios una vez culminada el llamado de “acuerdo puente” que regirá hasta el 30 de Junio próximo. El escenario y el contexto en el que se desarrollará la misma se proyecta como muy complejo, como se ve en el capítulo anterior, siendo de especial interés e importancia que se puedan generar espacios de negociación o acuerdos o decisiones gubernamentales de los ámbitos que correspondan, trabajo, industria, etc. independientemente y sumado al proyecto ANDE en marcha y a las gestiones que las empresas de cerveza artesanal están llevando a cabo.

Sin duda que todos los esfuerzos y gestiones sumadas representarán un importante valor agregado para las pequeñas industrias, fortaleciendo el empleo y la fuente de trabajo, promoviendo el desarrollo del país, mejorando la competitividad y dándole a las micro y pequeñas empresas la posibilidad de ser medios de vida y sustentabilidad de muchas familias.



AMAU

**ASOCIACIÓN DE
MICROCERVECERÍAS
ARTESANALES
DEL URUGUAY**

