



## Grupo Mahou-San Miguel: Accesibilidad y formación para una estrategia de empleo y discapacidad

Jesús Núñez Sánchez,

Responsable de Relaciones Laborales, Administración  
y Previsión Social de Grupo Mahou-San Miguel.

**E**l pasado día 18 de noviembre, con motivo de la gala de celebración del Décimo Aniversario de la Fundación Adecco, tuvimos el honor de ser galardonados, junto con otras diez empresas (Bankinter, Danone, FCC, Ferrovial, Gas Natural, GlaxoSmithKline, Holcim, INDRA, Pfizer y REE) por nuestro compromiso y comportamiento responsable, que ha servido para que las personas con más dificultades tengan acceso al empleo y para instaurar modelos de comportamiento socialmente justos y responsables.

Nuestro compromiso se asienta sobre sólidas bases internas que parten de la propia misión y estrategia de la compañía -para continuar siendo el mejor grupo cervecero- y de sus valores -apertura, confianza en nuestra gente, excelencia, trabajo en equipo, integridad, entusiasmo-. Ello se traduce en unas políticas corporativas claras y definidas en las que admitimos ser *“sensibles a la problemática de la discapacidad y trabajamos para lograr una plena integración de las personas con discapacidad en nuestra plantilla, siendo nuestro deseo incrementar su presencia, prohibiendo cualquier discriminación..., siendo voluntad del Grupo exceder el mero cumplimiento legal del 2%”*.

Asimismo, en nuestro Código de Conducta se insiste en la prohibición de la discriminación y en el compromiso por la igualdad de oportunidades y la diversidad.

Más recientemente, nuestra adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, cuyo principio sexto hace referencia a que *“las*

*empresa deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”*, y la obtención del certificado de Empresa Familiarmente Responsable no han hecho sino que reforzar aún más nuestro compromiso.

Desde el año 2006 mantenemos una alianza estratégica con la Fundación Adecco que nos ha permitido acometer los proyectos que seguidamente describiré. Con carácter previo, es de justicia resaltar que el éxito del proyecto no habría sido posible sin el apoyo decidido de la Dirección General y la de RR.HH. así como del trabajo en equipo conjunto de personas del área de Compras, Desarrollo, Servicio Médico, Industrial, y Comités de Empresa.

Sin ánimo exhaustivo pero sí aclaratorio, seguidamente relacionaré las iniciativas más destacadas:

### ■ Ayudas económicas a la plantilla:

- Compensación de gastos generados por la discapacidad o asignación lineal de un importe.
- Adaptación de vehículos de empresa.
- Ayudas directas a personal con alguna discapacidad.

■ **Plan de integración:** Con el objetivo de facilitar la incorporación de personas con discapacidad se ha diseñado este plan específico, que ha permitido crear nuevas oportunidades de empleo para este colectivo, siendo en total 7 personas las que se han incorporado en la compañía.

■ **Plan formativo:** sensibilización del Comité de Dirección (por parte de un deportista con discapacidad severa y de la Fundación Adecco) y capacitación del departamento de Recursos Humanos en el trato a las personas con discapacidad desde el punto de vista personal y enfocado a la selección.

■ **Accesibilidad:** Nuestro grupo viene generando la adecuación de su entorno para normalizar los procesos de incorporación de este colectivo, adaptando las instalaciones combinándolo con un Plan de Integración. Para el ejercicio 2010 tenemos previsto acometer la accesibilidad de nuestra web externa e interna. Por lo que respecta a la elevada inversión que requiere ala adaptación del entorno de trabajo al concepto de accesibilidad, es preciso apuntar que, a pesar de invertir decenas de miles de euros, no hay ninguna ayuda de las Administraciones Públicas para que las empresas puedan mejorar la accesibilidad de sus instalaciones.

Como reflejo de lo que Mahou San Miguel quiere ser para sus empleados y para sus principales grupos de Interés, hemos puesto en marcha diferentes iniciativas vinculadas de una manera directa a nuestros empleados, como perceptores principales de la acción social de la compañía. Así, podemos destacar:

■ **Plan Familia:** Beneficio Social para aquellos empleados que tengan un familiar con discapacidad facilitando un Plan de Acompañamiento centrado en cinco áreas (Médico, Familiar, Social, Formativo y Laboral) cuyo fin es facilitar su integración laboral en la empresa ordinaria.

■ **Plan de Afloramiento:** Informa a todos los empleados de las ventajas que supone a nivel fiscal la obtención del certificado de discapacidad, acompañándolos y asesorándolos en todo momento en la obtención de dicho certificado. Este plan ha sido un éxito, debido al trabajo en equipo (médicos, comités, y Fundación) y a la atención personalizada, habiéndose acogido al mismo más de 50 personas de todos los centros.

■ **Plan de Voluntariado:** Hace co-responsables a los empleados de la acción social de la compañía a través de un programa que facilita el conocimiento mutuo empresa-discapacidad y que ha permitido iniciar, hasta la fecha, dos acciones de voluntariado corporativo de carácter medioambiental.

- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, de Empleo con Apoyo.
- Orden de 24 de julio de 2000, sobre Medidas Alternativas.
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (LISMI)
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, que regula el cumplimiento alternativo de carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.
- IPREM 2009 (indicador público de renta de efectos múltiples para realizar el cálculo de la donación en el caso de medidas alternativas).
- Normativa de Comunidades Autónomas en virtud de la DA 2ª RD 364/2005
- Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad, aprobado el 26 de septiembre 2008 por el Consejo de Ministros.

Fuente: Fundación Randstad y Fundación Adecco, 2009.

Además de co-responsabilizar y trasladar su acción social a los empleados, en Mahou San Miguel hemos ido mas allá, desarrollando otra serie de iniciativas como es nuestra participación en el Plan ADOP, de apoyo al deporte Paralímpico. Con él hemos destinado a lo largo de 3 años 360.000 euros a la preparación de los deportistas con discapacidad para las Paralimpiadas de Pekín 2008. Todas estas iniciativas han contribuido a que Mahou San Miguel sea una empresa Socialmente Responsable y muy sensible al colectivo de personas que tiene difícil acceso al mercado de trabajo ordinario. El balance no puede ser más satisfactorio, ya que gracias a la combinación de nuestros tres ejes de actuación (empleados, bienes y servicios y donación a fundaciones) podemos decir que en la actualidad estamos ya en niveles de plantilla con discapacidad muy próximos al 3 por ciento.

Pero no vamos a quedarnos ahí. Queremos seguir mejorando y, con ello, poder cumplir con nuestra misión, nuestros valores, nuestras políticas, nuestro código de conducta y, en definitiva, con el papel propio de un grupo empresarial responsable y sostenible. )

Información elaborada por:



Agrupación Centro

NOTA: En las webs de las dos fundaciones citadas, así como en la de Observatorio de RR.HH. ([www.observatoriorrh.com](http://www.observatoriorrh.com)), se puede consultar información adicional sobre esta normativa así como sobre los tipos de contrato, la subvenciones y bonificaciones asociadas a la contratación de personas con discapacidad.