

ESTUDIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

4ª REUNIÓN TRIMESTRAL COMITÉ-EMPRESA EN 2025

El pasado 3 de diciembre fue el Día Internacional de las Personas con Discapacidad y queremos aprovechar para informaros sobre la importancia de su integración en la empresa.

Ya hemos tratado en varios comunicados el estudio de riesgos psicosociales que se llevó a cabo en la compañía en septiembre, esperamos tener los resultados después de las fiestas navideñas.

Y el próximo día 17 tendrá lugar la 4ª reunión trimestral de 2025 entre la empresa y el comité, podéis hacernos llegar vuestras inquietudes.

3D. DÍA INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El pasado 3 de diciembre se celebró el **Día Internacional de las Personas con Discapacidad**.

CCOO comparte el lema de Naciones Unidas:

Fomentar sociedades inclusivas que impulsen el progreso social.

Una de las **principales medidas** es **mejorar el empleo entre las personas con discapacidad**.

Según **datos del INE de 2023**, las **personas con discapacidad reconocida** tienen **más dificultades para acceder a un empleo**, tienen **menores tasas de actividad** (35,5% frente al 78,5%) y **empleo** (28,5% frente al 69%), así como **tasas más elevadas de paro** (19,7% frente a 12%). **Además, el paro de larga duración afecta al 59% de las personas con discapacidad** que buscan empleo, **13 puntos por encima** de la población sin discapacidad.

Las mujeres con discapacidad encuentran más obstáculos que los hombres en el mercado laboral.

Los **hombres** supusieron en 2024 el **59%** de las **contrataciones**, las **mujeres sólo el 41%**. El **46%** de las **mujeres** con discapacidad tenía un **contrato a tiempo parcial** en 2024, frente al **28%** de los **hombres**.

Además, **ellas** tienen una tasa de **paro de larga duración superior** a la de los **hombres** (**56%** frente al **44%**).



Ante estos datos, se deben **desarrollar medidas** para que las **personas con discapacidad** puedan **ejercer su derecho al trabajo** y a la **promoción profesional**.

En el **mercado de trabajo** ordinario, se ha de **garantizar** el **cumplimiento** de las **cuotas de reserva**.

En la actualidad **la ley obliga** a las **empresas públicas o privadas** con **50 o más asalariados** a **contratar** al menos a un **2% de personas con discapacidad** (art. 42, RDL 1/2013). En términos de empleo, el **49%** de las **personas asalariadas** en las **empresas de ese tamaño**, **desempeña** su **trabajo** en una **compañía** que **no cumple** con la **cuota de reserva** (INEbase - 2022).

Además de asegurar el cumplimiento de la ley, **debería mejorarse la legislación** para:

- **Limitar** el **uso** de las **medidas alternativas** para **no cumplir** con la **cuota de reserva** (art. 42, RDL 1/2013, RD 364/2005). A pesar de que se estima que la mayoría de las empresas recurren a las mismas, no existen datos oficiales.
- **Extender** la **cuota de reserva** a las **empresas** con **plantillas inferiores a 50 personas**, ya que suponen el **83% del total de empresas** y el **40% del empleo**.

- En las **empresas de mayor tamaño**, aumentar el **porcentaje de contratación de personas con discapacidad** por encima del **2%**.

Tan importante como el **acceso al empleo** es su **mantenimiento**. Deben existir **procedimientos reglados con participación sindical** para **adaptar el puesto de trabajo**, tanto para las personas con discapacidades congénitas como para aquellas que las desarrollan a lo largo del ciclo vital.

Algunos **aspectos clave** en esta materia son: **adecuar los tiempos de trabajo** cuando se ha de **compatibilizar la actividad laboral** con el seguimiento de **tratamientos médicos o rehabilitadores**; así como adaptar la **prevención de riesgos laborales** a la especificidad de los **diferentes tipos de discapacidad**.

Aquí tenéis el enlace al manifiesto de la confederación sindical de CCOO:



Al hilo de esto, queremos llamar la **atención** sobre algunas **situaciones** que se han producido **en atmira**, con **personas** afectadas por una **discapacidad** que han tenido **problemas de adaptación** a su puesto, sin que por parte de **Personas ni Prevención de Riesgos Laborales** se **tuviera constancia** de este hecho.

Somos conscientes de que es un **tema muy delicado** y ha de **respetarse la LOPD**, pero debe haber una **mayor comunicación** para que puedan **detectarse estos casos** y se pueda **actuar con antelación**.

La **inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral** es un reto y, al mismo tiempo, una **oportunidad para construir entornos más justos**. Es importante reconocer que **la discapacidad no siempre es evidente** y tampoco tiene por qué serlo: existen **condiciones invisibles que requieren comprensión y adaptación, sin necesidad de que las personas deban justificar su situación**.

En este sentido, presentamos como ejemplo de acción el **Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA)** que se aplica en el ámbito educativo y ofrece un marco que puede trasladarse al mundo del trabajo, ya que promueve la creación de **entornos flexibles que atienden la diversidad de capacidades y estilos, favoreciendo la participación plena de cada persona**.

Reconocer la diversidad implica aceptar que **cada cual aporta perspectivas únicas**, y que estas **enriquecen la creatividad, la innovación y la cohesión del equipo**. Al abrir las puertas a la pluralidad de capacidades, se fomenta un clima de respeto y colaboración que repercute positivamente en el bienestar colectivo.

En definitiva, **la inclusión no es solo un derecho, sino una estrategia que fortalece a toda la sociedad**.

El DUA es un enfoque didáctico pensado para atender la **variedad de formas de acceso al currículo** en los **diferentes niveles educativos**. Tiene su **origen** en las **investigaciones** llevadas a cabo en la década de 1990 por el **Centro de Tecnología Especial Aplicada, CAST**, basado en un **marco teórico** que recoge los últimos avances en **neurociencia aplicada al aprendizaje, investigación educativa, tecnologías y medios digitales**, que de forma continua han sido reconocidas y renovadas a través de las investigaciones y de los datos de los informes de la UNESCO pertenecientes a las décadas de 1980 y 1990, reforzadas en los compromisos de las políticas educativas europeas.

Podéis encontrar más información en el siguiente enlace:



Ya hemos comentado en anteriores comunicados que en el mes de **septiembre** tuvo lugar el **2º estudio de riesgos psicosociales** en atmira.

Esta vez, con un porcentaje de **participación superior al 50%**, lo cual nos hace ser optimistas en relación a la obtención de **medidas correctoras** que **mejoren la situación actual** de la plantilla en este aspecto.

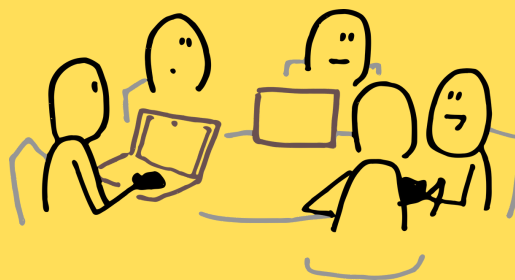


La semana pasada volvimos a **preguntar** a la responsable de prevención de riesgos laborales sobre los **resultados** de dicho estudio, el cual llevó a cabo la empresa Quirón Prevención. Parece que **los tendremos después de las vacaciones navideñas**, así que ya os contaremos con detalle.

También insistimos en la **posibilidad de tener** previamente los **datos en bruto**, para poder ir analizándolos. ¿Os ha llegado alguna **contestación** al respecto? A **nosotros tampoco**.

4ª REUNIÓN TRIMESTRAL COMITÉ-EMPRESA EN 2025

El próximo **17 de diciembre** tendremos la **4ª reunión trimestral** entre la representación de la **empresa** y el **comité**, en la que trataremos los **temas** que quedaron **pendientes** en la anterior reunión, de los cuales os informamos en el tercer comunicado de noviembre, y **nuevas cuestiones** que han surgido durante este tiempo.



Si tenéis alguna inquietud o cuestión que creáis que debemos llevar a **dicha reunión**, no dudéis en contactarnos para hacérsela llegar. **Sois nuestros ojos y oídos en la empresa**.

Y siempre estaremos **disponibles** para **leeros y escucharos** con alguna cualquier **consulta** del **día a día**.

VENTAJAS DE AFILIARSE A CCOO

ATLANTIS
Entidad del Grupo AXA España



El servicio asegurador de tu sindicato



Descuentos con Seguros AXA (Atlantis) para la afiliación de CCOO:

- 7% de descuento en tu seguro del coche
- 10% de descuento en el precio del seguro de responsabilidad civil de perros
- 10% de descuento en el precio del seguro de mascota sana
- 10% de descuento en el precio del seguro de asistencia en viaje. Ventajas válidas hasta el 31/12/2025.

