



## el RINCON de la LEY

### [Los derechos de los subcontratados](#)

## de INTERES en los MEDIOS

### [El servicio de defensa de la mujer de CCOO-A tramita 234 expedientes, de los que 85% están relacionados con maternidad](#)

La secretaria de la Mujer de CCOO de Andalucía, Antonia Martos, precisó que deL 85%...

### [DISTINTIVO DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS](#)

El artículo 50 de la Ley de Igualdad prevé la creación de un distintivo...

### [CCOO quiere que los convenios colectivos recojan los nuevos derechos establecidos en la Ley de Igualdad](#)

La Ley de Igualdad ha establecido nuevos derechos para conciliar la vida personal y laboral y ha mejorado otros. CCOO pretende que el diálogo abierto ...

## AFILIATE



### [Ofertas para afiliados](#)

Podréis encontrar diferentes ofertas proporcionadas por Comfia-CC.OO.

## el MURO

### [Contra la crisis. IMAGINACION](#)

## Editorial

Especial 8 de Marzo. La "Jefa" de las TIC.

El gran reto es la clasificación profesional y poner en marcha... [Artículo completo](#)

Recomendamos

**Las TIC se CCOOmprometen:**

### [Directivas de Servicios, Jornadas sobre PVDs, Contra la violencia de genero.](#)

### [A los 67 se va a Jubilar ...](#)

Para discapacitados

### [LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD](#)

## Nuestras NOTICIAS

### **Procesos de elecciones sindicales en el sector TIC**

Elecciones sindicales 2009. **y ahora a por HP**

[ver más](#)

### **Sinfonía de OESIA**

En Enero, más de 500 delegad@s de CC.OO. se concentraron en ...

[ver más](#)

### **Las TIC, los kleenex de las financieras (caso INFODESA)**

Los grandes beneficios de muchas entidades financieras, están basados ...

[ver más](#)

### **El Arte en ATOS**

NI UN PASO ATRÁS !!!...

[ver más](#)

### **Plan de Igualdad de INDRA, del XIX al XXI**

CC.OO. junto con el resto de sindicatos firmamos ...

[ver más](#)

### **Capgemini, entre la negociación y las movilizaciones...**

[ver más](#)

### **Al pie del Cañon**

Entrevista a la Seccion Sindical de CCOO en SMS...

[ver más](#)



POR EL DERECHO A  
**VIVIR**  
LA JUBILACIÓN

NO AL RECORTE DE LA  
PROTECCIÓN SOCIAL  
NO AL RETRASO DE LA  
EDAD DE JUBILACIÓN





# conectamos

Toda la actualidad para  
los/as trabajadores/as de Tecnologías de la Información



www.ccoo.es

www.comfia.net

AFILIATE

Número 23 - febrero 2010



el RINCON de la LEY

tú Agrupación TIC



**Estatatal**  
91 540 92 65  
tic@comfia.ccoo.es



**Madrid**  
91 536 51 57  
tic-mad@comfia.ccoo.es



**Cataluña**  
93 481 27 45  
accio.sind.tic\_cat@comfia.ccoo.es



**Aragón**  
97 621 57 48  
tic-ara@comfia.ccoo.es



**Andalucía**  
95 446 45 23  
tic.andalucia@comfia.ccoo.es



**Valencia**  
96 388 21 46  
tic-valencia@comfia.ccoo.es



**Euskadi**  
94 425 12 13  
comfiablz@euskadi.ccoo.es

AFILIATE



**afiliate**  
comfia CCOO  
Servicios Financieros y Administrativos  
www.comfia.net  
Estamos a un clic

[Volver a la portada](#)

## Eres subcontratad@ y también tienes derechos

Hoy en día con todas las empresas de consultoría de nivel tecnológico que hay, gran parte de sus trabajadores/as trabajan para un cliente. Aunque estés trabajando para un cliente en su sede, también tienes unos derechos que debes conocer.

### Si la empresa que te contrata es una ETT:

Debes tener el mismo salario que las personas de la empresa que te subcontrata que ocupan un puesto de trabajo similar al que ocupas tú. Artículo 32 del Convenio Colectivo de ETTs. Tu empresa debe ofrecerte formación, ya que está obligada a destinar el 1,25% de la masa salarial a formación. Artículo 49 del Convenio Colectivo de ETT. Tienes derecho a la utilización de transportes e instalaciones colectivas (cafeterías, comedores, servicios médicos etc.) de la empresa que te subcontrata. Artículo 14 del C.C. de ETT.

### Si la empresa que te contrata NO es una ETT:

El control de tu trabajo lo debe realizar una persona de tu propia empresa, no de la empresa que te subcontrata. Si no ocurre así, estarías en una situación de cesión ilegal y puedes reclamar entrar, con contrato indefinido, en la plantilla de la empresa que decidas (la que te contrata o la que te subcontrata). Artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores. Si el convenio que te aplica es el Convenio de Consultoría, el horario que debes hacer es el oficial del centro de trabajo en el que estés destinado, y no el que el cliente haya pactado con tu empresa. Artículo 20 del Convenio de Consultoría.

### En cualquier caso:

La empresa que te subcontrata debe informarte de todos los temas relacionados con Seguridad y Salud, en especial notificándote los riesgos de tu puesto de trabajo y las medidas de evacuación del edificio. Artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Si tu contrato es "por Obra y Servicio", si te despiden y esta obra no termina (es decir, sigue habiendo personas realizando la «Obra o Servicio») se te debe indemnizar con 45 días de salario por cada año trabajado. Si la obra termina realmente, la indemnización será de 12 días por año trabajado si la empresa que te contrató es una ETT (Artículo 11.2 de la Ley 14/1994 de ETTs,) y con 8 si no lo es (artículo 49.1 del E.T.). Si en los últimos 30 meses has estado, durante al menos 24 meses, subcontratado por la misma empresa con dos o más contratos temporales, en el mismo puesto de trabajo, tu contrato debe convertirse en indefinido. Artículo 15.5 del E.T.

[Volver a la portada](#)

Anteriores Conectamos

contactar

Publicaciones TIC



# conectamos

Toda la actualidad para  
los/as trabajadores/as de Tecnologías de la Información



www.ccoo.es

www.comfia.net

AFILIATE

Número 23 - febrero 2010



de INTERES en los MEDIOS

[Volver a la portada](#)

## El servicio de defensa de la mujer de CCOO-A tramita 234 expedientes, de los que 85% están relacionados con maternidad

**La secretaria de la Mujer de CCOO de Andalucía, Antonia Martos, precisó que deL 85% (200 expedientes relacionados con la maternidad) '86 han sido despidos puros y duros'.**

El servicio de defensa legal de la mujer de CCOO-A tramitó el pasado año 239 expedientes con causas judiciales, de los que 200, un 85 por ciento, son asuntos que están relacionados con la maternidad, según la secretaria de la Mujer de CCOO de Andalucía, Antonia Martos, que precisó que de esos 200 expedientes relacionados con la maternidad "86 han sido despidos puros y duros".

CCOO-A presentó hoy los datos del Servicio Andaluz de Defensa Legal para las mujeres en caso de discriminación laboral correspondientes a 2009, donde Martos lamentó que "seguimos siendo penalizadas por ser madres y la maternidad es el gran freno para el desarrollo profesional".

Lamentó asimismo que de esos 200 expedientes, "86 han sido despidos puros y duros, a pesar de que la ley nos protege y el empresario sabe que es despido nulo, pero incluso ese despido hay que pelearlo y cuando se produce nuevamente la incorporación al puesto de trabajo, luego vienen las represalias e incluso los casos de acoso moral".

Asimismo, apuntó que existen 19 expedientes abiertos por acoso sexual, algo que "es un tema tabú en las empresas pero que desgraciadamente se da mucho, pues el número de consultas es mucho mayor que el de las denuncias posteriores", por lo que animó a las mujeres a que denuncien esa forma de acoso.

"Denunciar es la única manera de ir acabando con esa realidad", aseveró Martos, quien apostó por la "corresponsabilidad" para así "favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral".

De esta forma, de los 234 expedientes abiertos en 2009, 27 se abrieron en Almería, 21 en Cádiz, 38 en Córdoba, 22 en Granada, 13 en Huelva, ocho en Jaén, 74 en Málaga y 31 en Sevilla.

Asimismo, de los 234 expedientes del pasado año, 85 fueron despidos por maternidad, 62 por reducción de jornada por maternidad, cuatro por otros permisos relacionados con la maternidad, 14 por modificación sustancial de las condiciones de trabajo por maternidad, 22 por reclamación de cantidad por maternidad, dos por reclamación de la prestación por maternidad, cuatro por reclamación de la prestación por riesgos en el embarazo, uno por reclamación de la prestación por riesgo en la lactancia, cuatro por una sanción durante la maternidad y dos por declarativa de derechos en maternidad.

<http://www.comfia.info/noticias/54559.html>

Europa Press

[Volver a la portada](#)

AFILIATE

afiliate

comfia CCOO

Servicios Financieros y Administrativos  
www.comfia.net

Estamos a un clic

Aliada a uni global union

Anteriores Conectamos

contactar

Publicaciones TIC



# conectamos

Toda la actualidad para  
los/as trabajadores/as de Tecnologías de la Información



www.ccoo.es

www.comfia.net

AFILIATE

Número 23 - febrero 2010



de INTERES en los MEDIOS

[Volver a la portada](#)

## DISTINTIVO DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

El artículo 50 de la Ley de Igualdad prevé la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre hombres y mujeres en las condiciones de trabajo, en los modelos organizativos y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.



Para ello, el pasado 26 de Octubre de 2009 el consejo de Ministros aprobó El Real Decreto 1615/2009 sobre el distintivo "Igualdad en la Empresa" que se publicó en el BOE el 3 de Noviembre del mismo año y que desarrolla el procedimiento y las condiciones para su concesión.

Entre los aspectos más relevantes a tener en cuenta para la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" se encuentran la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión, el acceso a los puestos de mayor responsabilidad o el establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados, que permitan valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y por hombres.

Además, en la valoración para la concesión de este distintivo, se incluirán las actuaciones para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, estableciendo objetivos generales y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades.

La convocatoria para poder obtener dicho distintivo será de carácter anual y tendrá una vigencia de tres años, si bien las empresas distinguidas deberán remitir un informe anual que será evaluado por la Dirección General para la Igualdad en el Empleo del Ministerio de Igualdad.

Dentro de las ventajas que supone la obtención del Distintivo de Igualdad en la Empresa, se encuentran la valoración a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad, así como la consideración del distintivo en la adjudicación de los contratos en los términos y condiciones establecidos en el artículo 34.2 de la Ley Orgánica 3/2007.

Resulta de gran relevancia que para la obtención de dicho distintivo se admita como documentación adicional un informe de los Representantes Legales de los Trabajadores sobre el Plan de Igualdad o las políticas de igualdad que tenga implantadas la empresa.

Aquellas empresas a las que se le haya revocado el distintivo, quedará excluida durante 3 años de la posibilidad de solicitarlo y en caso de una segunda revocación, durante 10 años quedará excluida en los procedimientos de concesión de dicho distintivo.

[Volver a la portada](#)

**Agrupación TIC**  
91 540 92 65  
tic@comfia.ccoo.es

Estamos a un clic



[Volver a la portada](#)

## CCOO quiere que los convenios colectivos recojan los nuevos derechos establecidos en la Ley de Igualdad

La Ley de Igualdad ha establecido nuevos derechos para conciliar la vida personal y laboral y ha mejorado otros. CCOO pretende que el diálogo abierto con las organizaciones empresariales sobre la negociación colectiva incorpore estos nuevos derechos, y advierte que la adecuación de los convenios a las nuevas normas legales no debe implicar contraprestación alguna.

Entre las medidas que CCOO promoverá están las siguientes:

- Posibilitar la flexibilidad horaria voluntaria en la entrada y salida al trabajo.
- Establecer una bolsa de horas retribuidas para permisos no contemplados en la legislación y regular el uso flexible en la utilización de los permisos legales.
- Recoger como derecho la posibilidad de utilizar , a tiempo parcial, las diez últimas semanas de la suspensión por maternidad.
- Reflejar en convenio los nuevos derechos establecidos en la legislación.
- Ampliar a un mínimo de 1 hora diaria la "reducción" de la jornada personal derivada del permiso de lactancia.
- Abrir opciones de adaptación y flexibilidad de la jornada laboral para los trabajadores y trabajadoras con discapacidad para facilitar su integración laboral.



CCOO quiere evitar que los nuevos convenios puedan conculcar los mínimos de derecho necesario, presentando regulaciones inferiores a las establecidas por Ley, a la vez que se favorece a través del convenio adecuado conocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores y trabajadoras.

19-01-2010

[Volver a la portada](#)



## POR EL DERECHO A VIVIR LA JUBILACIÓN

NO AL RECORTE DE LA PROTECCIÓN SOCIAL  
NO AL RETRASO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN





# conectamos

Toda la actualidad para  
los/as trabajadores/as de Tecnologías de la Información



www.ccoo.es

www.comfia.net

AFILIATE

Número 23 - febrero 2010



[Volver a la portada](#)

## La "Jefa" de las TIC.

Aprovechamos la celebración del día **8 de Marzo, DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER**, para hacer un pequeño resumen de la entrevista a María Jesús García Gasalla, Secretaria General de la Agrupación TIC estatal de CCOO en la que habla de Igualdad y cómo ve la situación actual en este tema.

"La dinámica de trabajo, con jornadas interminables y muy alta competitividad, en donde las mujeres se encuentran con muchísimas dificultades a la hora de promocionar".

## ¿Es el sector de las tecnologías de la información y comunicación uno de los más afectados por el momento de crisis?

El año pasado fue bastante duro, sobre todo para las empresas pequeñas. Las grandes no han sufrido recortes significativos y siguen teniendo beneficios.

Lo que ha habido es una bajada tremenda de las tarifas. Se mantiene el empleo pero se ajustan muchísimo los costes. Los índices de rotación (la opción para promocionar) eran altísimos, por encima del 25% de la plantilla se iba en el año, pero la crisis ha acabado con las rotaciones. Existen problemas importantes en la negociación colectiva a la hora de tratar de mejorar las condiciones laborales.

## ¿Bajo estas condiciones la sindicación será complicada?

Hay mucha individualización, lo que conlleva a una alta competitividad. Las empresas, con una cultura americana en gestión, negocian de manera individual. Es una cultura antisindical. Hace 10 años casi ninguna empresa contaba con representación sindical; esta situación está cambiando significativamente, actualmente hay 1.400 personas de CCOO. Es todo un reto, crear un sector e ir extendiendo la cultura sindical, pero percibes cambios en positivo y eso anima mucho. Estas empresas, cada cuatro años, renuevan plantilla, esto supone también una dificultad a la hora de sindicarse y que la gente se pueda sentir identificada.

## Sobre el nuevo convenio:

El gran reto es la clasificación profesional y poner en marcha los planes de igualdad que se están negociando en grandes y medianas empresas, en las que existen secciones sindicales. Se han cerrado ya varios planes, de hecho, COMFIA tiene muchos planes de igualdad en marcha. Hay que incidir sobre todo en medidas de acción positiva en la promoción a mujeres (están presentes en gestión, pero no en los equipos de dirección) y en tratar de reducir la brecha salarial. Uno de los deseos es que se contrate a más mujeres y se acabe con la segregación vertical existente hoy día. Hay que esforzarse para conseguir candidaturas paritarias; este sector está por encima en número de delegadas, teniendo en cuenta el porcentaje de mujeres afiliadas y en plantilla. La ejecutiva del sector en el sindicato (engloba a secciones sindicales estatales y agrupaciones territoriales) es paritaria.

Podéis leer la entrevista completa [aquí](#)

[Volver a la portada](#)

tu Agrupació TIC



Estatal  
91 540 92 65  
tic@comfia.ccoo.es



[Revista Trabajadora](#)



Agrupación TIC  
91 540 92 65

tic@comfia.ccoo.es



[Volver a la portada](#)



RECOMENDAMOS

tu Agrupació TIC

**Estatal**  
91 540 92 65  
tic@comfia.ccoo.es

ida digna es trabajo decente

trabajo con pantallas de visualización de datos

El Poder de la Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2008-2010)

Madrid, 19 de noviembre de 2009

AFILIATE

**afiliate**

Servicios Financieros y Administrativos  
www.comfia.net

Estamos a un clic

## La directiva de servicios:

En el pasado mes de Noviembre del 2009, se celebraron dos jornadas de información y debate sobre la "Ley sobre el libre acceso y ejercicio de las actividades de servicios", conocida también como "Directiva de Servicios", "Directiva Bolkestein" o "Ley Ómnibus". En el enlace siguiente podéis ver un [resumen de dicha ley y la opinión de CC.OO. al respecto](#)

La intervención de **Jesús Cabañas, Secretario General de la Agrupación TIC de COMFIA CCOO Madrid**, se centró en: Primero, ver si el sector TIC en España podría verse afectado por esta directiva; es decir analizar qué peso tienen la prestación de servicios para la administración Pública (que es el cliente que más utilizará esta liberalización de servicios). Segundo, qué potencial de competitividad tendrían las empresas españolas en la CEE.

Podéis ver la [presentación](#) utilizada para su intervención que resume que, en efecto el sector puede verse muy afectado y que tenemos potencialidad, no utilizada hasta la fecha, para competir, tanto dentro como fuera de España, con empresas de la CEE.

## Jornadas uso PVD's:

En la **Jornada Sindical entorno al uso de PVD'S, intervino, Javier Diaz, Delegado de Prevención de Telenium**, realizando una exposición sobre **Teletrabajo**. Aunque los trabajadores y trabajadoras perciban la facilidad que les puede aportar a efectos de conciliación de vida personal y laboral, hay muchos **aspectos desconocidos a priori** que pueden influir negativamente en su vida personal o/y profesional. Para poder acceder a la modalidad de teletrabajo tenemos que tener en cuenta algunos **aspectos básicos**:

- **Voluntariedad:** Aceptación de trabajador o trabajadora.
- **Reversibilidad:** Que esta modalidad no se perpetúe OBLIGATORIAMENTE en el tiempo.
- **Retribución:** Compensación económica o definición de los distintos complementos que se puedan percibir, asunción de costes por parte de la empresa derivados por ejercer la actividad en el domicilio (equipo informático, adsl, etc...)
- **Condiciones de Seguridad y Salud:** Ergonomía del puesto de trabajo en el domicilio, relación con la mutua, control del servicio de prevención, evitar el posible aislamiento social y laboral.
- **Participación de la representación sindical** estableciendo Acuerdos que regulen esta actividad.

## JORNADA CONMEMORATIVA DEL DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Comfia-CCOO celebró la jornada Conmemorativa del 25 de Noviembre, Día Internacional contra la Violencia de Género, que **Karina Toba (Secretaria de la Mujer de la SS de Atos Origin)** coordinó y moderó.

La jornada se centró en el papel del sindicato, en la lucha contra la **Violencia de Género**. Hablamos del **Acoso Sexual** como forma de violencia en el ámbito laboral, de los derechos laborales específicos que tienen las mujeres víctimas de Violencia de Género, analizamos con datos la situación en la Comunidad de Madrid. Y terminamos conociendo experiencias vividas y cómo se resolvieron. Fue una jornada enriquecedora que nos ayudará a guiar a cualquier compañera que necesite nuestro apoyo.

Sabemos que la Ley protege a las víctimas de Violencia de Género; pese a ello las cifras de **mujeres asesinadas y maltratadas**, se mantienen. Es la sociedad quien tiene la responsabilidad de cambiar las cosas, la ley por sí sola no cambia la realidad.

[Volver a la portada](#)



**Tú ganas**

**RECOMENDAMOS**

[Volver a la portada](#)

## A los 67 años se va a jubilar .....

El pasado 4 de Febrero se convocó una asamblea de Delegados con motivo de la propuesta del Gobierno de elevar la edad de jubilación de 65 a 67 años.

La asistencia fue masiva pese a que la convocatoria se realizó con tan solo dos días de antelación. El Secretario General de CC.OO Ignacio Fernandez Toxo afirmó, que en un tema tan sensible como las pensiones públicas, el Gobierno se está comportando como una "pandilla de aficionados", insinuando la quiebra del sistema público y generando innecesariamente incertidumbre y alarma social. Toxo adelantaba la intención de poner en marcha una campaña de comunicación y movilizaciones durante la semana del 22 a 26 de Febrero.

Toxo adelantaba la intención de poner en marcha una campaña de comunicación y movilizaciones durante la semana del 22 a 26 de Febrero.

Javier Lopez afirmaba, **"en tiempos de crisis como este parece absurdo que un sistema, como el de la Seguridad Social, que presenta superávit, sea toqueteado con medidas parciales que pretenden solucionar hipotéticos problemas de futuro dentro de 20 años."**

## Día 23 de Neptuno a La puerta del Sol

Tal como estaba previsto y a pesar de la lluvia, el 23 de Febrero una marea roja inundaba las calles de diferentes provincias españolas advirtiendo al gobierno que los sindicatos no van a permitir que se juegue con las pensiones. Bajo el lema "En defensa de las pensiones", miles de personas 70.000 en Madrid, 50.000 en Barcelona, 40.000 en Oviedo, 25.000 en Valencia y 25.000 en Alicante apoyaban a CC.OO y UGT de forma contundente contra el "pensionazo"



[Volver a la portada](#)

**AFILIATE**

**afiliate**

Servicios Financieros y Administrativos  
www.comfia.net

**Estamos a un clic**



POR EL DERECHO A  
**VIVIR**  
LA JUBILACIÓN

NO AL RECORTE DE LA PROTECCIÓN SOCIAL  
NO AL RETRASO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN







# conectamos

Toda la actualidad para  
los/as trabajadores/as de Tecnologías de la Información



www.ccoo.es

www.comfia.net

AFILIATE

Número 23 - febrero 2010



RECOMENDAMOS

[Volver a la portada](#)

## LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La sociedad tiene contraída una deuda con el colectivo de personas con discapacidad. Poco a poco se va tomando conciencia y cada vez son más empresas las que participan comprobando que este tipo de trabajadores/as resultan excelentes.

Para dar una visión objetiva de lo que este colectivo puede ofrecer, nos acercamos a la **Fundación APROCOR**, para hablar con **Eduardo Martínez, Director del Servicio de Inserción Laboral para las personas con discapacidad intelectual**.

En la actualidad cuentan con 40 personas integradas laboralmente, las cuales no pierden el "apadrinamiento" de la Fundación puesto que continúan en contacto con los servicios y suelen pasar por la Fundación casi a diario, en la medida que sus trabajos se lo permiten. Existen tres grupos de formación donde se les prepara laboralmente y en los que se trabaja la autonomía personal, nuevas tecnologías, imagen así como formación específica en el perfil de Auxiliar Administrativo. En la actualidad existe un proyecto con la Fundación élogos para mejorar el perfil profesional de cada alumno y en donde recibirán formación.

**La mejor forma para que una empresa consiga una inserción con éxito es acudir a entidades especializadas, como APROCOR**, donde les ayudarán a dar los pasos a seguir. Una vez recibida la petición del puesto de trabajo, se analiza si existen perfiles adecuados al puesto, paralelamente se verifica que el puesto realmente exista, con todos sus contenidos, ya que es primordial para el mantenimiento del empleo, y además se mantendrán jornadas de sensibilización con los empleados que vayan a tener el trato más directo.

Los preparadores laborales, son una pieza clave, sus funciones son las de formación para conseguir el puesto de trabajo y apoyar al trabajador en el puesto, retirando su soporte paulatinamente hasta conseguir su plena autonomía, manteniendo contacto con los trabajadores y las empresas el tiempo que dure el compromiso laboral. También se realiza una evaluación continua y seguimiento, adelantándose a posibles problemas de adaptación.

Es importante que Gobierno, empresarios y trabajadores, estemos comprometidos, no sólo, por el cumplimiento de la ley de integración (las empresas de más de 50 trabajadores/as en plantilla deben emplear al menos al 2% de personas con discapacidad o aplicar medidas alternativas) para que estas personas no sean una carga, sino que contribuyan como cualquier otro trabajador a través de sus aportaciones laborales, tributarias y sociales, pues con mayor diversidad nos enriqueceremos más todos.

Para recibir información o ponerse en contacto con la **Fundación APROCOR**:



[www.fundacionaprocor.com](http://www.fundacionaprocor.com)

[fundacion@fundacionaprocor.com](mailto:fundacion@fundacionaprocor.com)

[emartinez@fundacionaprocor.com](mailto:emartinez@fundacionaprocor.com)

[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## ¡!! En el 2010 a por hp!!

Una vez realizada la integración de **HP y EDS**, estamos convocando elecciones manteniendo la mayoría sindical que CCOO tenía hasta ahora en ambas compañías. Los resultados han sido:

		CCOO	UGT
<b>MADRID</b>	HP Servicios	3	2
<b>BARCELONA</b>	HP Outsourcing	11	2
	HP Consultoría	10	3
<b>OVIEDO</b>	HP Consultoría	3	
	HP Outsourcing	1	

### ARAGÓN. FUCADA. COMPLICADO Y CONSEGUIDO:

El pasado día 4 se celebraron elecciones en la empresa FUCADA, situada en el parque tecnológico de Huesca, lugar harto difícil de realizar la actividad sindical. A pesar de lo difícil de la situación en esta empresa y tener una fuerte competencia, **CCOO se ha alzado con la victoria por 4 delegados** por 1 de UGT.

### Resumen de elecciones en el sector TIC en el 2009.

El pasado año se celebraron **113 procesos electorales** en nuestro sector, en toda España. Eligiéndose 599 representantes de los cuales **324 son de CCOO**. En la tabla siguiente detallamos los resultados.

Proceso	CCOO	UGT	OTROS	OTROS
1	1	0	0	0
2	1	0	0	0
3	1	0	0	0
4	1	0	0	0
5	1	0	0	0
6	1	0	0	0
7	1	0	0	0
8	1	0	0	0
9	1	0	0	0
10	1	0	0	0
11	1	0	0	0
12	1	0	0	0
13	1	0	0	0
14	1	0	0	0
15	1	0	0	0
16	1	0	0	0
17	1	0	0	0
18	1	0	0	0
19	1	0	0	0
20	1	0	0	0
21	1	0	0	0
22	1	0	0	0
23	1	0	0	0
24	1	0	0	0
25	1	0	0	0
26	1	0	0	0
27	1	0	0	0
28	1	0	0	0
29	1	0	0	0
30	1	0	0	0
31	1	0	0	0
32	1	0	0	0
33	1	0	0	0
34	1	0	0	0
35	1	0	0	0
36	1	0	0	0
37	1	0	0	0
38	1	0	0	0
39	1	0	0	0
40	1	0	0	0
41	1	0	0	0
42	1	0	0	0
43	1	0	0	0
44	1	0	0	0
45	1	0	0	0
46	1	0	0	0
47	1	0	0	0
48	1	0	0	0
49	1	0	0	0
50	1	0	0	0
51	1	0	0	0
52	1	0	0	0
53	1	0	0	0
54	1	0	0	0
55	1	0	0	0
56	1	0	0	0
57	1	0	0	0
58	1	0	0	0
59	1	0	0	0
60	1	0	0	0
61	1	0	0	0
62	1	0	0	0
63	1	0	0	0
64	1	0	0	0
65	1	0	0	0
66	1	0	0	0
67	1	0	0	0
68	1	0	0	0
69	1	0	0	0
70	1	0	0	0
71	1	0	0	0
72	1	0	0	0
73	1	0	0	0
74	1	0	0	0
75	1	0	0	0
76	1	0	0	0
77	1	0	0	0
78	1	0	0	0
79	1	0	0	0
80	1	0	0	0
81	1	0	0	0
82	1	0	0	0
83	1	0	0	0
84	1	0	0	0
85	1	0	0	0
86	1	0	0	0
87	1	0	0	0
88	1	0	0	0
89	1	0	0	0
90	1	0	0	0
91	1	0	0	0
92	1	0	0	0
93	1	0	0	0
94	1	0	0	0
95	1	0	0	0
96	1	0	0	0
97	1	0	0	0
98	1	0	0	0
99	1	0	0	0
100	1	0	0	0
101	1	0	0	0
102	1	0	0	0
103	1	0	0	0
104	1	0	0	0
105	1	0	0	0
106	1	0	0	0
107	1	0	0	0
108	1	0	0	0
109	1	0	0	0
110	1	0	0	0
111	1	0	0	0
112	1	0	0	0
113	1	0	0	0

Pinchar en la Imagen

[Volver a la portada](#)

AFILIATE

Servicios Financieros y Administrativos  
www.comfia.net

Estamos a un clic

Aliada a uni global union



[Volver a la portada](#)

## Sinfonía de OESIA

En Enero, más de 500 delegad@ de CC.OO. se concentraron en las sedes de OESIA de Madrid y Barcelona. para protestar por la reestructuración de la empresa, con más de 300 despidos, entre estos, los del Secretario General de la Sección Sindical de CC.OO. en OESIA y de la Secretaria de la Mujer de la Agrupación Estatal de la Agrupación TIC.



El capital humano es esencial para el funcionamiento en las empresas de nuestro sector. De ello se llenan la boca algunos gestores, aunque practiquen lo contrario. OESIA es buena prueba de ello.

La empresa anuncia un incremento de los ingresos del 10% en 2009, y, a la vez está procediendo a una profunda reestructuración de su plantilla, prescinde de las personas con más experiencia y las sustituye por otras con menor experiencia. Esto, además de contradecir lo expresado por el máximo responsable de la entidad, es una estrategia cortoplacista, miope y suicida en el medio y largo plazo.



Que OESIA realiza **prácticas antisindicales** es evidente y va en línea con las ideas de su Presidente Ejecutivo, que en una entrevista publicada recientemente en Expansión, afirma que los sindicatos son "enemigos del progreso".

Todo indica que será un conflicto duro y largo... y Comfia-CC.OO. llegará hasta el final... estamos informando a todas las partes implicadas en el conflicto: los propietarios de la sociedad, los clientes, la plantilla... tod@s deben conocer que la peligrosa cerrazón de la dirección de OESIA, nos llevará a un enfrentamiento inútil y con perjuicios para tod@s... Este [vídeo](#) ilustra y resumen la situación del conflicto.

[Volver a la portada](#)

AFILIATE

afiliate  
comfia  
CCOO  
Servicios Financieros y Administrativos  
www.comfia.net  
Estamos a un clic



# conectamos

Toda la actualidad para  
los/as trabajadores/as de Tecnologías de la Información



www.ccoo.es

www.comfia.net

AFILIATE

Número 23 - febrero 2010



[Volver a la portada](#)

## Las TIC, los kleenex de las financieras (caso INFODESA)

Los grandes beneficios, económicos y de imagen, de muchas entidades financieras, están basados en gran medida en la externalización de las actividades relacionadas con sus Sistemas de Información; la categoría profesional necesaria para llevar a cabo esas actividades, se paga 2 ó 3 veces más en los convenios de banca y ahorro, que en los de empresas de servicios... miles de personas que deberían tener las mismas condiciones salariales y sociales que quienes están en plantilla en el banco o caja, trabajan muchas más horas y por mucho menos salario... y no sólo eso, sino que los ingresos obtenidos por la comercialización de los Sistemas de Información desarrollados por esas personas, benefician más a las entidades financieras que a quienes los crean, instalan mantienen... y, cuando las "vacas flacas" llegan, los primeros ahorros de coste se hacen a su costa... INFODESA es uno de estos casos...

Infodesa creada en 1990 por y para cuatro socios, CajaSol, Caja Duero, Caja Penedés y Caja Navarra cuyo objetivo fundamental era la instalación y mantenimiento del software Servidor Financiero,. La comercialización de este producto permitió el crecimiento moderado, pero continuo de la compañía que se caracterizaba por llevar una buena política social y de reinversión de beneficios.

Todo comenzó a cambiar el año 2006, para convertir lo que había venido siendo una curva ascendente hasta la entrada de 2008, en una situación de casi quiebra técnica en 2009, condenándonos tristemente a tener que negociar un ERE de cierre que pretenden justificar con causas económicas y organizativas.



La solidez de Infodesa como Compañía ha venido siendo minada desde dentro en los últimos años. Los resultados de la Compañía en los últimos años, cuyas cuentas se acompañan al ERE presentado ante la Dirección General del Trabajo, han sido positivos, respectivamente: 2006 = 1.917.260 €, 2007 = 2.020.886 € y 2008 = 871.191 €.

La solidez del Servidor Financiero de Infodesa como solución de "CORE bancario" está avalada por el mercado, como lo demuestran los estudios de CECA y Accenture de 2009, que los sitúan como uno de los 4 referentes sólidos de aplicaciones para Entidades Financieras. Esta solidez está demostrada por el hecho de que 27 entidades del sector Cajas de Ahorros lo tienen instalado.

Para resumir, Infodesa ha sido llevada a la quiebra deliberadamente, con una estrategia que han fraguado los socios a lo largo de tres años. Entendemos perfectamente que, en el libre ejercicio del derecho mercantil, los socios de Infodesa hayan tomado la decisión de cerrarla. **¿Estas son las entidades de carácter social y sin ánimo de lucro de nuestro país? ¿Pretenden pagar las indemnizaciones con las subvenciones del FROM?**

[Volver a la portada](#)





[Volver a la portada](#)

## ATOS ORIGIN: DESPIDOS INDISCRIMINADOS Y OTROS ABUSOS

Los mismos conflictos que venimos exponiendo desde hace meses (años) en Atos Origin SAE continúan abiertos. Podríamos llenar esta revista tan solo con ellos. Y eso que el director sigue siendo el flamante presidente de la AEC (Asociación de Empresas Consultoras), que fuera de la empresa da una imagen de tolerancia y talante que no se corresponde con sus acciones dentro de Atos.

Sigue vigente el Acuerdo de condiciones firmado en enero de 2005 porque en noviembre de 2008, a punto de finalizar su renegociación, la dirección de personal rechazó todo lo convenido a lo largo de los meses anteriores. El resultado es que más de 5.000 trabajadores continúan con el mismo Acuerdo que hace más de 5 años.

El año 2009 no pintaba mejor. Marzo, además de la primavera, trajo una avalancha de despidos indiscriminados, gestionados además con malos modos, en muchos casos. Los delegados y delegadas de **Comfia-CC.OO** en Atos Origin atendieron la mayoría de los 300 despidos que se llevaron a cabo durante los 9 últimos meses de ese fatídico año. Aún a día de hoy, ha sido imposible descubrir el criterio para dichas ejecuciones.

Desafortunadamente, la desvergüenza de la dirección de Atos Origin continuaba sorprendiendo de nuevo a la Representación Legal de los Trabajadores con otra perliota: la retirada del comedor de la empresa a cambio de 12 € ANUALES... No es un error tipográfico. Ha desaparecido el comedor a cambio de un euro mensual como ayuda de comida. Por cierto, aún no se ha aplicado tan 'generosa' oferta.

Pero el año 2009 no había terminado cuando un grupo de trabajadores de esta empresa, cuyo salario ronda los 11000 euros anuales (eso sí, las fiestas nacionales trabajadas las cobran aparte) solicitaban apoyo, dispuestos incluso a asumir una huelga en protesta por promesas rotas, salarios míseros y condiciones laborales cada vez más precarias.

Este pequeño grupo de trabajadores decidió finalmente ir a la huelga después de sentirse menospreciados y no haber recibido respuesta a sus reivindicaciones. Como contestación a dicha huelga, de nuevo haciendo alarde de una soberbia sin precedentes, el servicio fue direccionado, incumpliendo así el artículo 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, prohíbe que durante una huelga, la empresa pueda sustituir a los huelguistas. Como respuesta a estas agresiones, la **Sección Sindical de Comfia CC.OO** en Atos Origin responde proporcionalmente a estas agresiones:

- A la ruptura de la negociación del Acuerdo Marco de Atos Origin: Fin de la paz social.
- A la campaña despidos indiscriminados: Movilizaciones, pitadas y una campaña de comunicación a los trabajadores.
- A la retirada del Comedor de Empresa: Denuncia y sentencia a favor de la RLT para que la empresa reponga el servicio.
- A la sustitución de los huelguistas: Denuncia correspondiente a la Inspección de Trabajo.

SEÑOR PAVÍA, SALGA DEL BARCO ANTES DE QUE TERMINE DE HUNDIRLO.



VIVE COMO  
SI HOY FUERA  
EL ULTIMO DIA



## EL ARTE EN ATOS

Los compañeros/as de ATOS ORIGIN utilizan el arte en sus campañas.



Sección Sindical de CC.OO en Atos Origin

## VACÚNATE CONTRA EL ABUSO DE LA DIRECCIÓN



**CUMPLE EXTRICTAMENTE CON TU HORARIO,  
A LAS 18:00 TODOS A CASA**

Los compañer@s de ATOS sacan su vena artistica



[Volver a la portada](#)



[Volver a la portada](#)

## Plan de Igualdad de INDRA, del XIX al XXI

**CC.OO. junto con el resto de sindicatos firmamos el plan de igualdad entre hombres y mujeres de indra sistemas, tras más de dos años de trabajo y negociación.**

Tras la realización de un diagnóstico de la situación de la empresa por género en todas las áreas, se determinó que existen diferencias fundamentalmente en la distribución de la plantilla y la promoción, así como en el uso de las medidas de conciliación.

El plan contiene objetivos, medidas y compromisos de seguimiento y en su caso mejora en las áreas de Acceso al empleo, selección y promoción, Formación, Conciliación, Retribución, medidas específicas en prevención del acoso sexual y por razón de sexo y Comunicación.

Así mismo se constituye una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en la que participan los sindicatos de forma paritaria.

Entre los objetivos y compromisos alcanzados están, entre otros:

- Contar con una política de promoción basada en criterios objetivos relacionados con los conocimientos y habilidades necesarias. Revisión de la política de promoción.

- El proceso de asignación a proyecto se basará en criterios objetivos relacionados con los conocimientos y habilidades necesarias. Revisión del proceso de asignación

- Seguimiento, mantenimiento y desarrollo de medidas que promuevan la conciliación laboral, personal y familiar. El plan de igualdad incluye las medidas del plan Equilibra, entre las que destacan:

- 15 días adicionales a la baja por maternidad o, en caso de acumular el permiso por lactancia, 30 días adicionales de baja o 60 días con una reducción de jornada del 50% sin reducción de salario.
- 3 días laborables de permiso por nacimiento de hijo/a, Permiso sin sueldo hasta 3 meses, permiso por matrimonio de familiar, 1 día adicional por enfermedad o fallecimiento de familiares, 10 días o 20 medios días anuales para exámenes oficiales
- Tiempo de asistencia al médico y de acompañamiento a cónyuge, hijo/a hasta 14 años o discapacitado, no cómputo de hospitalización durante las vacaciones.
- Cheque de 100 euros por nacimiento de hijo/a, 72 euros mensuales por hijos/as discapacitado, financiación ADSL para discapacitados, etc.
- Plan de teletrabajo

- Se llevará a cabo la plena equiparación entre parejas de hecho y de derecho.

- Contar con un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo. Mantenimiento y seguimiento de la equidad salarial.

Aún queda un paso importantísimo, sin el que este PLAN será de cualquier cosa menos DE IGUALDAD: que se implante en el resto de empresas del grupo, sobre todo en INDRA BMB e INDRA SOFTWARE LABS, las que tienen peores condiciones salariales y de beneficios sociales, y que no se limite a INDRA SISTEMAS, que abra una etapa de toma de decisiones conjunta frente a la actual de desacuerdos e imposiciones, y en la que se avance en la consecución de una empresa más moderna y más justa.

[Volver a la portada](#)



[Ver Plan completo](#)

**Agrupación TIC**  
91 540 92 65

Estamos a un clic

tic@comfia.ccoo.es



**Tú ganas**

**Nuestras NOTICIAS**

[Volver a la portada](#)

## Capgemini, Entre la negociación y las movilizaciones

Capgemini era una de las pocas empresas que no compensaban ni absorbían la antigüedad, los trienios fijados en el convenio colectivo, pero a finales del año pasado nos comunicaron su decisión de comenzar a compensar y absorber el concepto antigüedad en enero de 2010, cargándose de un plumazo la única subida salarial real y no arbitraria que la plantilla tenía garantizada. Nuevamente, aprovechando que el Pisurga pasa por Valladolid, se ceban con el colectivo más débil, los trabajadores y trabajadoras, sobre los que derivan su pésima gestión.

Hemos tratado de encontrar soluciones alternativas que permitiesen salvar la crisis sin que los trabajadores y trabajadoras nos viésemos impactados pero la empresa no está por la labor, por lo que vamos a seguir activos en todos los frentes, la acción sindical, la judicial y abiertos a negociar con propuestas bien construidas y seriamente argumentadas.

Agradecer una vez más el seguimiento masivo que están teniendo todas las acciones que convocamos, especialmente las concentraciones realizadas el pasado 27 de enero en todas las sedes de Capgemini en España. El grito **"NO A LA ABSORCIÓN DE LA ANTIGÜEDAD"** se oyó alto y claro, pero todo apunta a que la Dirección padece sordera. Este próximo miércoles 17 de febrero volveremos a concentrarnos en las puertas de todos los centros de trabajo, demostrando unidad y firmeza, reclamando sentido común y elevando de nuevo la voz para reclamar lo que es nuestro.

Con el aval de la plantilla, la unidad de la representación sindical y el apoyo del sindicato y su asesoría jurídica, vamos a por todas.



Recalcar que el Grupo Capgemini no destaca por su talante negociador ni mucho menos por el cumplimiento de lo que acuerda, como es el caso de los compañeros y compañeras de Sogeti, a los cuales apoyamos ante la impresentable actitud de su Dirección y del Grupo Capgemini, que les niega la interlocución que precisan en estos momentos.

[Volver a la portada](#)

**AFILIATE**

**afiliate**

Servicios Financieros y Administrativos  
www.comfia.net

**Estamos a un clic**



POR EL DERECHO A  
**VIVIR**  
LA JUBILACIÓN

NO AL RECORTE DE LA PROTECCIÓN SOCIAL  
NO AL RETRASO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN







[Volver a la portada](#)



## Al pie del Cañon, SMS Europa.

Hace unos días salió la sentencia del juicio que varios compañeros de SMS Europa tenían interpuesta con su empresa. La sentencia obliga a la empresa a retirar la medida de reducción salarial del 7% y a la devolución de las cantidades. Por su parte la empresa a empezado a retirar la medida a todos los compañeros/as. Nos acercamos para conocer un poco mejor a algunos miembros del Comité y la Sección Sindical.

### Sois un comité nuevo, ¿Cuánto tiempo lleváis? ¿Qué fue lo que os impulsó a presentaros?

Llevamos apenas 6 meses, salimos elegidos en Agosto. En nuestra empresa no había comité anteriormente y se pensaba poco, o más bien nada, en los trabajadores/as. Además de que despidieron a un gran número de gente el año pasado, a la dirección se le ocurrió la idea de bajar el salario un 7% al 10% de la plantilla, los motivos de la medida no acabaron de convencernos. Esas fueron básicamente las razones.

### ¿Cómo fueron las elecciones?

Pues como todos empezamos a montar la lista con pseudónimos y listas en internet con acceso restringido, en la sombra y hablando sólo con gente de confianza. Una vez que dimos nuestros nombres, la directiva de la empresa se presentó con otro sindicato, lo cual ya de por sí era preocupante, pero hicimos ver a la gente que si la representación de los trabajadores/as la iba a llevar la dirección de la empresa todo iría aún peor. Y la gente respondió incluso mejor de los que esperábamos. Los trabajadores/as acudieron masivamente a votar.

### ¿Cuáles fueron los primeros temas que abordasteis?

Lo primero fue denunciar la medida del 7% que es lo que más preocupaba, además de algunos problemas de higiene y seguridad que tenía el edificio de la empresa.

### ¿Qué es lo principal que queréis cambiar o mejorar actualmente?

Acabamos de terminar un primer borrador con la empresa donde queremos mejorar algunos aspectos como turnos, nocturnidad, vacaciones, etc. Es un borrador de mínimos desde donde podemos empezar a trabajar de cara al futuro.

### ¿Cuál es la actitud de la empresa con vosotros?

La Dirección de SMS, por ignorancia y por la negligencia de no querer aprender pone en peligro la supervivencia de la empresa forzando a Inspección de trabajo y los juzgados a imponerles sanciones económicas que pagamos tod@s; todo esto se puede evitar con el dialogo con los representantes de los trabajadores/as. Por nuestra parte siempre estaremos abiertos al dialogo.

[Volver a la portada](#)



el MURO

tú Agrupación TIC



**Estatad**  
91 540 92 65  
tic@comfia.ccoo.es



**Madrid**  
91 536 51 57  
tic-mad@comfia.ccoo.es



**Cataluña**  
93 481 27 45  
accio.sindl.tic\_cat@comfia.ccoo.es



**Aragón**  
97 621 57 48  
tic-ara@comfia.ccoo.es



**Andalucía**  
95 446 45 23  
tic.andalucia@comfia.ccoo.es



**Valencia**  
96 388 21 46  
tic-valencia@comfia.ccoo.es



**Euskadi**  
94 425 12 13  
comfiabiz@euskadi.ccoo.es



**Agrupación TIC**  
91 540 92 65

Estamos a un clic



tic@comfia.ccoo.es

[Volver a la portada](#)

*Disfruta de tu momento*

# ALL-HOME

**No está, está en su casa, la empresa tenía que ahorrar costes.**

despidos  
jornada flexible  
teletrabajo  
reducción de jornada

**contra la crisis**  
**HAY SOLUCIONES**

Mandanos tus propuestas o carteles, los que utilizas en tu centro de trabajo.

Comparte tus ideas con los demás, en todos los números seleccionaremos alguna. Puedes enviar tus propuestas a: [conectamos@comfia.ccoo.es](mailto:conectamos@comfia.ccoo.es)

[Volver a la portada](#)

Empresa	total		delegados		Empresa	total		delegados	
	delegados	CCOO	delegados	CCOO		delegados	CCOO		
A.F.I., S.L.-B80893571	9				INQUAESITAS, S.L.-B91176248	1			0
ACENS TECHNOLOGIES, S.L.-B84948736	1				INTERCAMPO, S.A.-A28845170	1			
ADDISON CONSULTORIA Y DISEÑO, S.L.-B83659334	1				IPSA-A28905123	5			5
ALENTIS SERVICIOS INTEGRALES, S.L.-B82053463	5				IPSOS ECO CONSULTING-A28485258	9			
ALTRAN TECNOLOGIA E INNOVACION, S.L.-B60615796	17		17		IPSOS ECO CONSULTING-A28485258	3			2
APLICACIONES INFORMATICAS DEL VALLES, S.A.-A58424854	1				IRITEC, S.L.-B50989268	5			
ARTIFICIAL SOLUTIONS IBERIA, S.L.-B62059068	5				ISLANDA-B92604354	1			1
ASOCIACION EMPLEO FORMACION PERSONAS DISCAPACIDAD-G85563302	1		1		ITEC AIR TRAFFIC MANAGEMENT, S.L.-B84138296	4			3
ASOCIACION EMPLEO FORMACION PERSONAS DISCAPACIDAD-G85563302	1		0		ITTEAMWORKS AND CONSULTING, S.L.-B57081424	3			3
ASOCIACION EMPLEO FORMACION PERSONAS DISCAPACIDAD-G85563302	1		0		IZENPE, S.A. CERTIFICADOS Y FIRMA ELECTRONICA-A01337260	1			
ASPEN TECHNOLOGY ESPAÑA, S.L.-B59843888	1		1		JAHETROBAT, S.L.-B62355094	2			1
ASTEK SERVICIOS DE CONSULTORIA ESPAÑA, S.L.-B63718985	3				JURISOFT, S.L.-B09331380	4			4
ATENTO SERVICIOS TECNICOS Y CONSULTORIA, S.L.-B83662965	9		1		KHUBLEI, S.L.-B63320758	1			0
ATENTO SERVICIOS TECNICOS Y CONSULTORIA, S.L.-B83662965	3		3		LAWSON MADRID, S.A.-A60740826	1			
ATOS ORIGIN SAE-A28240752	21		7		MAAT G KNOWLEDGE, S.L.-B45585726	1			
AUXILIAR DE SERVICIOS BANCARIOS, S.L.-B08753014	2				MILLWARD BROWN ALEF, S.A.-A28299279	5			5
AXPE CONSULTING, S.L.-B84184548	17		9		MILLWARD BROWN ALEF, S.A.-A28299279	3			
BMC SOFTWARE, S.A.-A79305389	5				MOA GROUP BPI-A58941444	3			
BSIS-A60105129	9		9		MOA GROUP BPI-A58941444	1			1
C.C.S., S.A.-A08147811	1		1		MORGADES Y DEL RIO, S.L.-B08307498	1			1
CAPGEMINI, S.L.U.-B08377715	3		1		NAVIGATION TECHNOLOGIES, S.L.-B61421376	1			
CAPGEMINI, S.L.U.-B08377715	5		3		NEXUS SOFTWARE, S.L.-B80439854	1			
CAST INFO, S.A.-A60367570	9		3		NOVASOFT INGENIERIA, SL-SADIEL, SA-DIASOFT, SL UTE-G91612721	3			0
CEESI ASESORES, S.L.-B96184478	1		1		NOVOTEC-A78068202	1			1
CIBERNOS CONSULTING, S.A.-A46354429	1		0		NOVOTEC-A78068202	1			
COMPLEJO CREATIVO, S.L.-B91244624	1				OESIA NETWORKS, S.L.-B95087482	13			8
COMPUTACENTER SERVICES (IBERIA), S.L.-B63681092	13		13		OUT LOG, S.L.-B96952700	5			
CONNECTIC TECNOLOGIA, S.L.-B97545271	1		1		PROMAIN SUR, S.A.-A41678285	3			3
COREMAIN, S.L.-B15313505	9		7		SADIEL DESARROLLO DE SISTEMAS, S.A.-A72088834	9			6
CORITEL, S.A.-A28963767	17				SADIEL, S.A.-A41132036	23			16
CORITEL, S.A.-A28963767	9				SCANA2 DIGITALIZACION DE DOCUMENTOS, S.L.-B18632067	1			
ECOSTREAM SPAIN, S.L.-B63870125	3				SERESCO, S.A.-A33011826	1			
EDIFICACION LINE, S.A.-A82658030	5		1		SERIKAT CONSULTORIA E INFORMATICA, S.A.-A48476006	1			1
ELOGOS CONOCIMIENTO, S.L.-B80757495	9		5		SERVICIOS ADMINISTRACION E INFORMATICA BALEAR, S.A.-A07086572	5			5
ELOGOS CONOCIMIENTO, S.L.-B80757495	1		1		SERVICOM 2000, S.L.-B96897749	5			2
ENTEL IT CONSULTING, S.A.-A83458202	9		5		SISTEMAS INFORMACION TERRITORIAL, S.A.-A79851341	1			
ENTORNO DIGITAL, S.A.-A61397212	2				SOFTWARE AG ESPAÑA, S.A.-A78093192	1			0
ESABE INFORMATICA DISTRIBUIDA, S.L.-B59100453	1		1		SOGETI ESPAÑA, S.L.-B58382292	5			3
EUROWIN SOFT, S.L.-B25472374	9		3		STERIA IBERICA, S.A.-A83083816	9			5
FIHOCA DEI INFORMATICA, S.L.-B08673709	1		1		SYNOVATE, S.A.-A78387156	9			3
FIHOCA, S.A.-A58570706	3		3		SYSTEMS MAINTENANCE SERVICES EUROPA, S.A.-A29785508	13			11
FLEET LOGISTIC SPAIN, S.A.U.-A81670614	1				TEAM LOG IBERICA, S.A.-A82836131	9			3
GAS NATURAL INFORMATICA, S.A.-A60045903	1		1		TECNOCOM ESPAÑA SOLUTIONS, S.L.-B79826251	9			9
GAS NATURAL INFORMATICA, S.A.-A60045903	5		5		TECNOCOM ESPAÑA SOLUTIONS, S.L.-B79826251	9			7
GENERAL DE SOFTWARE DE CANARIAS, S.A.-A38016424	9		7		TECNOCOM-A28191179	17			5
GFT IT CONSULTING, S.L.U.-B63043251	9		9		TECNOCOM-A28191179	9			6
GPM DIGITAL ENTERTAINMENT FACTORY, S.L.-B37445376	5		2		TECNOLOGIAS AVANZADAS DE LA INFORMACION, S.L.-B92160340	9			9
GRID SYSTEMS, S.A.-A07993959	1		1		THALES ESPAÑA G.R.P., S.A.U.-A48263693	17			10
GRUPO ASARAMA, S.L.-B04501086	1		1		TISSAT, S.A.-A46682738	5			
HOTELBEDS TECHNOLOGY, S.L.-B07007222	5				TISSAT, S.A.-A46682738	1			
HP OUTSOURCING, S.L.-B83801399	13		7		TNS INVESTIGACION DE MERCADOS Y OPINION, S.L.-B79896965	9			9
INDECSA RESEARCH INTERNATIONAL, S.A.-A28139053	1				TRACE SOFTWARE, S.L.-B95234324	1			1
INDECSA RESEARCH INTERNATIONAL, S.A.-A28139053	9		3		T-SYSTEMS ITC SERVICES ESPAÑA, S.A.-A81608077	3			2
INDRA BMB S.D., S.A.-A60096435	9		9		T-SYSTEMS ITC SERVICES ESPAÑA, S.A.-A81608077	3			3
INDRA SISTEMAS, S.A.-A28599033	9		6		TULECOM GROUP, S.L.-B37440443	1			1
INDRA SISTEMAS, S.A.-A28599033	5		2		UNIAUDIT J.R.P., S.L.-B08686248	2			1
INDRA SISTEMAS, S.A.-A28599033	9		9						
INDRA SOFTWARE LABS, S.L.-B84065820	13		6						