



PROYECTO

VIGILANCIA SOCIAL DE EMNS

**SAB MILLER – Unión de Cervecerías Peruanas
Backus y Johnston S.A.A.**

2007

I. INFORMACIÓN GENERAL Y ECONÓMICA

1.1 SAB MILLER en el mundo

Sede Principal: Empresa sudafricana con sede corporativa en Londres (Inglaterra)

SAB Miller es una de las cerveceras más grande del mundo, con intereses en producción y distribución de cerveza en más de 60 países. Se originó de la fusión de South African Breweries Ltd. (SAB Ltd) y Miller Brewing Company (Inglaterra)¹, luego de que ésta última fuera comprada por la primera, en julio de 2002.

Sus marcas incluyen cervezas premium internacionales como *Pilsner*, *Urquell*, *Peroni Nastro Azzurro* y *Miller Genuine Draft*, así como una gama de marcas líderes en mercados locales como *Águila*, *Miller Lite*, *Snow* y *Tyskie*. Seis de sus marcas están en el top 50 de marcas de cerveza del mundo. Además SAB Miller es uno de los mayores embotelladores de productos Coca-Cola en el mundo.

En los últimos veinte años, la empresa ha experimentado un rápido crecimiento desde su base original de Sudáfrica hasta forjar una red global y el desarrollo de una cartera equilibrada y atractiva para sus accionistas. Sus mercados incluyen países desarrollados como los de América del Norte y otros de rápido crecimiento como China y la India.

En Europa, sus operaciones abarcan ocho países. Estos son: España (las Islas Canarias), República Checa, Hungría, Italia, Polonia, Rumania, Rusia y Eslovaquia. En la mayoría de estos países, sus productos son el número uno o dos del ranking local de cerveza. También tiene importantes empresas de importación en el Reino Unido y Alemania para sus marcas de “primera calidad” (Premium) internacional.

En América del Norte, Miller Brewing Company, es el segundo mayor fabricante de cerveza en el mercado de los E.E.U.U. - el mercado de la cerveza con el mayor promedio de beneficios -. Durante más de 150 años de innovación y excelencia cervecera, Miller ha creado una cartera de cervezas galardonadas. Miller tiene licencia de producción y distribución en Canadá y en México.

En África, su principal operación cervecera y de bebidas abarca treinta y un países y en términos de cuota de mercado, son el número uno en el rubro de cerveza, en la mayoría de estos países. En doce de estos

¹ <http://www.millerbrewing.com/aboutMiller/aboutHistory.asp>

países tiene el control de la gestión, mientras que en los demás tiene una alianza estratégica con Castel y una participación minoritaria en Kenya y Zimbabwe. También embotellan refrescos de The Coca-Cola Company en siete de estos mercados africanos.

En Asia, CR Snow en sociedad con China Resources Enterprise Limited, son el mayor fabricante de cerveza por volumen de China, y son el segundo mayor fabricante de cerveza de la India. Bajo el mismo sistema de asociación, tienen una empresa conjunta en Vietnam con Vinamilk y en Australia a través de una empresa conjunta con Coca-Cola Amatil, a través de la cual vende además sus marcas de “primera calidad”.

En Sudáfrica, South African Breweries Ltd. (SAB Ltd) es la original empresa cervecera. Fundada en 1895, SAB Ltd. se ha convertido en una de las principales empresas de Sudáfrica, e igualmente en la fabricante de cerveza más grande de África. La división de refrescos SAB Ltd. es la mayor productora de los The Coca-Cola Company en Sudáfrica.

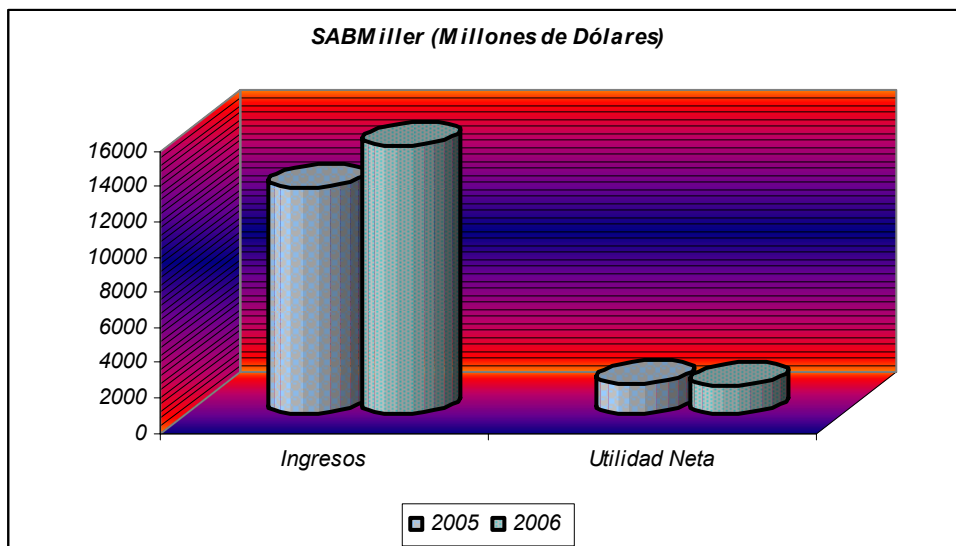
SAB Miller tiene también hoteles y juegos de azar a través de los intereses Tsogo Sun Group, uno de los principales grupos de juego y hotel en Sudáfrica. El grupo se creó en 2003, cuando SAB Miller y Tsogo Inversiones fusionaron sus actividades. En su momento, fue la mayor transacción en el sector, SAB Miller tiene el 49% de las acciones del grupo.

En Centroamérica destacan su actividad en El Salvador y Honduras donde embotellan los refrescos de The Coca-Cola Company. Recientemente han entrado en el mercado de Puerto Rico con su gama de marcas de cerveza internacionales.

En América Latina su principal operación cervecera y de otras bebidas abarca seis países. Estos son Colombia, El Salvador, Ecuador, Honduras, Panamá y Perú. Son el número uno de la cerveza, en términos de cuota de mercado, en cada uno de estos países.



Fuente: Informe anual SABMiller 2007 de http://www.sabmiller.com/sabmiller.com/en_gb/Investors/Annual+reports/Annual+Report+2007.htm



Fuente: www.sabmiller.com
 Elaboración Propia

1.2 Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. – En el Perú

1.2.1 Perfil y Reseña Histórica



Cristal es la principal marca de cerveza en el Perú, por nivel de ventas.

En 1876 se fundó originalmente para producir hielo, su nombre es el de los socios fundadores, Jacobo Backus y Howard Johnston. En 1954 la familia Bentín adquiere la empresa cuando esta se denominaba Cervecería Backus y Johnston.

1989 la empresa se convierte en corporación y para el año 1994 adquiere el 62% de las acciones de la empresa "Compañía Nacional de Cerveza".

En 1996 se produce la fusión entre la Corporación Backus, Compañía Nacional de Cerveza, Cervecería del Norte y Sociedad Cervecera de Trujillo. Todo ello da inicio a Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A.

Antes que entrara al mercado el grupo IN-BEV con las marcas de AMBEV (Cerveza Brama principalmente), Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. conformaba prácticamente un monopolio en el mercado cervecero peruano (98%).

Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston (UCPB&J) es hoy en día una empresa subsidiaria de SAB Miller plc., el grupo anglo-sudafricano, considerado en la actualidad, la segunda cervecera del mundo; con presencia en los cinco continentes y con un portafolio compuesto por más de 170 marcas. SAB Miller se hizo de la totalidad de las acciones de la empresa luego de que lanzara una oferta para ampliar su participación en las acciones de inversión de UCPB&J

(Backus) al 100% por un monto aproximado de US \$ 400 millones. La multinacional ya tenía el control mayoritario de Backus desde octubre de 2005, fecha en que adquirió la cervecera colombiana Bavaria, dueña de las acciones de la cervecera peruana.

En la actualidad SAB Miller, cuenta en el Perú con siete subsidiarias enfocadas en el sector cervecero, entre las que destacan: Unión de Cervecerías Peruanas Backus & Johnston (UCPB&J), Cervecería San Juan, Transporte 77, entre otras. La empresa terminó a inicios de 2006 la modernización de sus plantas en Pucallpa y en Motupe. Cuenta con una capacidad de producción de 8.4 millones de hectolitros anuales de cerveza, la cual es utilizada en un 90% de su capacidad instalada.

En el 2006 se realizó la reestructuración administrativa. Con el objeto de tener una estructura más eficiente y acorde con los estándares de SAB Miller se crearon tres nuevas gerencias.

- Asuntos Corporativos.- área a cargo de construir la reputación de la empresa y de apoyarla en el alcance de prioridades estratégicas.
- Marketing.- pilar denominado "Crecimiento con las Marcas"
- Distribución.- encargada de todos los aspectos vinculados al transporte y reparto de productos, así como administración de almacenes.

El 19 de septiembre del 2006 se aprobó la fusión mediante absorción por Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. de Compañía Cervecera del Sur del Perú S.A., Embotelladora San Mateo S.A, Corporación Backus y Johnston S.A, Quipudata S.A, Backus & Johnston Trading S.A, Inmobiliaria Pariachi S.A, Vidrios Planos del Perú S.A., Muñoz S.A., e Inversiones Nuevo Mundo 2000 S.A.

El 2006 significó el inicio de estrategias y acciones claves de marketing para el desarrollo y crecimiento de la empresa. Bajo el presupuesto que considera que el mayor activo de la empresa son sus marcas diferenciadas, fuertes y consistentes, se pretende que con tal portafolio, sepan llegar al corazón de los consumidores.

1.2.2 Grupo Económico

Empresas Integradas
SAB MILLER
Cervecería San Juan S.A.A
Club Deportivo Sporting Cristal S.A.
Industria de Envase S.A.
Naviera Oriente S.A.C
Transporte 77 S.A.
Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A

Fuente: CONASEV

1.2.3 Unidades de Producción

Plantas de Producción	Ubicación
Plantas Backus	Ate, Trujillo y Motupe
Cervesur	Arequipa y Cusco
San Juan	Pucallpa
Maltería Lima S.A.	Lima
Agro Inversiones S.A.	Chile
Agua Mineral Litinada San Mateo S.A	Lima
Industrias del Envase S.A.	Lima
Transportes 77 S.A.	Lima
Quipudata S.A.	Lima

Tomado de: www.backus.com.pe

Además, el Grupo Backus cuenta con otras empresas subsidiarias como Agro Industrias Backus S.A., Embotelladora Frontera S.A., Esmeralda Holding S.A., Corporación Backus y Johnston S.A., Odracir S.A., Asbe S.A., Backus y Johnston Trading S.A. e Inmobiliaria Pariachi S.A., entre otras.

1.2.4 Estructura de Propiedad

El control de SAB Miller en la Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. se ejerce a través del Grupo Bavaria de Colombia. En el 2005, SAB Miller adquirió el control de este grupo empresarial colombiano.

Accionista	Participación
BAVARIA	22.95%
RIVERDALE INC.	22.09 %
CHESWICK COMERCIAL	19.97 %
ESMERALDA HOLDING LTD.	5.66 %
CIA DE INVERSIONES COMERCIALES ODRACIR S.A.	0.96 %

Fuente: CONASEV

1.2.5 Situación financiera

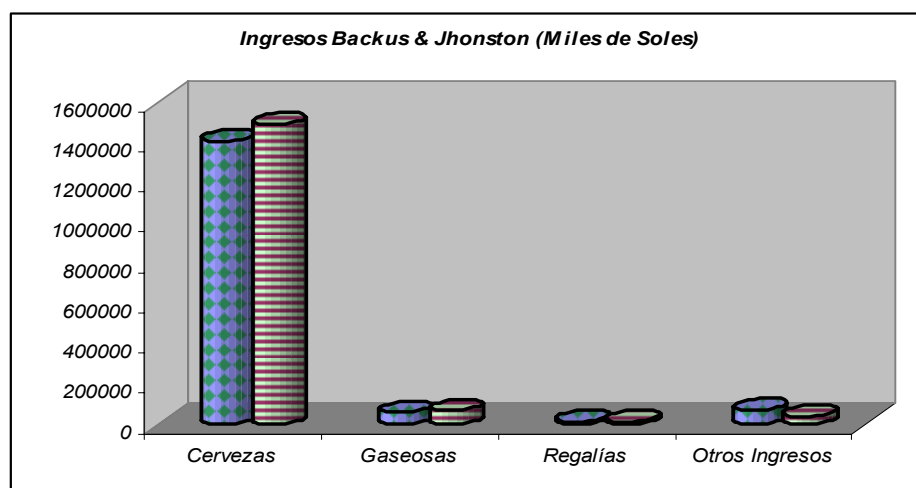
Los resultados económicos del año pasado y del 2005 han sido afectados por los siguientes factores:

1. Aumento por ventas netas de 5%
2. Los costos de ventas se incrementaron en 6%
3. Incremento de los gastos de administración en 17% y en gastos de ventas en 0.4%
4. Incremento de los ingresos financieros y disminución de gastos financieros del año 2006 con respecto al año 2005

Durante el 2006 se dio el incremento de ventas, como consecuencia del desarrollo del consumo *per capita*, así como del acercamiento de los consumidores a la marca e incremento en la cobertura del mercado.

En el 2006, se incrementaron las ventas de los productos cerveceros en 12.3%, igualmente la venta de gaseosas y aguas se incrementó de 867,067 hls. a 871,776 hls. pese al aumento del precio.

El total de ingresos del Grupo Unión cervecerías Backus & Johnston fueron:



Fuente: CONASEV
Elaboración Propia

Cabe señalar que las ventas del 2006, sumadas a la filial, Cervecería San Juan S.A.A. y a las de la competencia implicaron un crecimiento *per capita* de 29 litros a 32 litros en el 2006.

En el campo de las exportaciones el principal país de destino fue Estados Unidos (con 87% de participación del total de exportaciones).

Durante el 2006 se estableció que Miller Brewing Company se encargue de la distribución y venta de los productos en el mercado norteamericano para el año 2007.

Principales Cuentas Financieras (Miles de nuevos soles)

Cuentas	2004	2005	2006*
Activo	2,371,542	2,521,258	2,751,135
Pasivo	528,551	475,630	346,879
Patrimonio	1,842,991	1,902,555	2,198,450
Ventas Netas	1,055,913	1,487,007	1,563,331
Utilidades	246,167	289,995	406,988
Gastos Financieros	41,732	37,164	34,613

Fuente: CONASEV

(*) Al 31 de diciembre del 2006

1.2.6 Importancia de la Empresa para la economía peruana

La Empresa se encuentra dentro del rubro de Industrias Manufactureras, específicamente, el de elaboración de malta y de bebidas malteadas.

La industria de cerveza en el Perú produce y comercializa diferentes tipos, marcas y presentaciones de cerveza para satisfacer los gustos de diversos segmentos de consumidores.

En el mercado cervecero peruano existen básicamente dos tipos de cerveza: blanca y negra. La cerveza blanca tipo “Lager” es el principal producto comercializado por la industria cervecera nacional, mientras que la cerveza negra, también llamada malta, justifica su consumo principalmente durante los meses de invierno.

Backus es el principal abastecedor de cerveza en las regiones norte, centro y sur del país. Cervecería San Juan S.A.A. es la empresa que abastece el mercado en la región amazónica.

Cervecería Amazónica S.A.C., de propiedad del alcalde de Pucallpa, Luis Valdez en Iquitos, ha comercializado sus productos principalmente en Loreto, San Martín, Huánuco y Ucayali.

En el 2006, la producción de malta y de bebidas malteadas se incrementó en 20.7% por el mayor consumo de cerveza, debido al ingreso en el mercado de *Brahma* y la diversificación de productos en tamaño y precio.

En especial, se destaca el repunte de la cerveza negra y el aumento de las exportaciones, básicamente por parte de Backus, siendo los principales mercados de destino nuevamente E.E.U.U. y Chile.

Una agresiva política comercial de Ambev motivó una mayor competencia y un aumento en el consumo de cerveza, consecuentemente el consumo *per capita* superó los veinte litros en el 2005.

La empresa con mayores ingresos mejor ubicados en nuestro *Ranking* de las *Top 15* Bebidas fue Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston.

En el 2006² el porcentaje que aportó la empresa al Producto Bruto Interno fue de 0.5%.

² Tomando en cuenta que el PBI en el 2006 fue de 294 mil millones de nuevos soles.

II. ÁMBITO LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

2.1 Ámbito laboral y Responsabilidad Social Empresarial de SAB Miller

a) Código de Conducta

La anglo-sudafricana SAB Miller cuenta con un Código de Conducta, el cual señala respecto a sus recursos humanos, que la empresa busca reforzar los principios de prácticas humanas de empleo.

Además la Empresa busca:

1. Realizar contratos de personal equitativos
2. Reconocer el derecho de los empleados a organizarse y negociar sus condiciones de empleo.
3. Promover el entrenamiento y el desarrollo de habilidades en todos los niveles.
4. Promover un avance equitativo de los empleados.
5. Velar por un manejo participativo de su política corporativa.

b) Informe social

En su informe social de desempeño, la transnacional sudafricana SAB Miller expresa: *"SAB Miller defiende las expectativas de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y cree que sus prácticas de empleo también se ajustan a los estándares laborales principales de la OIT. Ninguna empresa del grupo SAB Miller empleará o contratará niños menores de 16 años"*.

Explica que sus principios guías respetan la libertad y dignidad igualitaria de todos los trabajadores, sin distinción de ningún tipo como raza, color, género o religión.

La empresa se compromete a pagar equitativamente por trabajos similares y dar una remuneración justa, con una protección adecuada a la salud y el bienestar.

SAB Miller afirma que sus principios guías estipulan cantidad de horas de trabajo razonable y feriados periódicos pagados y que rechazan totalmente el uso de esclavitud y servidumbre, y que reconocen las obligaciones de la compañía para con la comunidad.

Los principios guías de SAB Miller reconocen explícitamente el derecho a la libre asociación y libre afiliación de sus trabajadores; el derecho de estos de elegir su trabajo y acceder a condiciones de trabajo justas y favorables. Según la empresa, la tasa de afiliación en el grupo es de 43%.

c) Informe de Responsabilidad Social Corporativa

Además, la empresa cada año publica un informe de Responsabilidad Social Corporativa. En su página web³, SAB Miller afirma que un elemento clave para lograr su éxito a largo plazo es administrar un programa de Responsabilidad Social Empresarial. A través de este programa, SAB Miller busca comprometerse con sus accionistas y llevar a cabo una adecuada política de Responsabilidad Social en todas las empresas asociadas al grupo.

Esta política está basada en:

- Apoyar a los proveedores locales.
- Reducir el efecto de sus actividades sobre el medio ambiente.
- Mejorar la salud y bienestar de sus trabajadores, así como su desarrollo y entrenamiento.
- Fortalecer la responsabilidad en el consumo de alcohol.
- Invertir en el desarrollo de las comunidades.
- Asumir un compromiso con los accionistas.

INSTRUMENTOS DE EXIGIBILIDAD DE DERECHOS Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	
ACUERDO MARCO INTERNACIONAL	NO
CÓDIGO DE CONDUCTA	SI
DIRECTRICES OCDE	NO
ASA 8000	NO
GLOBAL COMPACT	NO
INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	SI - 31 de Marzo del 2005.
BALANCE SOCIAL	NO

2.2 Ámbito laboral y Responsabilidad Social Empresarial de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A

La Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. publica en su página web⁴, información sobre su modelo empresarial que incluye preceptos sobre su Misión, Filosofía, Valores, Objetivos y Estrategias y su Programa Integral de Ética Corporativa (PIEC).

³ <http://www.sabmiller.com>

⁴ <http://www.backus.com.pe>

La empresa afirma que su filosofía incluye la motivación de las personas pues estas son el motor de las empresas, y la “calidad total” como consecuencia de la “calidad personal” que a su vez es resultado del desarrollo y práctica de virtudes, con lo cual convierten el talento personal en riqueza espiritual y material que redundan en mayor calificación y bienestar del personal en todos sus niveles organizacionales.

La Empresa manifiesta que son parte de sus valores, el respeto al medio ambiente y las leyes del país así como la “solidaridad social”, esta última definida como *el compromiso de la empresa y de las personas que la conforman, en apoyo de la comunidad.*

Según la empresa, las plantas del Grupo Cervecerero Backus en el Perú, cumplen con las certificaciones de calidad que se muestran a continuación:

Certificaciones de Calidad de Plantas del Grupo Cervecerero Backus en Perú		
Planta	ISO 9001	ISO 14001
Planta Ate		
Planta Motupe		
Planta Trujillo		
Planta San Juan		
Planta Arequipa		
Planta Cusco		
Planta Maltería Lima		
Fuente: www.grupobavaria.com		

Compromisos de la empresa en el país

Los compromisos de la empresa con los empleados, comunidad y medioambiente están mencionados en sus lineamientos organizacionales. Así tenemos:

Visión

Ser la empresa más admirada por:

- Crecimiento de participación a través de portafolio de marcas
- Otorgamiento de retorno de inversión a sus accionistas
- Ser el empleador preferido

Misión

Poseer y potenciar marcas de bebidas locales e internacionales preferidas por el consumidor.

Valores

La responsabilidad es clara e individual, se trabaja en equipo, se entiende y respeta a clientes y consumidores.

5 pilares de la organización

Estos han sido difundidos a todo el personal de la empresa:

- *Crecimiento con las Marcas:*
Creación de un portafolio de marcas bien comercializadas y *marketeadas*.
- *Competitividad:*
Todas las funciones de la empresa deben estar focalizadas en acciones que diferencien positivamente a la Empresa de la competencia (bebidas alcohólicas en general). Esto llevará a asegurar la preferencia de las propias marcas.
- *Calidad Total:*
Las marcas deben tener la mejor calidad posible.
- *Control de Costos:*
Ser el producto de más bajo costo y tener la ruta hacia el mercado más eficiente.
- *Desarrollo Sostenible:*
 - Dar las oportunidades a los trabajadores para hacer su trabajo responsable
 - Crear una cultura dentro de la cual cada trabajador se sienta como el "Gerente General"
 - Generar una cultura de alto desempeño, con personal desarrollado y entrenado
 - Promover una conducta ética
 - Preferir todas las marcas del portafolio, en todas las ocasiones de consumo
 - Ser el proveedor principal y preferido de todos los clientes

- Ser la empresa más reconocida debido a su reputación por:
 - Apoyo a la Comunidad
 - Responsabilidad Social
 - Gestión Ambiental
 - Buen Gobierno Corporativo

Las diez prioridades sostenibles del desarrollo⁵:

1. Desalentar consumo irresponsable de bebidas alcohólicas.- Promoviendo el consumo responsable e invirtiendo en programas de educación para recordar a los consumidores el papel que desempeña el daño relacionado del alcohol.
2. Hacer más cerveza pero usar menos agua.- El desafío de la optimización de un recurso importante y perecible.
3. Reducir los índices de energía consumida para la producción y las emisiones de CO2
4. Reutilizar y economizar recursos por medio del reciclaje.



5. Reducir restos orgánicos
6. Tener control de la cadena productiva para el mejoramiento de calidad de materias primas.
7. Respetar los Derechos Humanos
8. Dar ventajas a las comunidades
9. Contribuir a la disminución de HIV/Aids
10. Garantizar transparencia en las prioridades sostenibles de desarrollo

Con la impronta de la gerencia de su matriz, se pone especial cuidado en que la mayoría de empleados pertenezca a distintas etnias y géneros. Dicha diversidad se encuentra cada país involucrado en la producción, según su propio marco jurídico. La empresa pretende garantizar que las condiciones laborales ofrecidas sean seguras y saludables.

⁵ http://www.sabmiller.com/NR/rdonlyres/928D463A-CD20-4E66-A03F-90AE0363D60F/0/SAB_Miller_plc_sdr_2007.pdf

A pesar de las declaraciones de la Empresa en relación a respetar los derechos humanos, en el 2006 fue objeto de denuncias por promover la discriminación racial. Veamos:

'Premio al más Discriminador'⁶

El 21 de marzo del 2006 la empresa Backus, recibió el 'Premio al más Discriminador', que entrega cada año la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos con motivo de la celebración de la Jornada Mundial contra el Racismo. Backus presentaría siempre en sus campañas publicitarias, a personas de rasgos europeos, ignorando que en el Perú existen ciudadanos mestizos, andinos, negros y orientales. Además se cuestionó el uso denigrante que su publicidad hace de la mujer y lo mismo que la vinculación entre el consumo de alcohol y éxito social.

III. INFORMACIÓN DE TRABAJADORES

Según la memoria de la Empresa, a fines del 2007 había 1,580 trabajadores laborando en sus distintas plantas.

Trabajadores en Planillas al 31 de diciembre del 2006 y al 31 de diciembre del 2007

Categoría de Trabajadores	2006			2007		
	Contrato a Plazo indeterminado	Contrato a Plazo Fijo	Total	Contrato a Plazo indeterminado	Contrato a Plazo Fijo	Total
Ejecutivos	49	0	49	51	05	56
Funcionarios	109	6	115	109	11	120
Empleados	575	82	657	516	161	677
Operarios	543	196	739	569	163	732
Total	1,276	284	1,560	1,245	335	1,580

Fuente: Memoria 2007, CONASEV

De este total de trabajadores, solo el 10% es mujer, es decir 152 trabajadoras mujeres, entre empleados y funcionarios.

IV. INFORMACIÓN SINDICAL

⁶ Ver en Diario La República, Ediciones Anteriores, 18/03/2006. <http://www.larepublica.com.pe/>

En Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. existen en la actualidad seis organizaciones sindicales:

1. El **Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A.** que fue fundado el 20 de enero de 1926 y reconocido por Resolución Ministerial R.M. N°129 de fecha 9 de julio de 1940. El sindicato está afiliado a la Federación de Trabajadores de Industria Cervecera y Afines del Perú - FETICAP – Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP y la Unión Internacional de Trabajadores de Alimentos – UITA. Su correo electrónico es sindiobrerobackus@hotmail.com

El Sindicato agrupa a trabajadores de tres plantas: Lima, Motupe y Trujillo.

- Afiliados sección sindical Lima 235
- Afiliados sección sindical Motupe 65
- Afiliados sección sindical Trujillo 24

2. El **Sindicato de Empleados de la U.C.P. Backus y Johnston S.A.A.** fue fundado el 5 de noviembre de 1945 y reconocido oficialmente por Resolución Ministerial R.M. N°205 de fecha 27 de enero de 1947 , en magna asamblea del 11 de Febrero del 2007 cambió de denominación a **Sindicato Unitario de Trabajadores U.C.P. Backus y Johnston S.A.A.** Su correo electrónico es sinecbyj@hotmail.com
3. El **Sindicato de Trabajadores de la Compañía Cervecera del Sur del Perú – Planta Arequipa**, con reconocimiento oficial el 7 de octubre de 1947. En el año 1990, el sindicato de obreros tuvo que hacer un nuevo trámite de reconocimiento oficial y es así que el 17 de abril de 1990 les expiden el R.D. 077-90-DRTRO, en la Dirección de Trabajo de Arequipa). El Sindicato esta afiliado a la Federación de Trabajadores de Industria Cervecera y Afines del Perú - FETICAP – Federación Departamental de Trabajadores de Arequipa - FDTA , su local y domicilio es
4. El **Sindicato de Obreros de Malteria Lima S.A.** fue fundado el 16 de Julio de 1960 y registrado oficialmente por Resolución Ministerial N°1405 del 10 de Noviembre de 1960.
5. EL **Sindicato de Trabajadores de Unión de Cervecerías Peruanas Backus Y Johnston – Planta Cuzco**, fue fundado el 19 de septiembre de 1962.

6. El **Sindicato de Trabajadores de San Ignacio S.A** fue fundado el 16 de abril del 2007 mediante Resolución Directoral N° 95138-07 R.T. DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS.

La afiliación de estas organizaciones sindicales suma 601 afiliados, que implican una tasa de afiliación del 38%.

N°	Sindicato	Total Afiliados
1	Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A	324
2	Sindicato Unitario de Trabajadores U.C.P. Backus Y Johnston S.A.A.	31
3	Sindicato de Trabajadores de la Compañía Cervecera del Sur del Perú – Planta Arequipa	85
4	Sindicato de Obreros de Malteria Lima S.A.	20
5	Sindicato de Trabajadores de Unión de Cervecerías Peruanas Backus Y Johnston – Planta Cuzco	52
6	Sindicato de Trabajadores de San Ignacio S.A	88
TOTAL		601

V. INFORME DE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES

5.1 Libertad Sindical

a) Antecedentes de política antisindical

Antes de que la empresa fuera controlada por grupos extranjeros en el año 1999, la CGTP presentó una Queja ante el Comité de Libertad Sindical contra el Gobierno de Perú Informe núm. 318, Caso(s) núm(s). 2004, por el despido sin expresión de causa del Sr. Benancio Aguilar Atahua, Secretario de Economía y Finanzas de la CGTP y Secretario General del Sindicato de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A., ocurrido el 4 de septiembre de 1998.

El Comité determinó “que se violó el fuero sindical del dirigente al ser despedido sin expresión de causa y existiendo un proceso judicial debería reintegrársele en su puesto de trabajo, sin pérdida de salarios,

pidiendo al Gobierno que tome las medidas necesarias para ello". Finalmente el Poder Judicial ordenó la reposición del dirigente.

Prácticas antisindicales: hostilización a dirigentes y afiliados a fin que renuncien al sindicato

La empresa intento impedir inútilmente el proceso de unificación de los sindicatos de empresa que existían en diferentes plantas a nivel nacional (Lima, Trujillo y Motupe), a través de amenazas de despedido y la recolección coaccionada de firmas de algunos trabajadores opuestos a la unidad sindical.

Lograda la unidad sindical en noviembre del 2004, con el Sindicato Nacional de Obreros de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.⁷, el sindicato reporta que la empresa sostuvo una conducta antisindical que buscó la desafiliación de los trabajadores. Ello se inició con la puesta en marcha de programas de reducción de personal, luego con la simulación de renuncias del personal -"compras de renuncias"- y con pases al retiro coaccionados. Ello motivó un paro de protesta del Sindicato el 21 y 22 de junio del 2005⁸.

Como ejemplo podemos citar el caso del trabajador afiliado Julio Faustino Saico Apolaya, quien manifestó que fue obligado a renunciar el 9 de Junio del 2005, oportunidad en la cual la empresa "*procedió a citar en forma individual a los trabajadores sindicalizados (...) presentándoles su carta de renuncia y aceptación*"⁹.

Según el Sindicato, esta práctica de presionar a los trabajadores a fin de que firmen su renuncia, es una estrategia que conserva la empresa desde hace años y que se dio de modo masivo entre los años 1997 y

⁷ El Sindicato de Obreros Cerveceros Backus y Johnston – Planta Rímac-Ate, absorbió al Sindicato de Trabajadores Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. – Planta Motupe y al Sindicato de Trabajadores de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A. – Planta Sociedad Cervecera de Trujillo, los que quedaron disueltos quedando en su lugar dos seccionales.

⁸ Ver en Diario La República, Ediciones Anteriores, 22/06/2005. <http://www.larepublica.com.pe/>

⁹ El trabajador inició un proceso de amparo (Exp. EXP. N.º 9254-2006-PA/TC) respecto del cual el 11/01/2007, el TC resolvió "*que al tratarse de un despido fraudulento y un tema controvertido deberá ser discutido en la vía procesal laboral ordinaria donde las partes tendrán la posibilidad de actuar todos los medios probatorios pertinentes a efectos de determinar si realmente la voluntad del demandante fue viciada al momento de firmar la carta de renuncia, lo que no es posible en la vía procesal constitucional de carácter sumario y especial*". Sin embargo el TC no remitió el expediente al Juez Laboral ordinario con lo que negó al trabajador el derecho "**a una decisión fundada sobre el fondo**" y a un "**recurso sencillo, rápido y efectivo**". Sobre este tema ver el Informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos: "Estándares fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos respecto al acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales, OEA/Ser.L/V/II.129, Doc. 47, sep, 2007, Original: Español"

<http://www.cidh.org/pdf%20files/ACCESO%20A%20LA%20JUSTICIA%20DESC.pdf>

2000¹⁰. Asimismo se reportó que otra práctica de presión contra los trabajadores afiliados es desplazarlos a labores de menor jerarquía o a realizar funciones para las que no están instruidos¹¹.

Entre los años 2006 y 2007 no existen denuncias sindicales por violación del derecho a la libertad sindical.

5.2 Negociación colectiva

a) Sindicato Nacional de Obreros

Negociación Colectiva Unificada

Luego de la unificación de los Sindicatos de las plantas Rímac-Ate, Motupe y Trujillo, se presentó la cuestión respecto a la unificación de los tres convenios colectivos existentes. En un inicio la empresa se negó a negociar un solo Convenio Colectivo, manifestando que dichos convenios tenían períodos de vigencia distinta. Finalmente, el 18 de mayo de 2005 se suscribe el primer Convenio Colectivo Nacional que reguló e integró todos los beneficios de los trabajadores de las tres Plantas. Según el Sindicato esto significó una mejora considerable en el equilibrio “empresa – sindicato” en la negociación, en los beneficios económicos y condiciones de trabajo obtenidas, se redujo la vigencia del convenio a un año y medio, entre otras.

Negociación Colectiva 2006

Luego de agotar las etapas de trato directo, conciliación y aprobar un plazo de huelga, en diciembre del 2006, el Sindicato logró firmar el convenio colectivo para el período 2006-2008, con vigencia entre el 15/09/2006 hasta el 31/03/2008, consiguiendo reducir la diferencia de salarios entre los trabajadores de las plantas de Trujillo y Motupe y los trabajadores de Lima. No obstante esta reducción la diferencia salarial aún se mantiene. Asimismo, no se ha llegado a corregir el criterio de la empresa para otorgar los aumentos, pues se sigue sin tomar en cuenta el aumento de la productividad y de las utilidades.

¹⁰ Por estas practicas un grupo de trabajadores iniciaron procesos de amparo a fin de ser repuestos (1584-2003-AA/TC y 997-2004-AA/TC), sin embargo el TC desestimó las demandas pues consideró que los trabajadores iniciaron su juicio de reposición fuera del plazo legal.

¹¹ Según el Comité de Libertad Sindical “781. *La protección contra los actos de discriminación antisindical debe abarcar no sólo la contratación y el despido, sino también cualquier medida discriminatoria que se adopte durante el empleo y, en particular, las medidas que comporten traslados, postergación u otros actos perjudiciales*”. La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta Edición Revisada, 2006, pág. 167.

Según reporta el Sindicato pese a haber suscrito el convenio, este proceso ha repetido los mismos problemas de las negociaciones anteriores, es decir acciones dilatorias y actitudes intransigentes por parte de la empresa, lo cual vulnera el principio de buena fe negocial.

b) Sindicato de Empleados de Lima

El Sindicato de empleados ha reportado que a la fecha tienen tres pliegos de reclamos acumulados el del 2006, 2007 y 2008. Su vigencia es anual del 15/09 al 16/09. Según el Sindicato la empresa se niega a atender el petitorio de los trabajadores pese al crecimiento económico de la Empresa.

c) Sindicato de Trabajadores de San Ignacio

El 22 de junio del 2007 el Sindicato presentó su primer pliego de reclamos, no obstante recién el 11 de octubre del 2007 se pudo iniciar la negociación colectiva con la instalación del trato directo. Según el Sindicato a inicios de Julio con el fin de dilatar el inicio de la negociación la empresa devolvió el pliego exigiendo requisitos no establecidos legalmente,¹² sin embargo la autoridad administrativa rechazó los argumentos de la empresa y dispuso el inicio de la negociación¹³. El Sindicato reporta que, a enero del 2008 aún no se ha podido celebrar el Convenio Colectivo debido a la falta de respuestas objetivas y serias a los planteamientos del pliego de peticiones.

5.3 Discriminación laboral

Sobre el particular, el sindicato afirma que los trabajadores más afectados por los programas coaccionados de reducción de personal son los jóvenes que están vinculados por contratos de formación juvenil (contratos a plazo fijo), a los que no les es aplicable la legislación

¹² Según el Art. 54° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas, DS010-2003-TR, "Es obligatoria la recepción del pliego, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable". La empresa devolvió el pliego exigiendo al Sindicato: a) Exhiba el acta donde se aprueba el pliego y se nombra la comisión negociadora; b) Demuestre si el sindicato tiene o no la calidad de más representativo; y c) Precise la identidad de las personas a quienes beneficiará el convenio colectivo. Sin embargo según el art. 51° del TUO, el pliego sólo debe contener: a) Denominación, número de registro del sindicato y su domicilio; b) Nómina de integrantes de la comisión negociadora; c) Nombre o denominación social y domicilio de la empresa; d) Las peticiones sobre remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad, etc., en forma de cláusulas integradas en un solo proyecto de convenio; y e) Firma de los dirigentes sindicales designados por la asamblea.

¹³ Según el Art. 25.8° del Reglamento de la ley general de Inspección del trabajo DS019-2006-TR, es infracción muy grave en materia de relaciones laborales "La negativa a recibir el pliego de reclamos, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable que justifique dicha negativa".

laboral¹⁴, así como los trabajadores mayores a 55 años y que se encuentran en edad de acogerse a la jubilación anticipada¹⁵.

Salud y seguridad laboral

El sindicato manifiesta que los trabajadores *montacarguistas* laboran en condiciones inadecuadas para su salud, pues los *montacargas* que manejan son inadecuados generando problemas de postura y de temperatura excesiva.

El 8 de enero del 2007, se reportó el accidente de un camión de la compañía en Juliaca, Puno, donde fallecieron tres empleados de la empresa¹⁶.

5.5 Medio ambiente y relaciones con la comunidad

Empresa, sindicato y medio ambiente

La Empresa no ha proporcionado ningún dato respecto a casos en donde ponga en riesgo el medio ambiente. Las organizaciones sindicales tampoco han tenido acceso a ninguna información. No obstante, debemos señalar que la Empresa ha mostrado poco interés en brindar dicha información.

5.6 Otros derechos vulnerados

Control extralaboral del trabajador vs. vida privada¹⁷

De otro lado, la empresa viene presionando a los trabajadores a la firma del texto denominado "Código de Ética", no obstante en él se plantea que no sólo es responsabilidad de los trabajadores cumplir con normas

¹⁴ Según el Art. 3º de la Ley 28158 sobre Modalidades Formativas Laborales del 24/05/2005 y Art. 4º de su Reglamento DS007-2005-TR del 19/09/2005 "*Las modalidades formativas no están sujetas a la legislación laboral vigente*".

¹⁵ En la Sentencia Exp. 01875-2006-PA/TC, el TC determinó que es contraria al derecho de igualdad y constituye una discriminación una conducta que impone una limitación fundada exclusivamente en la edad, sin considerar criterios objetivos como calificación profesional, hoja de servicio, méritos, entre otros.

¹⁶ Ver en Diario La República, Ediciones Anteriores, 08/01/2007. <http://www.larepublica.com.pe/>

¹⁷ Según Blancas "*(...) las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo no imponen al trabajador, en su vida privada, extramuros de la empresa, deber de comportamiento (negativo o positivo) alguno. El trabajador puede proseguir con su vida personal gozando de entera libertad, sin que lo que haga o deje de hacer en este ámbito pueda tener alguna repercusión en la relación laboral*". Carlos Blancas Bustamante, Derechos Fundamentales de la Persona y la Relación de Trabajo, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007, pág. 219

éticas en las relaciones laborales, pretendiendo establecer un control político, cultural y social sobre el trabajador y su familia.

Asimismo, se individualiza la relación del trabajador con la empresa y se ignora la existencia del sindicato, eliminándose la palabra trabajador y cambiándola por “colaborador”, lo cual pretende desconocer la relación laboral en la que el trabajador ofrece su trabajo a cambio de una remuneración en un contexto de beneficios y condiciones laborales adecuados.

Cabe advertir que en las resoluciones sobre trasnacionales de la 13 Conferencia de la Rel-UITA realizada en Santo Domingo, República Dominicana, del 3 al 6 de octubre de 2006, las organizaciones sindicales rechazaron la política laboral de SAB Miller y sus Códigos de Ética¹⁸.

Conducta de los proveedores

De igual manera, trabajadores de otras empresas que prestan servicios a SAB Miller – Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston, como es el caso de INCOR, han manifestado que en el momento de su contratación se les exige la cancelación de aproximadamente S/.50.00 para investigar la autenticidad de la documentación presentada. En la misma empresa los trabajadores han denunciado la actitud violenta de los supervisores para con los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

- SAB Miller en el Perú representa a la más grande compañía, en ventas, del mercado que es la Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston. Sus actividades en el país tienen una interesante proyección de futuro, con el desarrollo de nuevas marcas del grupo. Si viene el mercado de cervezas tiene ahora dos competidores directos, el primer lugar de SAB Miller está fuera de discusión, pues su fortaleza en la línea de distribución y el intangible de la “costumbre” en sus consumidores no la hacen presa fácil.
- En su Código de Conducta global reconoce “*el derecho de los empleados a organizarse y negociar sus condiciones de empleo*” manifestando que la tasa mundial de afiliación en el grupo es de 43%. Asimismo reconoce en sus prácticas de empleo la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los estándares laborales principales de la OIT. En Perú la empresa no presenta

¹⁸ Mayor Información: <http://www.rel-uita.org/>

esquemas desarrollados de RSC limitándose principalmente a aspectos de calidad organizacional y acciones de ayuda social.

- Frente al proceso de unificación del Sindicato de Obreros la empresa presentó obstáculos que se expresaron en una campaña para lograr la desafiliación de los trabajadores, hostilización a los dirigentes y el cuestionamiento a discutir un pliego de reclamos unificado. Según los sindicatos la unificación favoreció la mejora en el resultado en la Negociación Colectiva.
- Aunque la empresa desarrolló un proceso de fusión el 2006, los sindicatos de empresa que existen en las filiales fusionadas no han reportado iniciativas para enfrentar los cambios en la estructura corporativa. La dispersión sindical reduce el poder de negociación sindical lo que en el caso se pone de manifiesto en la imposibilidad del Sindicato de Empleados de celebrar un Convenio Colectivo desde el 2005 y del Sindicato de Comisionistas de solucionar su primer pliego de reclamos.
- Según los Sindicatos los programas de reducción de personal afectan principalmente a los grupos de trabajadores más vulnerables: jóvenes bajo régimen de formación laboral (excluido de beneficios laborales) y trabajadores cercanos a la edad de jubilación.
- Su Código de Ética al exigir obligaciones fuera de la relación laboral entró en conflicto con el derecho del trabajador a la vida privada. También se reportaron conflictos con otros grupos como los consumidores ante denuncias por el uso de publicidad discriminatoria y reclamos laborales por parte de trabajadores de proveedores de la empresa.