



El análisis de la realidad social en la Escuela Profesional de Relaciones Laborales de la UCM (Balance de actividades a diciembre de 2021)

[en] The analysis of social reality in the Professional School of Labor Relations of the UCM (Assessment of activities as of December 2021)

M^a José Serrano García¹

La Escuela de Relaciones Laborales (ERL) de la Universidad Complutense de Madrid (UCM) es una escuela de especialización profesional dedicada a la formación, al impulso y a la promoción de la investigación, la consultoría y la difusión del conocimiento en el ámbito de las relaciones laborales². Debido a su naturaleza multidisciplinar, posee una visión amplia de las relaciones laborales y de las importantes conexiones que existen entre trabajo, empleo, sociedad y, entre otros aspectos, economía. Partiendo de esta premisa, a través de la organización de un conjunto de actividades de naturaleza muy distinta que permiten que su trabajo alcance a personas con edades, niveles de formación y perfiles muy diferentes, contribuye a la crítica, a la reflexión y a la búsqueda de respuesta a los problemas que se plantean en una realidad que muta constantemente, al compás de los cambios tecnológicos y sociales. Todo ello convierte a la ERL en un espacio de intercambio entre la Universidad y la sociedad civil, es decir, entre los investigadores, los expertos, los agentes sociales y, en general, las personas y entidades que intervienen o desean intervenir activamente en el ámbito de las relaciones laborales.

Tras la irrupción de la Covid-19, la ERL siguió desarrollando sus actividades, incluso acomodó el contenido de algunas de ellas a las nuevas realidades generadas a raíz de la pandemia. Como es de sobra conocido por todos, en 2021, las restricciones impuestas por los poderes públicos para atender a la situación sanitaria fueron de menor intensidad que en 2020, algunas desaparecieron o se suavizaron, en clara conexión con la evolución de la pandemia y el avance en la vacunación. Lo que facilitó que, en 2021, la ERL desarrollara un volumen de actividades superior al que llevó a cabo en el año anterior, aunque la modalidad *online* continuó siendo la protagonista.

Centrándonos en las actividades de naturaleza formativa que configuran títulos propios de la UCM, en 2021, además de concluir las que correspondieron a 2020/2021³, comenzaron las vinculadas al curso académico 2021/2022. La mayoría

¹ Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid.

² Art. 4 Reglamento de Régimen Interno de la Escuela de Especialización Profesional en Relaciones Laborales, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la UCM de 7 de junio de 2019 [BOUC n.º 10, de 14 de junio de 2019].

³ Para concretar estas actividades, *vid.* FERNÁNDEZ ARRÚE, E.: “El análisis de la realidad social en la Escuela Profesional de Relaciones Laborales de la UCM (balance de actividades a diciembre de 2020)”, Cuadernos de Relaciones Laborales, núm. 39 (1), pp. 185-193.

de estas actividades dieron lugar a nuevas ediciones de los títulos que se impartieron en el curso anterior, poniéndose de manifiesto una continuidad en su desarrollo que avala la calidad de la formación impartida en la ERL. Si bien, junto a éstos, se ofertaron nuevos títulos, al objeto de dar respuesta a la demanda de formación existente en determinados sectores de la sociedad en materias que caen dentro de las líneas de acción de la ERL.

En octubre de 2021, comenzó la 2ª edición del *Máster Relaciones Laborales, Dirección de Recursos Humanos, Digitalización y Globalización*⁴, cuyos destinatarios son titulados universitarios. El objetivo principal de esta oferta formativa es facilitar a los alumnos una formación especializada y altamente cualificada que integre los conocimientos, las habilidades y las capacidades necesarias para responder adecuadamente a los problemas que plantea la articulación práctica del derecho de las relaciones de trabajo y la dirección de los recursos humanos. Por ello, dentro del programa formativo, se diferencian dos bloques de materias. El primero comprende el régimen jurídico del nacimiento, el desarrollo y la extinción de las relaciones de trabajo, así como su vertiente colectiva. Presta una atención especial al marco jurídico de las relaciones de trabajo sobre las que incide la internacionalización de las actividades empresariales, la globalización de la mano de obra, la robotización y la digitalización. El segundo bloque comprende técnicas en organización, en dirección y gestión de recursos humanos, así como en selección y evaluación de trabajadores, otorgando una atención especial a aquellas situaciones en las que inciden los fenómenos antes señalados. Con ello, se pretende formar a directivos y técnicos que ajusten sus conocimientos, habilidades y capacidades a las que demanda un mercado de trabajo que supera las fronteras nacionales a impulsos de la digitalización y la globalización de la economía. A la consecución de este resultado contribuye un equipo docente formado por profesores de la UCM, y por directivos y profesionales que desarrollan tareas de responsabilidad en ámbitos relacionados con el Máster.

Tras la experiencia en formación *online* generada a raíz de la Covid-19 y su buena acogida por los estudiantes, con objeto de que los alumnos puedan cursar el *Máster Relaciones Laborales, Dirección de Recursos Humanos, Digitalización y Globalización* desde cualquier lugar del mundo y con independencia de sus circunstancias personales y laborales, el equipo de dirección del Máster, formado por María José Serrano García (directora) y Jorge Torrents Margalef (codirector), decidió que este título se impartiera en modalidad *online*, abandonando la semipresencialidad con la que fue inicialmente propuesto. La modalidad no presencial ha permitido la presencia de muchos alumnos que trabajan y/o que se encuentran, entre otros lugares, en Latinoamérica. De otro lado, para incrementar los conocimientos, las competencias y las habilidades de los egresados, se ha propuesto que, a partir del curso 2022/2023, los alumnos que lo deseen desarrollen prácticas curriculares optativas que, en el supuesto de que lo soliciten, podrán ajustarse a la modalidad *online*.

Otro título propio desarrollado en el seno de la ERL para el que se exige titulación universitaria de graduado, licenciado o diplomado es el *Máster Cultura y Pensamiento de los Pueblos Negros*⁵. Este título se imparte *online* y, en el curso 2020/2021, ha alcanzado su 3ª edición. Está dirigido por Juan Ignacio Castián Maestro e impar-

⁴ <https://ucm.es/titulospropios/rlaborales/>.

⁵ <https://culturaypensamientodelospueblosnegros.com/>.

tido por profesorado altamente especializado en la materia. Tiene la particular de ser el único curso en el ámbito español que se ocupa de África y de los Pueblos Negros en toda su complejidad. Los objetivos a los que se destina son proporcionar a los estudiantes un conocimiento global de la historia, las artes, la cultura y el pensamiento de los pueblos negro-africanos; contribuir al desarrollo en el alumnado de la capacidad de empatía con respecto a las personas de otras culturas; facilitar herramientas teóricas y metodológicas para la aplicación práctica de los conocimientos y competencias adquiridos en los ámbitos de la intervención social, la cooperación internacional y el trabajo asociativo; y proponer la formación y el fortalecimiento de redes entre los participantes del curso. Para dar respuesta a estos objetivos, el contenido del máster se ha dividido en cuatro módulos: introducción a la historia de los pueblos negros, sus manifestaciones artísticas, su religión y pensamiento, y las diásporas africanas en América/la Afrohispanidad.

Por otro lado, en el curso académico 2021-2022, también se desarrolló en modalidad *online* la 4ª edición del *Máster Transparencia y Buen Gobierno*⁶ dirigido por Gema Pastor Albaladejo. Este máster tiene la pretensión de ofrecer una enseñanza profesionalizante que ayude a comprender, implantar, evaluar y mejorar los procesos de transparencia en los Gobiernos y las Administraciones públicas con la finalidad de fortalecer su calidad democrática y legitimidad institucional. De acuerdo con ello, a través de siete módulos, aborda la relación entre la democracia y la transparencia, las políticas de transparencia, el lugar de la transparencia en la función pública y en la gestión de la información, la evaluación de la transparencia y, además, el papel de los actores y la participación ciudadana.

Junto a los másteres que se acaban de mencionar, en el curso 2021/2022, se desarrolló la 3ª edición del diploma de especialización *Diseño de itinerarios para la inserción sociolaboral de personas con necesidades de apoyo*⁷, que también tiene como destinatarios a graduados, licenciados y diplomados. Esta oferta formativa se imparte *online* por profesionales con amplia experiencia en el ámbito de intervención, entre los que se encuentra su directora María Luisa Delgado Losada. El objetivo del curso es formar y capacitar profesionales en el sector de la atención a las personas con necesidades de apoyo, en el ámbito de la inclusión social y la integración laboral, en un contexto en el que existe una escasa oferta específica orientada a esta materia y una gran demanda social de una alta especialización. Además de prácticas externas optativas, el programa consta de cinco módulos: contextualización y marco jurídico laboral del empleo con apoyo/metodología del empleo con apoyo; caracterización de los perfiles de personas con necesidades de apoyo/herramientas para la atención a personas con diversidad; metodología del empleo con apoyo, análisis y puestos de trabajo, seguimiento y evaluación del proceso de inserción sociolaboral/integración sociolaboral de las personas con necesidades de apoyo; calidad de vida familiar y personal tras la incorporación laboral/evaluación de las capacidades cognitivas, psicosociales y funcionales/desarrollo de habilidades para la autonomía personal, social y laboral para el empleo; y recursos formativos y sociolaborales para las personas con diversidad, elementos claves en la inserción laboral y el emprendimiento.

⁶ <https://www.ucm.es/icca/iv-master-de-transparencia-y-buen-gobierno-curso-2021-2021>.

⁷ <https://www.ucm.es/titulospropios/especialistadiisna/>.

Dentro de la oferta formativa que no exige titulación universitaria, en el curso 2021/2022, se desarrolló la 1ª edición del certificado de formación permanente *Fundamentos Avanzados en Igualdad, Empleo, Corresponsabilidad y Violencias de Género*⁸, que se imparte en modalidad *online*. El director de este curso, Jorge Torrents Margalef, y la codirectora, Eva Fernández Arrúe, decidieron organizarlo, tras comprobar que determinados sectores de la sociedad deseaban recibir formación en las materias a las que alcanzan los Ciclos de Seminarios de igualdad organizados por la ERL. Otro certificado de formación permanente, en este caso, impartido en modalidad semipresencial, es *Herramientas para el Diseño de Itinerarios de Inserción Sociolaboral de Personas con Necesidades de Apoyo*⁹, dirigido por María Luisa Delgado Losada. Como se desprende de su denominación, este curso tiene como objeto dotar de herramientas, técnicas y metodologías para el diseño de itinerarios de inserción sociolaboral en la atención a las personas con necesidades de apoyo, desde un enfoque multidisciplinar. Por último, también pertenece a la categoría de certificado de formación permanente el título *Marxismos del Sur: la Descolonización de la economía política*¹⁰, dirigido por Juan Ignacio Castien Maestro y codirigido por Demetrio Eduardo Sánchez Iglesias. Este título, que se imparte en modalidad presencial, pertenece al curso 2021/2022, pero comenzó el 3 de febrero de 2022.

Junto a la organización de títulos propios, la ERL hace un especial hincapié en el desarrollo de actividades de investigación. En este ámbito, cabe mencionar el proyecto financiado por el Instituto Nacional de Administración Pública “*Estudio y análisis de las solicitudes presentadas en la convocatoria correspondiente a 2021 para la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de planes de formación de ámbito estatal dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social, en el ámbito de las Administraciones Públicas*”. El investigador principal de este proyecto es Jorge Torrents Margalef, que se encargó de dirigir el trabajo de un equipo multidisciplinar formado por cinco profesoras de la UCM con perfiles jurídicos y en ciencias sociales, y con experiencia en el diseño, implementación y evaluación de planes de formación, y expertas en negociación colectiva y diálogo social. La naturaleza multidisciplinar de este equipo permitió adentrarse en el estudio de la convocatoria a la que se encuentra vinculado, en la plataforma a través de la que se canalizaron las solicitudes de subvenciones, en las propias solicitudes y, con ello, en los diversos elementos de las actividades formativas a las que éstas se encontraban vinculadas, a la vez que determinar su grado de adecuación a los objetivos perseguidos por la convocatoria. Asimismo, fue necesario prestar atención a los conceptos de diálogo social, negociación colectiva y mayor representatividad sindical. Todo ello permitió, incluso, efectuar propuestas de mejora, con el fin de que puedan ser tenidas en cuenta en futuras convocatorias desarrolladas por el Instituto Nacional de Administración Pública.

Otro proyecto importante es el vinculado al “*IV Ciclo de seminarios de igualdad, empleo, conciliación y violencia de género: balances, logros y retos*”¹¹, financiado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad. Como sucedió en ediciones anteriores de este proyecto, el investigador principal fue Jorge Torrents Margalef y la coordina-

⁸ <https://www.ucm.es/estudios/2021-22/certificado-FunAvIgEmCo22>.

⁹ <https://www.ucm.es/estudios/2021-22/certificado-HeDiSoPeNeSo22>.

¹⁰ <https://www.ucm.es/estudios/2021-22/certificado-marxsurdesecpol22-detalles>.

¹¹ <https://www.ucm.es/erl/noticias/48338>.

dora general Eva Fernández Arrúe. Y los ejes temáticos de los diversos seminarios los tres siguientes: sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres y actuaciones contra la violencia de género; conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, laboral y familiar; y empleo, emprendimiento, discriminación y salud laboral.

En comparación con el que correspondió a los desarrollados en años anteriores, en 2021, se incrementó el número de seminarios, hasta llegar a un total de 11. Estos seminarios comenzaron el 29 de septiembre y finalizaron el 20 de octubre. Para su desarrollo, se contó con un mayor número de especialistas que en ediciones anteriores, concretamente, con 47, de los cuales 36 fueron ponentes y 11 moderadores. Dentro de este grupo, hay perfiles muy diferentes, desde profesor de universidad, juez, fiscal, abogado, pasando por psicólogo, activista de asociación de mujeres y agente social, hasta criminólogo y sacerdote. Esta variedad permitió generar un ambiente de análisis y debate en el que confluyeron diversas perspectivas y ámbitos del saber, viéndose impulsado el enriquecimiento mutuo de los asistentes por la enorme variedad de las aportaciones de los diferentes participantes. A la consecución de este buen resultado también contribuyó la labor de las coordinadoras del IV Ciclo de Seminarios, que, al igual que los ponentes y moderadores, poseen diferentes perfiles y proceden de entidades de diferente naturaleza¹².

Ante la incertidumbre de la evolución de la Covid-19 y su consiguiente repercusión en las actividades de naturaleza presencial, el IV Ciclo de Seminarios se desarrolló *online*. Las inscripciones se incrementaron respecto a las ediciones precedentes, correspondiendo, en su mayoría, a mujeres con perfiles muy diferentes, incluido el de estudiante de máster y doctorado. Y, si bien es cierto que, en función del tema tratado, la asistencia a los diversos seminarios varió, también lo es que todos superaron los 162 asistentes y que la media de asistencia en cada uno de ellos fue de 230 personas, haciendo un total de 2.894 asistentes en el conjunto de los 11 seminarios. Con el añadido de que estos seminarios fueron seguidos por personas que estaban en diversas zonas de España, México, Colombia, Perú, Uruguay, El Salvador, Bolivia, Portugal, Francia, Haití, Cuba, Austria, Reino Unido, Marruecos, República Checa y Brasil. Además, todas las sesiones fueron grabadas y existe la posibilidad de acceder a ellas a través del canal de Youtube de la ERL¹³.

Para comprender el éxito del IV Ciclo de Seminarios, también debe tenerse en cuenta la importancia y la actualidad de las materias abordadas en él. Así, los primeros cinco seminarios estuvieron dedicados al primer eje temático, es decir, a la sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres y actuaciones contra la violencia de género. Se atendió a la importancia que posee la educación en igualdad y a las violencias estructurales, que también fueron analizadas desde la perspectiva jurídica.

¹² Las coordinadoras fueron: Paula Ruiz (Coordinadora Confederal de la UTC-UGT, Vicepresidenta de EURO-CADRES); Eva Antón (Centro 8 de Marzo de la Fundación 1º de Mayo); Begoña Marugán (Instituto de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid); María Antonia Araque (Fórum Feminista de Madrid); Teresa Velasco (Profesora de Derecho Laboral de la Universidad Loyola de Andalucía y Asociación de Mujeres Laboristas de Andalucía); María Ángeles Jaime de Pablo (Presidenta de la Asociación de Mujeres Juristas Themis); Amaia Otaegui (Secretaría Confederal de Formación Sindical y Cultura del Trabajo de CCOO); Natalia Massó (Presidenta de Generando Igualdad); Esperanza Macarena Sierra (Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Sevilla, Secretaria de la Asociación de Mujeres Laboristas de Andalucía); María Luisa Molero Marañón (Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Rey Juan Carlos) y Diana García Fernández-Bujarrabal (Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO).

¹³ https://www.youtube.com/watch?v=PwEZBKZ5To&list=PL7d4CuVuX7yWNt5-IN2UfKwK48X_e2lsM.

De igual modo, se prestó una atención especial a un tema poco explorado, que es la violencia económica; a la violencia vicaria e instrumental, que constituye uno de los aspectos más sangrantes de la violencia contra las mujeres; a la doble victimización que implica la violencia institucional; al acoso sexual y, en clara conexión con éste, al Convenio núm. 190 de la OIT.

Los tres siguientes seminarios se destinaron a la conciliación y a la corresponsabilidad de la vida personal, laboral y familiar. Concretamente, a la vinculación de estas cuestiones con los planes de igualdad, a la incidencia que sobre éstos han tenido los Decretos 902/2020 y 901/2020¹⁴, a los protocolos de acoso y al Acuerdo Marco del plan de igualdad del Grupo Telefónica. Por otro lado, se trató la tarea de cuidados, acercándose al papel de los padres cuidadores, a los derechos laborales en las plataformas digitales de cuidados, y al lugar de las redes vecinales y de las acciones comunitarias en las necesidades de cuidados y asistencia. Además, se volvió sobre la importancia de la igual en la educación y se analizó el reflejo que, en la segregación profesional, poseen las preferencias de formación y estudios.

En el tercer eje temático, que es el dedicado al empleo, al emprendimiento, a la discriminación y a la salud laboral, estuvieron centrados los tres últimos seminarios. Dentro de este bloque, se abordaron la brecha salarial y los cambios normativos más recientes destinados a procurar su desaparición, así como las desigualdades de los sistemas de pensiones y sus efectos. También se prestó atención al teletrabajo, a su incidencia sobre la igualdad de las mujeres, la salud y la prevención de riesgos laborales; y al necesario liderazgo de las mujeres en ámbitos como el sindical y el empresarial, además de a la relación liderazgo, profesiones y comunidad colegial.

Los ciclos de seminarios que organiza la ERL son una actividad de referencia en el ámbito de la igualdad de género que está totalmente consolidada. Al igual que sus precedentes, el IV Ciclo de Seminarios dejó ver que estos encuentros constituyen un foro en el que la participación, tanto de ponentes y moderadores, como del público, hace que el enriquecimiento de conocimientos no tenga una sola dirección, sino un doble sentido que incluye el que posee origen en el público. Las aportaciones de este último acercan a la realidad en la que se sitúan hombres y mujeres en las diversas facetas de su vida y, singularmente, en el ámbito de las relaciones laborales. Y permite descubrir los avances fácticos que se han ido produciendo a lo largo del tiempo; pero también que las desigualdades que tienen base en el género todavía afectan a un importante número de mujeres y, consecuentemente, que es necesario que la ERL continúe organizando actividades que contribuyan, aunque sea modestamente, a terminar con ellas.

Tras la celebración del IV Ciclo de Seminarios, la ERL organizó actividades dentro del marco de la Semana de la Ciencia y la Innovación 2021, desarrollada del 2 al 14 de noviembre. Como en ediciones anteriores, las relaciones laborales fueron el tema central de las 11 actividades que se organizaron. Con ellas, la labor de la ERL se extendió a un público muy amplio que, en función de la concreta actividad ante la que nos situemos, incluyó a toda persona interesada y a estudiantes de todos los niveles, prestándose una atención particular a los alumnos de ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos. No se puede dejar de lado que la Semana de la Ciencia y la Innova-

¹⁴ Respectivamente, Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; y Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

ción es un evento de divulgación científica y participación ciudadana que organiza la Comunidad Autónoma de Madrid, con la finalidad de involucrar activamente a los ciudadanos en la ciencia, la tecnología y la innovación¹⁵.

Dentro de las actividades desarrolladas en el marco de este evento, con una clara vinculación con las materias abordadas en el IV Ciclo de Seminarios, se desarrollaron cuatro actividades que dejan ver el compromiso que la ERL mantiene con la igualdad y la no discriminación por razón de género. Concretamente, la actividad “*Educación en igualdad para el reparto equitativo del trabajo de cuidados*”¹⁶, centrada en la función integradora de la educación en igualdad y la coeducación para que las personas apoyen y practiquen el reparto equitativo del trabajo de cuidados y la conciliación laboral; el taller “*Educación en igualdad para conseguir la igualdad y la no discriminación en el trabajo*”¹⁷, destinado a facilitar que los adolescentes tomen conciencia del valor de la igualdad y la no discriminación en el trabajo; el seminario “*Igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y su nueva regulación*”¹⁸, en el que se expusieron y debatieron el impacto y las consecuencias del nuevo reglamento sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres; y el seminario “*Por una seguridad inclusiva. Trabajar en igualdad de género desde las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad*”¹⁹, destinado a dar visibilidad al trabajo de las mujeres dentro de los cuerpos y fuerzas de seguridad.

De las siete actividades restantes que se incardinan en la Semana de la Ciencia y la Innovación 2021, cinco se dirigieron a abordar cuestiones vinculadas al avance tecnológico y a la protección del medio ambiente, en conexión con las relaciones laborales. Así, la mesa redonda “*Teletrabajo, transformación digital de las relaciones laborales e investigación*”²⁰, dirigida a mostrar las investigaciones más actuales en el contexto de la transformación digital, los retos del teletrabajo y las propuestas innovadoras; la conferencia “*El derecho a la desconexión digital de los trabajadores, ¿un antes y un después de la COVID-19?*”²¹, destinada a determinar la virtualidad práctica que este derecho posee en el ámbito de las relaciones laborales, así como sus implicaciones en el campo de la prevención de riesgos laborales; el taller “*Los jóvenes como agentes de cambio: el equilibrio entre medioambiente, economía y trabajo*”²², cuyo objeto fue sensibilizar a los jóvenes sobre el importante papel que ellos poseen en el desarrollo sostenible, en la consecución de un adecuado equilibrio entre las relaciones laborales, la economía y el medio ambiente; el taller “*Omnívoros, vegetarianos, veganos, ¿quién tiene la dieta más saludable para el estudio y el*

¹⁵ <https://www.semanacienciamadrid.org/>.

¹⁶ <https://www.semanacienciamadrid.org/actividad/educacion-en-igualdad-para-el-reparto-equitativo-del-trabajo-de-cuidados>.

¹⁷ <https://www.semanacienciamadrid.org/actividad/educar-en-igualdad-para-conseguir-la-igualdad-y-la-no-discriminacion-en-el-trabajo>.

¹⁸ <https://www.semanacienciamadrid.org/actividad/igualdad-retributiva-entre-mujeres-y-hombres-y-su-nueva-regulacion-0>.

¹⁹ <https://www.semanacienciamadrid.org/actividad/por-una-seguridad-inclusiva-trabajar-en-igualdad-de-genero-desde-las-fuerzas-y-cuerpos-de>.

²⁰ <https://www.semanacienciamadrid.org/actividad/teletrabajo-transformacion-digital-de-las-relaciones-laborales-e-investigacion>.

²¹ <https://www.semanacienciamadrid.org/actividad/el-derecho-la-desconexion-digital-de-los-trabajadores-un-antes-y-un-despues-de-la-covid-19>.

²² <https://www.semanacienciamadrid.org/actividad/los-jovenes-como-agentes-de-cambio-el-equilibrio-entre-medioambiente-economia-y-trabajo>.

trabajo?”²³, destinado a dar a conocer a los jóvenes y debatir los pros y contras de los diferentes tipos de dietas vinculadas al consumo o no consumo de productos animales; y la “*Sesión de juego de roles sobre los acuerdos internacionales en cambio climático*”²⁴, a través de la que se reflexionó sobre el papel de la mitigación del cambio climático, y los costes y los beneficios que tiene para la sociedad.

Las dos actividades que faltan por mencionar de las vinculadas a la Semana de la Ciencia y la Innovación 2021 se acercaron a las relaciones laborales desde ámbitos en los que su tratamiento suele recabar poca atención en el campo académico, lo que las convirtió en especialmente atractivas. Concretamente, se representó la obra de teatro “*Acercarse al mundo laboral a través del Teatro Social*”²⁵, en la que se plantearon conflictos sociales relacionados con la precariedad laboral; y el taller “*Las relaciones laborales en la literatura: Tolkien y Derecho*”²⁶, que conectó las peculiaridades de las prestaciones de servicios a las que se refiere esta literatura y las características actuales del trabajo.

Por otro lado, durante 2021, nos encontramos con cursos, congresos, conferencias y ponencias organizadas por entidades ajenas que se realizaron total o parcialmente en el seno de la ERL y, por tanto, con la colaboración de esta institución. El número y variedad de estas actividades impide que, en la presente recensión, se preste atención a todas y cada una de ellas de manera individualizada. De ahí que se haya decidido mencionar solo algunas de las que pertenecen a esta categoría, atendiendo a su mayor repercusión en cuanto al número de destinatarios, sin que ello signifique restar importancia y calidad a las que no se citan.

Aplicando el criterio que se acaba de exponer, cabe traer a este lugar el Congreso internacional “*Retos de la era Covid desde una perspectiva feminista*”, celebrado los días 16 y 17 de septiembre de 2021, y resultado de una iniciativa del Instituto de Investigaciones Feministas de la UCM, en colaboración con el Instituto de las Mujeres. Un mes más tarde, el día 29 de octubre de 2021, se desarrolló el seminario “*Los cuidados. En la encrucijada de la investigación*”, organizado por el grupo de investigación de la UCM Empleo, Género y Cohesión Social (EGECO), con la colaboración de diversas entidades²⁷. Los días 23, 24, 25 y 26 de noviembre, en el seno de la ERL, se desarrollaron parte de las actividades del “*II Congreso Ágora internacional de educación, investigación y empleo*”. Además, la ERL estuvo presente en el “*I Congreso Interuniversitario sobre la justicia social, el trabajo decente y los objetivos de desarrollo sostenible*”, organizado por la Oficina de la OIT en España, con la colaboración de la Facultad de Derecho de la UCM. Este Congreso se celebró, en la Facultad de Derecho de la UCM, los días 18 y 19 de noviembre de 2021.

Como ya señalara Fernández Arrúe en el balance de actividades de la ERL 2020²⁸, el compromiso con la sociedad civil y el afán colaborativo de esta institución se re-

²³ <https://www.semanacienciamadrid.org/actividad/omnivoros-vegetarianos-veganos-quien-tiene-la-dieta-mas-saludable-para-el-estudio-y-el>.

²⁴ <https://www.semanacienciamadrid.org/actividad/sesion-de-juego-de-roles-sobre-los-acuerdos-internacionales-en-cambio-climatico>.

²⁵ <https://www.semanacienciamadrid.org/actividad/acercarse-al-mundo-laboral-traves-del-teatro-social>.

²⁶ <https://www.semanacienciamadrid.org/actividad/acercarse-al-mundo-laboral-traves-del-teatro-social>.

²⁷ Así, con la ayuda del Grupo de Investigación *Marché du Travail et Genre* (MAGE, Universidad Paris Descartes), del Centro de Estudios para las Migraciones y las Relaciones Interculturales de la Universidad de Almería y del Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris.

²⁸ FERNÁNDEZ ARRÚE, *op. cit.*, pp. 185-193.

fleja, tanto en las actividades comentadas hasta este momento, como en el hecho de que en sus instalaciones estén radicados diferentes organismos con vinculación con la universidad, entre los que se encuentra la Real Academia de Doctores de España, que aborda ámbitos culturales o profesionales de índole general y de carácter específico en el trabajo concreto de cada una de sus Secciones²⁹; y el Observatorio de la Exclusión Social y los Procesos de Inclusión en la Comunidad de Madrid (OEISM), que promueve la participación de entidades, empresas sociales y personas implicadas en procesos de inclusión³⁰.

Una mención especial merece el Instituto de Transformaciones Sociales (TRANSOC)³¹, cuyo director es José Antonio Santiago. Este organismo es el único instituto de investigación de la UCM especializado en Sociología. Además, es el resultado de la convergencia de cinco grupos de investigación plenamente consolidados y validados por la UCM (GRESOCO, EGECO, CIBERSOMOSAGUAS, GREASE y GISMAT), uno de los cuales participó en la organización del seminario al que se ha hecho referencia en líneas anteriores “Los cuidados. En la encrucijada de la investigación”. Asimismo, TRANSOC ha participado en diversos proyectos de investigación, entre ellos, “Comparative Analyses of Contentious Politics in the European Semi-periphery”, cuya duración se extendió de octubre 2016 a octubre 2021, con la financiación de Swiss National Science Foundation. Además, en 2021, continuó el proyecto “Nuevas Formas de Vulnerabilidad socio-existencial: soportes y cuidado en España”, del que fue investigador principal D. José Antonio Santiago García, estando vigente del día 1 de marzo de 2017 al 31 de marzo de 2021, y financiado por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

Por último, el Observatorio de Relaciones Laborales Internacionales tiene origen en una iniciativa de un grupo de Investigación de la ERL, cuyo investigador principal es Lorenzo Fernández, en colaboración con la Fundación Hábitat y CC.OO de Construcción y Servicios. Con su existencia, se desea contribuir a mejorar la inserción laboral y la expansión empresarial en un contexto en el que triunfa la globalización. Para dar respuesta a esta finalidad, se ha elaborado una *web* que contiene información sobre la materia³².

²⁹ <https://www.radoctores.es/index.php>.

³⁰ <https://www.ucm.es/erl/observatorio-de-la-exclusion-social-y-los-procesos-de-inclusion-en-la-comunidad-de-madrid>.

³¹ UCM-Transformaciones Sociales (TRANSOC).

³² www.observatoriorli.com.