



UNIÓN DE TÉCNICOS Y CUADROS-UGT



Asamblea Anual de la Unión de Técnicos y Cuadros de la Unión General de Trabajadores

Informe de Actividades

Madrid, 10 de diciembre de 2014

ÍNDICE

Prólogo.....	3
1.-Introducción.....	4
2.-Informe de Actividades de la UTC-UGT.....	7
3.-Informe de Actividades en EUROCADRES.....	10

Prólogo de la Coordinadora Confederal de la Unión de Técnicos y Cuadros de la Unión General de Trabajadores (UTC-UGT)

Ha transcurrido un año desde que se celebrara la Conferencia de la Unión de Técnicos y Cuadros de la Unión General de Trabajadores (UTC-UGT) donde los delegados y delegadas que asistieron depositaron su confianza en la actual Coordinadora Confederal para desarrollar la política de acción sindical que allí se definió.

Ha sido un año de intensa actividad desde el punto de vista organizativo y sindical. No sólo ha sido un año de gran actividad en la UTC, sino también en la esfera política: las elecciones al Parlamento Europeo dieron, sin duda, un toque de atención a nivel nacional y europeo: la falta de respuesta de la Unión Europea a los problemas y preocupaciones de millones de ciudadanos europeos ha generado falta de confianza en el proyecto europeo. Como resultado, han surgido tendencias de tipo antieuropeísta, racistas-abiertas o enmascaradas- y algunas muy populistas, lo que, por supuesto, no constituye, respuesta, en modo alguno, a los problemas de la UE.

Lo que Europa necesita es mano de obra cualificada y el camino hacia la recuperación debe ser el de la inversión en educación, investigación y desarrollo e innovación, que es lo que aumentará la competitividad del viejo continente y no las políticas de trabajo temporal y precario y bajos salarios, puesto que ni conducen a la salida de la crisis ni a incrementa la competitividad. Se necesita estabilidad presupuestaria a nivel nacional y, para ello, es imprescindible contar con un sistema fiscal estable, justo, progresivo, estable, transparente, así como erradicar la evasión, amnistía y paraísos fiscales. Necesitamos una sociedad que promueva la educación y la investigación. Necesitamos cohesión social, que es una parte fundamental del modelo social europeo. Necesitamos igualdad, diversidad e inclusión no sólo a efectos sociales, sino para que repercuta en la economía.

2014 está a punto de finalizar y vemos que los desafíos a los que nos enfrentamos no son pocos. Sin embargo, a pesar de la crisis, hay un pequeño haz de luz para los Profesionales y Directivos, colectivo que aumenta, incesantemente, según la Encuesta de Población Activa (34% en España; 45% en Europa) lo que supone un reto sindical: hay que desarrollar nuevas estrategias de comunicación, así como enfoques y mensajes distintos para atender a este grupo de asalariados y asalariadas que está afianzándose con fuerza en un mercado laboral cambiante y que debe encontrar su sitio en nuestro Sindicato.

Desde la UTC continuaremos trabajando activamente por dar respuesta a los intereses de los Profesionales, Directivos, Técnicos y Cuadros.



Paula Ruiz Torres

Coordinadora Confederal de la UTC-UGT

1.-Introducción

La preservación de nuestro modelo social nos obliga a adecuarnos aceleradamente a una economía necesitada de un cambio del modelo productivo que modifique el patrón de crecimiento de una economía globalizada y altamente competitiva. La crisis actual ha puesto de manifiesto las debilidades e incapacidad del mismo para el mantenimiento de la actividad y del empleo, convirtiéndose dicho cambio de modelo en imprescindible para la salida de la crisis.

El nuevo modelo productivo debería sustentarse en actividades que den solidez al crecimiento, estabilidad al volumen y calidad del empleo y que aporten valor añadido e innovación. De acuerdo con ello, es preciso que se aborde una reconfiguración de la composición sectorial de la economía, en la que todos los sectores adapten su dimensión en función de sus puntos fuertes y ventajas competitivas y estratégicas. Esto conllevaría una profunda recualificación laboral, tecnológica y organizativa de nuestro modelo económico que, basado en el conocimiento, la experiencia y el valor añadido, concite importantes, crecientes y progresivos cambios en la configuración de la población ocupada y en el modelo organizativo de las empresas, con transferencias de responsabilidades fragmentadas de gestión, y la extensión del concepto de “profesionalismo” como marcas identitarias de los nuevos perfiles laborales. La mayoría de las actividades que se realizan en sociedades modernas desarrolladas, en las que el conocimiento es una parte esencial de sus procesos económicos, sociales y culturales, se ejercen con criterios profesionales. Ha habido, en definitiva, una expansión generalizada de estos desempeños profesionales. Todo esto está produciendo un número creciente de asalariados y asalariadas que reclaman la condición de profesionales, con titulaciones y especializaciones cada vez más diferentes, que se van alejando del estrecho abanico de profesiones que, como tales, se identificaban hasta hace no demasiados años. Además, los conocimientos de los y las profesionales se integran cada vez más en el conjunto de las organizaciones –empresas- de manera tal que el uso específico del conocimiento es cada vez más fragmentario. Por esas mismas razones, el ejercicio de la profesión ha ido perdiendo carácter liberal y transformándose en una relación subordinada, lo que conlleva la asalarización, pero, en contrapartida, el reforzamiento identitario del o la profesional. Así, los trabajadores y trabajadoras que han asumido su profesión como un componente identitario de su trabajo y de su lugar en la empresa están creciendo exponencialmente como consecuencia de la transformación del sistema productivo: avala esa identidad el hecho de tener una cualificación, en unos casos, con respaldo académico y, en otros, por el desempeño especializado de su trabajo.

Es por ello que, en la sociedad del conocimiento y de la tecnología, es necesario contar con profesionales cualificados y capaces de adquirir nuevas competencias en función de los cambios de los sistemas productivos y la sociedad del bienestar. La evolución de nuestro mercado laboral, no sólo como consecuencia de la crisis económica, muestra la consolidación de una tendencia a la extensión del profesionalismo, más allá de las profesiones liberales clásicas.

Introducción

La información estadística, procedente de la Encuesta de Población Activa (EPA) sobre la evolución del número de profesionales en España, demuestra el importante crecimiento que han tenido en las últimas décadas y se puede, con ellos, estimar la importancia cuantitativa de este subsector ocupacional entre la población general y entre la población activa. La población activa española que la EPA contabiliza como profesionales, correspondientes a los grupos I, II y III de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo (CIUO-OIT), incluye, primero, las de directivos de organizaciones públicas y privadas; segundo, técnicos y profesionales científicos e intelectuales y, en tercer lugar, técnicos y profesionales de apoyo. Estos profesionales representan el 35 % de la población activa en la actualidad, a nivel nacional, y el 45% en Europa.

En este sentido, la Unión de Técnicos y Cuadros de la Unión General de Trabajadores (UTC-UGT) está ofreciendo alternativas a los Profesionales, Directivos, Técnicos y Cuadros para integrarlos en el Sindicato. La UTC-UGT, que integra las Agrupaciones de Técnicos y Cuadros (ATCs) de las Federaciones Estatales y Uniones Territoriales, y las Estructuras Funcionales, ha sido, desde su práctica "refundación" en el XXXIX Congreso Confederal, un objetivo estratégico de primer orden de la Comisión Ejecutiva Confederal (CEC) de la UGT y, aun siendo una estructura dependiente de la CEC en su totalidad, por ser los temas que afectan al colectivo de Profesionales, Directivos, Técnicos y Cuadros transversales a las diferentes Secretarías Confederales, tiene una participación más directa en algunas de ellas.

En el 41º Congreso Confederal de la UGT, la UTC quedó adscrita a la Secretaría Confederal de Participación Sindical e Institucional. En la Conferencia de la UTC, celebrada el 13 de noviembre de 2.013, el que, durante más de 26 años, ha sido Coordinador Confederal de la UTC, Miguel Ángel Zamarrón -estandarte de entrega en la defensa de los valores de la Confederación y, en particular, los de la UTC, que ha conseguido que se consolide, con su tenacidad, esfuerzo, buen hacer y trabajo constante, y que evolucione hasta configurarse como la conocemos hoy- se jubiló, pasando a adquirir la condición de Coordinador Emérito. Esto conllevó a que los delegados y delegadas asistentes a la Conferencia eligieran a la actual Coordinadora. En la Conferencia se debatió y definió la política sindical de la UTC-UGT centrada, entre otras cosas, en tratar de evitar el individualismo y la exclusión de este grupo de asalariados y asalariadas del marco de los convenios colectivos -creando franjas en los convenios y no convenios franja-, y de atender sus reivindicaciones de manera que su afiliación nos facilite afrontar los grandes retos que se nos avecinan en el marco europeo y mundial.

En su política sindical, la UTC-UGT garantiza e impulsa el desarrollo de actividades específicas ligadas al conocimiento y establecimiento de propuestas y soluciones a la problemática laboral a través de la elaboración de estudios, debates, difusión de información y formación de sus miembros, creación de grupos de trabajo -temporales o estables-, que generen información y propuestas que apoyen las iniciativas institucionales y de acción sindical.

Por ello, entre sus tareas y bajo la dirección de la CEC y, específicamente, de la Secretaría de Participación Sindical e Institucional, la UTC-UGT presta especial atención tanto a la actividad europea e internacional, particularmente mediante su actividad en el Consejo de los

Introducción

Cuadros Europeos (EUROCADRES) donde, en la actualidad, su Coordinadora es Vicepresidenta, como a la relación con otros colectivos de su misma naturaleza y el impulso para garantizar la presencia de los Profesionales, Directivos, Técnicos y Cuadros en las tareas cotidianas del Sindicato teniendo en cuenta que, siendo, como es la UGT, un sindicato de clase, no sólo ha de centrarse en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, sino también en el aspecto social y, por ello, lucha, asimismo, por el desarrollo y progreso de la clase trabajadora, como elemento de crecimiento social y económico para una sociedad que, como la nuestra, se encuentra inmersa en una profunda crisis económica en la que el desempleo es fuente de desolación para jóvenes y mayores, siendo, además, elementos diferenciadores de las asociaciones corporativas, que aglutinan a este grupo de asalariados y que sólo se centran en aquello concerniente a sus condiciones laborales.

En UTC-UGT tienen un espacio y una respuesta a reivindicaciones acordes con sus particularidades, que contemplan y buscan en las llamadas *terceras opciones*, i. e., plataformas y sindicatos de corte corporativo, que se denominan, genéricamente, *profesionales* y que en las elecciones sindicales están experimentando un gran auge. Tal y como dicen las Resoluciones Congresuales del 41º Congreso Confederal “UGT debe adecuar nuestra estructura para darles identidad y visibilidad, espacio en la vida orgánica y presencia en la acción sindical, a través de las Agrupaciones de Técnicos y Cuadros, Profesionales y Directivos (ACTS) de las Federaciones Estatales y Uniones Territoriales y de su Unión de Técnicos y Cuadros (UTC) haciendo que sientan las estructuras del Sindicato tan suyas como cualquier otro colectivo y , a su vez, luchar contra la individualización de las relaciones laborales, recuperando la dimensión reguladora y protectora del convenio, garantizando la igualdad, y atendiendo adecuadamente a la diversidad y a la representación de los y las profesionales”.

2.-Informe de actividades de la UTC

En el transcurso del año transcurrido desde la celebración de la Conferencia de la UTC, en la que se definió su política sindical en aras de una mayor representación e integración de los Profesionales, Directivos, Técnicos y Cuadros en el Sindicato, adaptándose a la realidad existente y reconociendo el papel del profesionalismo como elemento de identidad de un colectivo en constante crecimiento que necesita identidad y visibilidad, así como espacio en la vida orgánica y presencia en nuestra acción sindical, el presente Informe de Actividades recoge acciones, articuladas en torno al eje estatal, en la UTC, y el europeo, a través de Eurocadres; encaminadas a la consecución de los objetivos definidos por un Plan de Trabajo, sometido a revisión semestral, y presentado por la Coordinadora a la Junta Directiva de la UTC. En este apartado, se exponen los temas desarrollados en el ámbito nacional:

- **Creación del Fichero de Afiliados:** Se ha seguido insistiendo a la CEC en la importancia de contar con un fichero pormenorizado en el que figuren los datos de afiliación de aquellos que estén incluidos dentro de los Grupos I: Directores y Gerentes; Grupo II: Profesionales Científicos e Intelectuales; Grupo III: Técnicos y Profesionales de nivel medio de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo (CIUO-OIT), que permita el acceso directo a los afiliados y afiliadas y el diseño de un Plan de Trabajo más específico y adaptado a las necesidades de los mismos para llegar a todos aquellos que, ante la falta de respuesta específica, recurren a sindicatos corporativos. La CEC tiene el compromiso –Secretaría de Organización-adquirido con el anterior Coordinador de llevarlo a cabo.
- **Fomento e Impulso de la Creación de las ATCs** en las Uniones Territoriales donde no estuvieran constituidas, así como designación y/o sustitución de los Coordinadores/as donde, estando constituidas, no se hubieran asignado las competencias a ninguna Secretaría: Se ha designado Coordinadora en la ATC de Andalucía y se han iniciado los procedimientos para la creación de la ATC de la Unión Regional de Madrid.
- **Revisión con las Federaciones Estatales de la situación de sus respectivas ATCs:** Se ha hecho una ronda de reuniones, inconclusa, con los Secretarios Generales de las Federaciones Estatales FETE, FITAG, FES y MCA para analizar la situación de las ATCs y prestar apoyo para su expansión y consolidación en los sectores y en las empresas que los integran. En este sentido, para informar sobre la relevancia de la presencia de la ATC en la empresa, se asistió a la constitución de la ATC de Repsol Puertollano. Asimismo, se asistió, para debatir la importancia de la presencia del colectivo en el Sindicato, al Plenari de Tècnics y Comandaments de la ATC de Cataluña; a la Asamblea Anual de FITAG y a las Conferencias de MCA y SMC.
- **Actualización en Nuevas Tecnologías:** Se ha implantado la utilización de la Videoconferencia como fórmula de trabajo para dos de las cuatro Juntas Directivas anuales, así como la creación de perfiles para UTC-UGT en las redes sociales *Facebook* (UTC-UGT) y *Twitter* (UGT_UTC) para la difusión de noticias concernientes al colectivo de Profesionales, Directivos, Técnicos y Cuadros; el sitio web Confederal ha destinado una pestaña específica para *Profesionales* y *Técnicos*, donde subir todas las noticias relativas a los mismos. Dentro de la estructura Confederal aparece diferenciadamente la UTC-UGT de los Departamentos Confederales.

- **Elaboración Encuesta:** En cumplimiento del artículo 2.11 de las Normas de Funcionamiento Interno de la UTC-UGT que dice “promover y tutelar la creación y funcionamiento, en el seno de la UTC-UGT, de grupos de trabajo ligados a la formación y el conocimiento de los Profesionales y Directivos que integran la UTC-UGT”, y del artículo 1.5 del Reglamento de la UTC-UGT que dice “la UTC-UGT garantizará e impulsará el desarrollo de actividades específicas ligadas a la formación y el conocimiento de los Profesionales y Directivos, en general, y de manera particular, sobre su problemática laboral, para el establecimiento de propuestas y soluciones”, se ha elaborado una extensa encuesta que recoge, entre otras, cuestiones relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar; formación para la adquisición de competencias profesionales ante la implantación de las tecnologías de la información y la comunicación en la empresa, acceso al puesto, trayectoria profesional, promoción interna, movilidad geográfica, así como todas las cuestiones inherentes a cada uno de estos apartados. El objetivo de la misma es, en primer lugar, darle una amplia difusión con el fin de recabar tanta información como sea posible para, en segundo lugar, proceder a la organización y celebración de una Jornada Monográfica de Debate y Reflexión de Técnicos y Cuadros, que se celebre anualmente, con el compromiso de la Secretaría Confederal de Participación Sindical e Institucional a cuya finalización podamos elaborar una Guía de Acción Sindical, revisable en cada Jornada Monográfica, dirigida a las elecciones sindicales de Profesionales, Directivos, Técnicos y Cuadros.

- **Reanudación Convenio Colaboración con Confederación de Cuadros y Profesionales y Unión Profesional:** En cumplimiento del artículo 2.9 de las Normas de Funcionamiento Interno de la UTC-UGT que dice “dar cumplimiento al mandato Confederal de establecer y desarrollar vínculos de interés común con otras organizaciones e instituciones donde estos colectivos de trabajadores y trabajadoras tienen representatividad específica” y en el artículo 1.3 del Reglamento que dice “es un fin específico de la UTC-UGT el establecimiento y la promoción en los diferentes niveles orgánicos del Sindicato del trabajo conjunto con otras organizaciones e instituciones (colegios, asociaciones profesionales e incluso sindicatos) donde estos colectivos de trabajadores tienen representatividad específica, llegando a acuerdos y protocolos de acción común), se ha mantenido una reunión con Unión Profesional para realizar trabajos de colaboración en el ámbito del emprendimiento y empleo juvenil y con UPTA para poder colaborar con los diferentes proyectos que la UTC-UGT organice. En esta misma línea, desde la UTC y en cumplimiento de los citados artículos, se han establecido y fomentado las relaciones internacionales con UNI GLOBAL, que grabaron un video sobre los Profesionales, Directivos, Técnicos y Cuadros en el mundo y la UTC representó a Europa. Se puede ver en <http://youtu.be/FOMBZcEj4H8>; la Coordinadora asumió la intervención internacional en el XVII Congreso de la UGIT-CGT en Dijon (Francia), donde hubo invitados de Quebec, Senegal, Bulgaria y Japón; se ha colaborado con el Instituto Max Planck de Investigación Social (Colonia, Alemania) interesado en la Negociación Colectiva y los Acuerdos a los que llegan las Confederaciones para aproximar posturas en los ámbitos del metal y de los servicios públicos.

Informe de Actividades

- **Consejo Asesor de Ciencia, Tecnología e Innovación (CACTI):** El Coordinador Emérito, Miguel Ángel Zamarrón, asiste siempre a las reuniones del citado Consejo, así como a las reuniones del Grupo de Trabajo de I+D+I Confederal, a las del Consejo Rector del CSIC; a las del Comité Consultivo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud y a las de los Grupos de Trabajo de la Fundación Alternativas.
- **Digitalización de la Revista Técnicos y Cuadros:** Se ha pedido presupuesto a la Fundación Largo Caballero y está en trámite en la CEC.

- **Formación:**

1.-Programa Erasmus Plus: la UTC ha solicitado un proyecto a la Comisión Europea, en colaboración con Filcams CGIL (Italia), llamado "Negociación de la Formación" que se desarrollará en 2.015.

2.- "Coaching para Jóvenes Profesionales y Directivos": Se han mantenido varias reuniones con el Departamento Confederal de la Juventud para realizar, conjuntamente, un curso de formación dirigido a ambos colectivos. Hay dos expertas elaborando un programa de trabajo que nos tendrían que haber presentado tanto al Departamento Confederal de la Juventud como a la UTC a finales del mes de mayo.

3.-Informe de Actividades de Eurocadres

En el ámbito internacional y en clave de visibilidad y activa participación, cabe destacar, detalladamente, la actividad desarrollada por la UTC en Eurocadres, organización sindical europea asociada a la Confederación Europea de Sindicatos (CES) que representa a casi 6 millones de Profesionales y Directivos y que, en la actualidad, la UTC, en la persona de su Coordinadora Confederal, ostenta una Vicepresidencia. Las actuaciones desarrolladas en el seno de esta organización se han articulado en torno a los temas que se relacionan a continuación:

- **Elecciones al Parlamento Europeo y a la Comisión Europea:** Las elecciones han sido uno de los acontecimientos más significativos del año y, desde Eurocadres, el seguimiento ha sido exhaustivo. El Comité Ejecutivo aprobó la redacción y envío de una carta a las siguientes Comisiones Parlamentarias de la Eurocámara: Empleo y Asuntos Sociales; Asuntos Jurídicos; Cultura y Educación; Libertades Civiles y Asuntos Internos; Industria, Investigación y Energía. Se siguieron las audiencias de confirmación de los Comisarios Marianne Thyssen (Comisión de Empleo y Asuntos Sociales); Tibor Navracsics (Comisión de Educación, Cultura, Juventud y, al principio, también de Ciudadanía) y la de Carlos Moedas (Comisión de Investigación, Ciencia e Innovación). Eurocadres hizo llegar una batería de preguntas a diferentes grupos políticos para que las formularan en las audiencias. Las preguntas se pueden consultar en el siguiente enlace (en inglés): <http://bit.ly/1pZMm0>

- **Estrategia 2020:** Se ha participado en la consulta pública sobre la Estrategia 2020 cuyo objetivo era su revisión y posible desarrollo ulterior. Los temas que ha desarrollado Eurocadres en la consulta, por ser de interés primordial para la organización, han sido empleo, educación, investigación, desarrollo, innovación y cualificaciones profesionales como fórmulas para luchar contra la exclusión social. La respuesta a la consulta se puede consultar en el siguiente enlace (en inglés): <http://bit.ly/lyGgKvG>

- **Responsabilidad Social de las Empresas (RSE):** La RSE ha tenido especial relevancia para Eurocadres durante 2014, ya que se llevó a cabo un proyecto, financiado por la Comisión Europea y en cooperación con la Confederación Europea de Cuadros (CEC), sobre la "Gestión de la RSE en Europa-el papel de los Profesionales y Directivos en su aplicación". En el marco del citado proyecto, se realizó un seminario internacional en la Escuela Julián Besteiro, Madrid, que contó con un nutrido grupo de participantes de organizaciones sindicales; del colectivo de Profesionales y Directivos y de algunas empresas, cuyos resultados se han presentado en el Simposio Anual de Eurocadres, celebrado el día 27 de noviembre.

- **Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP.-Acuerdo Transatlántico de Comercio e Inversión):** El tema se ha abordado en el Comité Ejecutivo y en el Presidium para evaluar las repercusiones que podría acarrear para los Profesionales y Directivos en lo que se refiere a condiciones laborales: movilidad; reconocimiento de cualificaciones profesionales; tiempo de trabajo; RSE; derechos de propiedad intelectual y educación superior. Se están siguiendo muy de cerca las reuniones que se celebran a nivel político y

sindical internacional y se tomarán las medidas pertinentes para reclamar los derechos laborales que pudieran perder los Profesionales y Directivos, de firmarse el Acuerdo.

• **Espacio Europeo de Cualificaciones Profesionales:** La educación, investigación y las cualificaciones profesionales son fundamentales para Eurocadres y, por ello, ha participado en varias consultas públicas lanzadas por la Comisión Europea, la primera el “Espacio Europeo de Cualificaciones Profesionales” y la segunda “Horizonte 2020-Ciencia con y para la Sociedad-Programa de Trabajo 2016-2017”. Las respuestas a ambas se puede leer en los siguientes enlaces (en inglés): <http://bit.ly/lxoCy1S> y en <http://bit.ly/lyGaQKZ>

• **Secretos Comerciales:** En noviembre de 2013, la Comisión Europea lanzó una propuesta de Directiva sobre la protección del saber hacer y la información empresarial no divulgada (secretos comerciales) así como contra su obtención, utilización y divulgación ilícitas. La propuesta tiene como objetivo establecer una legislación homogénea sobre secretos comerciales en Europa para mejorar las condiciones en las que las empresas desarrollan, intercambian y utilizan los conocimientos innovadores. Desde Eurocadres se analizó y se consideró que implica riesgos que podrían dañar la libre circulación de Profesionales y Directivos en el mercado laboral europeo. Por ello, se ha pedido una propuesta clara y equilibrada que defina lo que se entiende por “secreto comercial” y para asegurar la protección de los trabajadores y trabajadoras en caso de litigios por filtración de secretos comerciales. Se puede consultar el posicionamiento (en inglés) de Eurocadres al respecto en el siguiente enlace: <http://bit.ly/1EKSV9R>

• **Directiva de Tiempo de trabajo:** En julio de 2014, la Comisión Europea lanzó una consulta sobre la implementación de la Directiva del Tiempo de Trabajo con el objeto de que, con la información que recabaran, evaluarían el impacto de la citada Directiva y el futuro de la misma. La principal prioridad para Eurocadres en esta cuestión es terminar con la exclusión de los Profesionales y Directivos del alcance de la Directiva, que ha llevado a que sólo el 19% de los Directivos y el 7% de los Profesionales puedan determinar, libremente, su tiempo de trabajo.

• **Formación:**

1.-Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC): Otro de los proyectos internacionales realizados durante 2014 fue sobre el Impacto del uso de las TIC en Profesionales, Directivos, Técnicos y Cuadros que celebró uno de sus seminarios en la Escuela Julián Besteiro, Madrid, en el mes de abril. Los demás se realizaron en Francia, Bélgica, Hungría, Suecia, Austria y Alemania. Fue un seminario formativo que tomó, como marco de referencia, el impacto de las TIC en el trabajo desempeñado por los Profesionales, Directivos, Técnicos y Cuadros en Europa; lo organizó la Unión de Técnicos y Cuadros de la Unión General de Trabajadores (UTC-UGT), junto al Consejo de los Cuadros Europeos (EUROCADRES) -del que somos Vicepresidentes- y el Grupo de Investigación sobre Ergonomía y Psicología del Trabajo Rhône-Alpes (GREPSYT). Las conclusiones a las que llegaron los 21 participantes de las distintas Federaciones de la UGT -en calidad de representantes de este colectivo de asalariados, que son los Profesionales, Directivos, Técnicos y

Cuadros, tras hacer las oportunas consideraciones iniciales sobre las incidencias y efectos que las TIC ocasionan sobre la salud, las condiciones laborales, la organización individual y colectiva de su uso en el desarrollo de la actividad profesional, incluyeron el análisis, reflexión y localización de herramientas de gestión ante las repercusiones del uso de las TIC en el desarrollo de su actividad profesional y servirán para que, a la finalización del proyecto en todos los países, se proceda a la elaboración de una guía de buenas prácticas, que distribuiremos a su finalización, y que esperamos sirva como herramienta reguladora de los excesos y/o malos usos de las TIC, así como que instaure una utilización responsable de las mismas.

2.- “A toolkit for gender equality in practice” (Una herramienta para la igualdad de género en la práctica): Fue un proyecto realizado de forma conjunta por las organizaciones empresariales y sindicales europeas, bajo el paraguas del Marco de Acción sobre igualdad entre hombres y mujeres, negociado en el año 2005 por las organizaciones patronales *BusinessEurope*, *UEAPME* y *CEEP*, con la Confederación Europea de Sindicatos -*CES*, y financiado por la Comisión Europea. Se presentó una página web con unas 100 iniciativas realizadas por los interlocutores sociales, en 25 países europeos, abarcando cuatro ejes: las diferencias salariales entre hombres y mujeres; la participación de las mujeres en la toma de decisiones; el equilibrio entre trabajo y vida privada y los roles asignados a cada género. El objetivo era dar a conocer estas acciones, puestas en marcha de forma unilateral o a través de la negociación colectiva, para que sirvan como catalizador en el diseño, la negociación, y la difusión de medidas efectivas en distintas empresas y entornos de trabajo.

3.- “Promoción del liderazgo femenino”: Se celebró en Cannes, Francia, en colaboración con la CEC, un proyecto denominado “Promoción del liderazgo femenino” en el que se analizó la representatividad de las mujeres en puestos de dirección y la efectividad de la aplicación de medidas legislativas para que las mujeres puedan acceder a los citados puestos. Los resultados del proyecto se pueden consultar (en inglés) en: <http://www.womeninmanagement.eu/>

4.- “European Social Dialogue Initiative in Research Areas-ESDIRA” (Iniciativa de Diálogo Social Europeo en Áreas de Investigación): Se ha solicitado a la Comisión Europea, en el ámbito de la red *RIDNET* (*Research, Innovation and Development*-Investigación, Innovación y Desarrollo) de Eurocadres el citado proyecto, pendiente de aprobación.

5.- “Terminología común para la supervisión y coaching a nivel europeo”: Conferencia que reunió a los grupos de trabajo del Proyecto Leonardo que buscaba un sistema europeo de comparación y validación de competencias europeas, sirviendo como plataforma para presentar un glosario que define en qué consiste la supervisión y el coaching.