

## PROYECTOS

Cada vez, es más habitual en esta empresa y por comentarios de personas que conozco de otras empresas de esta misma actividad, el que los proyectos informáticos comiencen con un mes de retraso o más con respecto a la planificación, y por ello ya cuando se comienza dicho proyecto ya se sabe que no se va a llegar a la fecha de finalización prevista.



Lo malo es que este hecho únicamente se debe de conocer en la empresa que se encarga del desarrollo de dicho proyecto informático y el cliente con el que se ha contratado no debe de conocer dicho hecho, aunque en la mayoría de los casos el proyecto se desarrolle en el cliente.

Como consecuencia de esto, lo que suele suceder es lo siguiente:

- ?? Si el proyecto se iba a desarrollar con X personas, pues se asignan al proyecto X+Y personas, esto tiene una cara positiva, hay menos personal asignado a la división S.A.R., pero en la mayoría de los casos tiene un efecto negativo ya que el proyecto se carga con unos costes no previstos y no asumidos por el cliente, por tanto el proyecto deja de ser rentable, y todos sabemos lo que sucede cuando un proyecto no es rentable, hay que rentabilizarlo, porque todos sabemos que ninguna empresa es una O.N.G..
- ?? Además de asignar ese exceso de personal englobado en la variable Y, el responsable de dicho proyecto o en algunos casos el responsable de la división del proyecto en cuestión suele repetir sucesivamente al personal del proyecto, es decir X+Y, frases como "Para finalizar en proyecto en la fecha prevista se necesita que de Lunes a Viernes prolonguéis vuestra jornada hasta 9 o las 10 de la noche y además también es necesario que los fines de semana vengáis a trabajar".

Estos proyectos lo único que suelen traer es problemas al personal asignado a ellos, por que incluso Dios necesito un día para descansar, y si nosotros como consecuencia de la lucha social y laboral de muchos años tenemos **dos días de descanso a la semana** no debemos dejar que nos los quiten, y otra cosa que no debemos de permitir es, que alguien pretenda que **cambiamos a nuestra familia por nuestros compañeros de trabajo**, por muy buen rollo que exista en el proyecto. Estas dos situaciones hacen que la situación laboral de esos proyectos se parezca más a las condiciones laborales del siglo XIX, claro tenemos que agradecerles que no estamos en una mina de carbón. Además no nos engañemos cuando el proyecto este entregado ya sea en la fecha prevista o no, el personal necesario para el mantenimiento de dicho proyecto es X-Y-Z y las personas incluidas en las variables Y Z van a ir a la división de S.A.R. hasta que se les encuentre un nuevo proyecto.

Por tanto, después de lo anteriormente expuesto, nuestro consejo es la famosa frase de "**Al Cesar lo que es del Cesar y a Dios lo que es de Dios**" pero cambiando Cesar por Atos

### Sumario:

- ?? Proyectos
- ?? Curso Básico para Jefes
- ?? Medidas drásticas para frenar a los adictos al trabajo.
- ?? La cita del mes
- ?? Un toque de humor

Origin y a Dios por vuestra familia o por esas actividades que os gusta realizar cuando uno acaba la jornada laboral.

### Curso básico para Jefes

Día a día se viene observando en la empresa la necesidad de que Departamento de Formación implemente dentro del calendario de cursos y dirigido a todos aquellos que hacen funciones de "Responsables" un curso cuyo título podría ser "Sinónimos y Antónimos, la diversidad del idioma español".

El contenido de este curso estaría dividido en dos temas:

1.- Definición de términos lingüísticos comúnmente utilizados. Donde se explicarían conceptos como:



**Jornada Laboral:** Es la duración de la Jornada de Trabajo, estudio del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores

**Vida Privada:** Se entiende como aquella desarrollada por el trabajador desde el fin de su jornada laboral hasta el comienzo de la siguiente.

**Fin de Semana:** Según el calendario vigente en España se considera el periodo comprendido entre el fin de la jornada del viernes y el comienzo de la jornada el lunes.

Y se explicarían conceptos actuales sobre la materia como:

Por favor: Expresión que indica una solicitud con educación.

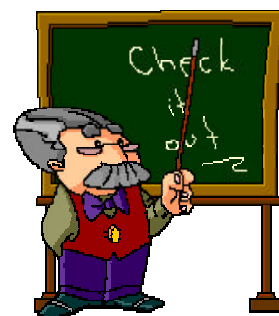
Tienes derecho: Que se te otorga por ley.

Solicitar por escrito: Medio de comunicación entre el responsable y el trabajador cuando el primero requiere una "colaboración extraordinaria"

2.- Sinónimos y Antónimos. Aquí se explicarían ambos conceptos y además se estudiarían expresiones del tipo:

Los antónimos, Colaboración-Coacción: Teniendo en cuenta que *Colaboración* es la acción de trabajar con una u otras personas y *Coacción* violencia ejercida sobre una persona para que diga o haga algo contra su voluntad.

Los sinónimos, Trabajo-Colaboración: sabiendo que *Trabajo* es el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza y/o se entiende como la acción y efecto de trabajar y *Colaboración* es la acción de trabajar con una u otras personas.



Esperamos que la empresa tenga en cuenta nuestra recomendación, solicite nuestra ayuda si lo ve necesario para la preparación de algún punto del temario y estudie la viabilidad de implementar dicho curso, ya que tal y como vamos viendo como se están desarrollando los proyectos en esta empresa entendemos que puede ser el mejor

modo de crear "cultura de empresa" y de que venir a trabajar sea venir a arrimar el hombro para todos, y no sentir que te encierran en galeras durante 16 horas al día.

---

### Medidas drásticas para frenar a los adictos al trabajo

Llegar el primero al trabajo y ser el último que abandona la empresa todos los días no es sinónimo de ser un buen trabajador. Sólo en las empresas más rígidas o menos flexibles tienen una cultura de trabajo obsesivo en las que trabajar muchas horas es señal de dedicación y, por tanto, de promoción profesional.

Pero estos casos van siendo los menos. Las empresas, sólo algunas, han comenzado a darse cuenta de ello y los empleados ponen cada vez más énfasis en la necesidad de conciliar su vida profesional con la familiar y el ocio.

Es una de las conclusiones de la Guía de buenas prácticas de la empresa flexible y responsable, elaborada por el IESE para la Comunidad de Madrid.

La guía desgrana casos reales de **empresas líderes** que han asumido la conciliación de la vida familiar y laboral como estrategia para retener mejor el talento y que son conscientes de que la flexibilidad en las prácticas laborales redundará en un beneficio directo para ellas.

Uno de estos casos concretos es el de Hewlett Packard, que estableció un programa para adictos al trabajo en el que dejaba muy claro que **trabajar un exceso de horas no era recomendable**. En Caja Madrid esta situación se evita con una estricta política de luces apagadas a las 8 de la tarde y con la obligación de avisar en caso de tener que ir a trabajar los fines de semana. Lo mismo sucede en Sanitas y Randstad a las 6 de la tarde y en MRW a las 7.

El caso más claro se produjo en Sony, donde conocieron el caso de un ejecutivo soltero que prácticamente vivía en la empresa. La guía del IESE aclara que en algunas empresas se le hubiera considerado como un empleado con alto rendimiento, a mi se me ocurre una en concreto, a quien los demás debían imitar. Sin embargo, no fue promocionado automáticamente por considerar que no era un ejemplo a imitar. Le faltaba medida en el uso de su tiempo. Pero se le dio una oportunidad. Se le invitó a demostrar que podía rendir igual saliendo a una hora razonable. Seis meses después de adquirir el nuevo hábito fue promocionado.

No es que las empresas se hayan convertido en almas caritativas. Así lo afirmó ayer Amparo Moraleda, presidenta de IBM en España, durante la presentación de la guía. **'La flexibilidad supone una ventaja competitiva. Mejora la moral de la plantilla, consigue fidelizarla y es clave para la retención del talento**. La flexibilidad no es un beneficio social sino fundamentalmente estratégico y de competitividad', reiteró Moraleda.

Por su parte, la presidenta de la Comunidad de Madrid, Esperanza Aguirre anunció que la guía va a ir acompañada de una campaña de publicidad que durará hasta el 12 de diciembre. Aguirre abogó por la inclusión de la conciliación entre vida laboral y privada en la negociación colectiva y se mostró a favor de la semana laboral comprimida de cuatro días.

## Revista de la Sección Sindical de CC.OO. en AtosOrigin Madrid

Número 5 / Noviembre 2004

### Razón de Conflictos

El absentismo laboral es en muchas ocasiones síntoma de la falta de medidas de conciliación en las empresas. Y es un problema que afecta al 21% de las compañías, según los datos que recoge la Guía de buenas prácticas de la empresa flexible y responsable, elaborada por el IESE para la Comunidad de Madrid. Por eso, cada vez más las empresas adoptan medidas de flexibilidad. Hay empresas, como Nokia, que permiten trabajar desde casa dos días por semana. Otras, como Caja Madrid (Para los externos no), Sony, Endesa o Nestlé, apuestan por el horario flexible. Y en algunos casos, como el de Mercadona, se ha incorporado un servicio de guardería gratuita. La guía, que puede leerse en internet en [www.empresaconciliacion.com](http://www.empresaconciliacion.com), recoge los testimonios de trabajadores que se han acogido a medidas de flexibilidad.

**¿Cuándo figurará Atos Origin en la Guía de buenas prácticas de empresas responsables? ¿Cuándo se aplicarán las mismas prácticas al personal Externo?**

---

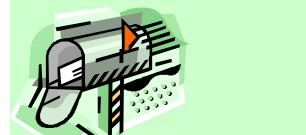
### La cita del mes

Todos los hombres que no tienen nada importante que decir, hablan a gritos.  
**Jardiel Poncela.**

---

### Un toque de humor

Si queréis, podéis enviarnos cualquier sugerencia, artículo, chiste, crítica, carta, etc. Procuraremos incluirla.



**VISÍTANOS EN**

<http://www.comfia.net/atosorigin>

[Para afiliarte a CC.OO. haz clic aquí](#)

Para contactar con nosotros:

Sección Sindical de CC.OO. en Atos Origin sae.

Albarracín Nº 25, 2ª planta - Local C-205

28037 Madrid ☎ 91 214 86 88

correo electrónico: [ES-ccoo.madrid@atosorigin.com](mailto:ES-ccoo.madrid@atosorigin.com)

Página web <http://www.comfia.net/atosorigin>