

¡ASÍ NO, ATMIRA, ASÍ NO!

COMO TRATA ATMIRA LA INCLUSIÓN Y LA DISCAPACIDAD

Esta semana os comunicamos algo muy triste, que nos podía pasar a cualquiera en atmira por la manera de tratar la inclusión y la discapacidad por parte de la empresa.

Una persona volvió de una baja (con una discapacidad en la voz reconocida por el juez) y atmira, en lugar de adaptarle un puesto en su reincorporación, le comunicó la extinción de su contrato.

Parece que atmira no ha intentado realmente adaptar su puesto a su nueva limitación física; y una de las razones que indica es por cuestión económica.

¿Este es el estilo de atmira con respecto a las personas con discapacidad?

Hoy le ha pasado a esta persona, mañana nos podría pasar a cualquiera, no lo podemos tolerar.

Os lo contamos con más detalle...

¿ESTE ES EL FAMOSO ECOSISTEMA ATMIRA Y SU ESTILO?



Mucho hablar del Club atmira y del ecosistema atmira, que te ayudará a conseguir tu mejor versión... pero a la hora de la verdad es cuando se ve realmente el estilo de una empresa y si son palabras vacías.

Desde el Comité de empresa de atmira Madrid y la sección sindical CCOO atmira, queremos expresar nuestro más enérgico rechazo ante la decisión de atmira de extinguir el contrato a una persona con discapacidad reconocida en lugar de realizar la adaptación de su puesto de trabajo indicada por el juez, tras una larga baja médica.

Se trata de una persona que, durante los no pocos años que lleva ya en la empresa, siempre ha demostrado un alto rendimiento y compromiso, desarrollando una excelente labor, como Senior Project Lead, en los distintos proyectos y equipos por los que ha pasado.

Tras una prolongada baja médica, solicitó que se le realizaran las adaptaciones necesarias para reincorporarse con plenas garantías. Sin embargo, en lugar de facilitar su regreso, atmira ha optado por extinguir su contrato, vulnerando así principios básicos de equidad, inclusión y respeto a la trayectoria profesional de las personas trabajadoras.

atmira ha justificado esta decisión afirmando que, tras revisar el Marco de Carreras Profesionales, no existe ninguna categoría profesional compatible con una persona que no puede utilizar la voz y que económicamente no es viable para atmira.

Esta afirmación, además de inaceptable en términos éticos, es rotundamente falsa y discriminatoria.

Tras un análisis detallado del Marco de Carreras Profesionales 2025 de Atmira, hemos identificado al menos 20 categorías perfectamente compatibles con el desempeño profesional de una persona que no puede utilizar la voz, muchas de ellas incluso en el mismo rango profesional de Senior Project Lead o equivalente.

Todas estas funciones se desarrollan fundamentalmente en entornos digitales y colaborativos, donde la comunicación escrita y el uso de herramientas como Jira, Confluence, correo electrónico o chats internos (Teams) son ya la norma.

El uso de la voz no es imprescindible y, cuando se requiere alguna interlocución externa o telefónica, existen múltiples soluciones y adaptaciones razonables que deben contemplarse antes de extinguir un contrato.

ANÁLISIS DE FUNCIONES DEL ROL SENIOR PROJECT LEAD

Según el Marco de Carreras Profesionales 2025 de atmira, una persona con este perfil gestiona proyectos "end to end" de hasta 400K €, con foco en planificación, recursos, equipo y control de riesgos. Son actividades técnicas, de documentación o gestión interna.



Más del 70% de las funciones del rol de Senior Project Lead pueden realizarse sin necesidad de hablar (planificación del proyecto, gestión documental, coordinación del equipo interno, gestión del riesgo y desviaciones, evaluación de resultados, propuestas internas, herramientas colaborativas), y si se requiere comunicación externa, esta puede recaer en un perfil complementario como un Delivery Manager o un Business Lead, sin afectar al rendimiento ni la calidad del proyecto.

Este análisis demuestra que la empresa sí dispone de funciones compatibles con personas que no pueden utilizar la voz, incluso en roles técnicos y de responsabilidad.

Opciones hay. Lo que no hay es voluntad por parte de la empresa.



Recordamos que tanto la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad como el Estatuto de las personas Trabajadoras establecen de forma clara la obligación de la empresa de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo, con el objetivo de evitar cualquier forma de discriminación.

Esta extinción puede constituir una grave vulneración de derechos fundamentales, al suponer un acto discriminatorio por razón de discapacidad, lo cual podría tener repercusiones legales importantes para atmira.

Desde el Comité de Empresa atmira Madrid:

- Condenamos firmemente esta medida, que atenta contra los derechos de esta persona y contra los valores que deben regir cualquier entorno laboral justo e inclusivo.
- Estamos valorando con la persona afectada las acciones legales necesarias para impugnar esta extinción de contrato y defender sus derechos.
- Exigimos su inmediata readmisión, con las adaptaciones necesarias para el correcto desempeño de su actividad.

Hoy le ha ocurrido a esta persona compañera de atmira, mañana podrá pasarnos a cualquiera.



"Primero vinieron por los socialistas, y yo no dije nada,
porque yo no era socialista.
Luego vinieron por los sindicalistas, y yo no dije nada,
porque yo no era sindicalista.
Luego vinieron por los judíos, y yo no dije nada,
porque yo no era judío.
Luego vinieron por mí,
y no quedó nadie para hablar por mí."
(Martin Niemöller, pastor luterano)

