

MEMORIA DE LOS TRABAJOS FIN DE GRADO

CURSO 2014-2015

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA



FACULTAD DE ESTUDIOS
SOCIALES Y DEL TRABAJO

ÍNDICE

ANÁLISIS DE LOS ACCIDENTES DE TRÁFICO EN EL ÁMBITO LABORAL.....	10
ANALYSIS OF TRAFFIC ACCIDENTS IN WORKPLACE	10
POBREZA E INFANCIA. ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA CRISIS.....	11
POVERTY AND CHILDREN. ANALYSIS OF THE IMPACT OF THE CRISIS	11
RECLAMACIONES PREVIAS A LA VÍA JUDICIAL LABORAL: UN ESTUDIO JURISPRUDENCIAL.....	12
PRE-LABOR CLAIMS COURT: A STUDY CASE LAW.....	12
VENTAJAS DE LA TRANSPOSICIÓN CORRECTA DE LA DIRECTIVA 1999/70/CE AL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL. CASO DEL FUNCIONARIADO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	13
THE ADVANTAGES OF CORRECTLY TRANSPOSING EUROPEAN DIRECTIVE 1999/70/CE INTO SPAIN'S NATIONAL LAW. THE CASE OF CIVIL SERVANTS IN THE REGIONAL GOVERNMENT OF ANDALUSIA	13
PROBLEMÁTICA Y COMPLEJIDAD DEL CÁLCULO DE LA PENSIÓN CONTRIBUTIVA DE JUBILACIÓN (CON ENFOQUE PRÁCTICO)	14
PROBLEMS AND THE COMPLEXITY OF CALCULATING CONTRIBUTORY RETIREMENT PENSION (WITH PRACTICAL APPROACH).....	14
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES	15
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF MULTINATIONAL CORPORATIONS	15
MOTIVACIÓN EN LAS EMPRESAS FAMILIARES	16
MOTIVATION IN FAMILY BUSINESS.....	16
ANÁLISIS DEL ESTRÉS LABORAL	17
ANALYSIS OF LABORAL STRESS	17
LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR Y LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS	18
WORKER PRIVACY AND NEW TECHNOLOGIES	18
IGUALDAD CON DIFERENCIAS	19
EQUAL WITH DIFFERENCES.....	19
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN 2.0: INFLUENCIA DE LAS REDES SOCIALES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN....	20
RECRUITMENT AND SELECTION 2.0: INFLUENCE OF SOCIAL NETWORKS IN THE SELECTION PROCESS.....	20
EL PERSONAL LABORAL DE LAS ENTIDADES LOCALES	21
THE LABOR PERSONNEL OF THE TOWN HALLS.....	21
EL ESTRÉS EN LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS.....	22
STRESS IN UNIVERSITY STUDENTS.....	22
ANÁLISIS, DEL INFORME DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO 2014 SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO	23
ANALYSIS, THE REPORT OF THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION 2014 ON THE APPLICATION OF INTERNATIONAL LABOR STANDARDS.....	23



ANÁLISIS DE LOS ACCIDENTES LABORALES EN EL ÁMBITO FORESTAL.....	24
ANALYSIS OF ACCIDENTS IN FORESTRY INDUSTRY	24
ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR DOCENTE DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	25
PSYCHOSOCIAL RISK ANALYSIS IN THE HIGH SCHOOL EDUCATION	25
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN RESTAURANTES DEL CENTRO DE MÁLAGA. REVOLUCIÓN 2.0.....	26
RECRUITMENT AND SELECTION OF PERSONAL IN RESTAURANTS OF THE CENTER OF MÁLAGA.....	27
LA HUELGA EN SERVICIOS ESENCIALES	28
STRIKES IN ESSENTIAL SERVICES	28
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y EL RENDIMIENTO. EL SISTEMA EN EL AYUNTAMIENTO DE BENALMÁDENA	29
ASSESSMENT PERFORMANCE AND PRODUCTIVITY. THE SYSTEM THE CITY COUNCIL OF BENALMÁDENA....	29
USO Y ABUSO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.....	30
USE AND ABUSE OF NEW TECHNOLOGIES IN THE WORKPLACE	31
INSISTIR Y RESISTIR: EL NUEVO MODELO SUECO DEL BIENESTAR	32
INSIST AND RESIST: THE NEW SWEDISH WELFARE MODEL.....	32
ACOSO PSICOLÓGICO EN EL MUNDO LABORAL. MOBBING Y SUS CONSECUENCIAS	33
PSYCHOLOGICAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE. MOBBING AND ITS CONSEQUENCES	33
LA DIRECCIÓN DEL COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS.....	34
THE DIRECTION OF HUMAN BEHAVIOR IN THE COOPERATIVE SOCIETIES	34
EMPRENDER COMO ALTERNATIVA A LA CRISIS	35
SET OUT ON LIKE AN ALTERNATIVE TO THE CRISIS.....	35
EL DESEMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA	36
YOUTH UNEMPLOYMENT IN SPAIN.....	36
EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN	37
EVALUATION OF THE TRAINING.....	37
JUBILACIÓN ANTICIPADA.....	38
EARLY RETIREMENT	39
LAS NUEVAS MODALIDADES CONTRACTUALES EN EL ACTUAL MERCADO DE TRABAJO.....	40
THE NEW CONTRACTUAL ARRANGEMENTS IN THE CURRENT WORK MARKET	40
LA RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL DEL EMPRESARIO POR ACTOS DE SUS DEPENDIENTES. ...	41
THE ENTREPRENEUR'S EXTRA-CONTRACTUAL CIVIL LIABILITY DUE TO HIS DEPENDANT WORKERS ACTIONS.	41
COMPARACIÓN DE SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL ENTRE ESPAÑA E IRLANDA.....	42
COMPARE IRISH SOCIAL PROTECTIONSSYSTEM TO SPANISH SOCIAL PROTECTION SYSTEM	42
RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE HOSTELERÍA	43

PSYCHOSOCIAL RISK IN WORKERS OF CATERING	43
SUBCONTRATACIÓN Y CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES	44
OUTSOURCING AND ILLEGAL CESSION OF WORKERS	44
ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LOS INSTITUTOS RELIGIOSOS CATÓLICOS DE VIDA CONSAGRADA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD. CASO DE MÁLAGA Y PROVINCIA.....	45
ANALYSIS OF THE STRUCTURE AND WORK ORGANIZATION IN CATHOLIC RELIGIOUS INSTITUTES OF CONSECRATED LIFE AND ITS RELATIONSHIP WITH PRODUCTIVITY. CASE OF MÁLAGA PROVINCE	45
ANÁLISIS DE LA REFORMA LABORAL DE 2012.....	46
ANALYSIS OF THE LABOR REFORM OF 2012	46
LA TELEVISIÓN ¿EFICACIA O CALIDAD? UNA MIRADA SOCIOLÓGICA.....	47
ON TV: EFFECTIVENESS VERSUS QUALITY. A SOCIOLOGICAL APPROACHING	47
ANÁLISIS JURÍDICO-CRÍTICO DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE TRAS LA REFORMA DE LA LEY GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL	48
ACTITUDES HACIA EL EMPLEO DE RECIÉN TITULADOS Y DESEMPLEADOS	49
ATTITUDES TOWARDS THE EMPLOYMENT OF RECENTLY QUALIFIED AND UNEMPLOYED	49
ESTUDIO DE LA EDAD A LA HORA DE CONSEGUIR EMPLEO.....	50
STUDY OF AGE AT THE TIME OF EMPLOYMENT	50
GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS PYMES	51
MANAGEMENT OF THE PREVENTION OF OCCUPATIONAL HAZARDS IN SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES	52
LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE PRL DE LOS SUJETOS QUE INTERVIENEN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	53
RESPONSIBILITY ADMINISTRATIVE PRL OF SUBJECTS RELATING TO THAT INVOLVED IN THE CONSTRUCTION SECTOR	53
ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO Y SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS MAYORES DE 50 AÑOS EN ESPAÑA.....	54
ANALYSIS OF THE LABOR MARKET AND SOCIAL SITUATION OF UNEMPLOYED OVER THAN 50 YEARS IN SPAIN	54
ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD, LA OCUPACIÓN Y EL DESEMPLEO JUVENIL EN EUROPA Y ESPAÑA.....	55
ANALYSIS OF THE ACTIVITY, EMPLOYMENT AND YOUTH UNEMPLOYMENT IN EUROPE AND SPAIN	55
EL ESTRÉS LABORAL: RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR SERVICIOS DEL AUTOMÓVIL	56
WORK STRESS: PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE AUTOMOTIVE SECTOR	56
DISTANCIAS FÍSICAS Y NUEVAS TECNOLOGÍAS: UNA COMPARACIÓN DE LA UNED CON LA UMA.....	57
JUBILACIÓN ANTICIPADA TOTAL	58
PENSIONABLE AGE	58
MERCADO LABORAL Y GÉNERO: ANÁLISIS COMPARATIVO ANDALUCÍA-ESPAÑA	59



LABOR MARKET AND GENDER: COMPARATIVE ANALYSIS ANDALUSIA-SPAIN	60
EL MERCADO DE TRABAJO ANTES Y DESPUES DE LA CRISIS ECONOMICA.....	61
THE LABOR MARKET BEFORE AND AFTER THE ECONOMIC CRISIS.....	61
LA NEORRURALIDAD EN LA PROVINCIA DE MÁLAGA.....	62
THE NEO-RURALITY IN THE PROVINCE OF MALAGA.....	62
RÉGIMEN JURIDICO LABORAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.....	63
THE LABOR LEGAL STATUS OF PROFESSIONAL ATHLETES.....	63
CRONOERGONOMÍA Y ESTUDIO DE LAS CONSECUENCIAS LABORALES Y PERSONALES DEL TRABAJO A TURNOS. MEDIDAS DE INTERVENCIÓN	64
CHRONOERGONOMICS: SHIFTWORK CONSEQUENCES. INTERVENTION MEASURES.....	64
EL RETO DEL EMPRENDIMIENTO UNIVERSITARIO. ANÁLISIS DE CASOS REALES	65
THE CHALLENGE OF YOUNG ENTREPRENEURSHIP. ANALYSIS OF REAL CASES	65
EL RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL DE LOS ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS	67
THE LEGAL REGIME OF THE ARTISTS WORKING IN PUBLIC PERFORMANCES.....	67
RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA ANTE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	68
THE RESPONSIBILITY OF THE COMPANY IN FRONT OF THE SOCIAL SECURITY	68
EMPRENDIMIENTO FEMENINO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO	69
FEMALE ENTREPRENEURSHIP IN UNIVERSITY	69
SATISFACCIÓN LABORAL EN EL SECTOR SERVICIOS DEL AUTOMÓVIL	70
JOB SATISFACTION IN THE AUTOMOBILE SECTOR.....	70
PLAN DE EMPRESA: TIENDA DE PERSONALIZACIÓN DE MODA INFANTIL.....	71
BUSINESS PLAN: CUSTOMIZATION SHOP KIDSWEAR	71
RELACIONES LABORALES DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA.....	72
LABOR RELATIONS OF FOREIGNERS IN SPAIN.....	72
MOBBING EN EL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA. ESTUDIO DE CASOS.....	73
MOBBING IN THE NATIONAL POLICE CORPS. CASES STUDIES.....	73
LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS.....	74
UNEMPLOYMENT PROTECTION OF AGRICULTURAL WORKERS	74
EL DESEMPLEO EN ESPAÑA 2007-2014.....	75
UNEMPLOYMENT IN SPAIN 2007-2014	75
LA IGUALDAD DE TRATO EN EL AMBITO LABORAL.....	76
EQUAL TREATMENT IN THE WORKPLACE	76
RÉGIMEN ESPECIAL DE ARTISTAS: ASPECTOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL	77
SPECIAL SCHEME FOR ARTISTS: LABOR AND SOCIAL SECURITY ASPECTS	77
ANÁLISIS DEL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN COLECTIVOS LABORALES. ESTUDIO PILOTO.....	78



RESEARCH ABOUT JOB SATISFACTION IN GROUP. PILOT STUDY.....	78
DECLARACION DE INVALIDEZ A TRAVÉS DEL GRADO DE DISCAPACIDAD	79
DECLARATION OF INVALIDITY THROUGH THE DEGREE OF DISABILITY	79
MUJERES Y MERCADO DE TRABAJO	80
WOMEN AND THE LABOR MARKET.....	80
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y COMUNICACION.....	81
CORPORATE SOCIAL RESPONSABILITY AND COMMUNICATION	81
AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS: ÁREA DE FORMACIÓN EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA DE LA "COSTA DE SOL"	82
AUDOTORY OF HUMAN REOURCES: AREA OF TRAINING IN THE SECTOR OF THE HOTEL INDUSTRY IN THE "COSTA DEL SOL"	82
1990-2015, VEINTICINCO AÑOS DE MODELOS DE FORMACIÓN EN EL MARCO DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES	83
1990-2015, TWENTY-FIVE YEARS OF TRAINING MODELS IN THE BUSINESS ENVIRONMENT	84
LA ORIENTACIÓN EMPRENDEDORA A NIVEL INDIVIDUAL DE LOS TRABAJADORES. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	85
ENTREPRENURIAL ORIENTATION TO INDIVIDUAL EMPLOYEE. ANALYSIS FROM THE PERSPECTIVE OF THE HUMAN RESOURCES	85
LA PRIVATIZACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.....	86
THE PRIVATIZATION OF PUBLIC COMPANIES.....	86
EL EMPLEO DE LOS JÓVENES. POLÍTICAS Y MODALIDADES CONTRACTUALES MÁS RELEVANTES	87
YOUTH EMPLOYMENT. POLICIES AND CONTRACTS MORE IMPORTANT	87
CONTRATOS TEMPORALES Y SU TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS – ESTUDIO JURISPRUDENCIAL.	88
TEMPORAL CONTRACTS AND THEIR TRANSFORMATION IN OPEN-ENDED CONTRACTS - JURISPRUDENTIAL STUDY	88
ESTUDIO SOBRE EL DESEMPLEO Y LA CALIDAD DE VIDA RELACIONADA CON LA SALUD DE LAS PERSONAS... ..	89
STUDY ON THE UNEMPLOYMENT AND THE QUALITY OF LIVE RELATED TO THE HEALTH OF THE PERSONS	89
IMPLICACIONES PARA LA ECONOMÍA Y LA EMPRESA DE LA LEY DE EMPRENDEDORES 2013	90
IMPLICATIONS FOR THE ECONOMY AND THE COMPANY OF THE ENTREPRENEURS LAW.....	90
EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD.....	91
BURNOUT IN SECURITY FORCES.....	91
AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS DEL ÁREA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	92
AUDIT ABOUT EVALUATION OF THE PERFORMANCE	92
LA SATISFACCIÓN LABORAL.....	93
THE WORKING SATISFACTION	93
REQUISITOS DEL CONCURSO DE ACREEDORES. REQUISITOS SUBJETIVOS	94



REQUIREMENTS STATE OF INSOLVENCY. REQUIREMENTS SUBJECTIVES.....	94
PERCEPCIÓN DE CAMBIOS DE LA DINÁMICA FAMILIAR DESDE LA PERCEPCIÓN DEL DESEMPLEADO. RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA DEL SUJETO	95
PERCEPTION OF CHANGES DYNAMICS FAMILY FROM THE COLLECTION OF THE UNEMPLOYED . THE QUALITY OF LIFE OF SUBJECT.....	95
VERTIENTE JURISDICCIONAL DEL GRADUADO SOCIAL: REPRESENTACIÓN VERSUS POSTULACIÓN	96
JURISDICTIONAL SHED SOCIAL GRADUATE: REPRESENTATION VERSUS POSTULATION	96
LA LEGITIMACIÓN EN EL RECURSO DE AMPARO.....	97
THE LEGITIMATION IN THE INDIVIDUAL APPEAL FOR PROTECTION	97
CORRELACIÓN ENTRE NIVEL EDUCATIVO Y ESTRÉS	98
CORRELATION BETWEEN EDUCATION LEVEL AND STRESS.....	98
AUDITORÍA SOCIOLABORAL DEL ÁREA DE SEGURIDAD SOCIAL Y ESTRUCTURA SALARIAL DEL SISTEMA ESPECIAL AGRARIO EN ANDALUCÍA	99
SOCIAL LABOUR AUDIT OF THE SOCIAL SECURITY AREA AND SALARY STRUCTURE OF THE SPECIAL AGRARIAN SYSTEM IN ANDALUSIA	99
ANÁLISIS DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA MASKOM SUPERMERCADOS DESDE LA EXPERIENCIA LABORAL PROPIA	100
ANALYSIS OF ROLES AND COMPETENCES IN THE HUMAN RESOURCES DEPARTMENT AT MASKOM FROM MY PERSONAL WORK EXPERIENCE	100
LOS PROGRAMAS DE AYUDA A LA CONTRATACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA EN EL AÑO 2014 .	101
THE HELP PROGRAMS TO THE STAFF RECRUITMENT IN THE TOWN HALL OF MÁLAGA.....	102
LA CALIDAD DE VIDA DE LOS DESEMPLEADOS Y SU RELACIÓN CON LA EXCLUSIÓN SOCIAL	103
THE QUALITY OF LIFE FOR THE UNEMPLOYED AND ITS RELATIONSHIP WITH SOCIAL EXCLUSION	103
BURNOUT Y SATISFACCIÓN VITAL EN POBLACIÓN EMIGRANTE ESPAÑOLA EN REINO UNIDO	104
BURNOUT AND VITAL SATISFACTION ON SPANISH EMIGRANTS IN THE UNITED KINGDOM	104
DERECHO A LA IMAGEN DEL TRABAJADOS	105
IMAGEN RIGHTS WORKER	105
LA JUBILACIÓN PARCIAL TRAS LAS REFORMAS LABORALES.....	106
PARTIAL RETIREMENT AFTER LABOR REFORMS.....	106
LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. LA HUELGA.....	107
THE FUNDAMENTAL RIGHTS. THE STRIKE.....	107
EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL EMPLEADO DEL HOGAR	108
THE REVIEW OF THE ON GOING LEGISLATIVE WORK RELATIVE TO THE DOMESTIC SPECIAL SYSTEM EMPLOYERS	108
ANALISIS DE LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA ESPECIAL REFERENCIA A LA MUJER EMPRENDEDORA EN LA COMUNIDAD AUTONOMA ANDALUZA	109



ANALYSIS OF ENTREPRENEURIAL ACTIVITY SPECIAL REFERENCE TO WOMEN ENTREPRENEURS IN THE AUTONOMOUS COMMUNITY OF ANDALUCIA.....	109
LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LAS ORGANIZACIONES Y EL COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES	110
INTERNAL COMMUNICATION IN COMPANIES AND THE COMMITMENT OF WORKERS.....	110
RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO	111
LEGAL REGIME OF THE SELF-EMPLOYED WORKER	112
ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y DESEMPLEO JUVENIL.....	113
ANALYSIS OF THE ACTIVITY, EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT	113
EL DESEMPLEO RELACIONADO CON EL DESARROLLO DE ENFERMEDADES MENTALES	114
UNEMPLOYMENT RELATED TO THE DEVELOPMENT OF MENTAL ILLNESS.....	114
EL RUIDO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO.....	115
NOISE IN THE WORK ENVIRONMENT	116
EXAMEN DESCRIPTIVO COMPARADO DEL RÉGIMEN DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA Y PROPUESTAS DE MEJORA	117
DESCRIPTIVE AND COMPARATIVE ANALYSIS OF THE LEGAL CIVIL SERVANTS ELIGIBILITY CRITERIA IN SPAIN AND SOME PROPOSALS TO IMPROVE IT	117
ANÁLISIS DE COSTES, BENEFICIOS Y PRODUCTIVIDAD EN UN CENTRO DE TRABAJO	118
ANALYSE THE COST, BENEFITS AND PRODUCTIVITY IN A BUSINESS WORK PLACE.....	118
EL FRAUDE Y LAS INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.....	119
FRAUD AND VIOLATIONS AND PENALTIES WITH REGARD TO SOCIAL SECURITY	119
LA FORMACIÓN 2.0	120
THE FORMATION 2.0.....	120
LA RELACION LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DOMESTICO	121
THE SPECIAL EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF DOMESTIC SERVICE	121
PERMISO POR MATERNIDAD EN CASO DE GESTACIÓN POR SUSTITUCIÓN.....	122
MATERNITY LEAVE IN CASE OF SURROGATION	122
"MAYORES COLABORADORES. UN ESTUDIO SOBRE ENTRECULTURAS"	123
INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO FORMA DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL	124
EMOTIONAL INTELLIGENCE AS A WAY OF COPING WITH JOB STRESS.....	124
LA DIRECCIÓN DEL COMPORTAMIENTO HUMANO BAJO EL ENFOQUE DE LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL ..	125
THE DIRECTION OF HUMAN BEHAVIOUR FROM THE STANDPOINT OF THE SOCIAL AUDIT	125
SATISFACCIÓN Y MOTIVACIÓN LABORAL.....	126
SATISFACTION AND LABOUR MOTIVATION.....	126
EL CONFLICTO LABORAL LA FUNCIÓN DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	127
LABOR CONFLICT. THE ROLE OF THE HUMAN RESOURCES DEPARTMENT	128



LAS FACULTADES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO; ESPECIAL REFERENCIA AL ÁMBITO AGRARIO	129
MAYORES Y NUEVAS TECNOLOGÍAS	130
OLDERS AND NEWS TECHNOLOGIES.....	130
POBREZA Y GENERO EN ESPAÑA	131
POVERTY AND GENDER IN SPAIN.....	131
MARKETING INTERNO. UNA HERRAMIENTA EFICAZ PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	132
INTERNAL MARKETING. AN EFFECTIVE TOOL FOR HUMAN RESOURCES MANAGEMENT	132
DIRECCIÓN POR OBJETIVOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: EL CASO CONCRETO DEL INSS - MÁLAGA ..	133
MANAGEMENT BY OBJECTIVES IN PUBLIC ADMINISTRATION: THE CASE STUDY OF INSS - MALAGA.....	133
LA ECONOMÍA SOCIAL COMO BASE PARA EL EMPRENDIMIENTO: ANÁLISIS DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL UNIVERSITARIA EN EUROPA	134
THE SOCIAL ECONOMY AS A BASIS FOR ENTREPRENEURSHIP: ANALYSIS OF THE PROFESSIONAL ORIENTATION IN EUROPE.....	134
CONFLICTOS EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.....	135
THE SPECIAL LABOUR RELATION OF THE PROFESSIONAL ATHLETES	136
“TUTELA JURISDICCIONAL DEL ACOSO MORAL LABORAL”	137
“JUDICIAL PROTECTION OF LABOUR BULLYING”	137
ANÁLISIS ESTRATEGICO DE LA EMPRESA GRUPO PACO PEPE.....	138
STRATEGIC ANALYSIS OF THE COMPANY GROUP PACO PEPE.....	138
EL CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO DETERMINADO EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL.....	139
CONTRACT WORK AND SERVICES IN THE SPANISH LABOUR PARTICULAR ORDER.....	139
ANALISIS DE LOS SISTEMAS DE INCENTIVOS ECONÓMICOS	140
ECONOMIC INCENTIVES SYSTEMS ANALYSIS	140
ACCIDENTE DE TRABAJO EN MISIÓN Y ACCIDENTE DE TRABAJO IN ITINERE.....	141
IN ITINERE WORK ACCIDENT AND AT MISSION WORK ACCIDENT: SETUP FROM THE PERSPECTIVE OF SPANISH JUDICIAL DOCTRINE	142
DISCAPACIDAD Y CONTRATO DE TRABAJO	143
DISABILITY AND EMPLOYMENT CONTRACT.....	143
LAS TIC EN LA SANIDAD: UN ENFOQUE DE GESTIÓN EMPRESARIAL UN CASO PRÁCTICO: SERVICIO ANDALUZ DE SALUD - ÁREA SANITARIA NORTE DE MÁLAGA.....	144
ICT IN HEALTH: A BUSINESS MANAGEMENT APPROACH. A CASE STUDY: ANDALUSIAN HEALTH SERVICE - SANITARY AREA NORTH OF MALAGA.....	144
LOS MNEORES ANTE EL CONTRATO DE TRABAJO	145
MINORS IN THE EMPLOYMENT CONTRACT	145
LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA:REPERCUSIÓN EN LA FLEXIBILIDAD DE ENTRADA Y SALIDA DEL MERCADO LABORAL	146

THE LABOR REFORMS IN SPAIN: IMPACT ON INPUT AND OUTPUT FLEXIBILITY OF THE LABOR MARKET..	147
PROTECCIÓN DE LAS CONTINGENCIAS PROFESIONALES EN ALEMANIA.....	148
PROFESSIONAL CONTINGENCIES PROTECTION IN GERMANY	148
AUDITORIA SOCIOLABORAL DEL ÁREA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	149
SOCIOLABOR AUDIT OF THE AREA OF RECRUITMENT AND SELECTION	149
LAS PAREJAS DE HECHO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESPAÑOLA.....	150
COMMON LAW PARTNER IN THE SPANISH COLLECTIVE BARGAINING	150
EL DESARROLLO DE LA ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA EN LOS MUNICIPIOS DE MÁLAGA.....	151
THE DEVELOPMENT OF ELECTRONIC ACCESS OF CITIZENS TO PUBLIC SERVICES IN THE MUNICIPALITIES OF MALAGA.....	151
ANÁLISIS REGIONAL DE EMPLEO Y EL DESEMPLEO.....	152
REGIONAL ANALYSIS OF EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT.....	152
EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ANDALUCÍA	153
THE PART-TIME JOB IN ANDALUSIA	153
TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE	154
ECONOMICALLY DEPENDENT SELF WORKER.....	154
LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.....	155
RECONCILIATION OF WORK AND FAMILY LIFE.....	155
LA FIGURA DEL PROFESOR ASOCIADO EN LA UNIVERSIDAD DE MALAGA: ANALISIS Y PROPUESTAS	156
THE CONTRACTUAL FIGURE OF THE ASSOCIATE LECTURER IS IN THE UNIVERSITY OF MALAGA, AND TO ANALYSE THEIR SUITABILITY.....	156
AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS EN EL ÁREA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA HOSTELERÍA	157
AUDIT OF HUMAN RESOURCES IN THE AREA OF RECRUITMENT AND SELECTION OF STAFF IN THE HOSTEL TRADE SECTOR.....	157
DIMISIÓN, ABANDONO Y EL CESE DEL TRABAJADOR: UNA REVISIÓN CONCEPTUAL	158
RESIGNATION, ABANDONMENT AND CESSATION OF THE WORKER: A CONCEPTUAL REVIEW.....	158
AUDITORIA SOCIOLABORAL EN SEGURIDAD Y SALUD.....	159
AUDIT LABOUR SAFETY AND HEALTH.....	159
EPIDEMIOLOGÍA LABORAL Y RIESGOS BIOLÓGICOS.....	160
OCCUPATIONAL EPIDEMIOLOGY AND BIOLOGICAL HAZARDS	160
LOS RECURSOS HUMANOS Y SUS PROCESOS DE SELECCIÓN	161
HUMAN RESOURCES AND SELECTION PROCESSES	161

ANÁLISIS DE LOS ACCIDENTES DE TRÁFICO EN EL ÁMBITO LABORAL

El problema principal de los accidentes laborales de tráfico tiene especial repercusión en todo el tejido productivo español. Por una parte, el coste económico para la sociedad y por otra parte, el valor humano para las empresas, y como no, para las familias.

Los accidentes de tráfico en el ámbito laboral se identifican como In Itinere o en Misión, además de los considerados accidentes Profesionales. Todos estos tipos de accidentes son especialmente preocupantes desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales y de la Salud en el Trabajo. Por ello, desde las administraciones públicas se han de realizar esfuerzos de acuerdo a la Ley General de la Seguridad Social en sus artículos 115 y 116 donde se tratan este tipo de accidentes de manera específica.

Mi interés personal en la realización de este trabajo se justifica en mi dedicación y compromiso por defender la lucha contra los accidentes laborales y en especial los accidentes In Itinere y/o en Misión.

Es por ello, que el principal objetivo de este trabajo se dirige a aportar información que permita reconocer factores y causas que en mayor o menor medida afectan a los conductores que sufren este tipo de accidentes. Así mismo, el análisis de la evolución y circunstancias en las que se vienen produciendo estos accidentes aporta información relevante al respecto. Toda esta información facilitaría a las personas y estamentos implicados proponer estrategias y medidas preventivas con objeto de minimizar la repercusión de dichos accidentes, ya que no cabe duda del altísimo precio que supone un único accidente donde se pierda una vida.

Palabras Claves: Accidente laboral de Tráfico; Accidente In Itinere; Accidentes en Misión; Causas de los Accidentes; Factor Humano; Factor Vía; Factor Entorno.

ANALYSIS OF TRAFFIC ACCIDENTS IN WORKPLACE

The main problem of labor accidents has particular impact throughout the Spanish productive fabric. On the one hand, the economic cost to society and on the other hand, the human value to business, and of course, for families.

Traffic accidents in the workplace are identified as Itinere or Mission In addition to accidents considered professionals. All these types of accidents are of particular concern from the point of view of the Occupational Risk Prevention and Health at Work. Therefore, since the government has been making efforts according to the General Law on Social Security in Articles 115 and 116 where such accidents are treated specifically.

My personal interest in conducting this study is justified in my dedication and commitment to defend the fight against industrial accidents and especially commuting accidents and / or mission.

It is for this reason that the main objective of this work is aimed at providing information that allows to recognize factors and causes a greater or lesser extent affect drivers who suffer such accidents. Likewise, the analysis of developments and circumstances in which these accidents have taken place provides relevant information about it. All this information would enable individuals and estates involved proposing strategies and preventive measures to minimize the impact of such accidents, as no doubt the high price that represents a single accident where a life is lost.

Keywords: work accident; Accident while traveling; Mission accidents; Causes of accidents; Human Factor; Via factor; Environment Factor.

Autor: Romero Aranda José
Tutor: Suárez Cebador, Manuel

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



POBREZA E INFANCIA. ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA CRISIS

El objetivo de este trabajo Fin de Grado es analizar el impacto que ha tenido la crisis económica sobre el colectivo infantil en España, evaluando los datos, la tendencia, y las principales características de la pobreza infantil en el periodo 2004 - 2013. Para ello se ha obtenido la información de la Encuesta de Condiciones de Vida elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y de la European Survey and Living Conditions elaborada por EUROSTAT. De su análisis se desprende que la infancia en España presenta una tasa de pobreza muy superior a la tasa de la sociedad en su conjunto, y que, desde el inicio de la crisis económica, éstas no han hecho más que aumentar. Esta situación es especialmente grave en familias monoparentales y en hogares con mayor número de hijos. A la hora de estudiar las causas del aumento de la pobreza infantil, observamos que los principales factores son la carencia o disminución de ingresos de los sustentadores del hogar, la pérdida de empleo de los padres y la composición del hogar.

POVERTY AND CHILDREN. ANALYSIS OF THE IMPACT OF THE CRISIS

The aim of this Degree's Final Project is to analyze the impact of the economic crisis on children in Spain, through the evaluation of data, the analysis of the trend and the identification of the characteristics of child poverty in the period 2004-2013. For this purpose, information has been collected from the Living Conditions Survey by the National Statistics Institute in Spain and from the European Living Conditions Survey by EUROSTAT. The results show that children in Spain show higher poverty rates than the whole population and this rate has increased continuously since the beginning of the crisis. This situation is particularly acute in single-parent families and large family households. Many factors can act as immediate causes of child poverty including a deficiency or decrease in revenues for breadwinner, the loss of parental employment and changes to family structure.

Autor: Nieto Rodríguez, Adrián
Tutor: Elena María Bárcena Martín

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA
Departamento: ECONOMÍA APLICADA (ESTADÍSTICA Y ECONOMETRÍA) (Dep. 68)
Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



RECLAMACIONES PREVIAS A LA VÍA JUDICIAL LABORAL: UN ESTUDIO JURISPRUDENCIAL

La relevancia del tema propuesto viene determinada por las amplias actuaciones de las Administraciones Públicas en el ámbito privado, cuando desarrollan su actividad como empleadoras, fenómeno que interrelaciona el Derecho del Trabajo y el Derecho Administrativo. Su importancia se ve acrecentada por su presencia en los procedimientos instruidos en la actividad que desarrolla la Seguridad Social en el ámbito de las prestaciones. En ambas situaciones la institución de la reclamación administrativa previa a la vía Jurisdiccional Social, se constituye en requisito sine qua non para demandar a las Administraciones Públicas ante la citada jurisdicción. El trabajo que presento se centra en el estudio de esta figura dándole mayor importancia al análisis jurisprudencial, pues ha sido la jurisprudencia consolidada la que ha configurado la institución que se pretende analizar.

PRE-LABOR CLAIMS COURT: A STUDY CASE LAW

The relevance of the proposed topic is determined by the extensive activities of the government in the private sector when they operate as employers, a phenomenon that interrelates labor law and administrative law. Its importance is enhanced by its presence in the proceedings conducted in the activity developed by the Social Security in the area of benefits. In both situations the institution of the prior complaint to the Social judicial process, constitutes a sine qua non to sue the government before the aforementioned jurisdiction. The present work focuses on the study of this figure giving greater importance to the jurisprudential analysis, as has been the established case law that constituted the institution to be analyzed.

Autor: Calvillo Olivera, Miguel Ángel

Tutor: Aprell Lasagabaster, María Concepción

Área de conocimiento: DERECHO ADMINISTRATIVO

Departamento: DERECHO PÚBLICO

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



VENTAJAS DE LA TRANSPOSICIÓN CORRECTA DE LA DIRECTIVA 1999/70/CE AL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL. CASO DEL FUNCIONARIADO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

El desarrollo de este trabajo, pone de manifiesto el inmovilismo de las Administraciones Públicas ante la obligatoriedad de la transposición de directivas comunitarias al derecho interno. Por ser éstas herramientas de armonización de las políticas europeas, vinculantes y flexibles para su transposición, no deberán aplicarse de una forma incompleta, selectiva o parcial.

En este trabajo se exponen las ventajas que supondría la transposición correcta de la Directiva 1999/70/CE, Cláusula 4, relativa a la ratificación del Acuerdo Marco de la CES, UNICE y CEEP sobre Trabajo de Duración Determinada al ordenamiento jurídico español y se estudia el caso concreto de su repercusión en el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía.

La Administración andaluza mantiene algunas normativas que vulneran dicha Directiva y como consecuencia de ello, recientemente la Comisión Europea, a través de la Secretaría General, ha dado un ultimátum a España para que se adopten medidas para poner en consonancia nuestra legislación con el Derecho de la Unión Europea; si no lo hace, podríamos ser demandados ante el Tribunal de Justicia Europeo.

Analizamos qué derechos y cómo están siendo afectados. Cuándo y cómo actúa la Administración ante las numerosas interpretaciones judiciales nacionales de nuestro ordenamiento en relación con las Sentencias del Tribunal de Justicia Europeo y que afectan directamente al tratamiento de esos derechos.

Palabras clave: Directiva, funcionarios, antigüedad, transposición.

THE ADVANTAGES OF CORRECTLY TRANSPOSING EUROPEAN DIRECTIVE 1999/70/CE INTO SPAIN'S NATIONAL LAW. THE CASE OF CIVIL SERVANTS IN THE REGIONAL GOVERNMENT OF ANDALUSIA

This paper highlights the Spanish government's inaction regarding the mandatory transposition of EU Directives into national law. Directives are tools for harmonizing European policies. They are binding and adaptable, and therefore should not be transposed in an incomplete, selective or partial manner.

This paper presents the advantages of the proper transposition of Clause 4 of Directive 1999/70/CE, concerning the ratification of the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP into Spain's national law. Specifically, it explores how the Directive affects civil servants in the Regional Government of Andalusia.

The Regional Government of Andalusia maintains some regulations that violate the aforementioned Directive and, as a result, the European Commission recently gave Spain an ultimatum, via the General Secretariat, to adopt measures in order to align its legislation with European Union law. If it fails to do so, Spain could be sued in the European Court of Justice.

We examine which rights are being affected and in what way. We also study when and how the government acts in view of the many national judicial interpretations of Spain's legal system in relation to Judgments of the European Court of Justice, and how said interpretations impact directly on the way the rights of civil servants are treated.

Keywords: Directive, civil servants, seniority, transposition

Autor: BRAVO IZQUIERDO MARIA DEL MAR

Tutor: MARÍA SALAS PORRAS

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



PROBLEMÁTICA Y COMPLEJIDAD DEL CÁLCULO DE LA PENSIÓN CONTRIBUTIVA DE JUBILACIÓN (CON ENFOQUE PRÁCTICO)

El objeto de este trabajo, consistiría en llevar a cabo un enfoque de previsión para una futura "prestación por jubilación contributiva", adjuntando un estudio lo más extenso y detallado posible de la legislación vigente y precedente relativa al proceso propio que da lugar al logro de esta prestación contributiva en la etapa de la tercera edad.

Habiéndome acogido como referencias a tener en cuenta a la normativa legislada en el campo de la Seguridad Social; teniendo su refrendo práctico, en la aplicación proporcionada por el Organismo Público del Instituto Nacional de la Seguridad Social, con el que se han llevado a observación los datos presentados como futuros proyectos a poner en práctica.

Tomando como fuentes de información diversas publicaciones ofrecidas en internet, que reflejo en el apartado de Bibliografía y Referencias, llevando a cabo esta tarea relacionando conceptos sintetizadores que aglutinan planteamientos globales en esta materia objeto de exposición.

PROBLEMS AND THE COMPLEXITY OF CALCULATING CONTRIBUTORY RETIREMENT PENSION (WITH PRACTICAL APPROACH)

The object of this work would be to conduct a welfare approach to a future "contributory pension benefit", attaching an extensive study and as detailed as possible of existing legislation and precedent relating to the process that leads to the achievement of this tax provision at the stage of seniors. Having been welcomed as references to consider the regulations legislated in the field of Social Security; taking practical endorsement in the application provided by the Public Agency of the National Institute of Social Security, with which they have been observing the data presented as future projects to implement. On the sources of information offered on various internet publications, which reflected in the References and Bibliography section, carrying out this task by relating concepts synthesizers which combine comprehensive approaches in this subject matter of exposure.

Autor: Zamora González Antonio Jesús

Tutor: Márquez Prieto Antonio

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES

La responsabilidad Social corporativa (RSC) es un concepto que aborda el compromiso de las organizaciones con el entorno. Esto requiere que las compañías realicen un balance entre las necesidades de sus grupos de interés y la necesidad de obtener un beneficio.

Podemos decir que la RSC es el conjunto de todas aquellas acciones que la empresa realiza por voluntad propia y que va más allá de las obligaciones legales. Acciones con las que la empresa beneficia no solo a los grupos que tienen intereses directos en los resultados de la misma sino también al resto de la comunidad a nivel local, nacional e internacional presente y futura.

Estas acciones contribuyen a que la sociedad vea en una empresa que tiene y cumple con su RSC a una organización con credibilidad, lo que, a medio y largo plazo, repercutirá en una mejora de su imagen y en mayor facilidad para que haga negocios, aumente ganancias y crezca.

El objetivo de este trabajo es entender la importancia de esta temática y como afecta a las empresas. Se ha dividido la memoria en 2 capítulos, el primero de ellos nos ayudará a analizar la RSC desde un punto de vista teórico. En el segundo capítulo nos centraremos en analizar cómo la empresa Pharmaceutical Product Development (PPD) aplica estas medidas a nivel global.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF MULTINATIONAL CORPORATIONS

CSR is a concept that addresses the commitment of the organizations with the environment. This requires a company to balance the needs of all stakeholders with its need to make a profit.

We can say that CSR are the actions that the company performs voluntarily and beyond their legal obligations. These company actions benefits not only groups with a direct interest in the company outcome, but also create a benefit for the rest of the community at local, national and international levels at present and in the future.

Through these actions, society will see a company that has and fulfills its corporate social responsibility, an organization with credibility, which in the medium to long term, it will affect its image improvement and will make easier to do business, increase profits and grow.

The project final objective is to understand the importance of this concept and how will affect business. This project is divided into two chapters, the first of which will help us to analyze the RSC from a theoretical point of view. In the second chapter we will focus on analyzing how the company Pharmaceutical Product Development (PPD) applies these measures globally.

Autor: GARCIA NIETO JEZABEL

Tutor: PLAZA ANGULO JUAN JOSÉ

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

MOTIVACIÓN EN LAS EMPRESAS FAMILIARES

Las empresas familiares son organizaciones mercantiles ligadas a una familia que posee una influencia directa en el gobierno, dirección y control de éstas. Es decir, se trata de un proyecto emprendedor colectivo donde la propiedad de los medios de producción recae sobre una familia.

Esta característica dota a las empresas familiares de una serie de ventajas como la cohesión social o la comunión con unos valores y creencias que conforman la cultura de la organización. No obstante, el clima familiar condiciona el funcionamiento de la empresa y por ello es fundamental profesionalizar las estructuras organizacionales para separar, especialmente en lo negativo, las emociones familiares de la gestión.

La sostenibilidad de una empresa familiar se expresa mediante la capacidad que tiene para transmitir a sus descendientes niveles de autonomía que puedan desarrollar sus propias elecciones dentro de su responsabilidad, y constituir, llegado el caso, nuevas familias en una representación de árbol genealógico cada vez más amplio y diversificado como modelo de crecimiento.

Ahora bien, ni la sostenibilidad ni el crecimiento son posibles sin motivación. Por ello, nos interesa la motivación como herramienta imprescindible a la hora de aumentar el desempeño y generar compromiso tanto de los trabajadores ajenos a la familia como de los integrantes del grupo familiar, ya sean trabajadores o simples propietarios.

Estas cuestiones no han sido abordadas de manera directa por la literatura económica pero sí de manera colateral en lo relativo a estudios sobre las empresas familiares en general y, por otro lado, sobre motivación. Con este trabajo pretendemos identificar la posible relación existente entre la motivación de los trabajadores en los entornos laborales con las particularidades de la empresa familiar. Para ello, vamos a desarrollar un análisis bibliográfico y documental que nos permita tomar una serie de conclusiones teóricas los factores motivacionales y la empresa familiar.

Palabras claves: Empresa familiar, Crecimiento Empresarial, Familia, Motivación Laboral, Éxito Familiar.

MOTIVATION IN FAMILY BUSINESS

Family businesses are commercial organizations linked to a family, in which decision-making in government and direction are influenced by a particular family. In other words, it is a collective entrepreneurial project whose ownership of the means of production lies in the family.

This characteristic provides family businesses with several advantages such as social cohesion or communion with values and beliefs that shape the culture of the organization. Nevertheless, family relationships determine the operation of the company, that is why it is essential to professionalize the organizational structures in order to separate the emotions, especially the negative ones, of the business management.

The family business sustainability is expressed through the ability of transmission to their levels of autonomy in order to develop their own choices within their responsibility, and build new families in a genealogical tree representation of the increasingly scope and variety growth model.

Besides, neither, sustainability nor growth, could be possible without motivation. Thus, motivation is an essential tool to increase the performance and to generate commitment from workers outside the family and family members, whether workers or owners. These issues have not been developed directly by the economic literature, but they have been developed collaterally regarding studies on family businesses and on motivation.

Through this study, we would like to identify the possible relationship between the motivation of workers in the workplace and the special features of the family business. To do so, we will develop a bibliographic and documentary analysis that will allow us to make a series of theoretical conclusions about the motivational factors and the family business.

Keywords: Family firm, Business Growing, Family, Word Cause, Family Success.

Autor: Pérez Arrabal, Nerea

Tutor: Plaza Angulo, Juan José

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



ANÁLISIS DEL ESTRÉS LABORAL

La elección del tema para mi trabajo fin de grado "Análisis del estrés laboral", viene motivada porque, a mi parecer, el estrés laboral es muy importante que sea considerando para cualquier tipo de trabajo, ya que influye en el rendimiento laboral.

En el presente trabajo se analiza el estrés laboral tanto en los médicos de urgencia como en los profesores de educación primaria. La decisión de elegir estas dos profesiones ha sido porque en los últimos años estas dos profesiones han presentado mayor nivel de incidencia de estrés laboral en sus trabajos, por lo que me ha resultado interesante su análisis de por qué el estrés laboral esta tan presente en estas dos profesiones.

Para llevar a cabo este análisis, se ha procedido a la realización de cuestionarios por parte de médicos del Centro de Salud "Las Lagunas" (Mijas) y por profesores del colegio de primaria "El Tejar". Una vez realizado estos cuestionarios, hemos pasado a analizar los resultados obtenidos a través de tablas y gráficos.

Por ello, el objetivo general de este trabajo es determinar las causas del estrés laboral, y como objetivo específico analizar el estrés que se produce en profesiones mencionadas anteriormente.

También, se va a proceder a una amplia explicación sobre la definición de estrés laboral y por qué se produce, además, de sus características y sus posibles consecuencias que puedan surgir en el ámbito laboral.

ANALYSIS OF LABORAL STRESS

The choice of the theme for the end-of-grade "Analysis of work-related stress" job, is motivated because, in my opinion, work-related stress is very important to be considered for any job, since it influences the working efficiency.

This work analyzes the job stress in emergency physicians and teachers of primary education. The decision to choose these two professions was because in recent years these two professions have presented higher level of incidence of work-related stress in their work, by what their analysis found it interesting of why work-related stress is so present in these two professions.

To carry out this analysis, it has been the completion of questionnaires by "Las Lagunas" (Mijas) Health Center physicians and professors of the College's primary "El Tejar". Once these questionnaires, have gone to analyze the results obtained through tables and graphs

Therefore, the overall objective of this study is to determine the causes of work-related stress, and target specific analyze stress that occurs in professions mentioned above.

Also, it will proceed with an extensive explanation on the definition of work-related stress and why is produced, in addition, their characteristics and their possible consequences that may arise in the workplace.

Autor: Rosa Peinado, Antonio

Tutor: Tous Zamora, Dolores

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR Y LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

Es innegable que la tecnología ha avanzado a pasos de gigantes en los últimos tiempos y que hoy en día es imposible concebir un puesto de trabajo en el que no se encuentre presente, como herramientas claves del quehacer diario de cualquier trabajador, al menos un equipo informático y una conexión a internet.

Pero este avance no se ha visto reflejado en nuestra legislación en materia laboral, donde hay grandes lagunas a la hora de solucionar los conflictos que pueden surgir entre trabajador y empresario a causa de la utilización de las nuevas tecnologías y la protección de algunos derechos fundamentales de los trabajadores.

Por ello, a través de este Trabajo Fin de Grado pretendemos realizar un análisis y una reflexión sobre el modo en que las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones impactan en nuestro actual sistema de relaciones laborales y cuáles son las consecuencias que se producen tras este impacto en el derecho a la intimidad de los trabajadores en contraposición al poder e dirección y control del empresario.

Analizaremos los principales conflictos a que da lugar el uso “no laboral” del ordenador puesto a disposición del trabajador por la empresa o de la navegación por Internet y el uso personal del correo electrónico. Del mismo modo estudiaremos cuáles son las consecuencias que pueden derivarse del uso de las redes sociales para el trabajador y, para finalizar, examinaremos brevemente la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal y los preceptos en ella contenidos sobre las relaciones laborales, debido a la repercusión que sobre la intimidad de los trabajadores puede llegar a tener su aplicación en este ámbito.

WORKER PRIVACY AND NEW TECHNOLOGIES

It is undeniable that technology has advanced to giant steps in recent years. Currently, it is impossible to conceive a job without these technologies because they are key tools in the daily work of any worker, at least one computer and Internet connection.

By the moment, that progress has not been reflected in our labor legislation, where there are big gaps when it comes to resolving conflicts that may arise between worker and employer, because of the use of new technologies and protection of certain fundamental rights of the workers.

Therefore, through this Final Project we are aimed at analyzing and reflecting on how new information technologies and communications impact in our current system of labor relations and the consequences are produced after this impact on the privacy of workers as opposed to the power of direction and control of the employer.

Analyzing the main conflicts resulting in the “non labour” computer usage made available to the employee by the company or Web browsing and personal use email, just study what the consequences that may result from use of social networks for workers and, finally, we briefly examine the Law on Protection of Personal Data and the provisions contained therein on labor relations, because of the impact on the privacy of workers can have their application in this area.

Autor: González Alcántara Sandra

Tutor: Salas Porras María

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

IGUALDAD CON DIFERENCIAS

La discriminación que existe entre hombres y mujeres en el marco de las relaciones laborales tanto en el acceso del empleo, como en las condiciones de trabajo –jornadas reducidas, salarios inferiores, etc.- es una realidad en nuestro país desde que la mujer se ha incorporado con cierta normalidad al mercado laboral.

En el ámbito nacional e internacional existe un amplio marco normativo y programático que vincula las acciones de entidades públicas y privadas con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres; sin embargo, las condiciones en que se desenvuelven unas y otros siguen siendo extremadamente diferentes y desiguales. En el contexto de la salud laboral, como en otros, se añade a esto la incapacidad de las instituciones para conocer la situación real de las y los trabajadores y por tanto, la imposibilidad de emprender acciones que promuevan adecuadamente la salud de hombres y mujeres en dicho medio.

Por todo ello, este trabajo quiere aproximar las diferencias de género que existen en el mercado laboral a los efectos en la salud de quienes lo componen.

Hacer trasladar a la salud laboral un enfoque integrado de género que actúe en función de las particularidades, necesidades e intereses de hombres y mujeres, porque la prevención de riesgos laborales debe incorporar la perspectiva de género para abordar de forma integral los problemas que afectan específicamente a las mujeres y que van más allá de los riesgos relacionados con la reproducción.

Palabras clave: igualdad, prevención, discriminación, sexo, diferencias, acoso, maternidad, riesgos, feminizados.

EQUAL WITH DIFFERENCES

The discrimination that exists between men and women within the framework of labour relations both access to employment, conditions of work - reduced hours, lower wages etc.-is a reality in our country since women has been incorporated with some normalcy to the labour market.

At the national and international level there is a broad regulatory and programmatic framework that links the actions of public and private entities with equal opportunities for women and men; however, conditions faced some and others are still extremely different and unequal. In the context of occupational health, as in others, added to this the failure of institutions to learn about the real situation of workers and therefore the impossibility of taking action to properly promote the health of men and women in such environment.

Therefore, this paper wants to approach gender differences that exist in the labour market to the effects on the health of those who compose it.

To move an integrated gender approach acting according to the characteristics, needs and interests of men and women for the prevention of occupational hazards must incorporate the gender perspective to address comprehensively the problems that specifically affect women and that go beyond reproductive risks to occupational health.

Key words: equality, prevention, discrimination, gender, differences, harassment, maternity, risks, feminized.

Autor: MOLTO ARIAS, MARIA DEL PILAR

Tutor: PERAN QUESADA, SALVADOR

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN 2.0: INFLUENCIA DE LAS REDES SOCIALES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

Internet y la Web 2.0 han supuesto una transformación en la forma de atraer y reclutar talento a la empresa. Anteriormente, los procesos de selección, mayoritariamente, eran lentos y costosos, produciéndose una comunicación empresa – candidato unilateral que consistía en anuncios de prensa donde los candidatos contestaban enviando su currículum. Posteriormente, alrededor de los años 90 surgió el fenómeno denominado la burbuja.com, es decir, se produjo una introducción masiva de Internet en nuestras vidas que dio lugar a nuevas transformaciones en la organización de la empresa, y por consiguiente, en el área de Recursos Humanos, apareciendo nuevas herramientas online como los portales de empleo y las Web de empresa. En la actualidad, estas plataformas han perdido peso al aparecer las Redes Sociales, tanto personales como profesionales, dando lugar a nuevos procesos de selección, muchos más eficientes e interactivos. Por eso, en un entorno cada vez más global y competitivo, el uso de las nuevas tecnologías deberá suponer una práctica habitual más que un valor extra en las empresas.

Este proyecto, de carácter teórico descriptivo, el cual se ha llevado a cabo a través del estudio de libros, revistas, artículos, y tesis, tiene como objetivo conocer la tecnología 2.0 y su utilización en el área de Recursos Humanos, explicar de una manera general, sus ventajas e inconvenientes, analizar cómo influyen las Redes Sociales en el proceso de reclutamiento y selección y dar a conocer a los profesionales de Recursos Humanos las distintas herramientas online para poder crear una empresa mucho más competitiva.

RECRUITMENT AND SELECTION 2.0: INFLUENCE OF SOCIAL NETWORKS IN THE SELECTION PROCESS

The Internet and the Web 2.0 have supposed a transformation in the way of attracting and recruiting new talents for a company. Previously, the processes of selection were slow and expensive most of the times, and the result was a lateral communication between the company and the candidate consisting in job advertisements on the press to which the candidates used to answer by sending their curriculum. Afterwards, around the Nineties, a phenomenon called “thebubble.com” emerged resulting in a massive introduction of the Internet in our lives. This provoked new transformations in the organization of a company and, subsequently, in the Human Resources department with the creation of online tools, such as the employment websites and webs for companies. Nowadays, these platforms have lost importance due to the Social Networks, both professional and personal. This led to new selection processes which are much more efficient and interactive. Therefore, in a more global and competitive entourage, the usage of new technologies will have to be more of a frequent practice than just an extra value for companies.

The aim of this theoretical-descriptive project (carried out by studying books, magazines, articles and theses) is to know the Web 2.0 and its usage in the Human Resources Department, to explain in a general method its advantages and disadvantages, to analyze how the Social Networks have influence in the recruitment and selection process and, finally, to give information to the HR professionals about the different online tools available to create a more competitive company.

Autor: Martín Barceló, Sonia
Tutor: Ciruela Lorenzo, Antonio Manuel

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



EL PERSONAL LABORAL DE LAS ENTIDADES LOCALES

Es cada día más habitual ver cómo las administraciones públicas en general y las entidades locales en particular, celebran contratos de trabajo, ocupando, por consiguiente, la posición de empresario en dichas relaciones contractuales.

Esta relación laboral de empleo en los Ayuntamientos, ha tenido una gran relevancia en el ámbito laboral, ya que ha proporcionado dosis de flexibilidad a nuestro sistema de empleo público, tradicionalmente cerrado, permitiendo relaciones de servicio de carácter no estatutario, como la contratación administrativa o la laboral.

La convivencia de distintas clases de personal al servicio de la Administración Pública, sometidos a diversos regímenes jurídicos, ha llevado desde siempre a debatir el encaje constitucional y legal de esta dualidad, con posiciones de distinto signo entre expertos administrativistas y laboristas.

El objeto de este trabajo es reflexionar y establecer las características fundamentales del personal laboral que desarrolla su trabajo en las entidades locales, las funciones que le pueden ser atribuidas, en contraposición a las previstas para el personal funcionario; su régimen jurídico específico, derivado de su caracterización como «relación laboral de empleo público» según el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) del 2007, sus particularidades y sus condiciones de trabajo.

Palabras clave:

Empleado público; funcionario; personal laboral; Administraciones Publicas; Ayuntamiento, condiciones laborales

THE LABOR PERSONNEL OF THE TOWN HALLS

It is every day common to see how public administrations in general and in particular local authorities, held employment contracts, therefore, occupying the position of entrepreneur in these contractual relationships.

This employment relationship of employment councils, has had a great importance in the workplace, since it has provided a dose of flexibility to our system of public employment, traditionally closed, allowing service relationships not statutory in nature, as the administrative contracting or employment.

The coexistence of different kinds of staff in the service of the public administration, subject to different legal regimes, has led always to discuss the legal and constitutional lace of this duality, with positions of different sign between experts administrative lawyers and labour lawyers.

The object of this work is to reflect and determine the fundamental characteristics of the workforce that develops its work within local authorities, functions that can be attributed him, as opposed to those foreseen for the personal officer; their specific legal status, derived from their characterization as «employment relationship of public employment» according to the Basic Statute of the public employee (EBEP) of 2007, their peculiarities and their working conditions.

Key words:

Public employee; official; workforce; Administrations public; Town Hall, working conditions

Autor: FERNANDEZ RODRIGUEZ, ANTONIO FRANCISCO

Tutor: LOPEZ- QUIÑONES GARCIA, ANTONIO

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

EL ESTRÉS EN LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

El estrés está presente en múltiples aspectos y roles que desempeñan las personas a lo largo de su vida. El estrés laboral ha sido ampliamente estudiado por su impacto en el funcionamiento de las empresas y por tanto en las economías de muchos países. El estrés es además el desencadenante de muchas patologías, producidas por el efecto negativo que tiene éste en el organismo.

Por tanto, el estrés laboral se ha convertido actualmente en uno de los principales riesgos laborales, por los que las organizaciones más representativas, tanto a nivel europeo como nacional, se han encargado de su estudio y análisis (Boada-Grau y Ficapal-Cusí, 2012).

En este trabajo analizo el estrés en una etapa pre-laboral muy importante para los futuros profesionales. Es en esta época en la que los estudiantes lidiarán con un estrés muy parecido al de su futura etapa profesional, en algunas dimensiones. Según Salanova (2009) el estrés de los estudiantes es muy similar desde el punto de vista psicológico al de los trabajadores.

La crisis económica y financiera, más intensificada en España, la elevada tasa de desempleo, los empleos precarios o la emigración en algunos casos como única vía para el desarrollo de la carrera profesional, hace que el estrés de los estudiantes universitarios merezca ser estudiado.

Para ello he analizado el estrés académico en una muestra de 243 participantes de la Universidad de Málaga. Los resultados muestran que las mujeres se sienten más estresadas que los hombres de forma general, aunque a pesar de ello, no ponen en práctica más estrategias de afrontamiento. También se muestra que la edad de los sujetos estudiantes no influye en la percepción que tienen éstos del estrés.

Palabras clave:

Estrés académico; Etapa pre-laboral; Hombres; Mujeres; Edad; Estrategias de afrontamiento.

STRESS IN UNIVERSITY STUDENTS

Stress is present in many aspects and roles people play throughout his life. Job stress has been widely studied for its impact on the functioning of enterprises and therefore the economies of many countries. Stress is also a trigger for many diseases, caused by the negative effect that stress has on the organism.

Therefore work stress has now become a major occupational hazard for which the most representative organizations, both at European and national level, have been responsible for their study and analysis (Boada-Grau and Ficapal-Cusí, 2012).

In this paper I analyze stress in a very important future professional's pre-employment stage. It is at this time, students will struggle are very similar to their future professional career in some dimensions stress. According Salanova (year) stress of students is very similar from the psychological point of view the workers.

Spain intensified in the economic and financial crisis, the high unemployment, insecure jobs or in some cases emigration as the only way for the development of the career, makes the stress of college students deserves to be studied.

For this I analyzed the academic stress in a sample of 243 participants from the University of Malaga. The results show that women feel more stressed than men in general, but nevertheless, do not implement more coping strategies. It also shows that the age of the subjects students do not influence the perception they stress.

Keywords

Academic Stress; Pre-Employment stage; Women; Men; Age; Coping Strategies.

Autor: Espinar Orejuela, Ana

Tutor: González Hernández, Antonio

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

Departamento: PSICOLOGÍA SOCIAL, ANTROPOLOGÍA SOCIAL, TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



ANÁLISIS, DEL INFORME DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO 2014 SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

El análisis se basará en la interpretación de tablas elaboradas a partir de la lectura del informe OIT 2014 sobre la aplicación de normas internacionales del trabajo y en comparación con el índice de desarrollo humano y otros índices y datos que se han recogido de diferentes lecturas, informes y documentales.

Se comenzará con la elaboración de gráficos, que serán representados como análisis descriptivo y analítico. Los gráficos serán a nivel mundial y posteriormente se fraccionarán por continentes, explicando dentro de estos los diferentes países que mayormente destaquen.

Seguidamente de un análisis crítico tras la lectura del informe OIT 2014, en el que se reflejarán varias tablas para explicar lo expresado.

Se realizará un breve resumen sobre la situación actual mundial y la tendencia laboral según datos de la organización internacional del trabajo.

Posteriormente se expondrán las conclusiones obtenidas por la realización del análisis del informe 2014 OIT sobre la aplicación de normas internacionales del trabajo.

Por último se concluirá con un anexo de tablas y gráficos, los cuales han sido elaborados para la realización del análisis.

ANALYSIS, THE REPORT OF THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION 2014 ON THE APPLICATION OF INTERNATIONAL LABOR STANDARDS

The analysis is based on the interpretation of tables drawn from reading the 2014 ILO report on the implementation of international labor standards, and compared to the human development index and other indices and data that have been collected from different readings, reports and documentaries.

We will start to chart to be represented, as descriptive and analytical analyses are performed. The graphics will be worldwide and subsequently split up on explaining continents within these different countries that mostly stand out.

Moreover of a critical analysis after reading the ILO report 2014, this is reflected in several tables for explaining the statement.

A brief summary of the current world situation and the employment trend according to the International Labor Organization will be held.

Subsequently the conclusions reached by the completion of the analysis of the 2014 ILO report on the implementation of international labor standards will be presented.

Finally he concludes with an appendix of tables and graphs, which have been made for conducting the analysis.

Autor: Cisneros Espejo Cristina
Tutor: Gómez Aracena Jorge Daniel

Área de conocimiento: MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA
Departamento: MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA E HISTORIA DE LA CIENCIA
Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

ANÁLISIS DE LOS ACCIDENTES LABORALES EN EL ÁMBITO FORESTAL

Debido a la importante superficie forestal de España y a la importancia que está teniendo en el PIB nacional, intento con este análisis ofrecer una información específica de los distintos accidentes laborales que se producen en el sector. El principal objetivo es que esta información permita diseñar estrategias que permitan establecer medidas preventivas que ayuden a reducir la siniestralidad y mejorar las condiciones de los trabajadores con el menor coste para las empresas.

En la mayoría de los casos este tipo de trabajos se hace a la intemperie, lo que aumenta las condiciones desfavorables respecto a otros sectores. Si además le sumamos la escasa cualificación de los trabajadores que se suelen contratar en épocas de mayor actividad con la idea preconcebida de que "las cosas se hacen así de toda la vida, que antes no había tantos Epis, ni tanta tontería", el resultado que obtenemos es que estamos ante uno de los sectores con mayores índices de siniestralidad.

Además, a pesar de que aparece en las estadísticas como uno de los sectores donde hay mayor siniestralidad, por experiencia propia diría que gran parte de los accidentes no son notificados, especialmente los que tiene consecuencias leves. No obstante, para dotar de mayor rigor a esta afirmación, en el presente trabajo se analizan los casos notificados a través de partes de accidente de trabajo facilitados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Estadística.

Así pues, tras analizar los accidentes que se producen en el ejercicio de esta actividad, se concluye este análisis proponiendo medidas preventivas para limitar la siniestralidad en el sector, lo que repercutirá en beneficios para el empresario, para los trabajadores y para la sociedad en general.

ANALYSIS OF ACCIDENTS IN FORESTRY INDUSTRY

Due to the forest area of Spain and the importance that it is having in the national GDP, with this analysis I try to offer some specific information of the different accidents at work that take place in the sector. The main objective is that this information allows to design preventive strategies in order to reduce the accident rate and to improve the labour conditions for workers with the minor cost for the companies.

In most cases this type of jobs are done outdoors, which increases the unfavourable conditions with regard to other sectors. If, in addition, we consider the workers' poor qualification who are took on in the period of time of major activity and believe "things and make life, there was not before many Epis, not so much nonsense," The conclusion is that we face with one of the sectors with major accident rate.

From my point of view I would say that a great percent of accidents are not notified, specially the ones that have slight consequences. Nevertheless, to provide with major rigor to this affirmation, in the present work there are analyzed some cases notified by parts of work accident facilitated by the Department of Employment and Social Security and the National Institute of Statistics.

To sum up, after analyzing the accidents that take place in the exercise of this activity, one can conclude that this analysis proposes preventive measures to limit the accident rate in the sector, which will reverberate in benefits for employers, workers and companies in general.

Autor: LOZANO LÓPEZ JOSÉ ANTONIO

Tutor: SUÁREZ CEBADOR MANUEL

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR DOCENTE DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

El docente se encuentra día a día entre la realidad social del aula y la obligatoriedad del cumplimiento de la norma. La dificultad para llevar a cabo su actividad docente les provoca en muchas ocasiones situaciones de estrés que se escapan de su control y ponen en grave riesgo su equilibrio emocional. Estas situaciones desembocan en absentismo laboral, bajas por depresión y peticiones de jubilación anticipada.

Por ello, en el presente trabajo queremos reflejar esta realidad social, contrastada a través de diferentes lecturas, publicaciones y estudios realizados, con el único fin de aportar más información sobre el problema del estrés docente en institutos de la provincia de Málaga.

Para poder fijar el objetivo que nos habíamos marcado se utilizó un cuestionario contrastado. Este cuestionario se denomina Escala ED-6 y está específicamente diseñado para el análisis y medición del estrés docente. Así mismo, para conseguir resultados más concretos se adaptó el cuestionario añadiendo variables atendiendo a: sexo, antigüedad y nivel formativo. De esta forma se obtiene información basada en grupos y circunstancias más concretas.

En base a lo anterior, los resultados obtenidos ponen de manifiesto la existencia del importante problema objeto de estudio, ya que la cuarta parte de nuestros docentes muestran un estrés por encima de lo deseable, padeciendo además problemas de adaptación, de desmotivación y de ansiedad.

Así pues, la principal conclusión de la investigación realizada es que se hace imperativo adoptar medidas preventivas, cursos de formación, etc., tendentes a la corrección de lo evidenciado ya que todo apunta a que el estrés docente irá, desgraciadamente, en aumento.

PSYCHOSOCIAL RISK ANALYSIS IN THE HIGH SCHOOL EDUCATION

Nowadays, the Teacher faces the Social reality in the classroom and the obligation for regulatory compliance. The difficulty of performing the Teaching Practice usually places the Teachers in a stress situation that goes beyond their control and seriously risk their emotional balance. These situations lead to consequences such as work absenteeism, work leaves due to depression and early retirement requests.

For that reason, we want to reflect with this work the aforementioned social reality, which we will contrast throughout several readings, publications and studies, with the only purpose to offer more information about the Teacher's stress problematic in Málaga secondary schools.

In order to set our target, a confirmed questionnaire named "Escala ED-6" was used, which was specifically designed for the analysis and measurement of Teachers' stress. Besides, aiming to obtain more specific results, we adapted this questionnaire with the addition of more variables corresponding to gender, seniority and level of education. This provides us with information based on groups and more specific circumstances.

In this context, the results obtained reveal the existence of a considerable problem, which is subject of this study, since a quarter of our teachers report more stress than normal, and also suffer from adaptation, demotivation and anxiety problems.

Therefore, the main conclusion drawn from this investigation is the need to adopt precautionary measures, offering training courses, etc., for the purpose of correcting this evidence, which sadly seems to further increase.

Autor: MARTÍN BAENA ROCÍO
Tutor: SUÁREZ CEBADOR MANUEL

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN RESTAURANTES DEL CENTRO DE MÁLAGA. REVOLUCIÓN 2.0.

Para finalizar mi Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, me gustaría realizar un proyecto fin de carrera que me aporte conocimiento, habilidad y capacidad suficiente para gestionar en un futuro, un proceso de Reclutamiento y Selección de personal de manera profesional.

Durante estos años de carrera, y en mi corta experiencia en el ámbito laboral, he aprendido que: el capital humano, es el recurso más valioso de una organización; y que realmente, es lo que aporta ese valor añadido a la empresa que le hace ser diferente al resto.

Cada día el mercado se vuelve mucho más competitivo, y lo que realmente buscan las empresas es ser más productivas. Para que esto funcione se necesita de tecnología, calidad, eficiencia y recursos humanos; todos ellos organizados y planificados al detalle para no dar lugar a errores que nos puedan resultar demasiado caros, e intentando optimizar todos los procesos, métodos y técnicas necesarias para su desarrollo.

Por eso, creo que es importante saber cómo gestionar un proceso de reclutamiento y selección de personal, que nos permita conseguir que esa adecuación de persona-puesto de trabajo, sea la más correcta posible; intentando obtener de ello, el mejor rendimiento del puesto de trabajo, para poder conseguir objetivos, mejorar los resultados y aumentar así en beneficios.

Pienso que realizando este proyecto, tendré una idea bastante acertada, o por lo menos más concreta, de cuáles son las herramientas y técnicas de reclutamiento y selección de personal que más utilizan las empresas hoy día, cuáles son sus ventajas e inconvenientes, procedimientos y demás actuaciones.

Para ello conoceremos por una parte, en qué consiste este proceso de reclutamiento y selección de personal, las fases en las que se divide, los diversos tipos de pruebas de conocimiento, aptitudes y habilidades que se pueden realizar, etc.

Conoceremos también, los medios y técnicas que utilizan para su proceso de reclutamiento y selección de personal, un grupo de empresas malagueñas dedicadas al sector de Hostelería. Con este estudio de campo, comprobamos, si realmente en las organizaciones se desempeñan las funciones y trabajos de reclutamiento y selección, si tienen procesos establecidos, si sus métodos son tradicionales o conocen las nuevas herramientas que existen, si los medios son los suficientes o los más adecuados.

Otro objetivo que creo que es importante, es aprender las técnicas y alternativas más eficaces que podemos utilizar a la hora de captar a los mejores candidatos para el puesto de trabajo. Para ello hablaremos del Reclutamiento 2.0, una forma revolucionaria de encontrar a los candidatos idóneos para la empresa a través de Internet, como ya explicaré más adelante.

También nombraremos otra forma de reclutar candidatos perfectos para la organización, mobile recruitment, la cual ofrece multitud de ventajas y oportunidades tanto al proceso de reclutamiento de las empresas, como a los millones de usuarios que buscan trabajo a través de sus dispositivos móviles.

Creo que todo esto, nos ayudará a entender, la importancia de las personas en la organización, y lo esencial que es saber seleccionar al personal conveniente que luce por esos objetivos.

RECRUITMENT AND SELECTION OF PERSONAL IN RESTAURANTS OF THE CENTER OF MÁLAGA

To finalize my Degree in Labor Relations and Human Resources, I would like to make a final project (final thesis) that brings me knowledge, skill and sufficient capacity to manage in the future the process of recruitment and selection of staff in a professionally way.

During these years of degree, and in my short experience in the job scope workplace), I have learned that: human capital is the most valuable resource of an organization; and really, it is what gives an added value to the company which makes it different from the rest.

Every day, the market becomes much more competitive, and what companies really look for it is to be more productive. For this to work we need technology, quality, efficiency and human resources; all of them organized and planned retail to not to cause errors that we may be too expensive and trying to optimize all processes, methods and techniques necessary for their development.

Therefore, I think that it is important to know how to manage a recruitment and selection of staff, that it to enable us to get that job-person education is the most correct possible; trying to get out of it, the best performance of the job, in order to achieve objectives, improve results and increase profits so on.

I thing that doing this project, I will have a good idea, or at least a better idea, what are the tools and techniques that most companies use nowadays, what are their advantages and disadvantages, procedures and other actions.

For that we will know on the one hand, what does this process consist of, the phases in which it can be divided, the different types of knowledge, skills and abilities that can be performed, etc.

We will know too, the means and techniques that they use for their process, a group of Malaga companies dedicated to hospitality industry. With this field study, we check, if really in the organizations do the functions and works of recruitment and selection, if they have established processes, if their methods are traditional or they know the new tools, if the means are sufficient or the most appropriate.

Another objective that I think it is important, is to learn the most effective techniques and alternatives that we can use when it comes to attract the best candidates for the job. For this, we will talk to Recruitment 2.0, a revolutionary way to find suitable candidates for the company through Internet, as I will explain later.

Also, we will name another way of recruit perfect candidates for the organization, mobile recruitment, which provides a lot of advantages and opportunities, both the recruitment process and to the millions of users who looking for work through their mobiles devices. I think all of this, will help us to understand, the importance of people in the organization and how essential it is to know selecting suitable personal to fight for these aims.

Autor: LEIVA GARCÍA MARÍA VICTORIA

Tutor: FERRERA CORDERO ROBERTO

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

LA HUELGA EN SERVICIOS ESENCIALES

Con este Trabajo de Fin de Grado lo que he intentado hacer es una investigación sobre la huelga, en concreto sobre la huelga en los servicios esenciales. El motivo de la elección de este tema se debe a la importancia que ha tenido la huelga a lo largo de la historia, convirtiéndose en la medida de conflicto colectivo más importante y evolucionando, al pasar de ser considerada como delito, o una actuación ilegal a llegar a estar considerada como un derecho fundamental. También quiero poner de manifiesto en este trabajo la repercusión de la huelga en los sujetos involucrados en el conflicto, trabajadores y empresarios, así como los usuarios de un servicio, cuando la huelga afecta a un servicio esencial.

Es necesario empezar por una definición de la huelga, mostrando la titularidad de tal derecho y su procedimiento. Debe tenerse en cuenta, que la huelga general no sigue el mismo procedimiento que la huelga en servicios esenciales, por eso voy a poner de manifiesto las peculiaridades que presenta el procedimiento de huelga cuando esta afecta a un servicio esencial.

El artículo 28.2 CE establece que la Ley que regule el derecho de huelga establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. De antemano debe saberse, que no existe un listado en el que aparezcan que derechos son considerados como esenciales, de modo que se citarán algunos servicios que la jurisprudencia española en ciertas ocasiones ha considerado como tal. Además, se hará hincapié en cual es el procedimiento a seguir en este tipo de huelgas, haciendo referencia a quien tiene la obligación de establecer los servicios mínimos, destacando que trabajadores y que requisitos deben cumplir para encargarse de estos servicios, sabiendo que pueden llegar a tener consecuencias negativas si incumplen su labor.

Y por último el final de la huelga puede consistir en un arbitraje obligatorio, por sus particularidades, y excepcionalidad le vamos a dedicar un apartado específico en nuestro trabajo.

STRIKES IN ESSENTIAL SERVICES

In this Final Degree Work I've tried to do is an investigation into the strike, particularly on strikes in essential services. The reason for choosing this subject is due to the significant role played by the strike throughout history, becoming the collective action most important and evolving, going from being considered a crime or an illegal action to come to be regarded as a fundamental right. I also want to show in this paper the impact of the strike at those involved in the conflict, workers and employers, as well as users of a service, when the strike affects an essential service.

You need to start with a definition of the strike, showing the ownership of such rights and procedure. It should be noted that the general strike is not following the same procedure as the strikes in essential services, so I will highlight the peculiarities that shows the procedure when the strike affects an essential service.

Article 28.2 EC provides that the law governing the right to strike establish the safeguards necessary to ensure the maintenance of essential community services. It must be known beforehand that there is a list in which they appear that rights are considered essential, so that some services that the Spanish law at times been considered as such be cited. In addition, emphasis will be on what procedure to follow in such strikes, referring to who has the burden of establishing the minimum service, noting that workers and what requirements must be met to deal with these services, knowing they can reach have negative consequences if they break their labor.

And finally the end of the strike may consist of a compulsory arbitration for their particularities and uniqueness you will devote a special section in our work.

Autor: RUIZ GIMENEZ, PATRICIA

Tutor: MARTIN RIVERA, LUCIA

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y EL RENDIMIENTO. EL SISTEMA EN EL AYUNTAMIENTO DE BENALMÁDENA

En el trabajo que presento se describe y analiza la experiencia desarrollada en el Ayuntamiento de Benalmádena durante el periodo de 2003 a 2007. Una experiencia pionera en su momento, que se desarrolla con anterioridad a la entrada en vigor del EBEP y por tanto, antes de que el concepto de evaluación del desempeño fuera regulado en una Ley, pero que aún hoy día sigue siéndolo ya que en pocas Administraciones Públicas se han atrevido a establecer un sistema serio de evaluación del desempeño y el rendimiento. Por otra parte, el análisis que se presenta en este trabajo se realiza desde una visión actual.

En una primera parte se trata de dejar claro el concepto de evaluación del desempeño diferenciado del de evaluación del rendimiento. Se definen los conceptos, se proponen instrumentos de medida, principios en los que ha de estar basado el sistema, se justifica su importancia como elemento esencial en la gestión de recursos humanos (puede aparecer como GRH) en relación con el resto de elementos (¿Para qué EDR?).

En la segunda parte del trabajo se presenta el Sistema en sí. Se comienza describiendo los orígenes de la idea. En la metodología del sistema ocupa gran interés el proceso por el que el Ayuntamiento de Benalmádena apuesta decididamente por un sistema de gestión de recursos humanos por competencias (GXC), estas competencias serán los criterios claves de evaluación del desempeño. En lo que hace referencia al apartado de resultados se describe la relación del sistema EDR con los otros elementos de la GRH, el proceso de cuantificación del valor de los tipos de puestos de trabajo con el cálculo de la distancia con el evaluado/a y la medición de la eficiencia de las unidades organizativas.

PALABRAS CLAVE: Evaluación, desempeño, rendimiento, competencias

ASSESSMENT PERFORMANCE AND PRODUCTIVITY. THE SYSTEM THE CITY COUNCIL OF BENALMÁDENA

This paper describes the results from the experience that was carried out in the city council of Benalmádena (Spain) from 2003 to 2007. The experience was pioneer at that time, since it was carried out before EBEP was implemented, and therefore, before the concept of 'assessment of duty' was regulated by law. Nowadays, the concept is still novel as very few public administrations have implemented a system for the assessment of duty and performance at work. It is worth to note that the analysis that we present in this paper has been done from a more current perspective.

We first introduce the concepts of assessment of duty and productivity. We also introduce the tools that we will use for performing the assessment and the principles that are the basis of the system. The importance of the introduced concepts is justified as an essential element for the human resources management (GRH from the Spanish abbreviation) in relationship without their elements.

Then, we introduce the system itself. We describe the motivation and the process which led the city council of Benalmádena to adopt the management of competences. These competences will be the key criteria for the assessment of duty. We show the results, the assessment process that takes into account the work positions GRH the distance the person performing the assessment as well as the assessment of the efficiency of the organization units.

KEYWORDS: Assessment, Performance, Productivity, competences,

Autor: Fernández Gago, José Pedro

Tutor: Gonzalez Hernández, Antonio

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

Departamento: PSICOLOGÍA SOCIAL, ANTROPOLOGÍA SOCIAL, TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

USO Y ABUSO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Las nuevas tecnologías han supuesto un gran avance en las relaciones laborales. A día de hoy, nadie entiende que en una empresa no se haga uso del correo electrónico y de la red internet. Esos cambios han supuesto un ahorro de tiempo y de material y una gran ventaja para nuestras empresas, a la vez que se han logrado la adaptación de los empresarios y de los trabajadores a las nuevas formas de prestar sus servicios.

Las nuevas tecnologías han venido para quedarse y se han implantado de manera generalizada en las relaciones laborales. Si bien nos ayudan y nos hacen el trabajo más fácil, también causan numerosos problemas al realizar un mal uso o un abuso de las mismas.

En este estudio nos referimos a determinadas TIC en cuanto a métodos o instrumentos utilizados que nos permitan la recopilación, almacenamiento y transmisión de información en soporte electrónico, tales como internet, correo electrónico e intranet.

Estas tecnologías se han incorporado a la vida del ser humano como no podía ser de otra manera, con más calado en las relaciones laborales, como instrumento de desarrollo y de cambiar la manera de producir y de vender.

Pero a menudo, el uso del correo electrónico corporativo, el correo personal y la red internet en el marco de las relaciones laborales, han supuesto más de un quebradero de cabeza para las partes implicadas. Tanto trabajadores como empresarios han visto vulnerados sus derechos cuando se ha realizado un mal uso o abuso que ha llevado en la mayoría a los Tribunales.

Numerosos son los autores que recogen en sus artículos los problemas que pueden acarrear el uso de las nuevas tecnologías por los trabajadores en los centros de trabajo para asuntos personales; consultando estos autores, hemos podido elaborar este estudio donde estableceremos los instrumentos (protocolos, códigos de conducta, convenios colectivos, etc) con que cuentan las empresas a falta de regulación en la materia y también trataremos de recorrer las sentencias más importantes de este país relacionadas con la temática de estudio.

A falta de legislación específica que regule dicha problemática, han sido los Jueces y Magistrados los encargados, a base de dictar sentencias, de labrar el camino para que dentro de las relaciones laborales, tanto empresarios como trabajadores sepan dónde están marcados los límites al uso de las nuevas tecnologías.

En este trabajo nos basaremos en la regulación actual en nuestro país de las nuevas tecnologías, de la regulación legal (o falta de regulación) a nivel de Comunidad Europea así como de la regulación a nivel de empresa o de grupos de empresa, que han tenido que realizar para hacer un control a los trabajadores y regular de forma privada para evitar el abuso por parte de los trabajadores.

Como no podía ser de otra manera, los sindicatos han jugado también un importante papel, ya que han ayudado a las empresas a regular esta problemática en sus centros de trabajo, pero, en algunas ocasiones, han sido ellos mismos mediante sus representantes sindicales los que han realizado un uso inadecuado de las herramientas puestas a su disposición por las empresas.

En la última parte del estudio, haremos un análisis de la Doctrina Jurisdiccional más importante tanto a nivel europeo como las de nuestro país relacionadas con esta temática y que en la mayoría de los casos han unificado doctrina, así como otras que por sus características especiales han ayudado al legislador a sentar las bases para otros conflictos similares, ya que tanto el Tribunal Constitucional como el Tribunal Supremo han tenido que atender conflictos de muy diversa índole.

USE AND ABUSE OF NEW TECHNOLOGIES IN THE WORKPLACE

New technologies have made a breakthrough in labor relations. Today, no one understands that a company does not use e-mail and the Internet network is made. These changes have led to savings of time and material and a great advantage for our businesses, while it has achieved the adaptation of farmers and workers to new ways of providing services.

New technologies are here to stay and have been implemented widely in industrial relations. While help us and make us work easier, also they cause many problems making misuse or abuse of the same. In this study, we refer certain ICT in methods or tools used to enable us the collection, storage and transmission of electronic information, such as Internet, email and intranet. These technologies have been incorporated into the life of the human being how could it be otherwise, with more depth in labor relations, as a development tool and to change the way we produce and sell.

But often, the use of corporate email, personal mail and the Internet in the context of labor relations, have made more of a headache for the parties involved. Both workers and employers have seen their rights violated when there has been a misuse or abuse that has taken in most of the courts.

Numerous authors are reflected in its articles the problems that can result from the use of new technologies by workers in the workplace for personal matters; referring to these authors, we could develop this study we establish the instruments (protocols, codes of conduct, collective agreements, etc.) with companies that have lack of regulation in this area and try to tour the most important judgments in this country related to the subject of study.

In the absence of specific legislation to regulate this problem, were the judges and magistrates in charge, based on sentencing, to carve the way for labor relations within both employers and employees know where the boundaries are marked to use the new technologies.

In this paper we will build on the current regulation in our country of new technologies, with regulations (or lack of regulation) at European Community as well as the regulation at company level or corporate groups, which have had to perform to control and regulate workers privately to avoid abuse by workers.

How could it be otherwise, unions have also played an important role because they have helped companies to regulate this issue in their centers but, at times, have themselves through their union representatives who have made improper use of the tools made available by the companies. In the last part of the study, we analyze the most important at European level as those of our related with this subject and that in most cases have unified doctrine country court Doctrine and others which by their special characteristics have legislator helped lay the foundation for other similar conflicts, as both the Constitutional Court and the Supreme Court had to deal with conflicts of various kinds.

Autor: Molina Gálvez, María Inmaculada

Tutor: Márquez Prieto, Antonio

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



INSISTIR Y RESISTIR: EL NUEVO MODELO SUECO DEL BIENESTAR

Presentamos el estudio del Estado del Bienestar en Suecia desde sus orígenes, cuando el movimiento obrero obligó a una sociedad a reorganizarse estableciendo un sistema de relaciones laborales basado en el Pacto Social entre patronal y sindicatos, analizando cómo ha ido evolucionando adaptándose a los cambios necesarios prescritos como respuesta a cuantos desafíos se han presentado. Ni las sucesivas crisis económicas, la globalización, la externalización de sus empresas o la integración en la Unión Europea con su perseverante intento de convergencia, han conseguido dismantlar el sistema pese a las insistentes premoniciones de fracaso. Con este análisis concluimos que un Estado del Bienestar socialdemócrata es viable aunque necesite ser revisado sistemáticamente y rediseñado a la luz de los cambios económicos y sociales. En el caso sueco todas estas innovaciones dieron lugar a un Nuevo Modelo, referente mundial de justicia social, solidaridad y equidad.

INSIST AND RESIST: THE NEW SWEDISH WELFARE MODEL

We present the study of the welfare state in Sweden since the beginning when the labor movement forced a society to reorganize itself by establishing a labour relations system based on the social Pact between employers and unions, analyzing how it has been evolving adapting to the necessary changes required as answer to many challenges have been appeared. The successive economic crises, globalization, outsourcing of their companies or integration in the European Union with its persistent attempt to convergence, have managed to dismantle the system despite repeated premonitions of failure. With this analysis we conclude that a Socialist Welfare State is viable but needs to be systematically reviewed and redesigned in the light of the economic and social changes. In the Swedish case all these innovations gave rise to a new model, world leader of solidarity, equity and social justice.

Autor: REINOSO BELLIDO BLANCA

Tutor: MONTERO SOLER ALBERTO

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA APLICADA (POLÍTICA ECONÓMICA Y ECONOMÍA POLÍTICA)

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



ACOSO PSICOLÓGICO EN EL MUNDO LABORAL. MOBBING Y SUS CONSECUENCIAS

El trabajo es la actividad principal para el ser humano por el tiempo y el esfuerzo que requiere. Por esa razón, en el trabajo tiene que haber un buen clima laboral sin presiones, ni estrés, ni acoso laboral. Los trabajadores de una organización tienen que tener una buena relación entre ellos y que ningún trabajador piense que está excluido de la organización a la que dedica su trabajo.

En España muchos trabajadores sufren acoso laboral, pero a la mayor parte de ellos no se les ha diagnosticado o no lo saben, porque les da vergüenza hablar de ellos con compañeros y familiares. Estos trabajadores viven en una depresión continua porque el acosador les hace sentir que su trabajo no sirve para nada, ya que se les otorgan trabajos inútiles y que son para una menor categoría profesional para la que están contratados.

Sufrir acoso laboral afecta a la vida personal del trabajador, con malas relaciones con familiares y amigos. Los acosados no saben expresar lo que sienten o no quieren explicarlo porque ellos piensan que no sirven para trabajar y no merecen estar en la categoría profesional que tienen en la empresa.

En este trabajo se analiza como empieza el acoso laboral o mobbing, las diferentes fases que existen, el miedo, las inquietudes, que tienen los trabajadores cada vez que tienen que acudir al lugar del trabajo y el absentismo laboral que conlleva sufrir acoso.

Muchos son los autores que se centran en el acoso laboral o mobbing dándolo a conocer en los diferentes departamentos de todas las organizaciones, para que lo puedan detectar a tiempo y que el empleado no tenga ese obstáculo durante toda su vida laboral, por lo que las organizaciones tienen que tener una prevención donde el riesgo de sufrir acoso se reduzca al máximo.

Palabras clave: acoso moral, acoso laboral, mobbing, fases clínicas, acosadores, acosados, maltrato, agresión, estrés, presión, problemas laborales, síntomas de nerviosismo, bajas médicas, personas negativas, comportamientos graves, situaciones límites.

PSYCHOLOGICAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE. MOBBING AND ITS CONSEQUENCES

Work is the main activity for humans by the time and effort it requires. For that reason, work must have a good working environment without pressure or stress, or harassment. Employees of an organization have to have a good relationship between them and think that no worker is excluded from the organization to which he devotes his work. In Spain many workers suffer harassment, but most of them are not diagnosed or do not know, because they are embarrassed to discuss them with colleagues and family. These workers live in a continuous depression because the stalker makes them feel that their work is useless, since they are given jobs and are useless for lower professional category for which they are hired.

To suffer harassment affects the personal life of the worker, with bad relationships with family and friends. They do not know how to express what they feel or will not explain it because they think they are not good for work and do not deserve to be in the professional category they have in the company.

In this document we analyze how bullying or mobbing, the phases, fear, concerns, workers have increasingly having to come to the workplace and absenteeism involved harassment begins.

Many authors focus on bullying or mobbing in the different departments of all organizations, so they can be detected in time and that the employee does not have that obstacle throughout their working life, so that organizations must have prevention where the risk of harassment is minimized.

Keywords: bullying, harassment, mobbing, clinical stages, stalkers, abuse, aggression, stress, pressure, labor problems, symptoms of nervousness, sick leave, negative people, serious behavior, extreme situations.

Autor: Reguero Diaz Maria

Tutor: Suárez Cebador Manuel

Cotutor: Suárez Cebador Manuel

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



LA DIRECCIÓN DEL COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS

Este trabajo pretende analizar la Dirección del Comportamiento Humano en las Sociedades Cooperativas, es decir, como influyen las funciones de motivación, liderazgo y comunicación en este tipo de Sociedades. Ya que presentan características peculiares, entre las que destacan que son dirigidas por los propios socios, su carácter democrático a la hora de tomar decisiones y su función social, hace que las Cooperativas sean un tipo de empresa en la cual se refleja de manera muy clara dichas funciones. La motivación de los socios al dedicarse a una actividad que verdaderamente les interesa, la forma de liderar y dirigir una sociedad donde la toma de decisiones es función de los socios y una comunicación interna eficaz, que crea un ambiente participativo y colaborativo. Estas son algunas de las razones por las que hemos elegido desarrollar el estudio de la Dirección del Comportamiento Humano en este tipo de sociedades.

Palabras clave: Cooperativas, Economía Social, Dirección del Comportamiento Humano, motivación, liderazgo, comunicación.

THE DIRECTION OF HUMAN BEHAVIOR IN THE COOPERATIVE SOCIETIES

This research aims to analyze the Direction of Human Behavior in the Cooperative Societies, as the influence functions of motivation, leadership and communication in this type of Societies. Already their special characteristics, emphasize that are directed by the partners themselves, the democratic nature of the Cooperative Societies to the time of making decisions and its social function, this makes the Cooperatives are a type of company in which is reflected in a very clear way these functions. The motivation for the partners to engage in an activity that truly interests them, how to lead and manage a society where the decision-making is a function of the partners and an effective internal communication, which creates a participatory and collaborative environment. These are some of the reasons why we have chosen to develop the study of the Direction of Human Behavior in this type of societies.

Keywords: Cooperatives, Social Economy, Direction of Human Behavior, motivation, leadership and communication.

Autor: Zorrilla Godoy Adrián

Tutor: Ciruela Lorenzo Antonio Manuel

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

EMPRENDER COMO ALTERNATIVA A LA CRISIS

Con el presente trabajo he intentado conocer las características, razones y maneras en las que un emprendedor decide apostar por su idea y pone en marcha un negocio en tiempos en los que la economía de mercado no es el factor más fuerte de nuestra sociedad. Son personas que dedican su tiempo, dinero y esfuerzo en la búsqueda de algo mejor para su calidad de vida, creo que es un tema de gran importancia y actualidad.

Tras mi corta experiencia en el mundo laboral, he podido observar el difícil camino que deben recorrer aquellos que deciden ser su propio jefe, he percibido de cerca las múltiples ventajas así como los numerosos inconvenientes, y quizás dentro de no mucho años, yo sea una emprendedora más.

Y es por ello, por lo que decidí embarcarme en este tema tan amplio y característico, he tratado de tocar y plasmar de forma genérica una visión de la situación emprendedora en la España de los últimos años.

Creo que son una pieza fundamental en el puzzle económico de país, pero que sin embargo, no son cuidados como tal, creo que no cuentan con el apoyo y las facilidades que deberían, son el motor de nuestra sociedad presente y futura, y los procesos gubernamentales no hacen más que entorpecer los trámites administrativos necesarios para el desarrollo de la actividad.

A pesar de ello, el éxito o fracaso de un proyecto empresarial se verá influenciado por factores muy diversos como la formación empresarial del emprendedor, la situación económica del momento, la tecnología y la internacionalización, los motivos que hayan dado lugar a la innovación... Todos ellos pasaremos a conocerlos a lo largo del trabajo.

SET OUT ON LIKE AN ALTERNATIVE TO THE CRISIS

Whit this piece of work, i have tried to know the characteristics, reasons and ways in which an enterprising decide to risk in an idea of business at a time when the enconomy is not a strong factor in our society. They are people that dedicate their time, money and effort in the search of something to improve their life. I think that it is a very important and actual theme.

After my short experiece in the labour world, I could observe the difficult way that have to go over those people who decide to be their own boss. I have perceived from close the different advantages and also the large disadvantages, and perhaps, in not so much time, I will be another enterprising.

For that reason, I decided to enlist in this broad and characteristic theme. I have tried to express an entrepreneurial situation in a general vision in the last times in Spain.

I think that they are a fundamental piece in the economic puzzle of the country, but however, they are not maintained as such. I belive that they do not have the support and facilities that they should have and that they are the motor of our present and future society and, despite of that, what the governmental processes do is to slow down the administrative procedures that are needed for the activity development.

In spite of this, ths success or the failure of a corporate project is going to be influenced by the diferent factors like the entrepreneurial business formation, the present economic situation, technology and the internationalization or the motives that carried to the innovation. We are going to know all of them during the work.

Autor: Alarcón Lara, Verónica

Tutor: Álvarez Cortés, Juan Carlos

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



EL DESEMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA

Debido a la crisis económica que comenzó a finales de 2007 y que al día de hoy aún sigue presente, España ha sufrido cambios estructurales de gran impacto, entre ellos el desempleo juvenil. Actualmente encontrar un puesto de trabajo en consonancia con la formación que ha desarrollado un joven durante su carrera educativa y de formación es un muro inalcanzable en la mayoría de los casos, y en los restantes suelen ser de mala calidad e insuficiente. Con la realización del presente proyecto se analizan y comentan las principales causas por las que surge el desempleo juvenil, yendo ligada principalmente a la grave inestabilidad económica de los últimos años. Para ello se lleva a cabo un estudio de las principales medidas y recomendaciones impuestas desde la Unión Europea en coherencia con la interpretación y plan de implementación que internamente tiene que poner en marcha España.

YOUTH UNEMPLOYMENT IN SPAIN

Due to the economic crisis that started at the end of 2007 and is still present, Spain has undergone structural changes of a huge impact, among them the youth unemployment. Nowadays finding a job in line with the training that the young has developed during the educational and training career is in most cases an impossible task, and the remaining are often jobs of poor quality and inadequate. With the realization of this project are analysed and discussed the main causes of youth unemployment and why it arises, linked to a large extent to the economic instability in recent years. To that end is carried out a research of the main measures and recommendations imposed by the European Union in coherence with the interpretation and the implementation plan that must be internally implemented by Spain.

Autor: GÓMEZ YUSTE, JOSÉ MARÍA

Tutor: ÁLVAREZ CORTÉS, JUAN CARLOS

Cotutor: ALMIRÓN SANTIAGO, JOSÉ

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN

El trabajo se centra en la evaluación como instrumento de medida de la formación. La evaluación tiene cinco dimensiones a tener en cuenta a la hora de llevarse a cabo que abarca desde la reacción del alumno hasta el momento en el que se debe hacer la evaluación.

Los mitos que existen sobre la evaluación afectan a que empresarios y trabajadores no quieran realizarla o la dificulten.

Con los modelos de evaluación como el de Kirkpatrick o Pilar Pineda, vamos a conocer como se tiene que llevar a cabo una evaluación paso a paso, de forma sencilla.

Tanto la Administración Pública como la empresa privada evalúan la formación y utilizan los mismos modelos, con la diferencia de que la Administración Pública ha creado un modelo para sí misma denominado ETAPE. Por otro lado, la evaluación puede ser realizada de forma interna, dentro de la organización, como es el caso de la empresa Unicaja o bien por una empresa externa a la organización como es el caso de Master Cum Laude.

El cuadro de mando toma gran importancia como herramienta evaluadora ya que crea valores para la empresa a largo plazo e incluye a todos los participantes del proceso productivo en la empresa así como los clientes como indicadores para llevar a cabo la evaluación.

Para finalizar, la encuesta ha servido para conocer a pequeña escala, como se lleva a cabo la evaluación en la realidad, y si esa evaluación depende de un sector en concreto o de la antigüedad que el trabajador lleve en esa empresa, con los datos obtenidos he conocido que no todas las empresas evalúan la formación, y que de las que si lo hacen, más de la mitad de ellas no utilizan las herramientas de evaluación o no todas las que son necesarias.

EVALUATION OF THE TRAINING

The work focuses on the evaluation as an instrument to measure of the training. The evaluation has five dimensions that you need to take into account the time to be carried out that covers from the reaction of the student to the moment of the evaluation.

The myths that exist about the evaluation affects that employers and workers do not want to do it, but they are false.

With the evaluation models such as Kirkpatrick or Pillar Pineda, we're going to learn how has to be carried out an evaluation step by step, easily.

Both Public Administration and the private company evaluates the training and use the same models, with the difference that the Public Administration has created a model for itself called ETAPE. On the other hand, evaluation can be performed internally, within the organization, as is the case of the company Unicaja, or by an outside company to the organization as is the case of Master Cum Laude.

The control panel takes on greater importance as evaluation tool because it creates value for the company's long-term and includes all of the participants in the productive process in the company as well as customers as indicators to carry out the evaluation.

Finally, the survey has useful to know a small scale, as it is carried out the evaluation in the reality, and if it depends on a particular sector or the worker's career at the company, with the data obtained I have known that not all companies evaluate training, and that of those that do, more than half of them do not use the evaluation tools or not all that are necessary.

Autor: Cuenca Montilla María José

Tutor: Andrés Reina María Paz

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

JUBILACIÓN ANTICIPADA

El presente proyecto tiene como objeto de estudio el análisis de la situación actual de la Jubilación anticipada tras la redacción de la Ley 27/2011 sobre Actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y el Real Decreto-Ley 5/2013 para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Así como mostrar medidas que faciliten la sostenibilidad del sistema en línea con lo señalado por la Comisión Europea.

La sostenibilidad de los sistemas de pensiones está en el centro de la actualidad y España no es una excepción. Debe adecuar su sistema de reparto tanto a la situación demográfica como a la evolución de la esperanza de vida y modernizarlo, a pesar de haber realizado recientemente una reforma del sistema de pensiones. En este sentido, la Comisión Europea señala que:[1]

“En 2011, España adoptó una reforma de las pensiones que representa un paso significativo en favor de la sostenibilidad a largo plazo de la hacienda pública. Sin embargo, el deterioro de las perspectivas de la economía española está limitando los efectos de la reforma sobre la previsión de gastos públicos que se derivarían del envejecimiento de la población. Por otra parte, la reforma aún necesita complementarse con medidas concretas encaminadas a sostener la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014”.

Las últimas recomendaciones de la Comisión Europea para España ahondan aún más en el conjunto de medidas que deben emprenderse para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones de la Seguridad Social. En esta línea, la Comisión señala que España debe, además de definir el factor de sostenibilidad, realizar las siguientes reformas:

En relación con el ajuste del sistema de pensiones a la esperanza de vida, sería necesario asegurar que la edad de jubilación vaya aumentando en función de la esperanza de vida, es decir, conforme la esperanza de vida aumente la edad para acceder a la jubilación será mayor, por lo que los trabajadores interesados en acogerse a la modalidad de jubilación anticipada contarán con mayores dificultades de acceso a la misma; otra de las reformas a realizar sería mejorar las condiciones laborales y fomentar la reincorporación a este grupo de trabajadores al mercado de trabajo, por lo que la pretensión de la Comisión Europea radica en que los trabajadores tomen como último requisito el acceder a la jubilación y mucho menos acceder a la jubilación anticipada, ya que el acceso a la misma cada vez cuenta con más trabas.

Además, se analizará la situación actual de la jubilación anticipada de los trabajadores autónomos, la cual ha sido modificada desde el 1 de enero de 2013, y tras la Reforma del Sistema de Pensiones aprobado por el Gobierno en la primavera de 2011 y completado por el actual Ejecutivo tres meses después de su entrada en vigor con la aprobación del Decreto-Ley de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

[1] Pacto de Toledo, Informe 4. Informe sobre la situación de la jubilación anticipada con coeficiente reductor y de la jubilación parcial; Octubre 2012. (Citado el 1 de abril del 2015). Disponible en: http://www.cenavarra.es/documentos/ficheros_comunicacion/pactodetoledo.pdf



EARLY RETIREMENT

The present projects objective is to study the analysis of the present situation of early retirement. Following the established new law 27/2011 on the update, adequacy and modernization of the social security system and the spanish royal order 05/2013 to better the continuity of the working life for the older generation and promote active aging. To show measures to facilitate the sustainability of the system in line with those reported by the European Commission. The sustainability of the pension system is up to date and Spain is no exception. It must adapt its distribution system to both the demographic situation, the evolution of life expectancy and modernize it despite having recently reformed the pension system. With this in mind, the european commission states that: "In 2011, Spain adapted a pension reform that represents a significant step in favor of the long term sustainability of public finances. However, the deterioration of the perspectives of the Spanish economy is limiting the effects of this reform on the provision of public expenses that would result from the older population. On the other hand, the reform still needs to be complimented by concrete measures to support the global strategy for the employment of workers and the older generation workers 2012-2014." The latest recommendations from the European Commission for Spain is to go further into the setting of measures to be done to guarantee the sustainability of the pension system of the Social Security. In this line, the commission points out that Spain apart from defining the sustainability factor, they must also make the following reforms:

In relation with the adjustment of the pension system to life expectancy, it would probably be necessary to ensure that the retirement age will rise depending on life expectancy. As life expectancy increases, the age of retirement will also increase so that workers that wish to take early retirement will have greater difficulties getting access to it. Another one, would be to improve working conditions and to reincorporate the labor market to these type of workers. The European Commissions goal is that these workers last option is retirement and specially early retirement since easy access to it is making more obstacles.

Also, the early retirement of self-employed workers shall be analyzed, which has been reformed since 1st January 2013 and after the reform of the pension system was approved by the government in spring of 2011 and completed by the current executive three months later, its entry into force with the approval of decree-law on measures to promote the continuity of the working lives of older workers and promote active aging.

Autor: GARCÍA GARCÍA NAYRA MARÍA

Tutor: ÁLVAREZ CP



LAS NUEVAS MODALIDADES CONTRACTUALES EN EL ACTUAL MERCADO DE TRABAJO

RESUMEN: El presente trabajo trata de analizar la importancia de las últimas medidas laborales en materia de contratación, así como la incidencia de las mismas en el actual mercado de trabajo. En esta dirección, se regula un nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores dirigido a las empresas de menos de cincuenta trabajadores con la singularidad de que en dicho contrato deberá existir un periodo de prueba de un año. Asimismo, se hace referencia al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa que, como veremos en las siguientes líneas, tiene como finalidad cualificar al joven desempleado y, a su vez, fomentar su inserción en el mercado laboral. Finalmente, se regula el contrato de primer empleo joven, que se trata de una submodalidad del tradicional contrato eventual, cuya causa del contrato se encuentra en la ausencia de experiencia del trabajador (causa de carácter subjetivo).

THE NEW CONTRACTUAL ARRANGEMENTS IN THE CURRENT WORK MARKET

ABSTRACT: This study seeks to analyse the importance of the latest labour procurement measures, as well as the incidence of them in the current job market. In this direction, regulates a new indefinite contract to support the entrepreneurs aimed at companies of less than fifty workers with the uniqueness that in the contract, there must be a trial period of one year. Also, reference is made to a part-time contract with formative relationship which, as we shall see in the following lines, aims to qualify the young unemployed and, in turn, encourage their inclusion in the labour market. Finally, the contract of first young employment is regulated, which is a submodalidad of the traditional eventual contract, which cause of the contract lies in the absence of the worker (cause of subjective) experience.

Autor: Varea Torralba, Adrián
Tutor: Morales Ortega, Jose Manuel

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



LA RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL DEL EMPRESARIO POR ACTOS DE SUS DEPENDIENTES.

La responsabilidad extracontractual del empresario por los daños causados por sus trabajadores dependientes es un tema de especial trascendencia en el ámbito jurídico, debido a que son muy numerosos los litigios sobre la materia en cuestión.

El art. 1903 C.c., establece que “la obligación es... exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder”, concretando en su párrafo cuarto que “lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes...”

Tanto la doctrina como la jurisprudencia han ido evolucionando marcando, cada vez de forma más esclarecedora, los límites naturales de la responsabilidad civil extracontractual del empresario en este concreto ámbito.

Este estudio se centra en el régimen jurídico de esta responsabilidad civil extracontractual. Partiendo de su fundamento y las diferencias entre la responsabilidad civil contractual y la responsabilidad extracontractual o aquiliana, analizaremos de forma exhaustiva los presupuestos o requisitos de la relación de responsabilidad, así como la relación de los distintos sujetos o elementos que se vinculan a la obligación, destacando el ámbito laboral de la relación de dependencia.

El estudio se completa con un análisis de la objetivación de la culpa y la causa de los daños ocasionados, así como la prueba de los mismos y las posibles acciones del empresario.

PALABRAS CLAVES: responsabilidad civil extracontractual, jurisprudencia, relaciones, responsabilidad extracontractual, trabajador.

THE ENTREPRENEUR'S EXTRA-CONTRACTUAL CIVIL LIABILITY DUE TO HIS DEPENDANT WORKERS ACTIONS.

The entrepreneur's extra-contractual liability due to the damages caused by their dependant employees is a matter of special significance in the legal sphere, on account of the large amount of lawsuits relating to this topic in question.

The 1.903 C.c. Art. Establish that “ the obligation...shall be enforceable not only as a result of one's own actions or omissions, but also of those of such persons for whom one is liable”, setting in this fourth paragraph that “ Likewise, of owners or managers of an establishment or undertaking shall be liable for damages caused by their employees...”

Both the legal doctrine and the precedents have been evolving, setting more and more clearly the natural borders of the entrepreneur's extra-contractual civil liability in this particular area.

This study is focused on the legal regulations of this extra-contractual civil liability. Starting from is basis and the differences between contractual civil liability and extra-contractual or tortious liability, we are analysing exhaustively the requirements or the liability relation, as well as the relation of the various subjects or elements linked with the obligation, emphasising the work environment of the reliance relation.

The study is concluded with an analysis about the objetifying of the fault and the motive of the damages caused, as well as the proofs of them and the entrepreneur's posible steps.

KEY WORDS: extra-contractual civil liability, precedents, relations, contractual liability, employee.

Autor: Olea Rodríguez, Rosa María

Tutor: García Alguacil, María José

Área de conocimiento: DERECHO CIVIL

Departamento: DERECHO CIVIL, DERECHO ECLESIAÍSTICO DEL ESTADO Y DERECHO ROMANO

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



COMPARACIÓN DE SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL ENTRE ESPAÑA E IRLANDA

A raíz de mi estancia en Irlanda, decidí realizar el Trabajo Fin de Grado sobre una comparación entre los sistemas de protección social irlandés y español. La dificultad de este trabajo versa en que no hay textos traducidos sobre la seguridad social en Irlanda, por lo que he tenido que traducir su legislación del bienestar social al castellano, además de otros documentos de importancia relevante para el trabajo.

El motivo por el que realizo esta comparativa es que Irlanda y España tienen varias características en común, como que los dos países tienen un modelo social europeo estructurado muy similar (modalidad contributiva y no contributiva) y antes de pasar a la democracia, tuvieron un pasado muy parecido: España fue gobernada por un dictador e Irlanda por un régimen autoritario conservador donde la protección social era muy escasa.

A través de esta comparación, mi intención es comprobar si existe alguna mejora que el sistema de protección social español pudiese introducir del sistema de bienestar social irlandés, ya que son países con características y pasados muy similares.

COMPARE IRISH SOCIAL PROTECTION SYSTEM TO SPANISH SOCIAL PROTECTION SYSTEM

After spending the last summer in Ireland, I decided to do my Final Project about the differences between the Irish and Spanish systems of pensions and benefits. This topic has become very difficult because of the lack of Spanish information, and I had to translate the Irish Social Welfare Consolidation Act 2005 and other important information about social welfare.

The main reason I have done this comparison is because Ireland and Spain have similar characteristics and both had a common social model organized with contributory and non-contributory pensions. Also, Spain and Ireland have gone through a hard dictatorship where the social protection was not developed by the Government.

My purpose is check if it could be possible to improve the social protection in Spain, and what is more, I am going to suggest the strength of the Irish social protection to be taken in the Spanish law.

Autor: Segovia Sánchez Pilar
Tutor: Álvarez Cortés Juan Carlos

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE HOSTELERÍA

Estudiar la relación existente entre los aspectos organizacionales y psicosociales sobre sus efectos sobre la salud laboral no es algo nuevo en nuestro día a día sino que viene de hace muchísimos años debido a la existencia de ambos factores a lo largo de la historia.

Hoy día se intensifica la aparición de dichos riesgos psicosociales y por lo tanto esto supone que éstos sean tratados como objeto de estudio de una manera mucho más intensificada.

Debido a los grandes cambios en las organizaciones y en los procesos de globalización actual se ha intensificado la exposición a los riesgos psicosociales de una forma más frecuente e intensa y por lo tanto resulta conveniente y de gran importancia tanto identificar como evaluar y controlar estos riesgos asociados a la salud y la seguridad en el trabajo para así garantizar un tratamiento efectivo a la hora de saber cómo actuar frente a estos riesgos psicosociales y poder frenar su intensificación e incluso su aparición.

El motivo de elección de dicho tema a realizar en el Trabajo Fin de Grado ha sido un interés motivado por una vinculación directa con el sector servicios así como por estudiar de forma más directa e intensa la forma en la que los riesgos psicosociales pueden llegar a afectar a los trabajadores que están expuestos día a día a dicha actividad laboral.

Palabras clave: Estrés, hostelería, riesgos psicosociales, agotamiento emocional, despersonalización, logros personales, MBI.

PSYCHOSOCIAL RISK IN WORKERS OF CATERING

The study of the existing relationship between the organisational and psychosocial aspects and their affects on health in the workplace is not new in today's world. It originated many years ago due to the existence of both factors throughout history.

Today the occurrence of these psychosocial risks has intensified and therefore results in them being treated in a more extreme manner.

Due to important changes in organizations and the current processes of globalisation, the exposure to these psychosocial risks has increased and become more frequent, therefore proving to be convenient and important for us to determine how to evaluate and control these risks associated with health and security in the workplace. The outcome is to guarantee an effective treatment when determining how to confront these psychosocial risks and to stop their development and even their appearance.

The reason for choosing this particular topic for my dissertation was my direct contact with the service sector as well as wanting to study in depth the way that these psychosocial risks can have an effect on workers who are exposed to this activity every day in the workplace.

Keywords:

Stress, Hotel and catering business, Psychosocial Risks, Emotional exhaustion, depersonalization, Personal Achievements, MBI.

Autor: FERNANDEZ GUERRERO, RAFAEL

Tutor: GONZALEZ HERNANDEZ, ANTONIO

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

Departamento: PSICOLOGÍA SOCIAL, ANTROPOLOGÍA SOCIAL, TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



SUBCONTRATACIÓN Y CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES

En el siguiente trabajo vamos a estudiar todo lo que se refiere a la subcontratación y la cesión ilegal de trabajadores. Tendremos que analizar la subcontratación en todo su contexto, y como esos supuestos de subcontratación pueden llegar a incurrir en una cesión ilegal de trabajadores prohibida por el art. 43 del Estatuto de los Trabajadores.

Hoy en día un gran número de empresas subcontratan a una tercera empresa para que esta realice una parte de los servicios por los que la primera empresa ha sido contratada directamente. Aunque estas prácticas sean, en sí mismas, perfectamente lícitas, se pueda derivar algún riesgo de confusión de identidades entre las empresas implicadas, o de difuminación de la figura del empleador. Por otro lado, a través de una verdadera contrata entre dos empresas con entidad y existencias reales se puede incurrir en una cesión de trabajadores prohibida por el ET.

Por estas razones, el ordenamiento laboral persigue proteger los intereses de los trabajadores ante situaciones de posible confusión u ocultación del empleador, en el caso de que las empresas acudan a las contratas y subcontratas, estableciendo un régimen de responsabilidad entre las empresas implicadas, y unos deberes de información y comprobación de la empresa principal. Es el art. 42 ET el encargado de establecer esta regulación, aunque va a delimitar al campo de aplicación por referencia a los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios "correspondiente a la propia actividad de aquellos...".

Por otra parte el art.43 ET regula los supuestos de cesión ilegal, y las consecuencias que esta tiene tanto para la empresa que incurre en este supuesto, como para los trabajadores que se vean implicados en la misma.

OUTSOURCING AND ILLEGAL CESSION OF WORKERS

In this paper we will study everything that refers to outsourcing and illegal transfer of workers. We will have to analyze outsourcing in its full context, and how those assumptions outsourcing can reach incurring an illegal transfer of workers prohibited by art. 43 of the Statute of Workers.

Today many companies outsource to a third company to perform this part of the services for which the first company has been contracted directly. Although these practices are, in themselves, perfectly legal, may arise a risk of mistaken identity between the companies involved, or blurring of the figure of the employer. On the other hand, through a real contract between two companies with entity and the actual stocks can incur a temporary work prohibited by ET.

For these reasons, the labour law seeks to protect the interests of workers in situations of possible confusion or concealment of the employer, in the case that companies come to the contractors and subcontractors, establishing a liability regime enter the companies involved, and a duties of information and verification of the main company. It is the art. 42 ET is responsible for establishing regulation, although it will define the scope by reference to the employers who hire or subcontract for the performance of work or "corresponding to the activity of those ..." services.

Moreover ET art.43 regulates the cases of illegal transfer, and the consequences this has for the company incurred in this case, and for workers who are involved in it.

Autor: Samantha Ruiz Martin

Tutor: Lucía Martín Rivera

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LOS INSTITUTOS RELIGIOSOS CATÓLICOS DE VIDA CONSAGRADA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD. CASO DE MÁLAGA Y PROVINCIA

Las empresas actuales están necesitadas más que nunca de ideas innovadoras que las ayuden a adaptarse a los cambios políticos, económicos y sociales a los que está sometido hoy día el mundo de los negocios para alcanzar una buena productividad que rentabilice las inversiones realizadas. A veces es necesario volver al origen e investigar las diferentes formas de organización existentes. Las religiones han estado ligadas al mundo del trabajo desde su inicio. En concreto la religión católica ha aportado prácticas de liderazgo y organización (Compañía de Jesús, 1539) utilizadas en épocas recientes dentro del mundo financiero (Banco J.P. Morgan & Co) y empresarial de las que podemos aprender y, ciertamente aplicar en las compañías de hoy, junto con nuevas formas de gestión que ponen el acento en las personas, como la Dirección por Valores. Es un tema de estudio innovador, cuyo objetivo es el análisis de la estructura y organización del trabajo de las comunidades religiosas católicas de Vida Consagrada de Málaga y provincia y la forma de organizar sus actividades sin ánimo de lucro, relacionándolas con la eficacia, eficiencia y productividad, en áreas como la educación, residencias de la tercera edad, lavandería, o repostería, entre otras, de las cuales no existen estudios hasta la fecha en este sentido.

ANALYSIS OF THE STRUCTURE AND WORK ORGANIZATION IN CATHOLIC RELIGIOUS INSTITUTES OF CONSECRATED LIFE AND ITS RELATIONSHIP WITH PRODUCTIVITY. CASE OF MÁLAGA PROVINCE

Today's businesses need more than ever for innovative ideas to help them adapt to the political, economic and social changes that are submitted currently under the world of business to achieve good productivity which make profitable the investments made. Sometimes it is necessary to back to the origin and to investigate the different existing forms of organization. The religions have been tied to the world of the work from his beginning. In concrete the catholic religion it has contributed with practices of leadership and organization (Jesus' Company, 1539) used in recent epochs inside the financial world (Bank J.P. Morgan and Co) and managerial of that we can learn and, certainly apply in the current companies, along with new forms of management which are focused the people, like the Management by Values. It is a matter of innovative study, which objective to analyze the structure and work organization of Catholic religious communities of Consecrated Life of Malaga and province and how to organize their activities without profit, relating to the efficacy, efficiency and productivity in areas such as education, nursing homes, laundry or pastries, among others, of which there are no studies to date in this regard.

Autor: JURADO CARABALLO, MARIA DE LOS ANGELES

Tutor: RODRIGUEZ FERNANDEZ, MARIA MERCEDES

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



ANALISIS DE LA REFORMA LABORAL DE 2012

Mi intención con este trabajo, es explicar cómo a lo largo de estos veinte años, se ha producido una evolución constante de la legislación que regula el mercado de trabajo, en un intento por reducir el desempleo y permitir a las empresas un cambio del sistema productivo acorde a las necesidades de la sociedad en cada momento.

Para ello he realizado un análisis de las últimas reformas en materia laboral con mayor relevancia, que se han llevado a cabo en nuestro país, explicando tanto las causas que llevaron a su creación, como las medidas más importantes puestas en marcha por estas reformas.

Especial atención dedico en este trabajo al Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, del cual he analizado de manera más exhaustiva aquellas medidas y modificaciones que afectan tanto a la flexibilidad interna como flexibilidad externa de las empresas, a la hora de actuar en el mercado laboral.

Además he realizado una aproximación de las consecuencias y efectos, que ha tenido en nuestro país, la aplicación de la norma anterior mencionada, sobre las medidas más utilizadas por las empresas, y la evolución del empleo durante estos últimos años, como comprobación de la efectividad que ha tenido dicha reforma en respuesta a la crisis que se inició en 2008 y que hoy en día aun nos acontece.

ANALYSIS OF THE LABOR REFORM OF 2012

My intention with this work, is to explain how during these twenty years, there has been a constant evolution of the legislation that regulates the labor market, in an attempt of reducing the unemployment and allowing to the companies a change of the productive system in agreement to the needs of the society in every moment.

For it I have realized an analysis of the last reforms in labor matter with bigger relevance, that they have taken effect at our country, explaining so much the reasons that led to his creation, as the most important measures made going by these reforms.

Special attention I dedicate in this work to the Royal Decree Law 3/2012, of February 10 of urgent measures for the reform of the labor market, of whom I have analyzed of more exhaustive way those measures and modifications that they affect so much to the internal flexibility as external flexibility of the companies, at the time of acting in the labor market.

In addition I have realized an approximation of the consequences and effects, that has had in our country, the application of the previous mentioned norm on the measures more used by the companies, and the evolution of the employment during these last years, as checking of the efficiency that has had the above mentioned reform in response to the crisis that began in 2008 and that nowadays even us happens.

Autor: Galán Partida Alejandro

Tutor: Martín Rivera Lucía

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



LA TELEVISIÓN ¿EFICACIA O CALIDAD? UNA MIRADA SOCIOLÓGICA

El presente trabajo de investigación tiene su principal objetivo en valorar la trascendencia y repercusión que la Televisión como medio de comunicación de masas ejerce sobre la sociedad, el estudio cualitativo realizado a personas de clase media ayuda a evaluar cómo se introduce la TV en los hogares de clase media españoles. Cómo actor empresarial en la búsqueda de grandes audiencias por parte de las grandes plataformas televisivas ofreciendo programación de bajo coste pero de enorme beneficio económico deriva en un divorcio entre calidad y eficacia generando la televisión para espectadores de perfil bajo, "telebasura". Mediante el proyecto de control de calidad se ha tratado de buscar la figura de alguien responsable dentro de las plataformas televisivas en cuanto a la regulación de contenidos, dado que las instituciones en ese aspecto dejan desprotegido al telespectador. Se requiere una verdadera responsabilidad social por parte de las televisiones, prácticamente nula hoy y se hace especial hincapié en alfabetizar mediáticamente al ciudadano, para que sea un elemento activo en la programación.

ON TV: EFFECTIVENESS VERSUS QUALITY. A SOCIOLOGICAL APPROACHING

Autor: HIDALGO TIRADO LEONCIO

Tutor: VALLEJO PEÑA FRANCISCO ALBERTO

Área de conocimiento: SOCIOLOGÍA

Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

ANÁLISIS JURÍDICO-CRÍTICO DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE TRAS LA REFORMA DE LA LEY GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL

La Ley de la Seguridad Social se ha convertido en una de las organizaciones más cercanas a la sociedad, es decir, al ciudadano.[1]

La enfermedad es una alteración más o menos grave de la salud física o psíquica del individuo y que tiene notables repercusiones dentro del Ordenamiento Laboral,[2] por cuanto incide en la actividad física del trabajador, impidiéndole su asistencia al trabajo o produciéndole una merma en su rendimiento, esto fue uno de los motivos por lo que se produjo modificaciones en la incapacidad permanente.

Otra motivo fue era para una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la que la acción protectora del Sistema de Seguridad Social no comprende solo el estado de asistencia sanitaria sino que también comprende las prestaciones económicas.[3]

Algunos autores Blasco Lahoz, López Gandía y Momparler Carrasco, que como la incapacidad temporal tiene expectativas de curación, una incapacidad permanente para el trabajo es irreversible y dependiendo del grado que se trate puede ser definitiva, y antes esta situación el Sistema de la Seguridad Social debe dar cobertura de protección al beneficiario, este motivo puede ser debido a que se produjeran modificaciones en la modalidad de incapacidad permanente.

De ahí mi intereses y desarrollo sobre mi trabajo de fin de grado sobre el tema de la incapacidad permanente.

Mi objetivo es centrarme en las modificaciones que se han llevado a cabo, ya que es un tema importante, porque afectan a un gran porcentaje de la población y es un tema de gran interés para investigar.

Palabras claves en español: Incapacidad permanente, modificación, pensión, requisitos

ABSTRACT

National Health Service's law has turned into one of the closest organizations to society or the citizens[1].

An illnesses is the state of being physically or mentally unwell which has a consequence within the labor law[2], since the worker is absent to his/her workstation or producing lessen of its output. This is one of the reasons why modifications on the permanent disability took place.

Another basis was the yield equality between men and women in which the System of the National Health Service's protection does not only include health assistance but also economic compensations[3].

Some authors like Blasco Lahoz, López Gandía and Momparler Carrasco state that since temporal disability heals, and a permanent disability is irreversible and regarding to the intensity it can be for life, the National Health Service must cover the beneficiary's protection. For that reason, some alterations on the permanent disability's category may have happened.

From there roots my interest and the development of this research on the permanent handicap.

My aim is focusing on the adjustments which have taken place, since it is an important topic, because they affect a great percentage of the population and it is of ultimate interest to carry out a research.

Keywords: Permanent disability or handicap, alterations, allowance, requirements.

Autor: Pernía Párraga Elena

Tutor: Fernández Ramirez Marina

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

ACTITUDES HACIA EL EMPLEO DE RECIÉN TITULADOS Y DESEMPLEADOS

El decantarme por “las actitudes hacia el empleo de recién titulados y desempleados” proviene de mi preocupación personal por estos colectivos. La mayoría de nosotros conoce a personas de nuestro entorno que llevan años sin encontrar trabajo en cualquiera de estas dos circunstancias.

Dichos colectivos, por distintas razones, tienen mayores dificultades en la vida en general. Estas dificultades repercuten en la motivación para la búsqueda de empleo y tienen su reflejo tanto en las actitudes como en la conducta de los desempleados en el mercado laboral.

Por lo tanto, mi trabajo va a consistir en conocer los parados tanto recién egresados y desempleados y el impacto que el desempleo tiene en sus vidas.

En primer lugar, hago un marco teórico referido a las Relaciones Laborales, al desempleo, a las actitudes hacia el empleo y a sus consecuencias.

Aporto un estudio empírico realizado sobre la relación entre desempleo y las actitudes hacia el trabajo en los desempleados recién titulados y los desempleados de larga duración. Para dicho estudio, he utilizado como instrumento de recogida de datos el cuestionario. Las variables utilizadas han sido la edad, el sexo, el nivel de estudios y la percepción de prestaciones y ver si tienen o no alguna correlación significativa con las variables de la centralidad del empleo, la atribución interna del desempleo, la atribución externa del desempleo, el autoconcepto personal y profesional, la disponibilidad para el empleo, la percepción sobre la contratación de los empresarios y el estilo de búsqueda de empleo.

Por último, se presenta la discusión y las conclusiones de la investigación y se cierra con la bibliografía y el anexo utilizado.

ATTITUDES TOWARDS THE EMPLOYMENT OF RECENTLY QUALIFIED AND UNEMPLOYED

The decision of the topic for this essay, "attitudes towards the employment of recently qualified and unemployed", comes from my personal concern about these social groups. Most of us know people in our area who have spent many years trying to get a job while they were in one or the other circumstance mentioned above.

Those collectives, due to different reasons, face many other kind of problems in their lives that can affect their personal motivation to find a job: the attitude and the behavior of the unemployed in labour market.

Therefore, this work will consist in trying to know both collectives: recently graduated unemployed and the unemployed; and how unemployment affects their lives.

First part of this essay is a theoretical framework related to labour relations, unemployment, attitudes towards employment and their consequences.

It is also provided an empirical study of the relationship between unemployment and the attitudes towards employment in the mentioned collectives. Then, in order to collect the information a questionnaire was used. The variables that had been taken into account were age, sex, education level and perception of the performance. The main purpose was to analyze if those are correlated among the variables of supply of employment, internal attribution of unemployment, external attribution of unemployment, personal and professional self-concept, availability for employment, the perception on the recruitment of employers and job search style.

Finally, it is included a discussion and the conclusions drawn from this research are exposed. This essay is closed with the bibliography and annex.

Autor: Latorre Ocaña, Laura

Tutor: González Hernández, Antonio

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

Departamento: PSICOLOGÍA SOCIAL, ANTROPOLOGÍA SOCIAL, TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



ESTUDIO DE LA EDAD A LA HORA DE CONSEGUIR EMPLEO

El motivo de haberme decantado por este tema es debido a mi preocupación personal por los colectivos que tienen mayores dificultades a la hora de conseguir empleo centrándome especialmente en los que más problemas tienen a la hora de intentar emplearse como son jóvenes y mayores de 45 años. La edad, es una variable directa en relación a la oportunidad de conseguir empleo; hoy día una de cada tres ofertas de empleo en España hace referencia a la edad. Debido a la actual situación de crisis, cada vez son más los parados de larga duración, los cuales, al llegar a una determinada edad tienen pocas oportunidades de acceder al mercado laboral, ya sea porque la profesión a la que se dedicaban no tiene demanda o bien, por no encontrarse lo suficientemente formados para otras profesiones por motivos varios como la adaptación a nuevas tecnologías y procesos. A la situación de no poder encontrar trabajo aún habiendo trabajado, y por consiguiente cotizado más de 20 años, en muchos casos, se suma la problemática social a raíz de tener serias posibilidades en relación con los últimos años de su vida laboral los cuales son determinantes a efectos del cómputo para la pensión de jubilación. En el caso de los jóvenes, nos encontramos ante un personal con formación insuficiente y capacidades para iniciarse en el mundo laboral teniendo el inconveniente de no poder acceder a unos primeros empleos que le den experiencia por falta de la misma. Cada vez son más los jóvenes que ven la formación, tanto académica como complementaria, como una medida para poder competir a la hora de conseguir una oferta de trabajo.

STUDY OF AGE AT THE TIME OF EMPLOYMENT

I chose this topic because of my personal concern and interest in the groups of people that have the most difficulties getting employed, and in particular, focusing on young people as it directly affects me and those who are over 45 years. Age is a direct variable in relation to the opportunity to get into employment; today one in three jobs in Spain refers to the age. Due to the current crisis, there are more people who face long-term unemployment and upon reaching a certain age, have fewer opportunities to enter the labor market. This could be either because there is a lack of opportunities in their dedicated profession or they may not have been sufficiently trained in new areas that have evolved in the workplace, for such as new computer technologies and internal processes. When people are unable to find work, despite having worked for the majority of their lives, they will have already contributed more than 20 years. In later life, people over the age of 45 find that in many cases social problems arise adding to problems meeting responsibilities and the last years of their working lives are crucial for creating a pension. In the case of young people, there is staff with sufficient training and skills to get started in the working world but with the disadvantage of not having access to a first job which give you experience that helps you secure a job. More and more young people are training, both academic and complementary, as a measure to compete in the working world.

Autor: Oviedo Larrubia, Santiago

Tutor: Ferrera Cordero, Roberto

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

GESTION DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS PYMES

La gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (en adelante PRL) en las pequeñas y medianas empresas (en adelante PYMES) es un ámbito que recobra cada vez más importancia, aun así nos encontramos con un nivel de protección no siempre satisfactorio, quedando en muchos casos relegado a un plano secundario, dado las particularidades de este tipo de empresas y la estructura de las medidas preventivas en nuestro país, analizaremos estos puntos.

La elección de este tema se debe a la falta de conciencia que en algunas ocasiones presenta la sociedad frente a este campo. Tomar conciencia preventiva sería asumir el valor de la prevención de riesgos laborales y de nuestras actuaciones, regidas por principios legales y éticos, mediante un sistema preventivo que resulte eficaz. En tal sentido, se habría de actuar en beneficio propio y de los demás, de la organización, e indirectamente de la sociedad, contribuyendo a generar las convenientes mejoras en los ámbitos que estén a nuestro alcance.

A grandes rasgos, los recursos de los que disponen las PYMES no son muy elevados, por lo que se dedican y destinan a otros fines que los empresarios determinan más rentables, y entre ellos la prevención de riesgos laborales no se suele encontrar.

Bien sabido es que la PRL en las PYMES presenta particularidades (dadas sus características) y por tanto requiere de medidas estratégicas específicas (adaptación de los principios generales a las peculiaridades de las PYMES) por lo que el establecimiento de los sistemas de prevención en estas empresas no es un cometido fácil, y esto básicamente es porque están limitadas en cuanto a medios para poder llevar a cabo una correcta acción preventiva, así que normalmente el empresario decide contratar el asesoramiento y ejecución del ámbito preventivo con servicios externos.

Es por este motivo, que habría que centrarse en desarrollar estrategias y posibilitar medios afines a las características de las pymes para que así nazca una mayor responsabilidad destinada a una prevención de riesgos laborales satisfactoria en la empresa.

El objetivo de este Trabajo Fin de Grado, es el de establecer una relación entre las condiciones de trabajo y los riesgos laborales que puedan originarse en las pequeñas y medianas empresas, dando a conocer las técnicas utilizadas para la PRL, especialmente las destinadas a identificar y evaluar riesgos, las relacionadas con formación, comunicación e información, técnicas de gestión, entre otras.



MANAGEMENT OF THE PREVENTION OF OCCUPATIONAL HAZARDS IN SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES

Management of Occupational Risk Prevention (hereinafter LRP) in small and medium enterprises (hereinafter SMEs) is an area that recovers increasingly important, however we have a level of protection not always satisfactory, being in many cases relegated to a secondary role, given the peculiarities of these kinds of companies and the structure of the preventers measures in our country, we will analyze these points.

The choice of Occupational Risks theme has been motivated by the lack of awareness that sometimes presents society to this field, take preventive consciousness would assume the value of occupational risk prevention and of our actions, governed by legal and ethical principles, by preventive system to be effective. In this regard, it would act in their own and others, organization, and indirectly of society, helping to generate the desired improvements in the areas that are within our reach.

Broadly speaking, the resources available to the SMEs are not very high, so they are intended for other purposes that are considered more profitable, and prevention of occupational risk is not usually found among them.

It is well known that the prevention of occupational risks in small and medium enterprises has particularities (given their characteristics) and therefore requires specific policy measures (adaptation of the general principles to the peculiarities of small and medium enterprises) so the establishing prevention systems in these companies is not an easy task, and this is mainly because they are limited in means to take proper preventive action, so that the employer usually decides to hire the consulting and implementation of preventive field with external services.

It is for this reason that the focus should be on developing strategies and facilitate tools related to the characteristics of SMEs so that means we get more responsibility aimed at successful prevention of occupational risks in the company.

The objective of this Final Project, which could be defined as a relationship between working conditions and occupational risk that may arise in small and medium enterprises, to present the techniques used for PRL, both designed to identify and assess risks, those related to training, communication and information management techniques, among others.

Autor: ROPERO HARO ESTELA
Tutor: PERAN QUESADA SALVADOR

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE PRL DE LOS SUJETOS QUE INTERVIENEN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

El sector de la construcción se caracteriza por su elevada siniestralidad, así como por una compleja red de agentes y normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Estas dos últimas características, impiden conocer con exactitud las obligaciones de cada sujeto, dificultando tanto la adopción de las medidas en materia de seguridad y salud, como el control y seguimiento de las mismas.

Este trabajo pretende definir cada uno de los sujetos que intervienen en este sector, sus obligaciones específicas y responsabilidades, pues aclarar esta situación, nos permitirá identificar quienes son las figuras con mayor peso dentro del sector en materia preventiva, y que por tanto influyen más en el índice de siniestralidad. Pues no hay que olvidar que el incumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales influye directamente en el índice de siniestralidad. Esto nos permitirá conocer si la legislación actual contribuye a acabar con la siniestralidad o si por el contrario se manifiesta confusa e insuficiente.

Para ello analizaremos las obligaciones específicas en materia de seguridad y salud que para este sector, dispone el RD 1627/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, y las responsabilidades inherentes que su incumplimiento acarrea, según el RDL 5/2000, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. De este modo intentaremos simplificar estas dos legislaciones y facilitar su interpretación relacionando obligación con infracción y sanción. Analizando estas dos legislaciones, se extrae la conclusión de que éstas se orientan mayoritariamente en la figura del promotor y el empresario, lo que supone despreciar la importancia que figuras como la del trabajador autónomo o el proyectista, tienen a la hora de prevenir riesgos y combatir la siniestralidad.

RESPONSIBILITY ADMINISTRATIVE PRL OF SUBJECTS RELATING TO THAT INVOLVED IN THE CONSTRUCTION SECTOR

The construction sector is characterized by its high accident rate, as well as a complex network of agents and regulations on prevention of occupational risks. These last two features, prevent to know exactly the obligations of each subject, hampering both the adoption of measures in the field of safety and health, as the control and monitoring of them.

This work aims to define each of the subjects involved in this sector, their specific duties and responsibilities, thus clarifying this situation, will allow us to identify who are the figures with greater weight in the prevention sector, and which therefore have greater influence in the accident rate. Thus it should not be forgotten that the breach of the rules on prevention of occupational risks directly influences the rate of accidents.

On the other hand allows us to identify if the current legislation contributes to ending the accident or if on the contrary it appears unclear and insufficient. For a look at this specific obligations in the field of health and safety that this sector has the RD 1627/1997 establishing the minimum requirements for safety and health at construction sites, and the inherent responsibilities that involve non-compliance according to the RDL 5/2000, which approves the revised text of the law of infringements and sanctions in the Social order. In this way we will try to simplify these two legislations and facilitate its interpretation relating obligation violation and penalty.

Analyzing these two laws, is drawn the conclusion that these are oriented mainly in the figure of the promoter and entrepreneur, what it means to disregard the importance of figures such as the self-employed worker or the designer, have in preventing risks and combat accidents.

Autor: Sánchez-Lafuente Gómez, Francisco Javier

Tutor: Suárez Cebador, Manuel

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO Y SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS MAYORES DE 50 AÑOS EN ESPAÑA

El presente trabajo analiza la situación que se afronta, como consecuencia de la crisis que atraviesa nuestro país en todas sus afecciones, y los problemas sociales y laborales que padecen las personas en situación de desempleo en España y especialmente los mayores de 50 años por su vulnerabilidad frente a una situación no deseada, así como lo poco eficaces que se muestran las políticas activas de empleo que se les aplican a los desempleados de más edad. Las políticas de empleo y las reformas laborales llevadas a cabo fomentan el trabajo a tiempo parcial involuntario que ocasiona aún más desigualdad que la ya existente, creándose trabajo precario, en los que muchos trabajadores pueden llegar a un estado de pobreza laboral. En la crisis que sufre nuestro país no existen soluciones eficientes frente al empobrecimiento y la consiguiente exclusión social que conlleva.

ANALYSIS OF THE LABOR MARKET AND SOCIAL SITUATION OF UNEMPLOYED OVER THAN 50 YEARS IN SPAIN

This work analyzes the situation that we are suffering, as a result of the crisis facing our country in all its affections, and the social and labor issues that we suffer from the people in a situation of unemployment in Spain, and especially the older than 50 years due to their vulnerability to a situation that is not desired, as well as what little effective shown active employment policies applied to the older unemployed people. The employment policies and labor reforms carried out promote the involuntary part-time work that causes even more inequality than already exists, creating precarious work, in which many workers can reach a state of working poverty. Compared to the crisis our country there are no efficient solutions in front of the impoverishment and the resulting social exclusion that entails.

Autor: MORA BENÍTEZ RAFAEL
Tutor: MONTERO SOLER ALBERTO

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA
Departamento: DERECHO FINANCIERO Y FILOSOFÍA DEL DERECHO
Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD, LA OCUPACIÓN Y EL DESEMPLEO JUVENIL EN EUROPA Y ESPAÑA

El presente trabajo se basa en el análisis de los principales indicadores del mercado laboral y en las características específicas de la población menor de 25 años en Europa y España entre el año 2004 y 2014.

Este análisis se centrará en mostrar la situación actual de este colectivo mediante indicadores como la tasa de desempleo para poder obtener una visión general a partir de estos datos, que muestran como este grupo alcanzó en 2014 una tasa de desempleo del 21,8% en Europa (alrededor de 5 millones de personas) y un 53,8% en España.

También se observaran distintos factores que determinan y elevan las tasas de población desempleada en este grupo, como el nivel educativo, confirmando que los jóvenes con nivel inferior de estudios tienen una tasa de desempleo mayor que aquellos con nivel superior. Además se mencionaran diversas consecuencias resultado de las altas tasas de desempleo en este colectivo, como el alto porcentaje de población inactiva en este grupo.

Por último, se conocerán distintas medidas adoptadas por la UE y España para intentar dar solución a esta situación de vulnerabilidad en la que se encuentran los jóvenes y se sugerirán diferentes propuestas de futuro ofrecidas por distintos investigadores.

ANALYSIS OF THE ACTIVITY, EMPLOYMENT AND YOUTH UNEMPLOYMENT IN EUROPE AND SPAIN

The following paper is based on the analysis of the principal labour market indicators and in the specific characteristics of the population under 25 in Europe and Spain between the years 2004 and 2014.

This analysis will focus on showing the actual situation of this target group by means of unemployment rates as to be able to obtain a general overview based on this data. It shows how this group reached in 2014 an unemployment rate of a 21,8% in Europe (around 5 millions of people) as opposed to the 53,8% found in Spain.

Also, they will study different factors that determine and increase this target group unemployment workforce rate, such as the educational level, acknowledging that youngsters with a lower level of studies have a much higher unemployment rate than those with a higher level. As well, varied consequences will be shown as a result of the previously named high unemployment rates of this particular group, like a high percentage of inactive population among the members of this group.

Finally, they will know the various measures taken by the UE and Spain to try and achieve a solution for this situation of the vulnerability in which the youngest find themselves into, and they will suggest different proposals for the future offered by various researchers.

Autor: Canales García, Juan Rafael

Tutor: Avilés Zugasti, C. Alicia

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA APLICADA (ESTRUCTURA ECONÓMICA)

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

EL ESTRÉS LABORA: RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR SERVICIOS DEL AUTOMÓVIL

En la actualidad se considera que tanto el estrés como la satisfacción laboral es un factor que influye en la calidad de vida de los trabajadores que realizan actividades que requieren una gran concentración en momentos de presión y que realizan esfuerzo físico continuo durante toda su jornada laboral. El objetivo del estudio es conocer el nivel de estrés y analizar sus componentes en los trabajadores de una empresa dedicada al "rent a car" de vehículos en sus diferentes puestos de trabajo, ya sean desde los trabajadores que realizan las funciones de recepcionar a los clientes como los que se encargan de lavar y poner a punto todos los vehículos que salen al día.

Para ello hemos realizado un diseño descriptivo. Los participantes seleccionados fueron 30 trabajadores hombres y mujeres que respondieron a los dos cuestionarios administrados. Se utiliza para analizar los estresores un cuestionario que fue desarrollado para situaciones que puedan resultar estresantes en el trabajo y sus vínculos con la empresa, jefes o supervisores y compañeros. Por otro lado, para evaluar la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral de J.M. Peiró y J.L. Meliá que indaga sobre los distintos aspectos del trabajo que producen satisfacción o insatisfacción en algún grado, pero esto solo se verá en el siguiente estudio de manera informativa.

Entre los resultados más destacados podemos observar que uno de los puntos más influyentes en el estrés laboral es la variable de los estudios formativos que tienen los trabajadores que realizan las tareas propias de la empresa y la conflictividad que tienen entre ellos. Todo esto será objeto de estudio en este análisis y comprenderemos todo lo relacionado con el estrés laboral y los trabajadores de este sector.

WORK STRESS: PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE AUTOMOTIVE SECTOR

Nowadays, it is considered that both stress and job satisfaction are factors that influence the quality of life of workers engaged in activities that require high concentration levels on pressure situations and performing continuous physical effort throughout their workday. The aim of the study is to determinate the level of stress and to analyze their components in employees from different positions of a car rental company, from receiving customers to wash and prepare the cars.

With this purpose we have made a descriptive study design. We have selected thirty workers, men and women, that completed the two test administered. To analyze stress factors it was used a questionnaire developed for work situations that could be stressful and its links with the company, managers or supervisors and partners. On the other hand, to evaluate job satisfaction it was used the satisfaction test developed by J.M. Peiró and J.L. Meliá, that explores different work aspects that produce satisfaction or dissatisfaction to some degree.

Among the most important results we can see that one of the most influential work stress points is the variable where workers performs tasks of the company and the conflict among workers. Each point will be studied in the analysis and we will understand everything related to job stress and workers in this sector.

Autor: Infante Tello Carlos

Tutor: Alcalde Hoyos Francisco Javier

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA BÁSICA

Departamento: PSICOLOGÍA SOCIAL, ANTROPOLOGÍA SOCIAL, TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



DISTANCIAS FÍSICAS Y NUEVAS TECNOLOGIA: UNA COMPARACION DE LA UNED CON LA UMA

En el presente trabajo, se realiza un estudio comparativo entre la educación presencial y la educación a distancia, cogiendo como objeto de examen la Universidad de Málaga (UMA) y la Universidad Nacional Educación a Distancia (UNED). Además, se lleva a cabo una confrontación de éstas universidades con el resto de ellas a nivel nacional utilizando rankings, los cuales se centran en la actividad del docente, investigación e innovación y desarrollo tecnológico.

Para llevar a cabo el estudio se utiliza el método cualitativo, tomando como muestra de estudio a un número pequeño de participantes, a los cuales se les realizan entrevistas abiertas, con las que se observa las diferentes opiniones que tienen sobre las modalidades de estudio, tanto a distancia como presencial.

Analizando los resultados, se ha observado que existe una confrontación de opiniones, algunos entrevistado prefieren los estudios a distancia, porque pueden compaginarlos con otras actividades, no tienen que desplazarse para asistir a clase, etc; mientras que otros prefieren los estudios presenciales, por el hecho de que existe un contacto directo entre profesor-alumno, si surge alguna duda el profesor la resuelve en el mismo instante, dan pautas de estudios, etc.

Se ha llegado a las siguientes conclusiones, por un lado, las nuevas generaciones son más tecnológicas que las de años atrás, y por otro, que la mayoría de los entrevistados prefieren realizar los estudios de forma presencial.

Palabras Claves: redes sociales, educación presencial, educación a distancia, tecnología de la información y comunicación.

ABSTRACT

This assignment, a comparative study between classroom education and distance education, analysing the Málaga University and the National University of Education distantly. Furthermore, it carries out a comparison of these universities with the rest of them on a national level, using rankings, which focus on the activity of teaching, research and innovation and technological development.

To do this study is going to use a qualitative method in as samples a small number of participants, who is asked to do open interviews which allow us to see their different opinions that they have about different study methods, whether it be distance learning or classroom learning.

Analysing the results, can see that there are mixed opinions, some of the people interviewed prefer long distance learning, because they can combine their studies with other activities, they do not have to travel to class, etc. While others prefer face to face teaching in a classroom, they like the teacher-student relationship, if the student has a problem then it can be resolved immediately, they help with study guidelines, etc.

The conclusions that I have reached are that, on the one hand, the new generations are more technologically advanced compared to previous years and, on the other hand, the majority of students prefer to receive face to face teaching with a teacher in a classroom.

Keywords: Social networks, classroom education, long distance education, information technology and communication

Autor: Vera Pérez, Lidia

Tutor: Vallejo Peña, Francisco Alberto

Área de conocimiento: SOCIOLOGÍA

Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



JUBILACIÓN ANTICIPADA TOTAL

El presente proyecto tiene como objeto de estudio el análisis de la situación actual de la Jubilación anticipada tras la redacción de la Ley 27/2011 sobre Actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social y el Real Decreto-Ley 5/2013, para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Se realiza una comparativa de los cambios que tras el Real Decreto-Ley 5/2013, ya que la Ley 27/2011 no entra en vigor en cuanto a los requisitos para jubilación hasta marzo.

Las medidas adoptadas por la Ley 27/2011, resultan insuficientes para garantizar la viabilidad del sistema a largo plazo, al permitir un alejamiento entre la edad legal de jubilación y la edad a la que es posible acceder a una jubilación anticipada, y favorecer, en determinadas ocasiones, las decisiones de abandono temprano del mercado laboral.

De ahí que surgiera el Real Decreto-Ley 5/2013 que entró en vigor el 17 de marzo, y que modifica, entre otros, el régimen jurídico de la modalidad de jubilación anticipada, artículo 5 de la Ley 27/2011.

En este análisis se intenta esclarecer si esta última reforma ha perjudicado los intereses del trabajador y si es así especificar cuáles han sido los perjuicios y si estos son transitorios o, como consecuencia de la crisis, perdurable y por último, mostrar la parte positiva de la reforma si la hubiese.

PENSIONABLE AGE

The present project takes as an object of study the analysis of the current situation of the Retirement anticipated after the draft of the Law 27/2011 on Update, adequacy and modernization of the System of National Health Service and the Royal Decree - law 5/2013 to favor the continuity of the labor life of the workers of major age and to promote the active aging. The comparative one is realized of the changes that after the Royal Decree - law 5/2013, since the Law 27/2011 does not come into force as for the requirements for retirement until March.

The measures adopted as the Law 27/2011, turn out to be insufficient to guarantee the viability of the long-term system, on having allowed a withdrawal between the legal age of retirement and the age to which is possible to accede to an early retirement, and to favor, in certain occasions, the decisions of early abandon of the labor market. Of there that was arising the Royal Decree - law 5/2013 that came into force on March 17, and that modifies, between others, the juridical regime of the modality of early retirement, article 5 of the Law 27/2011.

In this analysis one tries to clarify if it is last reform has harmed the interests of the worker and if it is like that specify which have been the prejudices and if these are transitory or, as consequence of the crisis, lasting and finally, the positive part of the reform showed if she was.

Autor: SUSANA GARCÍA RUIZ

Tutor: MARINA FERNANDEZ RAMIREZ

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

MERCADO LABORAL Y GÉNERO: ANÁLISIS COMPARATIVO ANDALUCÍA- ESPAÑA

Cuando se habla de trabajo con frecuencia se olvida, o queda reducido a un dato estadístico, el hecho de que dicho trabajo supone una realidad muy central en la vida de las personas. Así, les ofrece un gran número de oportunidades para acceder a recursos de distinta índole y a integrarse en su medio social. Se ha definido el trabajo como “aquel conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, que mediante el uso de técnicas e instrumentos permiten transformar materia e información en distintos bienes (productos o servicios)” (Palací Descals, F.J., Moriano León, J.A, 2003).

La persona aporta fuerza de trabajo, mano de obra y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social. Existe trabajo no remunerado como el que algunas personas realizan en organizaciones de voluntariado o el que tradicionalmente han desempeñado las mujeres en el hogar. Para distinguir el trabajo remunerado de otros tipos de trabajo se debe utilizar para denominar al primero el término empleo.

La mayoría de los individuos necesitan de su trabajo no solo para satisfacer las necesidades básicas de subsistencia, sino también para realizarse como personas y sentirse útiles para los demás y para sí mismos.

Al tratar el tema laboral y el desarrollo de la carrera profesional no se debe olvidar de que existen colectivos, que por sus características comunes, tienen más dificultades en la incorporación al trabajo. Este es el caso de las mujeres, que como las estadísticas demuestran están teniendo más dificultades que los hombres a la hora de acceder y ascender por el camino del mercado laboral.

La fuerte carga de los prejuicios sobre la igual capacidad de las mujeres para desempeñar cualquier puesto de trabajo y los fuertes valores hacia el cuidado de la familia y la casa que se inculcan desde la infancia, son las barreras que frenan, la incorporación de la mujer al mercado laboral y su promoción y desarrollo profesional hasta puestos de máxima responsabilidad.

El objetivo del estudio es observar los cambios producidos en el mercado laboral durante los últimos diez años en España y Andalucía, diferenciando en todo momento ambos sexos. La incorporación de la mujer al trabajo y el cambio en las exigencias a las personas, así como las respuestas que están dando, serán temas fundamentales a tratar para poder explicar las variaciones producidas en los últimos años.

Dentro de los aspectos a investigar está el caracterizar la presencia de la mujer en el mercado laboral, tanto a nivel nacional como a nivel regional, analizando los determinantes de su evolución histórica, en relación a la evolución general de la economía española.

Palabras clave: género, trabajo, mercado laboral, discriminación, desempleo, normativa, salario.



LABOR MARKET AND GENDER: COMPARATIVE ANALYSIS ANDALUSIA-SPAIN

When people speak about jobs, they often forget or is reduced to a statistical data the fact that such work is a very central reality in the lives of people. It offers many opportunities to access to resources of different nature and to integrate into their social environment. Work has been defined as "the set of human activities, paid or not, that using techniques and instruments, is possible to transform matter and information into different goods (products or services)" (Palací Descals, FJ, Moriano Leon, JA, 2003).

The person brings workforce, labor and gets some kind of material, psychological and / or social compensation. Exists unpaid work as some people made in voluntary organizations or where women have traditionally played at home. To distinguish paid work for other types of work, should be used to name the first, term employment.

Most individuals need their work not only to satisfy basic subsistence needs, but also to develop as individuals and feel useful for others and for themselves.

To deal with labor and career development, we must not forget that there are groups, which by their common characteristics, have more difficulties in the incorporation to work. This is the case of women, as statistics show, they are having more difficulty than men in accessing and climb at labor market.

The heavy burden of prejudice over the equal capacity of women to perform any job, and strong values towards the care of family and house that they are inculcated from childhood, are the barriers to the incorporation of women in the labor market and their promotion and professional development to positions of maximum responsibility.

The aim of the study is to observe the changes in the labor market over the last ten years in Spain and Andalusia, differentiating both sexes at all times. The incorporation of women to work and the change in the people requirements, as well as the answers that are giving, will be fundamental to try to explain the variations produced in the last years.

Among the aspects to investigate, it is to characterize the presence of women in the labor market, both nationally and regionally, analyzing the determinants of their historical evolution in relation to the general development of the Spanish economy.

Keywords: gender, job, labour market, discrimination in the workplace, unemployment, normative, salary.

Autor: RUIZ PEÑA, ÁLVARO

Tutor: ORTIZ MOLINA, JUAN JOSÉ

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA APLICADA (POLÍTICA ECONÓMICA Y ECONOMÍA POLÍTICA)

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



EL MERCADO DE TRABAJO ANTES Y DESPUES DE LA CRISIS ECONOMICA

En el presente trabajo estudiaré y analizaré la situación del mercado laboral antes de la crisis, considerando las variables más representativas con el fin de comprender el funcionamiento del mismo durante la época de bonanza económica, analizaré además las reformas propuestas durante este periodo, las cuales ya se iban perfilando para las futuras reformas de flexibilización en el trabajo.

Examinaré también cuáles fueron las primeras manifestaciones y expresiones de la crisis económica a través de las cuales llegamos a la situación actual; entre ellas la explosión de la burbuja inmobiliaria, el endeudamiento o la destrucción del empleo en el sector más afectado, la construcción.

Seguidamente analizaré el mercado de trabajo en el periodo de crisis, abarcando el periodo desde 2007 hasta 2009, en el cual se producen nuevas reformas, aumenta el número de desempleados y empeoran las situaciones de precariedad entre otras. Para ello consideraré, al igual que en el periodo pre-crisis, las variables más representativas a modo de comparación.

Por último, expondré las consecuencias y repercusiones que ha tenido la crisis económica española en el mercado de trabajo y en la vida de los ciudadanos, manifestaciones como el aumento del déficit, la destrucción del empleo público a consecuencia de este o el aumento de la economía sumergida entre otras.

THE LABOR MARKET BEFORE AND AFTER THE ECONOMIC CRISIS

In the current work I am going to study and analyze the labor market situation before the crisis, considering the most significant variables in order to understand its functioning during the years of bonanza. In addition, I am going to analyze the proposed reforms during this period which were already shape for future reforms of labor flexibility.

I am going to examine which were the first manifestations and expressions of the economic crisis through which we are in the current situation; including the explosion of the housing bubble, debt and job losses in the most affected sector: construction.

Then, I am going to analyze the labor market in the period of crisis, covering the period from 2007-2014, in which new reforms occurs, the number of unemployed increases and precarious situations get worse among others. I am going to analyze, as in the pre-crisis period, the most representative variables for comparison.

Finally, I am going to explain the consequences and implications that has had the Spanish economic crisis on the labor market and in the lives of citizens, expressions such as increasing the deficit, the destruction of public employment as a result of this or any increase in the underground economy among others.

Autor: Molinero Casanova, Fernando

Tutor: Montero Soler, Alberto

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA APLICADA (HACIENDA PÚBLICA, POLÍTICA ECONÓMICA Y ECONOMÍA POLÍTICA)

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



LA NEORRURALIDAD EN LA PROVINCIA DE MÁLAGA

Este trabajo muestra el cambio de preferencias residenciales de la población. Inducida por la revolución industrial, mucha gente emigró durante los siglos XIX y XX del campo a la ciudad, denominándose este movimiento “éxodo rural”. Antes de llegar a esa situación forzada por la busca de trabajo, la riqueza se extraía de la tierra, en una sociedad de autoconsumo, pero cuando la ciudad empezó a contar con medios de producción industriales se produjo el trasvase de población.

Años después y generaciones después, comienza a tener lugar el efecto inverso aunque en menor medida, muchas personas deciden emigrar de la ciudad al campo, recibiendo este fenómeno el nombre de “neorruralización”. En este trabajo se pondrá de manifiesto que la población que ahora vuelve al entorno rural lo hace con unos fines y unos motivos distintos de los que tuvieron sus mayores cuando migraron en sentido contrario.

THE NEO-RURALITY IN THE PROVINCE OF MALAGA

This study shows how the population has changed their preferences and the evolution that has suffered. Previously, due to the ‘industrial revolution’, the people decided to migrate from countryside to the city. This movement is called ‘rural exodus’.

Before this migration, the way of life was very traditional, based on self-consumption and where agriculture was the main economic activity. Then, when the city improved the production chain, this mass movement was emerged.

Years later, as a result of an industrial crisis, took place the opposite effect and people decided to migrate from the city to the countryside. This movement is called ‘neo-

ruralisation’ and people returned to the countryside with different purposes compared with the previous migration. In this case, the people’s motivation was more their own likes rather than an obligation.

Autor: Macías Lozano, Miguel

Tutor: Troyano Pérez, José Fernando

Área de conocimiento: SOCIOLOGÍA

Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



RÉGIMEN JURIDICO LABORAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

Este trabajo trata del estudio del régimen jurídico laboral del deportista profesional mediante el RD 1006/1985. Analizando las particularidades que presenta la relación laboral entre el deportista y un Club o SAD, así como la diferencia existente con una relación laboral común.

Para ello, estudiaremos aspectos concretos del RD, lo que dicen los diversos convenios colectivos de las actividades deportivas como derecho supletorio y la indicación de diversos casos que han sentado jurisprudencia en el ámbito deportivo. Para acabar extrayendo unas conclusiones que se han ido sacando a medida que se ejecutaba el estudio indicado en este documento de la relación de carácter especial del Deportista Profesional.

THE LABOR LEGAL STATUS OF PROFESSIONAL ATHLETES

Along the current article we will analyse the legal regime of the profesional athlete base on the RD 1006/1985. We will discuss the singularities in the employment relationship between an athlete and his/her profesional club as well as the differences comparing with the common employment relationship.

For this purpose, we will study specific aspects of the law, take in count the collective bargaining agreements linked to sports activities and present a few important real cases used to understand and developed the law. We will finally present our own conclusions base don the given work about the specific employment relationship on profesional athletes.

Autor: Doblas Jurado, Francisco Borja
Tutor: López- Quiñones García, Antonio

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



CRONOERGONOMÍA Y ESTUDIO DE LAS CONSECUENCIAS LABORALES Y PERSONALES DEL TRABAJO A TURNOS. MEDIDAS DE INTERVENCIÓN

El trabajo a turnos es un hecho frecuente en la sociedad y entorno laboral actual. Este, cada día que pasa se convierte en una realidad más utilizada en el ámbito laboral debido a múltiples consideraciones como por ejemplo la crisis o la necesidad por parte de las empresas de producir durante las veinticuatro horas. La realización de trabajo a turnos produce consecuencias negativas para los trabajadores que lo ejercen. Tanto es así que estos trabajadores al realizar esta tipología laboral incurrirán en diversos problemas, tanto personales; cómo pueden ser trastornos nerviosos, alimentarios, hormonales, alteración de sus ritmos biológicos, problemas familiares y sociales, así como laborales; cómo pueden ser un menor rendimiento, una menor tasa de productividad ó un mayor número de accidentes laborales. A todo ello, se ha de buscarle una solución, tanto a nivel individual (trabajador) como a nivel organizacional (empresa), es decir, unas medidas preventivas que con ayuda del marco legal actual ayuden a minimizar las consecuencias de este tipo de trabajo que hoy en día es tan utilizado por las organizaciones. Pero este no es el único problema a nivel laboral, el tiempo de trabajo (jornadas laborales, horarios, tipo de rotación) y el trabajo nocturno, ligados al trabajo a turnos conllevan también a una serie de perjuicios que sin duda serán interesantes de analizar.

CHRONOERGONOMICS: SHIFTWORK CONSEQUENCES. INTERVENTION MEASURES

Shift work is a common occurrence in today's society and work environment. This, with each passing day becomes a reality used in the workplace due to multiple considerations such as crisis or the need by businesses to produce twenty-four hours. Performing shift work produces negative consequences for workers who exercise. So much so that these workers to perform this work typology incur various problems, both personal; how they can be nervous, food, hormonal disorders, altering their biological rhythms, family and social problems and labor; how they can be a lower yield, a lower rate of productivity or a greater number of accidents. To all this, it has to find a solution, both individual (worker) as at the organizational level (business), ie, some preventive measures using the current legal framework will help to minimize the consequences of this type of work today it is so used by organizations. But this is not the only problem at work level, working time (working hours, timetables, type of rotation) and night work, shift work linked to also lead to a series of injuries that will undoubtedly be interesting to analyze.

Autor: Castellanos Cruzado Rubén

Tutor: Muñoz Bravo Carlos

Área de conocimiento: MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA

Departamento: MEDICINA PREVENTIVA Y PSIQUIATRIA

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

EL RETO DEL EMPRENDIMIENTO UNIVERSITARIO. ANÁLISIS DE CASOS REALES

La ilusión es el motor del emprendedor, pero también su peor enemigo. Es un velo que impide ver la realidad tal como es. Es sin duda la principal causa de fracaso de los nuevos negocios, la falta de objetividad de quien los emprende, la incapacidad de asimilar la realidad (Trías de Bes, 2007).

Por ello éste trabajo se centra en conocer el concepto de emprender, y las inquietudes que lleva al ser humano a abordar este proyecto tan arriesgado. Cada vez son más las personas que consideran esta opción para introducirse en el mundo laboral. Tienen el entusiasmo, la capacidad y la idea para crear su propio proyecto.

Es cierto que hay un gran riesgo, el éxito no llega rápido, sino que tienen que recorrer un largo camino hasta conseguir sus objetivos.

Se describen en este trabajo los proyectos de apoyo a emprendedores planteados por las universidades en estos últimos años, con el fin de ayudar, asesorar y seguir formando a estos jóvenes, en sus ideas. Son muchos los jóvenes que utilizan estos programas, y declaran haberles servido de gran utilidad, sobre todo al principio del proyecto, ya que es donde se encuentra la etapa inicial, y necesitan ese asesoramiento para hacer la idea real.

A través del estudio que se realiza a cinco empresas malagueñas de distintas áreas, se pretende aportar una visión más realista del verdadero trayecto de los jóvenes emprendedores. Sus experiencias nos reflejarán todas las vivencias que han atravesado desde el inicio de sus proyectos. Ellos mismos dan su opinión personal sobre si recomendarían esta experiencia a otros universitarios.

Teniendo en cuenta las respuestas de estos emprendedores, se ha podido llegar a la conclusión, de que la opción de emprender, no es fácil y hay que seguir continuamente estudiando tantos los factores internos como los externos de la empresa. Sin embargo, es un proceso realmente gratificante para el emprendedor, ya que es un proyecto creado por el mismo desde cero, y la satisfacción de verlo crecer día a día y lograr sus objetivos es inigualable.

Por ello, emprender es esa forma de vida y de encarar el mundo: aceptar la incertidumbre como el principal de los ingredientes (Trías de Bes, 2007).

Palabras claves: Emprendedor, espíritu empresarial, motivación, éxito.

THE CHALLENGE OF YOUNG ENTREPRENEURSHIP. ANALYSIS OF REAL CASES

The dream is the power behind the entrepreneur, but it is also his worse enemy. The dream can be a smoke screen that hides the real truth as it is. This is the main cause of failure when starting a new business, the lack of objectivity in the eyes of the entrepreneur and the inability to see the reality (Trías de Bes, 2007).



The focus of this project is to understand the concept of the entrepreneur and what leads man to undertake this risky road. There are more and more people considering this option to introduce themselves into the working world. Entrepreneurs have the enthusiasm, the drive and the ideas to build their own project.

The road to success has great risks involved, it is a slow and long path to reach the final objective,

In this work, they are described the supporting projects for entrepreneurs backed by the universities in the past years, with the idea of helping, advising and to continue shaping these young entrepreneurs and their ideas. A lot of these young people choose and use these programs, all stating that they have helped them on this long journey, mostly at the start-up stage taking the idea and making it reality.

In this study, five young companies in the Malaga area are studied. All these companies came from different backgrounds. The aim is to show in detail the path of a young entrepreneur. Their experiences show what they have gone through from the start up of their projects. They also state if they would recommend this experience to other young people.

Taking into account the answers of these young entrepreneurs, the conclusion is that the entrepreneurial path is not easy as one has to continuously carry on studying internal and external factors of the venture. However, it is truly rewarding for the entrepreneur, seeing an idea grow day by day and to achieve their goals.

In the end, it can be said that entrepreneurship is a way of life and a way to look at life, accepting the uncertainty as the main factor (Trías de Bes, 2007).

Palabras claves: Entrepreneur, entrepreneurship, motivation, success.

Autor: Corral de la Fuente, Esther

Tutor: Padilla Meléndez, Antonio

Área de conocimiento: METODOS CUANTITATIVOS PARA LA ECONOMIA Y LA EMPRESA

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



EL RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL DE LOS ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS

Desde hace varios años, el sector de los espectáculos públicos ha experimentado un gran crecimiento, debido al gran número de personas que trabajan en este ámbito. Además, presenta una gran relevancia social ya que, en la mayoría de las ocasiones, estas personas son personajes públicos. Este trabajo trata de estudiar todas las particularidades que presenta el régimen jurídico de los artistas en espectáculos públicos y de analizar las diferencias que presenta con respecto a la relación laboral ordinaria. Para ello, hemos utilizado la normativa que, tanto de modo general como específico le es aplicable, así como aquellas normas convencionales reguladoras de las actividades que constituyen el sector artístico. Esto último, a su vez, nos permite observar no solo los rasgos específicos del trabajador artista con respecto al trabajador ordinario, sino las características propias de cada una de estas actividades artísticas.

THE LEGAL REGIME OF THE ARTISTS WORKING IN PUBLIC PERFORMANCES

For several years, the public shows has developed an increase, this fact is due to the large number of people working in this field. As many of these workers are well known as a public figures, their legal status has an important relevance. The next article will study all the singularities presented in the legal regime of the performing artists and analyse the differences it has comparing with the basic legal regime. For this purpose, we have used the general and specific regulations which directly affects their status, as well as we present the conventional regulations related to the activities in the given

sector. The above mentioned, in turn, allows us to observe not only the specific features of the hard-working artist with regard to the ordinary worker, but the own characteristics of each one of these artistic activities.

Autor: BUENO CUBEROS MARÍA JOSÉ

Tutor: LÓPEZ - QUIÑONES GARCÍA ANTONIO

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA ANTE LA SEGURIDAD SOCIAL

Este proyecto tiene como objeto el análisis de la responsabilidad de la empresa ante la Seguridad Social, está dividido en tres bloques fundamentales: la empresa, el Sistema de la seguridad social, la responsabilidad de la empresa ante el Sistema y las conclusiones.

En el Bloque I analizaremos el concepto de empresa y las clasificaciones existentes. Dentro de las empresas como persona física encontramos al Empresario Individual. Entre las empresas como personas jurídicas analizaremos las sociedades mercantiles y las sociedades mercantiles especiales. En las sociedades mercantiles distinguimos entre Sociedad Colectiva, Sociedad de Responsabilidad Limitada, Sociedad Limitada Nueva Empresa, Sociedad Anónima, Sociedad Comanditarias por acciones y Sociedad Comanditaria simple. Dentro de las sociedades mercantiles especiales encontramos Sociedad Laboral y Sociedad Cooperativa.

En el Bloque II, estudiaremos los antecedentes del Sistema de la Seguridad Social, analizaremos el concepto, exponemos sus funciones y los distintos regímenes en los que se estructura. Vamos a analizar cómo se gestiona el sistema de la Seguridad Social, su acción protectora y las diferentes entidades y organismos que colaboran en su gestión. Enumeraremos, así mismo, las diversas contingencias que cubre y, por último, determinaremos las diversas prestaciones.

En el Bloque III, analizaremos la responsabilidad de la empresa ante la seguridad social, cuáles son sus obligaciones, el marco legislativo y las responsabilidades empresariales derivadas del incumplimiento de sus obligaciones. Además, estudiaremos el pronunciamiento de la jurisprudencia en materia de incumplimiento de las obligaciones del empresario ante la Seguridad Social.

THE RESPONSIBILITY OF THE COMPANY IN FRONT OF THE SOCIAL SECURITY

The main of this project is to analyze the responsibility of the company in front of the social security. It is divided in three essential contents: the company, Social Security System, the responsibility of the company in front of the System and conclusions.

On the one hand, in the first content, it is explained the concept of the company and the different classifications accounting to physical personality on legal personality. Inside the legal figures with physical personality we define the single businessman and the inside the legal figures with legal personality we define commercial companies and special commercial companies. In relation with commercial companies we have to differentiate between partnerships, limited company, we business limited company, Joint Stock Company, partnership limited by shaves and limited partnership. In relation with special commercial companies we have to differentiate between working society and corporate society.

On the other hand, in the second content, it is displayed social security system backgrounds, we define the concept, we present then functions and then different in which it is structured. Besides, it is studies how it is managed the social security system, then protective action and different entities and organizations which collaborate in then management. Furthermore, we list the various contingencies which are covered. At last, we will determine the performance.

Finally, in the third content, we will show company responsibility in front of the special security, which are then liabilities, then legislative framework and the business responsibilities in order to neglect then liabilities. Also, it is analyzed in terms of breach the obligations of the businessman in front of the social security

Autor: FRAILE ARANDA, INMACULADA

Tutor: SOLAR BELTRÁN, INMACULADA

Área de conocimiento: DERECHO MERCANTIL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



EMPREDIMIENTO FEMENINO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

Este trabajo presenta una investigación en el ámbito universitario de la provincia de Málaga acerca del interés que representa la mujer en lo que se refiere al emprendimiento.

Lo que se pretende conseguir con dicha investigación es conocer las diferencias o similitudes entre la mujer universitaria con intención de emprender y el sexo opuesto, comparándose para ello las características y habilidades obtenidas según el sexo del estudiante. Para conocer el perfil emprendedor de la mujer universitaria nos apoyamos principalmente en tres enfoques: motivación, obstáculos o frenos y habilidades, y ya a partir de ahí se deducen las actitudes emprendedoras y las intenciones de creación de empresas que presenta la población objeto de estudio.

Palabras Claves: Emprendimiento, mujer emprendedora, spin-off, motivación.

FEMALE ENTREPRENEURSHIP IN UNIVERSITY

This work presents an investigation in the university area on the Malaga province on the interest of woman in the entrepreneurship. It is claimed by the above mentioned investigation to know the differences or similarities between the university woman, with an intention towards entrepreneuring and those of the opposite sex, by comparing the characteristics and the skills according to sex of the student. To assess the enterprising profile of the university woman we have used three approaches: motivation, obstacles and skills. Based on this information we can deduce the enterprising towards entrepreneuring within the population presented within this object of study.

Keywords: entrepreneurship, enterprising woman, spin-off, motivation.

Autor: RICO MORENO ADRIANA

Tutor: CIRUELA LORENZO, ANTONIO MANUEL

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

SATISFACCIÓN LABORAL EN EL SECTOR SERVICIOS DEL AUTOMÓVIL

Al hablar de satisfacción laboral, previamente se debería analizar lo importante que es para las organizaciones el factor humano, un elemento crucial para que dichas organizaciones logren la consecución de sus diversos objetivos. Por ello, es fundamental que éstas logren satisfacer las distintas necesidades de los sujetos que desarrollen las actividades laborales.

Por necesidades podemos entender aquellas que pueden ser derivadas del clima laboral, las condiciones del puesto de trabajo, retribuciones, oportunidad de progreso...entre muchas otras.

La satisfacción laboral se puede entender como la actitud que adquiere el sujeto frente a la actividad laboral y que a su vez se refleja en sentimientos, estado de ánimo, o incluso el propio comportamiento frente a la acción productiva.

Cabe mencionar, que la propia satisfacción laboral del sujeto puede estar influenciada en gran medida por la experiencia laboral que haya experimentado el mismo.

A lo largo del tiempo se han elaborado numerosos estudios entorno a la satisfacción laboral. En 1954, Maslow llevó a cabo una jerarquía de necesidades humanas, colocando en la parte inferior aquellas que son fundamentales para vivir y situando en la parte más elevada aquellas necesidades que permiten el desarrollo intelectual de los sujetos. En 1959, Herzberg elaboró la "Teoría de los dos factores", donde realiza una relación entre una serie de elementos motivadores o factores intrínsecos y factores extrínsecos.

El presente estudio tendrá como objeto el análisis de la satisfacción laboral, tanto a nivel general como individual de los trabajadores que conforman la plantilla de la empresa evaluada, a partir de nuestro instrumento de evaluación a su vez, se elaborará un análisis del propio grado de satisfacción en relación a los distintos puestos de trabajo a los que pertenezcan los diversos sujetos encuestados.

Palabras clave: Satisfacción laboral, factor humano, necesidades.

JOB SATISFACTION IN THE AUTOMOBILE SECTOR

When we talk about job satisfaction, firstly we should analyze how important it is for the organization of the personal (human) factor, a crucial element for that is said that the organizations achieve their various objectives. Therefore, it is essential that these meet the different needs of the person to develop their labor activities.

For this we can understand causes that can be derived from the work atmosphere, the conditions in the workplace, employee benefits, opportunity for progress ... among many others.

Job satisfaction can be understood as the attitude that is required by the subject (person) for the job and that in turn reflects feelings, mood, or even the own behavior against the productive action. It is worth mentioning, that own work satisfaction of the person may be influenced largely by the work experience and what they have experienced.

Numerous studies in relation to job satisfaction have been developed over time. In 1954, Maslow carried out a list of human needs, placing at the bottom ones that are fundamental for living and placing those needs that allow the intellectual development of the person in the highest part. In 1959 Herzberg developed the "two factors theory", where you make a relationship between number of motivators or intrinsic and extrinsic factors.

The object of this study is for the analysis of job satisfaction, both general and individual workers who make up the staff of the evaluated company, from our calculation of evaluation at the same time, prepared an analysis of their own degree of satisfaction in relation to the different jobs that belong to different people surveyed.

Key words: job satisfaction, human factor, needs

Autor: Navarrete Ruiz Francisco Javier

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

Departamento: PSICOLOGÍA SOCIAL, ANTROPOLOGÍA SOCIAL, TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

PLAN DE EMPRESA: TIENDA DE PERSONALIZACIÓN DE MODA INFANTIL

El estudio que vamos a abordar en las páginas siguientes tiene la intención de desarrollar un plan de empresa en el que abordaremos todos los pasos necesarios para la apertura de, en este caso, un negocio de prendas confeccionadas de bebé a gusto del cliente (tricotadas o realizadas con tela). El motivo de decantarme por la elección de este trabajo fueron dos: reflejar todo lo aprendido en la asignatura que realice el año pasado, Creación de Empresas, y por otro lado mi hobby (confeccionar prendas de bebé).

El nombre de la empresa es Petit Claire. Toda la historia a cerca de este negocio surgió en el año 2013, cuando Clara Rueda Alejandre decidió empezar a vender ropa infantil, pero su venta era a domicilio. Ella comenzó vendiendo a sus amigas, pero esta ropa no era común y corriente, si no que ella misma la hacía dependiendo de los gustos de sus clientas. La idea de emprender este negocio, era ya con estrategias más fundamentadas, donde ella consideró que su ventaja competitiva principal sería la personalización de la ropa a partir de unos modelos determinados.

La misión del negocio es dar apoyo a los futuros padres de familia en la adquisición de productos para el cuidado del bebé en sus primeros meses de vida con la particularidad de poder personalizar nuestros productos de forma diferente y exclusiva. La visión de Petit Claire es ser en 2018 una empresa reconocida en el mercado.

En los siguientes apartados vamos a realizar en primer lugar un análisis del entorno, el plan de marketing, los planes de producción, organización y jurídico fiscal, el plan económico financiero, los posibles riesgos y por último la petición de financiación.

BUSINESS PLAN: CUSTOMIZATION SHOP KIDSWEAR

The study that we are going to approach in these pages has the intention of developing a business plan in which we will approach all the steps necessary for the opening of, in this case, a business of baby's made-up garment to taste of the client (knitted or realized with fabrics). The motive praising myself for the choice of this work were two: to reflect everything learned in the subject that i realizes last year, and on the other hand my hobby (to make baby's articles).

The name of the company is Petit Claire. The whole history to near this business arose in the year 2013, when Clara Rueda Alejandre decided to start selling kidswear clothes, but his sale was to domicile. She started by selling his friends, but these clothes were not common an current, if not that she itself was doing depending on the tastes of his clients. The idea of undertalking this business, was already with more based strategies, where she think that her competitive principal advantage would be the customization of the clothes from a few certain models.

The mission of the business is to give support to the future parents of family in the acquisition of products for the care of the baby in his first months of life with the particularity of beingable to personalize our products of different and exclusive form. Petit Claire's vision is to be in 2018 a company recognized in the marked.

In the following paragraphs we are going to develop the analysis of the enviroment, the marketing plan, the plans of production organization and juridical distric attomey, the economic financial plan and finally the posible risk and the request of financing.

Autor: Rueda Alejandre Clara

Tutor: Rodríguez Fernández Mercedes

Cotutor: Rodriguez Fernandez Mercedes

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

RELACIONES LABORALES DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA.

En la actualidad, la extranjería es un elemento esencial para poder convivir en nuestra sociedad. Como sabemos, España es uno de los destinos más turísticos del mundo pero no solo turístico, también en el ámbito social y del trabajo. Desde hace décadas este es un tema de mucho interés y a la vez un tema complejo. Gracias a la ley de extranjería podremos adentrarnos en la esencia básica de cómo funciona hoy en día nuestro sistema, cómo una parte de nuestra población (extranjeros) adquiere derechos y deberes, haciendo que exista una integración social, entrando a formar parte de nuestro entorno y economía. Lo cual, como sabemos, era inexistente décadas atrás. El objetivo primordial de este trabajo, como su propio nombre indica, es conocer las relaciones laborales existentes en España, basándonos en los extranjeros que conviven y trabajan en nuestra sociedad. Sin nunca olvidar la existencia de un tamaño minoritario de extranjeros en situación irregular. Analizaremos cómo se regulan las situaciones laborales de los extranjeros a través de nuestras normativas vigentes, haciendo un recorrido histórico sobre la evolución de la Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Además, se intentará hacer un reflejo lo más realista posible de la situación actual española, al estudiar tanto los requisitos de trabajo para los extranjeros comunitarios de la Unión Europea como los no comunitarios (contratación, permisos de trabajos, etc.). Lo que hoy en día se conoce como la globalización del trabajo. Y se aportará y explicará la relación existente entre los extranjeros y nuestra Seguridad Social, haciendo un balance y un estudio sobre los beneficios para España con ayuda de informes estadísticos, jurisprudencia y muestras de las prácticas del autor.

Finalmente, con los datos y las ideas obtenidas durante todo el trabajo, se realizará la conclusión.

Palabras claves: extranjero, derechos, libertad, ley, trabajo, nacionalidad, residencia, jurisprudencia.

LABOR RELATIONS OF FOREIGNERS IN SPAIN.

Nowadays, the Foreigner Law is an essential component for living all together in the society. Spain, as we know, is not only one of the most touristic destination in the world, but one of the former places chosen by foreigners (also called 'alien') to work as well. Since a long time ago this issue is interesting and complex at the same time. Thanks to Alien Law, we can study in depth the system functionality and how a part of population i.e. foreigners acquires rights and duties for its social integration, becoming part of the Spanish environment and economy. This situation did not exist years before.

The main objective of this paper, like its name shows, is to know the current labour relations in Spain, based on foreigner living with and working in our community — without forgetting a little group of illegal immigrants.

From a historical perspective, we analyse how to regularize employment situation of foreigners through the development of statutes in force as the present 4/2000 Act about rights and freedoms of foreigners in Spain and its social integration.

In addition, we try to reflect the real Spanish situation as be possible, studying employment requirements for euro zone workers and extra European Union workers (agreements, residence permits, and so on). Today that is known as work globalisation. Also we will provide and explain the existing relation between foreigners and our National Insurance, assessing the profits for Spain with support of statistical reports, judge-made law and author's examples of training.

Finally, we will make a conclusion from these data and all ideas obtained in this paper. Keywords: foreigner, rights, freedoms, statute, work (o "employment"), nationality, residence, judge-made law (o "case law")

Autor: Campos Cano Agustín

Tutor: Álvarez Cortés Juan Carlos

Cotutor: Virginia Cárdeñas

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

MOBBING EN EL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA. ESTUDIO DE CASOS

El acoso laboral o Mobbing constituye sin lugar a dudas uno de los riesgos psicosociales con mayor crecimiento, presencia y repercusión dentro del Cuerpo Nacional de Policía. Desde hace varios años este tema está tomando gran interés tanto en la forma de prevenirlo dentro del trabajo policial como en la actuación una vez ocurrido el problema.

El objetivo de este trabajo es ofrecer información estructurada de las diferentes características del Mobbing o acoso laboral, con el fin de que los Policías Nacionales reconozcan las distintas situaciones que se pueden producir en el ámbito laboral para su posible denuncia.

Una vez estudiadas las características más importantes sobre el Mobbing o acoso laboral, se aplicó un estudio de campo a una muestra de 27 sujetos con el objetivo de establecer la existencia o no de Mobbing de cara a ejemplificar y enseñar la forma de evaluarlo. Para ello se utilizó la versión adaptada por Sáez, García y Llor (2003) del cuestionario NAQ-RE. Posteriormente, la información obtenida fue evaluada en base a los criterios establecidos por Leymann (1996), Mikkelsen y Einarsen (2001).

Los resultados del cuestionario NAQ-RE desvelaron que el 77,78% (21 de los 27 sujetos) de la muestra presenta acoso y que este es ejercido la mayoría de las veces por superiores jerárquicos, coincidiendo así con los estudios de Piñuel y Oñate (2002).

Por todo ello, se debería implantar una correcta política de evaluación de riesgos laborales, así como, un mecanismo de comunicación ascendente-descendente en el que estas situaciones de Mobbing se puedan elevar a otros niveles por encima de los mandos intermedio.

Palabras clave: Mobbing, acoso laboral, víctima, Cuerpo Nacional de Policía, NAQ-RE.

MOBBING IN THE NATIONAL POLICE CORPS. CASES STUDIES

The bullying at work or mobbing is, doubtless, one of the psychological and social risks which have bigger growth, repercussion and presence inside the National Police Corps. For the last years it is being interesting both in order to prevent it at the Police Corps and to act once the problem has happened.

The objective of this work is to offer structured information about the different characteristics of the mobbing or bullying at work, in order to help the National Police Corps to recognize the different situations that can be produced in this employment world and its possible complaints.

After the study of the most important characteristics about the mobbing or bullying at work, a 27 people study was applied with the objective of establishing the existence or the absence of the mobbing in order to give examples and explain the way to evaluate it. The adapted version by Saez, García and Llor (2003) of the NAQ-RE questionnaire was used with this objective. Later, the revealed information was evaluated according to the established criteria of Leymann (1996), Mikkelsen and Einarsen (2001).

The results of the NAQ-RE questionnaire revealed that the 77,78% (21 of the 27 people) of the sample show bullying and that it is frequently practiced by the immediate superiors, agreeing with the studies of Piñuel and Oñate (2002).

Because of that, a correct policy to assess the working risks should be introduced, as well as a rising and descending communication mechanism where these mobbing situations can raise over the middle management.

Key words: Mobbing, bullying at work, victim, National Police Corps, NAQ-RE.

Autor: Rueda Gómez, Francisco Javier

Tutor: Suárez Cebador, Manuel

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS

A la hora de analizar la protección por desempleo en el sector agropecuario debemos tener en cuenta tres cuestiones previas: a) el propio concepto de trabajador agrario; b) la evolución de su regulación jurídica, marcada por la extinción del régimen especial agrario (REASS); y c) la necesidad de distinguir entre trabajadores por cuenta ajena y autónomos.

Tradicionalmente, el sector agropecuario ha venido teniendo una protección social de menor intensidad que la prevista para los trabajadores del Régimen General. Ello se debe a las peculiares condiciones de ejecución de las labores agrarias, sujetas a una secular estacionalidad, así como a otras circunstancias económicas y sociales como la escasa rentabilidad de las explotaciones agropecuarias, el paulatino envejecimiento de la población ocupada en tareas agrícolas y la consecuente dificultad financiera del ya extinto REASS de sostenerse con sus propias cotizaciones.

Las consecuencias de todo ello a efectos de protección por desempleo se traduciría en la casi inexistencia de acción protectora en este ámbito, sobre todo en relación con los trabajadores eventuales, que sólo verían cubierta realmente las lagunas existentes en esta materia tras la entrada en vigor de la Ley 45/2002, de 1 de junio, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Con la idea de acabar con la inferior protección social del antiguo REASS, el legislador intentó equiparar a los trabajadores agrarios con los trabajadores del sector secundario y terciario mediante la adopción de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social. Como su propio nombre indica, con ella se efectuaba la integración en el Régimen General de aquellos trabajadores por cuenta ajena que a fecha de 1 de Enero de 2012 estuviesen incluidos en el Régimen Especial Agrario, así como los empresarios para los que prestaran servicios.

Hasta ahora la mayoría de los cambios que nos podemos encontrar relacionados con este tema son consecuencia de la utilización práctica política, económica y social que han ido haciendo los distintos gobiernos, en consecuencia a la lucha para que estos trabajadores tengan una protección apropiada.

UNEMPLOYMENT PROTECTION OF AGRICULTURAL WORKERS

At the moment of analyzing the protection for unemployment in the agrarian sector we must bear three previous questions in mind: a) The own concept of agrarian worker, b) the evolution of legal regulation, marked by the extinction of the special agrarian regime (SARSS), c) the need to distinguish between workers for foreign account and autonomous.

Traditionally, the agrarian sector has come having a social protection of minor intensity that the foreseen one for the workers of the General Regime. It owes to the peculiar conditions of execution of the agrarian labors, it hold to a secular seasonal variation, as well as to other economic and social circumstances like the scanty profitability of the agrarian developments, the gradual aging of the working population in agrarian tasks and the consistent financial difficulty of already deceased SARSS of be supporting by his own prices.

The consequences from all this into protection effects by unemployment there would be translated in almost non-existence of protective action in this area, especially in relation with the eventual workers, that only would see the existing lagoons covered really in this matter after the entry into force of the Law 45/2002, of June 1, of urgent measures for the reform of the protection system for unemployment and improvement of the available.

With the idea of finishing with the low social protection of the old SARSS, the legislator tried to compare the agraran workers with the workers of the adoption of the Law 28/2011, of September 22, for that one procedes to the integration of the Special Agrarian Regime of the National Health Service in the General Regime of the National Health Service. As it's name suggest, her integration took place in the general regime of those employed persons who as of January 1, 2002 were included in the Special Agrarian Regime, as well as for entrepreneurs who provide services.

Till now the majority of the changes that we can be related to this topic are a consequence of the practical political utilization, economic and social that have been doing the different governments, in consequence to the fight in order that theses workers have an apropiate protection.

Autor: Ramírez Barroso María del Mar

Tutor: Lozano Lares Francisco

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



EL DESEMPLEO EN ESPAÑA 2007-2014

La crisis económica que viene padeciendo España ha provocado que la tasa de paro se haya disparado hasta cifras desconocidas, teniendo nuestro caso como característica principal, la rápida destrucción de empleo. Además, este aumento ha sido muy superior al del resto de economías de nuestro entorno, situándonos como el país europeo con más desempleo después de Grecia. Desde el segundo trimestre de 2007, con una tasa de paro del 7,93 por 100, hemos pasado al 26,94 por 100 en el primer trimestre de 2013, momento en el que se alcanzó su nivel más alto, lo que ha supuesto que se hayan destruido alrededor de 4,5 millones de puestos de trabajo. A pesar de esta dramática situación, el paro no ha afectado a todos por igual, ya que hay sectores de la sociedad donde la situación es aún peor, como es el caso de los menores de 30 años, los trabajadores de 45 y más años o, aquellos con menor nivel de formación alcanzado. De acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), a partir del segundo trimestre de 2013 se aprecia una ligera mejoría, cerrando 2014 con una tasa de paro del 24,44 por 100 de media anual. Esta bajada se debe, sobre todo, al aumento de la ocupación en el sector servicios y la industria, aunque a cambio de una fuerte precarización del mercado laboral y, a la salida de jóvenes españoles e inmigrantes que retornan a sus países. El principal objetivo de este trabajo será, por lo tanto, proporcionar una visión general, a través de un análisis descriptivo de las tasas de desempleo en España para el período 2007-2014.

UNEMPLOYMENT IN SPAIN 2007-2014

The economic crisis that has already suffered from Spain has caused the unemployment rate has skyrocketed to unknown figures, taking our case as main feature, the rapid destruction of employment. In addition, this increase has been much higher than that of the rest of economies in our environment, ranking as the European country with the most unemployment after Greece. Since the second quarter of 2007, with an unemployment rate of 7,93 per 100, we have passed to the 26,94 per 100 in the first quarter of 2013, at which time it had reached its highest level, what has been assumed that have been destroyed around 4,5 million jobs. Despite this tragic situation, the strike has not affected all alike, as there are sectors of the society, where the situation is even worse, as is the case of the age of 30 years, workers aged 45 and over, or those with a lower level of education attained. In accordance with the data of the Labor Force Survey (LFS), from the second quarter of 2013 there is a slight improvement, closing 2014 with unemployment rate of 24,44 per 100 per year on average. This drop was mainly due to the increase in the occupation in the services sector and industry, although in exchange for a strong casualization of the labor market, and the output of young Spaniards and immigrants returning to their countries. The main objective of this work will be, therefore, provide an overview through a descriptive analysis of the rates of unemployment in Spain for the 2007-2014.

Autor: Triviño Guerrero, Domingo

Tutor: De Haro García, Julia

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA APLICADA (ESTADÍSTICA Y ECONOMETRÍA) (Dep. 68)

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



LA IGUALDAD DE TRATO EN EL AMBITO LABORAL

EQUAL TREATMENT IN THE WORKPLACE

Autor: España García Yessica
Tutor: Cabello Fernandez Maria Dolores

Área de conocimiento: DERECHO CONSTITUCIONAL
Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA
— Primera convocatoria ordinaria (junio)



RÉGIMEN ESPECIAL DE ARTISTAS: ASPECTOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

El presente trabajo aborda la situación del colectivo de “Artistas” en cuanto a su situación en el ámbito del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, se delimitará al conjunto que lo integra; su marco jurídico; la diferenciación de este sistema con respecto a otras relaciones, especial atención al “artista menor de edad”; la contratación y todo lo que ello abarca, es decir tipo, modalidad contractual, horarios, descansos, etc; además su sistema de protección, así como las obligaciones que debe asumir en cuanto a prestaciones y cotizaciones respectivamente. El objetivo no es otro que intentar esclarecer, en la medida de lo posible, el contexto regulador de dicho sector y las posibles incongruencias que debieran ser tratadas por el legislador.

SPECIAL SCHEME FOR ARTISTS: LABOR AND SOCIAL SECURITY ASPECTS

This work deals with the situation of the 'Artists' collective in terms of its situation in the field of the labour law and Social Security, shall be defined to the set that integrates it; its legal framework; the differentiation of this system with respect to other relationships, special attention to the "minor artist"; recruitment and everything that includes: type of contract, contractual modality, schedules, breaks, etc.; In addition its protection system, as well as the obligations to be assumed in terms of benefits and contributions respectively. The aim is none other than trying to clarify, to the extent possible, the regulatory context of the sector and possible inconsistencies which should be treated by the legislator.

Autor: SANTOS ARCO, JENNYFER
Tutor: MÁRQUEZ PRIETO, ANTONIO

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



ANÁLISIS DEL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN COLECTIVOS LABORALES. ESTUDIO PILOTO

Durante los últimos años se han producido cambios en el sector universitario a nivel europeo convirtiéndose en un problema a estudiar el grado de insatisfacción laboral. En Málaga, el sistema universitario también ha sufrido cambios que han afectado en primera persona al PDI (Personal Docente e Investigador).

La tarea del docente es considerado un factor de riesgo en todo proceso de cambio académico, sobre todo si esos cambios se producen de forma continua y en cortos periodos de tiempo y sobre todo si modifican los sistemas de evaluación y docencia.

Podemos decir que las universidades se encuentran en una fase de cambio, teniendo que enfrentarse a situaciones novedosas, lo que configura una situación idónea para que aparezca la insatisfacción laboral.

Para saber el efecto que se está produciendo a nivel profesional en los trabajadores hemos planteado un estudio piloto para averiguar el grado de satisfacción laboral.

El objetivo principal de este trabajo será averiguar el grado de satisfacción laboral que tiene el PDI, centrándonos concretamente en los adscritos en la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo, como estudio piloto de un posterior estudio más amplio y representativo en toda la población.

RESEARCH ABOUT JOB SATISFACTION IN GROUP. PILOT STUDY

Several changes within the university sector at European level have been happening for some years leading to job dissatisfaction problems. In Málaga, the university sector has also suffered some changes which have mainly affected teaching and research staff (TRS).

The teacher is considered a risk factor in whole the process of the academic change, mainly if these changes are produced continually and in very short periods of time, and if assessment systems and teaching are modified.

We can affirm that universities are in a changing phase and they have to deal with new situations which makes that the job dissatisfaction appears.

A development of a pilot study is needed to know the effect which it is causing at the professional level in workers, specially their level of job dissatisfaction.

The main purpose of this research is discovering the level of job dissatisfaction which affects teaching and research staff, focusing in those who are attached to the Faculty of Social and Work Studies.

Autor: Madueño Hernández Leticia

Tutor: García Rodríguez Antonio

Área de conocimiento: MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA

Departamento: MEDICINA PREVENTIVA Y PSIQUIATRIA

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



DECLARACION DE INVALIDEZ A TRAVÉS DEL GRADO DE DISCAPACIDAD

La discapacidad es un término que ha evolucionado con el paso de las últimas décadas, y lo que antes suponía una limitación quizás real, pero también aprendida o impuesta hacia la persona respecto a su autonomía en su propio entorno y en la sociedad en general, desde hace unos años se ha querido dar valor a la minusvalía que padecen los individuos, pero sobre todo, a las personas que padecen tales deficiencias que les impiden realizar ciertas actividades pero que ni mucho menos, son menos capaces para alcanzar un desarrollo normal en el mundo donde vivimos.

Este objetivo de dar valor se ha conseguido tomando conciencia de la importancia de favorecer la inclusión en la sociedad de personas que padecen algún tipo de deficiencia, promoviendo unas políticas sociales que instan a la participación de los mismos en dicha sociedad, potenciando sus fortalezas en lugar de marcar las limitaciones.

La idea de centrar mi trabajo fin de grado en la declaración de discapacidad ha sido porque me encuentro familiarizada con este colectivo, a nivel personal, y a nivel profesional. Soy trabajadora social, y mi labor durante algunos años ha sido la de atender, entre otros, a personas que o bien presentaban discapacidad, o bien pretendían solicitarla. En ambos casos se ha informado y dirigido a la persona hacia el organismo competente y sobre los trámites pertinentes, pero también se ha asistido a todo aquel que requería algo más que la puntual información tramitándoles en muchos casos las prestaciones no contributivas, o las declaraciones anuales.

Mi objetivo es ofrecer un compendio de información en relación con la declaración de la discapacidad, los pasos para solicitarla, las actuaciones pertinentes para ello, y la indagación en la prestación no contributiva por invalidez.

DECLARATION OF INVALIDITY THROUGH THE DEGREE OF DISABILITY

The term "disability" has evolved during the last decades. Although it was observed before as an almost-real limitation (something that perhaps had been learned or imposed on the person in terms of autonomy, in their own environment and in society in general), over the past years the intention has been to add value not only to the disability suffered by the individuals, but also to these people suffering from it, since they are perfectly able to reach a normal development in this world we live in.

This objective to add value has been achieved by raising awareness of the importance of fostering social inclusion of people suffering from some kind of deficiency, and also by promoting social policies for these people's inclusion in society, enhancing their strengths instead of remarking their limitations.

The reason why I focused my end-of-degree project on the Disability declaration is that I am personally and professionally involved in this area. I am a social worker, and my job during several years has been, among other tasks, to help people suffering from disability or people who were aiming to ask for this declaration. In all cases, our team directed the individuals to the competent bodies and provided these individuals with the relevant information regarding the necessary formalities, and also supported other cases in which the affected people needed a more specific management. Most of times, we helped these people to obtain non-contributory benefits or handled their annual declarations for them.

My purpose is to provide an information compendium regarding the Disability declaration, the necessary steps and the corresponding actions to obtain it, as well as an inquiry into the non-contributory benefit due to disability.

Autor: MARIA MUÑOZ CASTAÑO

Tutor: JUAN CARLOS ÁLVAREZ CORTÉS

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

MUJERES Y MERCADO DE TRABAJO

A la luz de los datos del último curso académico del que se disponen referencias (2012-2013) el 54,3% de los matriculados en las Universidades españolas son mujeres. Esto puede hacer pensar que el nivel de paro de las féminas será menor, ya que su nivel educativo es mayor y que éstas copan los puestos de responsabilidad de las empresas. Nada más lejos de la realidad.

Como se desarrollará a lo largo de este TFG, a pesar de que las mujeres conforman la mayoría de la sociedad y también la mayoría de la comunidad universitaria, padecen un porcentaje mayor de paro que los hombres, tienen una escasa representación en los consejos de administración y, por si fuese poco, cobran de media un 17% menos que los hombres por realizar el mismo trabajo.

Es esta incongruencia la que me ha llevado a abordar este tema en mi TFG, ya que quiero ahondar en las posibles causas, mediante el análisis de los datos disponibles y de su evolución histórica.

Por otra parte, también se analiza el papel de la mujer en el mercado laboral, tanto español como europeo y de los países de la OCDE llegando a unas conclusiones mediante la comparación de los datos entre estos países.

WOMEN AND THE LABOR MARKET

In light of the data gained from the last academic year with references (2012-2013) 54.3% of those enrolled in Spanish Universities are women. This might suggest that the level of unemployment amongst women would be lower, and since their educational level is higher they should monopolize the positions of corporate responsibility. However, this is far from being true at all.

In this paper it will be shown that even though women make up the majority of society and also the majority of the university community, they suffer a higher rate of unemployment than men, they are underrepresented on the boards, and on top of it they earn an average of 17% less than men for doing the same job.

It is this inconsistency that has led me to address the issue in my Grade final essay, since I want to delve into the possible causes by analyzing available data and its historical evolution.

Moreover, the role of women in both Spanish and European labor market is also analysed as well as the OECD and reach some conclusions by comparing data between these countries.

Autor: Moreno Corpas Sheila

Tutor: López Rubio José

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA APLICADA (ESTRUCTURA ECONÓMICA)

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y COMUNICACION

La responsabilidad social empresarial es una nueva corriente de pensamiento en la manera de hacer negocios de forma ética y responsable como resultado del crecimiento de la actividad económica, la globalización, los escándalos financieros y el desarrollo de nuevas tecnologías durante las últimas décadas. El objetivo de este estudio es demostrar que la asunción de la Responsabilidad Social Empresarial por parte de las empresas no sólo responde a esta exigencia social, sino que además se convierte en una oportunidad de posicionamiento de la empresa para generar ventaja competitiva, liderazgo, reputación y la consecución de los objetivos a largo plazo. Este trabajo da un paso más allá y pretende ser un modelo para la implantación de la responsabilidad social en las empresas, estableciendo la integración transversal impulsada por el órgano de gobierno. Además, propone una guía para la implementación del plan en todos los niveles de la empresa basada en tres ejes: pensamiento estratégico, acción y comunicación. Se analiza la importancia de la comunicación como herramienta inherente de la RSE que canaliza los mensajes entre la empresa y los grupos de interés y se propone la divulgación de la información a través de estándares normalizados como elemento de transparencia. Por último, se exponen una serie de buenas prácticas que contribuyen a favorecer las alianzas, oportunidades de negocio y solución de problemas con los grupos de interés, haciendo énfasis en las políticas dirigidas a los empleados como motores del cambio, crecimiento y excelencia profesional.

CORPORATE SOCIAL RESPONSABILITY AND COMMUNICATION

Corporate social responsibility is a new current of thought regarding the way to do business in an ethical and responsible manner, as a result of the growth of economic activity, globalization, financial scandals and the development of new technologies throughout last decades. The purpose of this study is to demonstrate that companies assume corporate social responsibility not only to respond to social requirements, but also as an opportunity for better positioning in order to generate competitive advantage, leadership, prestige and objectives achievement in the long term. This work goes one step further and claims to be a model for corporate social responsibility establishment in companies, initiating transverse integration stimulated by the government. Also, it proposes a guide for settling the plan at all company levels based on three axis: strategic thinking, action and communication. Communication importance is analysed as CSR inherent tool to direct messages between company and groups of interest. Information is provided through standard means for transparency purposes. Finally, a set of good practices are considered to contribute to promote alliances, business opportunities and problem solutions with groups of interest, emphasizing policies directed to employees as engine of change, growing and professional excellence.

Autor: RAYA ANGULO, ANA BELEN

Tutor: RODRIGUEZ FERNANDEZ, MARIA MERCEDES

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS: ÁREA DE FORMACIÓN EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA DE LA "COSTA DE SOL"

En un contexto tan competitivo como el actual, donde la continua adaptación al mercado exige constantes cambios para lograr el desarrollo y el crecimiento de las organizaciones, la formación se ha convertido en un factor clave para el éxito, una formación continuada y planificada en el tiempo que responda y se anticipe a las necesidades reales de la organización, garantizará la efectividad de la inversión realizada, por ello la formación ha de estar vinculada y alineada al plan estratégico de la empresa, más aún, toda formación eficaz y eficiente pasa a convertirse en una herramienta estratégica para la empresa.

El objetivo de la auditoría del área la formación es verificar si las acciones formativas llevadas a cabo en el seno de la organización, son conformes a su legislación aplicable y su adecuación a las políticas estratégicas establecidas por la propia organización.

El objeto de estudio a auditar se centra en la hostelería malagueña, al ser uno de los sectores más representativos en el mercado laboral de la Costa del Sol, la cualificación de los recursos humanos constituye una variable estratégica del desarrollo y le puede proporcionar ventajas competitivas en el mercado, consolidándose antes sus competidores o situarse en posiciones de liderazgo.

AUDOTORY OF HUMAN REOURCES: AREA OF TRAINING IN THE SECTOR OF THE HOTEL INDUSTRY IN THE "COSTA DEL SOL".

In a context as competitive as the current context, where the continuous adaptation to the market requires constant changes in order to achieve the growth and development of the organizations, the training has become the key of the success. A continuous and planned training that replies and anticipates the real necessities of the organization will guarantee the efectivity of the investment that has been made. Thus the training has to be linked and sided with the strategic plan of the enterprise, even more, the effective and efficient training becomes a strategic tool for the company.

The target of the auditory of the training's area is to verify whether the formative actions, which have been carried out within the bosom of the organization, are content to the applicable legislation and to the strategic policies established by the own organization.

The object of this study is focused on the hotel industry of Málaga as it is one of the most representative sector of the labour market of the 'Costa del Sol'. The qualification of the human resources constitutes a strategic variable of the development and it can provide competitive advantages to the market by consolidating against its competitors and placing it in a position of leadership.

Autor: LÓPEZ GUTIÉRREZ MARÍA BELÉN
Tutor: CORDERO VALLEJO SALVADOR

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

1990-2015, VEINTICINCO AÑOS DE MODELOS DE FORMACIÓN EN EL MARCO DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

A modo de introducción, cabe señalar como las organizaciones empresariales actuales son conscientes de la importancia de invertir en Formación para el Empleo.

Por razones principalmente de carácter tecnológico y económico se hace necesario contar con una plantilla de trabajadores altamente competitivos, existe una exigencia máxima de desarrollo continuo de cada empleado. Esta necesidad se convierte en un objetivo prioritario a conseguir principalmente a través de acciones formativas.

Ante la situación descrita anteriormente: ¿cabría plantearse en el año 2015, llevar a cabo procesos de formación diseñados e implementados en el ámbito empresarial en el siglo pasado?:

Como respuesta la mayoría de los expertos en la materia responde “NO”. En este sentido se manifiesta Charles Jennings (2012), quien habló de una nueva etapa para la formación definiéndola como “Tierra Nueva”. Los modelos formativos desarrollados en el ámbito empresarial en estos últimos años se convierten en una oportunidad de transmitir un aprendizaje de alta calidad.

Estamos en un período donde los especialistas del Departamento de RRHH (área de formación), dirigen la mayoría de sus esfuerzos en relación con los contenidos de este Trabajo Final de Grado a:

1. Diseñar e implementar procesos de enseñanza que permiten soluciones de aprendizaje continuo de aplicación individual y/o grupal.

2. Consolidar tendencias formativas que faciliten la integración de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación, además de las Técnicas de Aprendizaje Colaborativo (TAC). Se hace necesario contar con una tecnología sencilla y accesible, las nuevas tecnologías en sí mismas no garantizan que el aprendizaje se produzca en condiciones óptimas. En este sentido se manifiesta Cuevas (2007).

En este Trabajo Final de Grado, trataré de contestar entre otras a las siguientes preguntas relacionadas con las tendencias de enseñanza (formación) utilizadas en nuestro entorno empresarial en los últimos 25 años, entre otras:

- ¿Se siguen utilizando modalidades formativas más clásicas? ¿Por qué?
- ¿De qué tratan las tendencias formativas más vinculadas a las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (NTIC) y a las Técnicas de Aprendizaje Colaborativo (TAC)
- ¿De qué recursos, materiales y estrategias se sirven cada modalidad formativa?
- ¿Qué potencialidades e inconvenientes ofrecen a las empresas cada tendencia formativa objeto de análisis en este trabajo?
- ¿Qué grado de implementación han tenido cada modalidad formativa en el ámbito empresarial?
- ¿Existe sinergia entre los distintos modelos objeto de análisis?
- ¿Qué rol desempeñan los formadores en cada uno de estos modelos formativos señalados en este trabajo?
- ¿Qué características están presentes en el discente en cada proceso de enseñanza-formación analizado?
- ¿Cuáles son los desafíos para el futuro en este campo de actuación?

Para responder a estas cuestiones he tenido en cuenta las obras realizadas por los autores, organismos e instituciones públicas y privadas que describo en el punto número 6 de este Trabajo Final de Grado (Bibliografía); la normativa publicada en el Boletín Oficial del Estado y en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Por último, destaco la información obtenida utilizando el programa para gestión de referencias bibliográficas Zotero y el buscador de la Biblioteca Universitaria de la Universidad de Málaga.

1990-2015, TWENTY-FIVE YEARS OF TRAINING MODELS IN THE BUSINESS ENVIRONMENT

As an introduction to the contents of this final work, first it should be noted like today's business organizations are aware of the importance of investing in training at work.

Due to technological and economic reasons it is necessary to have a group of highly competitive workers at work. Nowadays, there is a high demand for getting a continuous development of each worker; this is a priority target to be achieved mainly by training activities.

In this situation described above: Might it be possible in 2015 to take training processes, which have been designed and implemented in the business environment in last century? For many people with high knowledge of this specialty the answer to this question is "NO".

In this sense, Charles Jennings spoke about a new stage for training in 2012. The training models, which have been developed recently, are all an opportunity to improve high quality learning in the business environment.

This is a period of time in which specialists from the Department of Human Resources (training area) drive most of their efforts in relation to the contents of this final project to:

-Design and implement training processes, which can afford to get continuous learning solutions for individual and group application.

-Consolidate training trends, which are able of facilitating the integration of New Technologies of Information and Communication and collaborative learning techniques. It is necessary to achieve this goal to have a simple and accessible technology; however the new technology in this area does not ensure that learning takes place under optimal conditions Cuevas (2007).

In this Final Project, I will try to answer the following questions connected to education training trends, which have been used in the business environment over the past 25 years, such as:

- Are the most traditional training models used now? Why?
- What are the most connected to the New Technologies of Information and Communication training trends like?
- What are collaborative learning techniques like?
- What kind of resources, materials and strategies are used by teachers?
- What pros and drawbacks offer each training model which has been analyzed in this work?
- What level of implementation has each training type in the business environment?
- Are there any synergies between the different models of training which have been analyzed in this Final Project?
- What role is developed by trainers in each training type?
- What characteristics are present in the learner in each training model that has been analyzed in this final project?
- What are the challenges for the future in this area of activity?

Autor: ORTEGA BAUTISTA JULIO JAVIER

Tutor: ANDRÉS REYNA MARÍA PAZ

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



LA ORIENTACIÓN EMPRENDEDORA A NIVEL INDIVIDUAL DE LOS TRABAJADORES. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El interés que despierta esta ramificación del emprendimiento está plenamente justificado por los beneficios que apuntan las investigaciones que se llevan a cabo sobre el tema y que, de avanzar en nuestro país, pueden suponer un notable beneficio de la situación económica actual asociado al que ya se deriva del impulso del emprendimiento en general.

Diversos autores han señalado que las organizaciones que son más emprendedoras muestran mayores niveles de compromiso, productividad, innovación y retornos financieros, por lo que conocer las claves de promoción del emprendimiento corporativo ayudará a extender el espíritu emprendedor.

Debido a esto, la información que se proporciona en este trabajo, comenzará desde la parte más general, es decir, repasando el concepto de Emprendimiento, su origen y evolución, los factores de emprendedores y sus tipos, lo cual, nos ayudará a poseer un mayor conocimiento para poder enfrentarnos con mayor capacidad teórica al tema que verdaderamente nos interesa; la Orientación Emprendedora de la empresa y todo lo que tiene que ver con el intrapreneurship o emprendimiento corporativo investigaciones, publicaciones, etc. Terminando finalmente con una parte empírica y una conclusión.

El objetivo del estudio es el de contribuir al conocimiento de estas prácticas en España y de colaborar en la proporción de una simple información específica o para posibles mejoras que fomenten su adopción en el ámbito de la pequeña, mediana y gran empresa, objetivo que puede tener un gran impacto social y económico en nuestra sociedad.

ENTREPRENURIAL ORIENTATION TO INDIVIDUAL EMPLOYEE. ANALYSIS FROM THE PERSPECTIVE OF THE HUMAN RESOURCES

The interest in this area (intrapreneurship) is fully justified by the benefits that the different investigations have shown up. Intrapreneurship is a subject that continue to grow up in Spain, it could have an important progress in economic situation creating a lot of associated with the benefits already generated for general entrepreneurship.

Several authors have pointed that organizations more entrepreneurial show higher levels of engagement, productivity, innovation and financial returns, so the purpose of this work is know the keys to promoting corporate entrepreneurship, which will help us to extend intrapreneurship.

Because of this, the information provide in this work will start in the most general part, to gradually go deeper into the matter so we will begin by reviewing the concept of Entrepreneurship, origin, evolution, factors entrepreneurs and their types, which will help us have a better understanding to face with more theoretical capacity to topic really interests us; Entrepreneurial Orientation of the company and all of relevant with Intrapreneurship and corporate entrepreneurship, publications, research, etc. Concluding finally with a empirical part and conclusion.

The objective of the study is to contribute to the knowledge of these practices in Spain and collaborate with specific information to encourage their adoption in the field of small, medium and large companies, which could have an important impact social and economic in our society.

Autor: Ropero Moreno Jorge
Tutor: Padilla Meléndez Antonio

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Año defensa: 2015



LA PRIVATIZACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

El presente proyecto aborda el Servicio Público y sus diferentes mecanismos de intervención. Se pone de manifiesto la naturaleza de la provisión así como su desarrollo planteando los problemas que la práctica provoca en las sociedades actuales. Se observan las relaciones entre el sector público y el sector privado así como la creación de vínculos de interés con los grupos políticos. Se aportará la visión Neoliberal con el desmantelamiento del estado de bienestar, perpetuando la tendencia ofensiva y salvaje de liberación del mercado como premisa obligatoria, y todo ello dentro del marco estatal.

Los criterios de eficiencia y productividad se apoderaran del mercado de servicios privándolos de su carácter público, y otorgando la importancia a principios monetarios que desplazan al estado y a la sociedad a un segundo plano.

THE PRIVATIZATION OF PUBLIC COMPANIES

The present project approach the public services and their intervention mechanisms. This context has manifested prevention, but beside this also issues related within current societies. It is visible the relations between public sector and private as groups politics links.

They invest in a Neoliberalism thought and welfare state dismantling, perpetuating an offensive and savage trend of free market within state time frame.

Efficiency and productivity gain a huge place in the services market leaving to public nature less place and giving an important one to a monetary state, so state and society goes down to secondly place

Autor: Enrique Manuel López de la nieta García

Tutor: Alberto Montero Soler

Departamento: ECONOMÍA APLICADA (POLÍTICA ECONÓMICA Y ECONOMÍA POLÍTICA)



EL EMPLEO DE LOS JÓVENES. POLÍTICAS Y MODALIDADES CONTRACTUALES MÁS RELEVANTES

El empleo juvenil es una de las grandes preocupaciones de nuestra sociedad en estos últimos años, y no es de extrañar ya que somos uno de los países de Europa con la tasa más alta de desempleo juvenil.

A raíz de la crisis económico esta preocupación fue creciendo y se ha convertido en un grave problema, demostración de ello son las numerosas medidas llevadas a cabo para éste colectivo con el intento de mejorar la situación, pero desgraciadamente sin demasiado éxito, al menos a corto plazo. Y es que desde 2010 se está aplicando políticas juveniles para el empleo, que más de uno pone en entredicho y duda de su buena voluntad de incentivar el empleo juvenil o si en cambio se está precarizando la situación laboral de nuestros jóvenes con el fin de beneficiar a las empresas, que sí es cierto que son el motor económico de nuestra economía, pero que se levantan día tras día gracias a los trabajadores y en ellos entran también los jóvenes. De los que no nos podemos olvidar y a los que les cuesta, ahora más que nunca, introducirse en el mercado laboral.

A continuación se realizará un estudio sobre las medidas llevadas a cabo para mejorar el empleo juvenil en España. En primer lugar analizaremos las políticas de empleo más importantes de los últimos años y cuyo fin es mejorar la formación y empleabilidad de los jóvenes. En especial se hará referencia a la Estrategia de Empleo y Emprendimiento, en la que encontramos medidas en función de los consejos dados por la Unión Europea. En segundo lugar haremos referencia a las modalidades contractuales más relevantes para incentivar la contratación de jóvenes en empresas.

YOUTH EMPLOYMENT. POLICIES AND CONTRACTS MORE IMPORTANT

The Youth Employment is one of the biggest worry in our society in the last years. And that is not strange because Spain have the largest rate of unemployment in Europe.

With the economic crisis this worry was grow and now that is a problem. Cause of this there are numerous measures to try to improve the situation of youth employment. At least in the short run they were not a success. Since 2010 it is applying politics to prevent the youth unemployment but there are several authors that do not believe in they and they think that it not help to prevent the youth unemployment but it make unstable workers that work to companies that only want to benefit of this situation. It true that the companies are very important in our economic but it is thanks to worker and into this group there are youths worker too. We cannot forget of this group they need just now our help to have their first experience in the labour market.

Detailed below a studio about the measures employment of the youths. First we are going to analyze the principal politics of employment more important in the last years. Their purpose are enhance the education and the employment opportunity of young people by means of advices of Europe Union. Second we are going to speak about the models of contracts more relevant to stimulate the hiring of young in companies.

Autor: de la Rosa Jiménez Isabel Carmen

Tutor: Vila Tierno Francisco

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



CONTRATOS TEMPORALES Y SU TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS – ESTUDIO JURISPRUDENCIAL.

En el presente trabajo de fin de grado se analizará el uso de los contratos temporales en el mercado laboral español en todos los aspectos, pero sobre todo veremos si se actúa tal y como viene recogido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o hay un uso incorrecto del mismo. A su vez también comprobaremos que ocurre cuando se utilizan de una forma fraudulenta y las consecuencias que ello acarrea.

La elección de este tema viene justificada debido a que en los últimos años de crisis he venido observando que las empresas en la mayoría de los casos cuando conciertan un nuevo contrato o varios contratos éstos son temporales. Y muchos de ellos o parecen no estar bien formalizados o directamente no tendrían que ser temporales porque, por ejemplo, vienen a cubrir necesidades estructurales de la empresa y no coyunturales.

Para realizar esta investigación me voy a apoyar en la línea que ha venido marcando la jurisprudencia con sus actuaciones para dar respuesta a las diferentes cuestiones sobre los contratos temporales.

Con intención de completar el trabajo me ha parecido interesante extender el análisis, con un breve punto, a los contratos temporales en las Administraciones Públicas. Además para enriquecer la lectura he añadido un punto sobre estadística de los contratos temporales en España, donde se puede observar como estos tipos de contratos son los más utilizados aunque el art. 15 del ET parta de la presunción a favor del contrato indefinido.

A través del análisis del tema el propósito final es concluir con las verdaderas razones que motivan que esta modalidad contractual en el mercado laboral español sea la más utilizada y observar que falla la jurisprudencia en los casos de contratación fraudulenta.

TEMPORAL CONTRACTS AND THEIR TRANSFORMATION IN OPEN-ENDED CONTRACTS- JURISPRUDENTIAL STUDY

In this final project it will be analyzed how is the common use about the temporal contracts in the Spanish labor market in all their aspects but above all we will see if the businessmen use the labor law as it is contained in article 15 from Estatuto de los Trabajadores (Statute of Workers Rights) or they use it in the wrong way. At the same time we will also check what happens when the businessmen use the law in a fraudulently and its consequences.

I have chosen this theme because in the last crisis ages I have been observing when the companies sign a contract in most cases the contracts are temporal. And most of them not be done in the right form or directly they had not to be temporal contracts because in reality they cover a conjunctural need instead of a structural need.

To make this investigation I have supported myself in the jurisprudence and on the jurisprudence's answers reply to the problems about the temporal contracts.

To improve the final project it has seemed to me interesting complete the analysis briefly with the temporal contracts in the Public Administrations.

Another point which I have added is about temporal contract's statistics in Spain where we can check how these kinds of contracts are the most used in Spain although the article 15 from Estatuto de los Trabajadores is in favour of the open-ended contracts.

Through to analysis of the theme my final purpose is to conclude with the true reasons which make this kind of contracts were the most used in the Spanish labor market and I want to observe what says the jurisprudence in the cases of contracts fraudulently.

Autor: Fernández Durán Jose Antonio

Tutor: Vila Tierno Francisco

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



ESTUDIO SOBRE EL DESEMPLEO Y LA CALIDAD DE VIDA RELACIONADA CON LA SALUD DE LAS PERSONAS

El desempleo afecta a todas las personas en edad de trabajar, independientemente de estudios, cualificación, etc. En esta situación de crisis que estamos pasando, las personas se han visto avocadas a situaciones muy difíciles. Con este trabajo se pretende hacer un estudio del desempleo, viendo cómo afecta esta situación a las personas que lo padecen, estudiando cómo le afecta el tiempo que lleven en esa situación, si afecta más a las mujeres que a los hombres, como afecta a su situación personal, etc. También se desea saber cómo afecta esta situación a su calidad de vida, si se ve deteriorada y, sobre todo, como afecta a su salud y que trastornos asintomáticos son los más habituales en personas en situación de desempleo. En este estudio se pretende saber si el desempleo es un desencadenante de padecer ansiedad, depresión u otros síntomas de enfermedades psíquicas o físicas. También es importante saber si afecta al entorno familiar y en que medida lo hace. Si hay más divorcios a causa del desempleo o menos sintonía afectiva, es decir, si se van apartando de los lazos familiares progresivamente. Que se pierde nivel adquisitivo es evidente, pero como afecta a los desempleados de larga duración y sin ingresos es algo que este estudio intenta desvelar.

STUDY ON THE UNEMPLOYMENT AND THE QUALITY OF LIFE RELATED TO THE HEALTH OF THE PERSONS

The unemployment affects all the persons in age of working, independently of studies, qualification, etc. In this situation of crisis that we are spending, the persons have met destined to very difficult situations. With this work one tries to do a study of the unemployment, seeing as sympathetic this situation to the persons who suffer it, studying like affects him the time that they take in this situation, if it affects mas the women that to the men, since it concerns if personal situation, etc. Also one wants to know as sympathetic this situation to his quality of life, if one sees damaged and, especially, since it concerns his health and that asymptomatic disorders are the habitual mas in persons in situation of unemployment. In this study it is tried to know if the unemployment is the trigger one of suffering anxiety, depression or other symptoms of psychic or physical diseases. Also it is important to know if it concerns the familiar environment and in those media it does it. If there are more divorces because of the unemployment or fewer affective tuning in, that is to say, if they are separating of the familiar bows progressively. That gets lost acquisitive level is evident, but as sympathetic on the unemployed ones of long duration and without income it is something that this study tries to reveal.

Autor: Fajardo Prieto, Gema María

Tutor: Alcalde de Hoyos, Francisco Javier

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

Departamento: PSICOLOGÍA SOCIAL, ANTROPOLOGÍA SOCIAL, TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



IMPPLICACIONES PARA LA ECONOMÍA Y LA EMPRESA DE LA LEY DE EMPREENDEDORES 2013

En este trabajo voy a seguir una serie de puntos los cuáles me han llevado al análisis de la Ley de Emprendedores 2013 y las conclusiones que he ido sacando de todo ello, los puntos que he tratado han sido, el análisis de la Ley de emprendedores 2013, la aplicación práctica que ha tenido y su influencia en la actividad económica, las mejoras para la creación de empresas así como para la creación de empleo, sus actuaciones y medidas, los trámites a realizar con el Documento Único Electrónico, investigar a cerca de dicho documento y sobre su funcionamiento, y la existencia del punto de atención al emprendedor, además de algunos datos de la actualidad. Entre los puntos mencionados en el párrafo primero, los que han tenido mayor relevancia en el contenido del trabajo han sido los siguientes: modificaciones que ha hecho esta Ley, las mejoras que ha tenido para la creación de empresas y para la creación de empleo, los trámites que se pueden realizar a través del Documento Único Electrónico, comprobar si el Documento Único Electrónico está en funcionamiento, ver si existe punto de atención al emprendedor y algunos datos recogidos de la creación de empresas hasta la actualidad. Entre los resultados obtenidos de mayor importancia o de mayor utilidad para su puesta en práctica, han sido las medidas tomadas por la Ley de Emprendedores para motivar a todos aquellos que quieran desarrollar su idea, los medios adoptados para agilizar dichos trámites y así facilitar las gestiones necesarias para poder efectuarlo, y por supuesto, ver a través de qué medios se puede hacer dicho procedimiento. En definitiva y bajo mi punto de vista, creo que ha sido una buena medida para incentivar la creación de empresas ya que se ha facilitado muchos de los procedimientos que anteriormente conllevaban mayor tiempo de realización, además toda la información sobre el procedimiento a seguir y el medio para ejecutarlo la podemos encontrar a través de internet, por lo que lo hace mucho más fácil.

IMPLICATIONS FOR THE ECONOMY AND THE COMPANY OF THE ENTREPRENEURS LAW

Firstly, we would like to emphasise in the most important part of our work, which, by my point of view, have been: changes done by this law, the improvement done creating new business and employment, the possible process by using the "Documento Único Electrónico" (Unique electronic document), check if the UED works, check if there is an information point to entrepreneurs and collected information about the business set up until today. The most important or at least more useful information obtained by the results, has been the Entrepreneurs law's schedule to motivate all of whom wants to carry out his or her idea. In conclusion, and by my point of view, we think it has been a good measure, making easier the method used before, which was much longer, so as result we can see that the creation of new business has improved. In addition, we can find on internet how to do it and how to use it, making everything much easier.

Autor: M^a DEL CARMEN MÁRQUEZ MÁRQUEZ

Tutor: MERCEDES FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ

Cotutor: MERCEDES RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD

El trabajo de la Policía Nacional y de la Guardia Civil, se sitúa entre los colectivos profesionales con un alto riesgo de padecer estrés laboral. Sufrir altos niveles de estrés puede provocar el desarrollo del síndrome de burnout o síndrome del trabajador quemado. Éste síndrome se caracteriza por las siguientes dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.

En el presente trabajo se investiga si el factor tipo profesión influye en las dimensiones de éste síndrome utilizando por un lado, una muestra de 106 Policías Nacionales y Guardias Civiles, y por otro, una muestra multiocupacional de 96 trabajadores.

Se realiza un análisis comparativo entre ambos grupos de estudio y se identifican algunos factores de riesgo como la antigüedad o el tipo de turno y se analiza la correlación que puede tener el burnout con la variable de Satisfacción Laboral.

Palabras Clave: Burnout, Satisfacción Laboral, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Cansancio Emocional, Despersonalización, Realización Personal.

BURNOUT IN SECURITY FORCES

The police Job is situated between the professional jobs with the most risk of labour stress. Suffering high levels of stress can develop in the Burnout Syndrome. This Syndrome is characterised for emotional tiredness, unpersonalisation and low performance.

In this project there is a investigation about how this type of profession can influence on the dimensions of this syndrome using on one side, a sample of 106 policeman and on the other side a sample of 96 workers.

A comparative analysis between the two study groups were made and this project also identifies some risk factors like the antiqueness and shifts on your job and the correlation may have bornout with job satisfaction variable.

Keywords: Burnout, Job Satisfaction, Police, Emocional tiredness, Unpersonalisation, Low Performance.

Autor: Rodríguez Ruiz Sandra
Tutor: González Hernández Antonio

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

Departamento: PSICOLOGÍA SOCIAL, ANTROPOLOGÍA SOCIAL, TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS DEL ÁREA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Este trabajo fin de grado va destinado a la realización de una auditoria sociolaboral de un área específica de RRHH, el área de evaluación del desempeño. El motivo por el que he escogido dicho trabajo es debido a que cada vez las compañías invierten más en RRHH y las auditorias sociolaborales hacen que estas obtengan beneficios a cambio, en concreto en esta área aumento de productividad, eficiencia de la compañía y eficacia de los empleados.

Trabajaremos sobre esta área a través procedimientos llevados a cabo para determinar las deficiencias que existan dentro de la compañía y/o bien ayudar a mejorar lo que está establecido en medida de lo posible. El objetivo principal que buscamos, concluirá con la emisión de un informe de auditoría, el cual pondrá de manifiesto la opinión técnica sobre la verificación, fiabilidad y calidad de la información analizada sobre el área de evaluación del desempeño. La auditoria comienza con un contrato o carta de encargo con la compañía, que una vez aceptado dicho presupuesto se le pedirá cierta información de la misma a través de un cuestionario de plan global y un cuestionario de control interno para poder conocerla. Una vez recibida dicha información se realizara un programa de trabajo para planificar el alcance de nuestro trabajo así como los procedimientos a realizar y las pruebas de evidencia. Para poder verificar se deben pedir una serie de documentos a la compañía a través de una carta de colaboración. Para finalizar dicha auditoria se emitirá el informe con las conclusiones del auditor y en su caso una carta de recomendaciones con varias opiniones del auditor sobre aspectos a mejorar en el área.

AUDIT ABOUT EVALUATION OF THE PERFORMANCE

East I work end of degree is destined to the accomplishment of a sociolabor audit of a specific area of HR, the area of evaluation of the performance. The motive for which I have chosen the above mentioned work is due to the fact that every time the companies invest more in HR and the sociolabor audits do that these obtain benefits in exchange, in I make concrete in this area increase of productivity, efficiency of the company and efficiency of the employees.

We will work on this area to slant procedures carried out to determine the deficiencias that exist inside the company and/or to help to improve what is established in measure of the possible thing. The principal aim for that we look, will conclude with the emission of a report of audit, which will reveal the technical opinion about the check, reliability and quality of the information analyzed on the area of evaluation of the performance. The audit begins with a contract or letter of order with the company, that once accepted presupposed saying will ask for certain information of the same one him across a

questionnaire of global plan and a questionnaire of internal control to be able to know her. Once the received above mentioned information realized a program of work to plan the scope of our work as well as the procedures to realize and the tests of evidence. To be able to check a series of documents must be asked to the company across a letter of collaboration. To finish the above mentioned audit the report will be issued by the conclusions of the auditor and in his case a letter of recommendations by several opinions of the auditor about aspects to improve in the area.

Autor: GUIJARRO MORILLAS IRENE
Tutor: CORDERO VALLEJO SALVADOR

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

LA SATISFACCIÓN LABORAL

Este estudio se centra fundamentalmente en la satisfacción laboral, pero para llegar a comprender el por qué de este estudio, hemos analizado de manera breve qué son las relaciones laborales y recursos humanos, y más concretamente la psicología del trabajo y las organizaciones. La elección de este tema se debe a que el capital humano es el factor más influyente dentro de una organización, por lo que la satisfacción laboral del mismo es un tema de gran importancia en la actualidad, por la relevancia que tiene en las organizaciones, ya que los estudios realizados han demostrado que esta repercute en la productividad y en los objetivos a cumplir por la empresa. Si los trabajadores están satisfechos tendrán un mayor rendimiento por lo que aumentará la productividad de la empresa y será más viable alcanzar los objetivos propuestos por la misma. El objeto de este trabajo es medir la satisfacción laboral con respecto al tipo de contrato (temporal o indefinido) en las empresas de la provincia de Málaga. Para realizar este tipo de estudio se utilizan diferentes tipos de instrumentos como pueden ser: Job Descriptive Index (JDI) (Smith, Kendall y Hulin, 1969), Minnesota Satisfaction questionnaire (MSQ) (Weiss, 1967), Job in General Scale (JIG) (Ironson, Smith, Brannick, Gibson y Paul, 1989), Job Satisfaction Survey (JSS) (Spector, 1985), Job Diagnostic Survey (JDS) (Hackman y Oldham, 1975), Escala multidimensional de satisfacción en el trabajo (Shouksmith, Pajo y Jepsen, 1990), Cuestionario general de satisfacción en organizaciones laborales S4/82 (Meliá y Peiró, 1986), Cuestionario de Satisfacción S20/23 (Meliá y Peiró, 1989). Este último ha sido el empleado en esta investigación, ya que es un cuestionario válido, fiable, rico en contenido y fácil de utilizar.

Palabras clave: Satisfacción laboral, capital humano, tipo de contrato.

THE WORKING SATISFACTION

My research is mainly focused on the working satisfaction. To clarify the reason of the following study, we have briefly analyzed what the labour relations and human resources are. To be accurate what the labour's psychology and organizations are. The choice of this topic is due to the fact that the human capital is the most influential aspect in an organization, so its labour satisfaction is a highly important aspect nowadays since it is quite relevant for those organizations as the researches carried out have proved this part to have an effect on productivity and the company's objectives. The most satisfied the workers are the better their work performance is. This will increase productivity in the company besides, it will be easier reaching the proposed objectives. The aim of this project is measuring the labour satisfaction regarding the employment contract's modality (part-time or permanent) in Malaga's companies. To carry out a study of this kind, different tools have been used. To mention some: Satisfaction questionnaire (MSQ) (Weiss, 1967), Job in General Scale (JIG) (Ironson, Smith, Brannick, Gibson y Paul, 1989), Job Satisfaction Survey (JSS) (Spector, 1985), Job Diagnostic Survey (JDS) (Hackman y Oldham, 1975), Escala multidimensional de satisfacción en el trabajo (Shouksmith, Pajo y Jepsen, 1990), Cuestionario general de satisfacción en organizaciones laborales S4/82 (Meliá y Peiró, 1986), Cuestionario de Satisfacción S20/23 (Meliá y Peiró, 1989). The last one, has been the one followed in the present research since it is a valid, reliable, full of content and easy to use survey.

Key words: Labour satisfaction, human capital, employment's contract modality.

Autor: Parra Muñoz, Adriana

Tutor: González Hernández, Antonio

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

Departamento: PSICOLOGÍA SOCIAL, ANTROPOLOGÍA SOCIAL, TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

REQUISITOS DEL CONCURSO DE ACREEDORES. REQUISITOS SUBJETIVOS

El trabajo realizado consta de una descripción detallada del procedimiento concursal, deteniéndonos en los distintos requisitos o presupuestos del mismo. Entre ellos hemos dedicado una especial atención a los llamados requisitos subjetivos. Esto es quién puede concursal y quién puede instar el concurso.

En términos generales, el concurso de acreedores es un procedimiento de satisfacción de acreedores cuando su deudor no cuenta con solvencia para atender a todas las obligaciones vigentes o, al menos, carece de la liquidez necesaria para poder hacer honor a sus deudas. La práctica española demuestra que el concurso de acreedores es en la mayor parte de los casos la antesala de la liquidación empresarial. Ahora bien, este fin “cruento” no puede aplicarse a todas las empresas (nos referimos a empresas sin ignorar que estamos ante una disciplina general de la insolvencia sin distinguir el carácter empresarial o no de los deudores, o su naturaleza de persona física o jurídica), decíamos que este fin no puede asociarse a todas las empresas, pues para muchas de ellas el concurso de acreedores es una herramienta para salir adelante, para cambiar la situación de crisis por la que atraviesan mediante un convenio con los acreedores a través de un procedimiento judicial que se inicia con el auto declaratorio de concurso y que tiene como principal fin “La satisfacción de los acreedores” y, posteriormente, recuperar su actividad normal.

REQUIREMENTS STATE OF INSOLVENCY. REQUIREMENTS SUBJECTIVES

The work consists of a detailed description of the insolvency proceedings stopping at the different requirement budgets of the insolvency proceedings.

Overall the bankruptcy be explained as a necessary procedure satisfaction when a company dissolved. Once a company goes into regular insolvency and can't meet its debts with creditors, you can't close. Spanish practice show the bankruptcy is a closing down that is You can't apply all companies (we mean companies without ignoring we have a discipline general insolvency without distinguishing business character or not debtors or natural or legal).

That is to say it can be associated to all companies. For many companies it is a tool to get ahead to change the situation that companies spend through negotiation with creditors through a judicial procedure It begins with the statement of bankruptcy his first objective is “the satisfaction of creditors” and then recover normal activity.

Autor: Cazorla Jiménez Marina
Tutor: Peinado Gracia Juan Ignacio

Área de conocimiento: DERECHO MERCANTIL
Departamento: DERECHO PRIVADO ESPECIAL
Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



PERCEPCIÓN DE CAMBIOS DE LA DINÁMICA FAMILIAR DESDE LA PERCEPCIÓN DEL DESEMPLEADO. RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA DEL SUJETO

El objeto de este trabajo es explicar cómo puede afectar el desempleo tanto a la calidad de vida del desempleo como al entorno familiar de éste, siempre desde la perspectiva del desempleado. La elección de este tema es porque hoy en día, el desempleo es la gran preocupación de gran número de personas en nuestra sociedad. Por ello, trataremos de explicar la incidencia que tiene el desempleo en la dinámica familiar, las consecuencias que acarrea y como afecta a la calidad de vida de las personas que se ven afectada por esta situación.

Cuando una persona se queda sin trabajo, esta situación puede ocasionarle enfermedades mentales como depresión, y suele entrar en una espiral en la que piensa que no va a salir de la situación en la que se encuentra y más aun teniendo conocimiento del gran problema de desempleo que nos encontramos actualmente, por lo que su calidad de vida disminuye considerablemente.

Por ello, la familia es el mayor apoyo que puede tener la persona desempleada, gracias al apoyo familiar puede salir de la situación en la que está o al menos sobrellevarla mejor, pero ojo, porque también puede suceder totalmente lo contrario, que a causa del desempleo la dinámica familiar se vea perjudicada, que incluso se puede ver rota la unidad familiar por esta situación.

PERCEPTION OF CHANGES DYNAMICS FAMILY FROM THE COLLECTION OF THE UNEMPLOYED . THE QUALITY OF LIFE OF SUBJECT

The object of this work is to tell how it can affect the unemployment both to the quality of life of the unemployment and to the family circle of this one, always from the perspective of the unemployed . The election of this topic is because nowadays, the unemployment is the big worry of most of the persons in our society. Therefore we will try to explain the influence that has the unemployment in the familiar dynamics, the consequences that it transports and as it affects the quality of life of the persons who turn out to be affected by this situation.

When a person remains without work it can cause mental illnesses as it can be the depression, this one presents herself enters a spiral in which he thinks that it is not going to go out of the situation in which it is and even more having knowledge of the big problem of unemployment that we are at present, therefore its quality of life diminishes greatly.

For it, the family is the biggest support that the unemployed person can have, thanks to the familiar support the unemployed person can go out of the situation in which it is or at least carry it better, but eye, because also there can happen completely the opposite, which because of the unemployment the familiar dynamics sees harmed, that even it is possible to see the household broken for this situation.

Autor: BECERRA LÓPEZ ANA MARÍA

Tutor: ALCALDE DE HOYOS FRANCISCO JAVIER

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

Departamento: PSICOLOGÍA SOCIAL, ANTROPOLOGÍA SOCIAL, TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

VERTIENTE JURISDICCIONAL DEL GRADUADO SOCIAL: REPRESENTACIÓN VERSUS POSTULACIÓN

Este trabajo está constituido por un estudio integral sobre la figura del Graduado Social, desde sus orígenes así como su evolución hasta la actualidad. Estos profesionales han sufrido muchos cambios desde sus inicios hasta la actualidad.

Los Graduado Sociales han visto nacer el Derecho del Trabajo en España y lo han aplicado a las relaciones laborales, ayudando a los Jueces de lo Social a interpretar las leyes y a aplicarlas con atención y respeto, de quien así lo reclama.

Esta figura tiene sus orígenes en el año 1925 con el nacimiento de las Escuelas Sociales que fueron creadas por el Real Decreto de 17 de Agosto de 1925, dando lugar a la profesión del Graduado Social. Esta profesión fue evolucionando poco a poco aumentando sus competencias, no solo prosperando en su carácter formativo, sino también crecieron profesionalmente consolidándose en las relaciones laborales.

Sin lugar a duda estos profesionales han tenido muchos litigios, en relación al uso de la toga y al aumento competencial que han ido adquiriendo poco a poco respecto a otros profesionales.

Un aspecto muy importante, es la representación y la postulación de estos profesionales. La representación por Graduado Social aparece reflejada en el artículo 545.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial 6/1985 de 1 de Julio y se trata de una actuación técnica, mientras que la postulación consiste en el poder de dirigirse personalmente a los Tribunales.

Para concluir, cabe señalar, tal y como hemos mencionado antes, que estos profesionales en la actualidad han conseguido tener un amplio abanico competencial, y entre ello cabe añadir la firma del recurso de suplicación y el Proyecto de Ley de Asistencia Jurídica Gratuita, en el cual ha sido introducido el Graduado Social.

Palabras Claves: Graduado Social, Representación, Postulación, Relaciones Laborales, Escuelas Sociales.

JURISDICTIONAL SHED SOCIAL GRADUATE: REPRESENTATION VERSUS POSTULATION

This work consists of a comprehensive study on the figure of the Social Graduated from its origins and its evolution to the present. These professionals have undergone many changes since its inception to the present.

Graduate Social birth have viewed Labour Law in Spain and even have applied to labor relations, helping the Social Judges interpret the law and apply them with care and respect, whom they claimed.

This figure has its origins in 1925 with the birth of social schools were created by Royal Decree of August 17, 1925, leading to the profession of Social Graduate. This profession has evolved gradually increasing their skills, not only thriving in their formative, but also grew professionally consolidated in labor relations.

Undoubtedly these professionals have had many disputes in relation to the use of the cap and the increased powers that have been slowly taking over other professionals.

A very important aspect is the representation and the postulation of these professionals. Social representation by Graduate is reflected in Article 545.3 of the Organic Law of the Judiciary 6/1985 of July 1 and is a technical performance, while the application is personally addressed the power of the courts.

In conclusion, it should be noted, as mentioned earlier, these professionals have achieved today have a wide range of powers, and this must be added between the signature of then appealed and the Bill of Legal Aid in which it has been introduced the Social Graduate.

Keywords: Social graduate, Representation, Postulation, Labor relations, Social schools.

Autor: Fernández Delgado, Marta

Tutor: Fernández Ramírez, Marina

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



LA LEGITIMACIÓN EN EL RECURSO DE AMPARO

El trabajo que se expone a continuación está motivado en la importancia que cumple la legitimación en los procesos existentes en nuestro ordenamiento jurídico, en concreto en el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, como vía para, para hacer valer o restablecer los derechos fundamentales que promulga nuestra Constitución, y que pudieran haber sido vulnerados o violados por algún organismos público o persona jurídica.

Corresponde al Tribunal Constitucional como intérprete supremo de la Constitución, garantizar el contenido esencial de los derechos fundamentales de manera vinculante para los tribunales. Este es el papel, cumplido por el Tribunal Constitucional, al resolver estos tipos de procesos. Pero el cauce específico para la protección y garantía de los derechos fundamentales recogidos en el art.53.2 de la Constitución, es el recurso de amparo, que da pie a un largo y complejo despliegue legislativo, donde haremos más énfasis y profundizaremos, sobre todo en la cuestión de legitimación de las partes en dicho proceso.

Como breve introducción, podemos decir que el recurso de amparo es un remedio subsidiario, una última garantía en el orden jurídico interno a la que solo cabe acceder, cuando se han agotado en la vía judicial previa todos los recursos disponibles. La subsidiariedad del amparo determina que, en la mayor parte de los casos, la acción de amparo se concreta en un recurso contra decisiones judiciales; en algunos casos, porque el recurrente estima que la jurisdicción ordinaria no protegió de manera adecuada sus derechos, y en otros casos, porque la violación constitucional se imputa inmediatamente a una resolución judicial.

En los últimos años, se ha ido produciendo un importante colapso procesal, como consecuencia de la constante y elevada avalancha de recursos de amparo interpuestos ante el Tribunal Constitucional, para la garantía de la tutela efectiva de los derechos fundamentales. Esta situación ha desembocado en una sobrecarga de trabajo tanto cuantitativa, como cualitativa en el Tribunal Constitucional, afectando al adecuado y efectivo desarrollo y ejercicio de sus funciones. En este trabajo intentaremos investigar y profundizar, sobre las posibles causas que afectan al correcto funcionamiento del proceso de amparo y las medidas o cambios convenientes a adoptar para garantizar su correcto funcionamiento.

THE LEGITIMATION IN THE INDIVIDUAL APPEAL FOR PROTECTION

The work described below is motivated in the importance that meets legitimization in the existing processes in our legal system, in particular in the individual appeal of protection before the Constitutional Court, as a way to, to enforce or restore the fundamental rights that promulgates our Constitution, and that might have been infringed or violated by some public agencies or legal person.

Autor: Caballero Barbancho Miriam

Tutor: Trujillo Pérez Antonio Javier

Área de conocimiento: DERECHO CONSTITUCIONAL

Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



CORRELACIÓN ENTRE NIVEL EDUCATIVO Y ESTRÉS

En la actualidad, se puede decir que vivimos en un entorno potencialmente generador de estrés, pues el ritmo de vida, la presión social y la burocratización son algunas de las fuentes más importantes de esta tensión. Pero no sólo el que la padece es víctima de ello, sino que además genera un entorno a su alrededor, entendiendo como tal el conjunto de situaciones, que definen y estructuran las relaciones de los diferentes sujetos involucrados en un espacio organizacional delimitado. Se presenta a continuación un estudio transversal, descriptivo de un grupo de alumnos de 3º de la Facultad de Psicología en la Universidad de Málaga en el cual se pretende explicar la relación existente entre el nivel de estudios de los padres y el estrés que perciben sus hijos. Los resultados mostraron que los estudios de la madre tiene un efecto sobre los tres indicadores del estrés (emocional, conductual y fisiológico) percibido por el hijo, sin embargo, los estudios del padre no presentaron ningún tipo de efecto.

CORRELATION BETWEEN EDUCATION LEVEL AND STRESS

Today, we can say that we live in a potentially stressful environment generator because the pace of life, social pressure and bureaucracy are some of the most important sources of this tension. But not only the victim who suffers it, but also creates an environment around them, defined as the set of conditions that define and structure the relationships of the different subjects involved in a defined organizational space. Sectional, descriptive study of a group of third students of the Faculty of Psychology at the University of Malaga which is to explain the relationship between education level of parents and the stress they perceive their children is as follows. The study results showed that the mother has an effect on the three indicators of stress (emotional, behavioral and physiological) perceived by the child, however, studies of the father did not show any effect.

Autor: Gracia María Mendoza Rama

Tutor: Antonio González Hernández

Cotutor: Lourdes Fernández González

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

Departamento: PSICOLOGÍA SOCIAL, ANTROPOLOGÍA SOCIAL, TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



AUDITORÍA SOCIOLABORAL DEL ÁREA DE SEGURIDAD SOCIAL Y ESTRUCTURA SALARIAL DEL SISTEMA ESPECIAL AGRARIO EN ANDALUCÍA

Como introducción a la Auditoría y poder ponernos en situación de la misma, comenzaremos con la definición de auditar, la cual sería, la acción de revisar y examinar documentación, procesos, información, funcionamiento y resultados de la gestión de una organización por parte de un experto en la materia, con el fin, de emitir una opinión reflejada en un informe basada en un conjunto de procedimientos y pruebas y la posterior carta de recomendaciones en la que se plasman las mejoras posibles para dicha organización. En este caso, dentro de las Auditorías, nos centraremos en la Auditoría Sociolaboral, la cual se encarga de auditar la gestión socio-laboral y lo relativo a la legislación socio-laboral de las organizaciones.

El área elegida en este trabajo para la Auditoría Sociolaboral es el área de Seguridad Social y Estructura Salarial del Sistema Especial Agrario en Andalucía, área que conlleva muchos riesgos y la cual es una de las principales actividades económicas de dicha comunidad autónoma, reflejándose así su importancia.

El procedimiento seguido para la realización de dicho trabajo ha sido según el protocolo auditor, teniendo en cuenta además todos los riesgos de dicho área, para la mejor planificación de la auditoría sociolaboral a realizar. Fijando así los objetivos de la misma y realizando las pruebas oportunas para verificación de la documentación, procesos, información, funcionamiento y resultados de la gestión de la organización.

SOCIAL LABOUR AUDIT OF THE SOCIAL SECURITY AREA AND SALARY STRUCTURE OF THE SPECIAL AGRARIAN SYSTEM IN ANDALUSIA

As an introduction to the Audit and to put ourselves in the same situation, we start with the definition of audit, it is action to review and examine documents, processes, information, operations and results of the management of an organization by an expert in the area, in order to issue an opinion written in a report based on a set of procedures and test and later the letter of recommendations. In this case, within the audits, we will focus on the Social and Labour Auditing, which is responsible for auditing the social and labour management and the social and labour legislation in organizations.

The chosen area in this work for the Socio-laboral Audit is the area of Social Security and Salary Structure of the Special Agricultural System in Andalusia, this area involves many risk and it is one of the main economic activities of this autonomous community, reflecting its importance.

The procedure for carrying out de such work has been according to the auditor protocol, taking all risk into account, for the best planification of the social and labour audit. Thus setting the objectives of it and making the appropriate tests to verify the documents, processes, information, operations and results of the management of the organization.

Autor: Cordón Rodríguez, María Luisa

Tutor: Cordero Vallejo, Salvador

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



ANÁLISIS DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA MASKOM SUPERMERCADOS DESDE LA EXPERIENCIA LABORAL PROPIA

A lo largo de este proyecto iremos viendo de qué forma está compuesta la empresa Maskomo S.L, destacando su estructura, jerarquización y la interrelación entre sus diferentes departamentos, entre otros aspectos, para poder comprender el resto de apartados sobre los que vamos a profundizar.

Además de conocer cuáles son sus objetivos como empresa y como está organizada, nos centraremos en un momento puntual vivido por dicha empresa a lo largo del año 2013. Esta etapa corresponde a la subrogación de la empresa Gómez Vaquer S.A, es decir, los conocidos supermercados Cayetano, así como a la repercusión que tuvo todo esta situación a nivel empresarial. Efectivamente, gran parte del proyecto versará sobre este momento puntual, ya que este tipo de situaciones empresariales conlleva un riguroso análisis de la empresa (se focalizará la atención en el departamento de Recursos Humanos y todo lo que depende del mismo), lo cual a su vez, nos permitirá hacer un repaso con cierto detenimiento, de aspectos como: toma de decisiones, importancia del dpto. de RR.HH, herramientas utilizadas, situaciones a evitar, propuesta de mejoras en las funciones y decisiones llevadas a cabo, etc..

Se hará especial mención al puesto de técnico de selección dentro del departamento de Recursos Humanos, ya que es el puesto que ocupó en dicha empresa, con la finalidad de analizar y mejorar desde las funciones hasta la repercusión y la aportación de las mismas en el entorno empresarial.

Por tanto, se tiene como finalidad principal, aportar valor y contenido a la parte teórica, estudiada a lo largo del Grado Universitario, y potenciar y enriquecer la parte práctica llevada a cabo como empleado del Departamento de Recursos Humanos de la cadena Maskom Supermercados.

Podemos decir, que se trata 100%, de un proyecto teórico-práctico que podrá ser de gran utilidad en la vida real, llegando incluso, en el mejor de los casos, a repercutir positivamente en una empresa que está en crecimiento a día de hoy.

ANALYSIS OF ROLES AND COMPETENCES IN THE HUMAN RESOURCES DEPARTMENT AT MASKOM FROM MY PERSONAL WORK EXPERIENCE

Throughout this project, we will examine the structure of the company Maskomo S.L., focusing on the structure, the hierarchical organisation and the internal relations between its departments to be able to understand the rest of the points in which we are going deepen.

Apart from studying its objectives as a company and its structure, we will also focus on a specific moment in time: the year 2013; year in which the company Gómez Vaquer S.A. (the so-called Cayetano Supermarkets) was replaced; and the impact all these changes had at a company level. As it has already been mentioned, most part of this project will be focused on this moment in time since this situation led to a strict analysis of the company (we will pay special attention to the Human Resources Department and everything dependent on it) which will let us, at the same time, review some aspects like how to make decisions, how important the department is, what kind of tools are used, what situations should be avoided, what possible suggestions and decisions could be made to improve the roles in the department ...

Special attention will be given to the position of a recruitment agent since it is my position in the company. The aim is to analyse and improve several aspects from its functions to its repercussion and the application of all of them into the world of business.

Therefore, we will be giving value and content to the theoretical part studied all along the degree, and boosting and enriching the practice carried out by the Human Resources Department at Maskom Supermercados.

We could 100% say it is a project which has been divided into two parts: the theoretical and the practical ones, and which will be able to be useful in real life, even affecting this growing company in a positive way

Autor: NAVARRO ALCARAZ DANIEL

Tutor: RODRIGUEZ FERNANDEZ M^a MERCEDES

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



LOS PROGRAMAS DE AYUDA A LA CONTRATACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA EN EL AÑO 2014

El presente trabajo se refiere a las diferentes contrataciones del personal en el Ayuntamiento de Málaga a través de los programas de ayuda al empleo, como son, Programa Emple@ 30+, Programa Emple@ Joven y Programa Extraordinario de ayuda a la contratación (Inclusión Social).

Su elección no ha sido elegida de forma aleatoria, sino más por la importancia que tiene actualmente este tipo de contrataciones, ya que actualmente nos encontramos en una situación económica difícil y dichos programas muchas personas lo ven como una salida, aunque sea de forma temporal, a la situación en la que se encuentran. Me ha parecido interesante este tema porque el objetivo de cada programa aunque esté marcado en cada Decreto-Ley, en mi opinión se centra en otras finalidades, y también analizar si, además de realizar una función social, ayuda a los beneficiarios a entrar en el mercado laboral.

Así pues, en el trabajo se pretenderá tratar cual es la finalidad de las subvenciones, como a través de la Ley se ha producido una gran evolución y mejora del sistema económico y como actualmente se tiene un gran control y seguimiento para evitar fraudes a la administración.

Comienzo con este marco teórico explicativo para tras ello profundizar y desarrollar de forma exhausta los diferentes programas de ayuda a la contratación del personal en el Ayuntamiento de Málaga sacando datos a nivel de la Comunidad Autónoma pero centrándome finalmente en nuestra provincia. Tras ello, saco mis propias conclusiones si realmente mejora el empleo de forma efectiva, si sólo reduce el empleo en Andalucía (en este caso concreto en Málaga), si el fin que buscan los partidos políticos es dar buena imagen con este tipo de subvenciones y si en los casos de puestos con mayor categoría profesional ha servido como experiencia profesional añadida, sobre todo en el Programa de Empl@ Joven.

Espero haber transmitido mi idea de trabajo como yo pretendía, que haya cumplido los objetivos de dicho trabajo y que mi tema elegido sea de interés. Queda abierta la posibilidad de analizar próximos programas que se realicen de la misma índole, y compararlos si se han querido mejorar o si continúan con las mismas características y objetivos.



THE HELP PROGRAMS TO THE STAFF RECRUITMENT IN THE TOWN HALL OF MÁLAGA

The present work refers to the different staff recruitment in the Town Hall in Malaga across the employment assistance programmes, just like Programa Emple@ 30+, Programa Emple@ Joven, and Programa Extraordinario de ayuda a la contratación (Social Inclusion).

Its choice has not been chosen in a random way, but for the importance that has nowadays this type of contractings, since nowadays we are in an economic difficult situation and many people see the above mentioned program as an exit, though it is of temporary form to the situation in which they are. This matter has seemed to me interesting because the aim of every program, though it is indicated in every Decree - Law, in my opinion it focus on other purposes, and also analyzing if, besides realizing a social function, it helps the beneficiaries to enter on work market.

So, in the work it will try to treat which is the purpose of the subsidies, how it has taken place across the law a great evolution and improvement of the economic system and how, nowadays, it has a great control and follow-up to avoid frauds to the administration.

I begin with this theoretical framework for after going deep and developing in a exhausted way the different help programmes to the staff recruitment in the Town Hall of Malaga, extracting information at the level of the Autonomous Community but finally focusing on our province. After it, I extract my own conclusions if it really improves the employment in an effective way, if only the employment reduces in Andalusia (in this concrete case in Malaga), if the purpose that the political parties look for is giving a good impression with this type of subsidies and if in the cases of positions with greater professional category has served as professional added experience, especially in the Programa de Emple@ Joven.

I hope to have transmitted my idea of work since I expected, that I have fulfilled the aims of the above mentioned work and my chosen topic is of interest. It remains opened the possibility of analyzing next programmes which are realized of the same nature, and comparing them if they have wanted to get improve or if they continue with the same characteristics and aims.

Autor: García Maese Ana

Tutor: Ferrera Cordero Roberto

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



LA CALIDAD DE VIDA DE LOS DESEMPLEADOS Y SU RELACIÓN CON LA EXCLUSIÓN SOCIAL

Dicho trabajo, "La calidad de vida de los desempleados y su relación con la exclusión social" debe su importancia a la necesidad de conocer cómo los desempleados son más vulnerables de padecer un proceso de exclusión social que el resto de personas que no se encuentran desempleadas.

Se trata de un estudio de investigación, en el cual, nos encontramos ante una muestra de 100 entrevistados, siendo la mitad de ella de 50 empleados y la otra mitad de 50 desempleados. A su vez, cada mitad (tanto de empleados como de desempleados) se encuentra compuesta por un 50% de hombres y el otro 50% de mujeres, por lo que nos encontramos ante una muestra obtenida a partes iguales.

Analizaremos los resultados obtenidos en dicha muestra mediante la distribución de un cuestionario de elaboración propia, en el que se evalúan variables como la calidad de vida o el grado de exclusión social percibido.

Profundizaremos también en los conceptos de exclusión social, desempleo y calidad de vida y en qué medida afecta la exclusión social relacionada con el desempleo según la situación del paciente (con respecto a su edad, su entorno, su economía familiar...).

Adelantar que, en el estudio realizado podremos observar cómo, según la situación laboral actual de los entrevistados (empleado o desempleado), su sexo y, sobre todo, su edad, la percepción de exclusión social varía, siendo en los desempleados mayores de 45 años muy elevada y en los desempleados menores de 30 casi ausente.

Dicho estudio resulta de vital importancia a los investigadores, ya que permite la posibilidad de interceder en las causas generadoras de la exclusión social a fin de evitarla.

PALABRAS CLAVE: Calidad de vida, Empleo, Desempleo, Exclusión social.

THE QUALITY OF LIFE FOR THE UNEMPLOYED AND ITS RELATIONSHIP WITH SOCIAL EXCLUSION

This work, "The quality of life of the unemployed and their relation to social exclusion" owes its importance to the need to know how the unemployed are more vulnerable to suffer a process of social exclusion than the rest of people who are unemployed.

This is a research study, in which we have a sample of 100 respondents, half of her 50 employees and half of 50 unemployed.

In turn, each half (both employees and unemployed) is composed of 50% men and 50% women, so we have a sample obtained equally.

We analyze the results of the sample by distributing a questionnaire of own elaboration, in which variables are evaluated as quality of life or degree of perceived social exclusion.

Also we delve into the concepts of social exclusion, unemployment and quality of life and to what extent does social exclusion associated with unemployment as the patient's condition (with respect to their age, their environment, their economy...).

Anticipate that, in the study we can see how, under the current employment status of the respondents (employed or unemployed), sex and, especially, age, perceived social exclusion ranges, being in the unemployed over 45 years very high and the unemployed under 30 almost absent.

This study is of vital importance to researchers because it allows the possibility to intercede on the root causes of social exclusion in order to avoid it.

KEY WORDS: Quality of life, Employment, Unemployment, Social exclusion.

Autor: Reyes de la Vega, Ascensión

Tutor: Alcalde de Hoyos, Francisco Javier

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

Departamento: PSICOLOGÍA SOCIAL, ANTROPOLOGÍA SOCIAL, TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



BURNOUT Y SATISFACCIÓN VITAL EN POBLACIÓN EMIGRANTE ESPAÑOLA EN REINO UNIDO

El objeto de este estudio es conocer el alcance del síndrome de Burnout y de la satisfacción vital en los españoles que deciden emigrar a Reino Unido. Se analiza una muestra de 474 españoles que residen y trabajan en este país. Para ellos es necesario conocer, en primer lugar, en qué consiste este síndrome, sus fases, las posibles consecuencias de su aparición y la relación con la satisfacción vital en las personas que lo padecen. También es de suma importancia el conocer qué variables influyen en aquellos que deciden abandonar su país y emigrar a otro. Finalmente, se lleva a cabo un estudio empírico para conocer la realidad de los emigrantes españoles en Reino Unido con respecto a nuestro objeto de estudio: el síndrome de Burnout.

BURNOUT AND VITAL SATISFACTION ON SPANISH EMIGRANTS IN THE UNITED KINGDOM

The object of this study is to determinate the purview of Burnout syndrome and life satisfaction in the Spanish who make decision to emigrate to United Kingdom. A sample of 474 Spanish people who live and work in this country.

For that it is necessary to know chiefly what it is this syndrome, its phases, the possible consequences of its appearance and its relationship to life satisfaction in people who suffer it, is also important to know which variables influences those who decide to leave their country and emigrate to another country.

Finally, carry out an empirical study to know the reality of Spanish emigrants in the United Kingdom with regard to our object to study. The syndrome Burnout.

Autor: Tejada Chiquero Alberto

Tutor: Vallejo Martin Macarena

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

Departamento: PSICOLOGÍA SOCIAL, ANTROPOLOGÍA SOCIAL, TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



DERECHO A LA IMAGEN DEL TRABAJADOS

En este trabajo se pretende abordar de manera objetiva el desarrollo del derecho fundamental que contempla la Constitución Española en su art 18.1: El derecho a la imagen, en el ámbito específico de la relación laboral mantenida por un trabajador en el desarrollo de su puesto de trabajo.

Nos acercaremos a las leyes que abordan el tema, que son de escasa presencia, para tener una idea de hasta donde la legislación se ha adentrado en el tema, completándolo con el campo de la jurisprudencia que si es más extensa, viendo como los tribunales ha ido completando unas bases para el uso de las empresas en sus relaciones con los empleados y por ultimo analizaremos lo escrito por los autores fuera de los manuales de Derecho, ya que en ellos no he podido encontrar mención sobre el tema. Empezaremos tratando de abordar qué es un derecho fundamental, en que se basan, el porqué de su origen y porque funcionan y se protegen de manera distinta al resto. También he querido presentar una pequeña perspectiva del criterio utilizado en Estados Unidos.

IMAGEN RIGHTS WORKER

This document seeks to approaches objectively the development of the fundamental right which includes the Spanish Constitution in its article 18.1: The right to the image, in the specific field of employment held by an employee in the development of their jobs .

We will approach the laws that address the subject, which are limited presence, to get an idea of how far the law has entered the subject, complete with the field of jurisprudence that if more extensive, you can watch as the court has been completing a foundation for the use in labour relations and finally discuss what was written by the authors of manuals of law, since I could not find mention of them on the subject. Start trying to address what is a fundamental right, as they are based, the reason for its origin and because they work differently and protected the other way. I also wanted to present a little perspective on the view used in the United States.

Autor: González García, Isabel

Tutor: Cabello Fernandez, Maria Dolores

Área de conocimiento: DERECHO CONSTITUCIONAL

Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



LA JUBILACIÓN PARCIAL TRAS LAS REFORMAS LABORALES

El presente trabajo es un estudio sistemático e integral de la jubilación parcial en el Sistema español de Seguridad Social en el que se ha pretendido ser una actualización de la jurisprudencia existente de la jubilación parcial.

Sin lugar a dudas, una de las instituciones jurídico-laborales que mayores disputas interpretativas presenta en la práctica es la de la jubilación parcial debido a las continuas reformas que su régimen jurídico básico (arts. 12.6 y 7 ET y 166 LGSS) ha venido sufriendo debido a su utilización como fórmula facilitadora de la vida activa y de aprovechamiento de las capacidades y potenciamiento de las personas de edad avanzada.

A tal efecto, ha parecido oportuno realizar un estudio actualizado de la principal y más reciente doctrina judicial y/o jurisprudencial dictada en relación a la jubilación parcial, dando completa cuenta del régimen jurídico del contrato de relevo. Estudio que, a su vez, incorpore las novedades introducidas al respecto por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y RDL 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Palabras clave: jubilación parcial, contrato de relevo, contrato a tiempo parcial, pensiónn parcial

PARTIAL RETIREMENT AFTER LABOR REFORMS

The present work is a systematic and comprehensive study of partial retirement in the Spanish Social Security System which has claimed to be an update of the existing case law of partial retirement.

Undoubtedly, one of the labor law institutions greater interpretive disputes occurs in practice is that of partial retirement due to ongoing reforms his basic legal regime (arts. 12.6 and 7 ET and 166 LGSS) has been suffering because of its use as a facilitator formula of active life and capacity utilization and enhancement of the elderly.

To this end, it seemed appropriate to conduct an updated study of the main and most recent court and / or case law judgment relating to partial retirement, taking full account of the legal regime of relief contract. Study, in turn, incorporate the changes introduced by Law about 27/2011 of 1 August on updating, adaptation and modernization of the social security system and RDL 5/2013, of 15 March, on measures to fostering continuity of the working lives of older workers and promote active aging.

Keywords: partial retirement, relief contract, contract part-time pension.

Autor: Cristina Bermúdez Sánchez

Tutor: Marina Fernández Ramírez

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. LA HUELGA

El trabajo que voy a realizar está enfocado principalmente a un derecho fundamental de la Constitución Española, el derecho fundamental a la huelga descrito en el art. 28.2 CE, situado en el Título I “De los derechos y deberes fundamentales”, Capítulo II “Derechos y libertades” y Sección 1 “De los derechos fundamentales y las libertades públicas”. El trabajo va a tratar de introducirse brevemente en la descripción de los derechos fundamentales que están redactados en la Constitución Española y sobre todo, enfocado en ese art. 28.2 CE, el cual nos dice que “Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La Ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”. La Ley que regula el ejercicio de este derecho se trata del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. Este derecho fundamental a la huelga es un derecho de carácter individual, pero el cual solo se puede ejercer colectivamente sino se estaría incurriendo en una actuación que sería motivo de despido dentro de la empresa. Aquí se podrá desglosar todo el procedimiento de principio a fin para que se lleve a cabo una huelga (preaviso, comité de huelga, mantenimiento de servicios esenciales, etc.), como también se podrá diferenciar entre una huelga legal y una ilegal, los distintos sujetos capacitados para convocar una huelga, etc. El derecho a la huelga que aquí se analiza también se comparará con el análisis y los puntos de vista que dictamina el Tribunal Constitucional, con la famosa STC 11/1981; el Tribunal Supremo, etc. Además de todo lo que conlleva este derecho fundamental a nivel estatal, también se comparará y se verá confrontado con el marco normativo europeo y la importancia de este derecho en otros países de la Unión Europea. La función de este trabajo es analizar y determinar claramente los procedimientos más importantes de la huelga y demostrar por qué es un derecho fundamental determinado por la Constitución Española.

THE FUNDAMENTAL RIGHTS. THE STRIKE

The work will make is focused mainly on a fundamental right of the Spanish Constitution, the fundamental right to strike described in the art. 28.2 SC, located in the Title I “Fundamental rights and duties”, Chapter II “Rights and freedoms” and Section 1 “The fundamental rights and public freedoms”. The work will deal briefly introduced in the description of the fundamental rights which are written in the Spanish Constitution and specially focused on the art. 28.2 SC, which tell us that “The right to strike for workers to defend their interests. The law governing the exercise of this right shall establish the safeguards necessary to ensure the maintenance of essential community services”. The law governing the exercise of this right is the Royal Decree-Law 17/1977, of March 4, Labour Relations. This fundamental right to strike is a right of individual character, but which can be exercised only collectively but it would be committing an act that would be grounds for dismissal within the company. Here you can break down entire procedure from start to finish so that they carry out a strike (warning, strike committee, maintenance of essential services, etc.) and can also differentiate between a legal and an illegal strike, the different able to call a strike subjects, etc. The right to strike also analyzed here is compared with the analysis and viewpoints that dictates the Constitutional Court, with the famous STC 11/1981; the Supreme Court, etc. Besides all that entails this fundamental right statewide, also will be compared and confronted with the European regulatory framework and the importance of this rights in other countries of the European Union. The function of this work is analyze and clearly identify the most important procedures of the strike and demonstrate why it is a fundamental right given by the Spanish Constitution.

Autor: Sánchez Ramos, Antonio

Tutor: Cabello Fernández, María Dolores

Área de conocimiento: DERECHO CONSTITUCIONAL

Departamento: DERECHO CIVIL, DERECHO ECLESIAÍSTICO DEL ESTADO Y DERECHO ROMANO

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL EMPLEADO DEL HOGAR

Este trabajo contempla el régimen jurídico de la relación laboral especial de los empleados del hogar, regulado por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre. Dicha actividad se estructura en torno al titular del mismo, como empleador, y el empleado que presta sus servicios a cambio de una remuneración en el ámbito del hogar familiar.

En cuanto a las actividades que comprende dicha actividad son las siguientes:

- Tareas domésticas.
- Cuidado o atención de los miembros de la familia.
- Otros trabajos tales como guardería, jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas.

Representa una gran fuerza de trabajo, donde destaca la presencia de la mujer, y que gracias a su nueva regulación, se ha intentado mejorar la protección que no tenía reconocida, al igual que las condiciones laborales, presentando grandes novedades, como se mostrara más adelante, y adaptándose a una sociedad donde se han presentado cambios, desde su última normativa reguladora hace más de veinticinco años.

Su principal problema radica en la figura del empleador, ya que hablamos de una persona no jurídica, y sobre todo al espacio físico donde se ejerce dicha actividad, al ser un ámbito privado, realizándose en el hogar familiar. Es por ello que hablamos de un régimen especial.

Este tipo de trabajo se ofrecerá en iguales condiciones de forma de que no haya ningún tipo de discriminación y en igualdad, habiendo a su vez la obligación del empleador a ofrecer una información transparente al empleado sobre las condiciones del trabajo.

El titular del hogar contratará a los trabajadores de forma directa o por intermediación de los servicios públicos de empleo o agencias de colocación debiendo éstas estar con la autorización correspondiente.

El trabajo se dedica a analizar el contenido de esta relación laboral especial.

THE REVIEW OF THE ON GOING LEGISLATIVE WORK RELATIVE TO THE DOMESTIC SPECIAL SYSTEM EMPLOYERS

This task contemplates the review of the on going legislative work relative to the domestic special system employers by the Department of Labour and Employment, based on the labour legislation 1620/2011, November 14th, in which these showed out the relationship between the employee and home staff to get a minimum wage.

Those activities include:

- Household tasks.
- The daily care to all members of the family.
- Taking into account some duties like baby-sitting, gardening, driving, when they became part of housekeeping service.

It represents a large labour force, where women role has been highlighted, thanks to the stringent regulations, that was thought to help out to this position, the same as their labour conditions with a few new changes which it will show later on, where they are adapting themselves to the needs of their community and society with any governing regulations changes since twenty-five years ago.

The main problem lies in the figure of the employer, as we are talking about a no legal entity, and especially the areas where the services are being done, in a private sector, also being made in a family home. So for that we talk in a Special Scheme.

This position will give equal conditions in order to don't discriminate and equal opportunities, even having an employer's obligation to give clear information to their employees about terms and conditions.

The holder will recruit directly or through the Public Employment Service of the Regional Government or any recruitment agencies and must comply with the requirements of law and regulations.

This tries to analyce the content about this relative to the domestic special system.

Autor: Gil Vela, Yolanda
Tutor: López-Quiñones García, Antonio

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA ESPECIAL REFERENCIA A LA MUJER EMPRENDEDORA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA

Dados los tiempos que corren y la situación laboral actual, el emprendimiento está tomando un protagonismo cada vez mayor. Las dificultades para encontrar un empleo agudizan el ingenio y provocan que cada día más personas se lancen a emprender una idea.

Estos emprendedores deben desarrollar competencias y habilidades para dar valía a sus proyectos puesto que los mercados cada vez son más complejos, y el comienzo de una nueva actividad emprendedora nunca es sencillo.

El objetivo principal del trabajo es poner de relevancia la importancia del emprendimiento y resaltar las dificultades del emprendimiento en el ámbito femenino, ya que además de las propias dificultades que conlleva cualquier actividad emprendedora, debe afrontar otras que vienen dadas por el simple hecho de ser mujer.

Primeramente, se analizarán los distintos aspectos del emprendimiento en su marco teórico, analizando a su vez la figura del emprendedor para así tener una idea más sólida sobre el tema. En segundo lugar, a través de consulta de datos estadísticos a nivel nacional y diferentes fuentes se pretende justificar el por qué del valor del emprendimiento femenino, sus dificultades y los beneficios que pueden suponer si se practicara de una forma justa e indiscriminatoria.

En definitiva a través de estas reflexiones se busca captar la atención y resaltar el valor de la mujer emprendedora, además de servir como herramienta de motivación para aquellas que por un motivo u otro nunca se han decidido a tomar iniciativas por miedo al fracaso o la discriminación.

ANALYSIS OF ENTREPRENEURIAL ACTIVITY SPECIAL REFERENCE TO WOMEN ENTREPRENEURS IN THE AUTONOMOUS COMMUNITY OF ANDALUCIA

Given the times and the current labor situation, entrepreneurship is taking an increasingly greater role. The difficulties in finding a job sharpen the wit and cause more and more people start trying to take an idea.

These entrepreneurs must develop competencies and skills to their projects worth because markets are increasingly complex, and the beginning of a new entrepreneurial activity is never easy.

The main objective of the work is as mentioned before, mentioning the importance of entrepreneurship and highlight the difficulties of women entrepreneurship, as well as the difficulties of any entrepreneur must face others that are given by the simple fact of being a woman.

First, we analyze different aspects of entrepreneurship in its theoretical framework, analyzing in turn the entrepreneur in order to have a more solid idea about the topic.

Second, through query statistics nationwide different sources used to justify why the value of female entrepreneurship, difficulties and benefits that may pose if practiced in a fair and nondiscriminatory manner.

Ultimately through these reflections is to capture the attention and highlight the value of women entrepreneurs, also serve as a motivational tool for those who for one reason or another have decided never to take initiatives for fear of failure or discrimination.

Autor: Gil Rueda Estefania
Tutor: Ciruela Lorenzo Antonio

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA
Departamento: ENFERMERÍA
Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LAS ORGANIZACIONES Y EL COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES

El objeto del presente trabajo es estudiar la importancia de la Comunicación Interna (CI) dentro de las organizaciones y su trascendencia para generar compromiso en los trabajadores, donde hay que destacar el equipo humano del cual constan, el cómo se relaciona entre sí y cómo se dinamiza esa relación desde la dirección, que dependerá en buena medida de la marcha de la organización.

La comunicación interna sirve para contar la historia económica de la empresa y de su colectivo humano, informando y reforzando la cultura de la misma. También sirve para unir pensamientos favorables a la cohesión (optimizando en desarrollo organizacional), actitudes favorables a la coherencia en las tareas (agilizando y dando calidad a los procesos), para implicar a todos los componentes de la compañía y obtener nuevos comportamientos y nuevas mentalidades, proyectando un lenguaje común en toda la organización y una voluntad de hacer juntos.

La CI juega un papel predominante para facilitar y fortalecer el involucramiento, el sentido de pertenencia, la identificación con la empresa, la motivación y el compromiso de los empleados. De esta forma contribuir a que entiendan el negocio y cómo ellos pueden formar parte del logro de los objetivos de la compañía.

Por lo tanto, el objetivo de la comunicación interna es lograr la adhesión de todas las personas, con un proyecto o misión, movilizándolo a todos y cada uno hacia el logro de objetivos compartidos.

Alcanzar estos objetivos significa que la gestión estratégica de la CI redundará en la generación de valor de la organización.

INTERNAL COMMUNICATION IN COMPANIES AND THE COMMITMENT OF WORKERS

The purpose of this work is to study the importance of the Internal Communication (IC) within organizations and its importance for workers generate commitment, where we should mention the team which consist, on how they relate to each other and how streamlines the relationship from the direction, which will depend largely on the progress of the organization.

Internal communication is used to count the economic history of the company and its human community, informing and strengthening the culture of it. It also serves to unite thoughts favorable to cohesion (optimizing organizational development) and favorable consistency in the work attitudes (expending and giving quality processes) to involve all components of the company and get new behaviors and new mentalities, projecting a common language throughout the organization and a willingness to do together.

The IC plays a predominant role in facilitating and strengthening the involvement, sense of belonging, identification with the company, motivation and commitment of workers. Thus contributing to understand the business and how they can take part of the achievement of company objectives.

Therefore, the objective of internal communication is the adherence of all people, with a project or mission, mobilizing every towards achieving shared goals.

Achieving these objectives means that the strategic management of IC, lead to the creation of value for the organization.

Autor: López Flores, Vanesa E.

Tutor: Plaza Angulo, Juan José

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

El presente trabajo tiene como finalidad analizar la situación jurídica del trabajador autónomo y la del trabajador autónomo económicamente dependiente.

A lo largo del mismo, abordaremos la definición y características del estatus de ambos trabajadores. De un lado, el autónomo, el cual desempeña su trabajo sin sujeción a órdenes o instrucciones de otro, puede decidir y organizar su actividad de la manera que mejor entienda, particularmente en lo que se refiere a su objeto (qué clase de productos o servicios), a los medios, (instalaciones, materiales, etc.) y a las condiciones de ejecución (lugar de trabajo, tiempo de dedicación, forma de producción, etc.). Y el trabajador autónomo económicamente dependiente, que desarrolla su actividad con una dependencia económica respecto de un determinado cliente que contrata sus servicios. Sin embargo, no se trata, de una dependencia plena en todos los órdenes.

A continuación, analizaremos regulación jurídica, los derechos (entre ellos, el derecho a la Seguridad Social) y los deberes existentes.

Están sujetos a la obligación de cotizar las personas físicas o jurídicas comprendidas en cada uno de los Regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social. Dicha obligación nace desde el inicio de la actividad laboral, y la cotización se realizará en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta Propia (autónomos) o en el Régimen General de la Seguridad Social (trabajadores por cuenta ajena) según corresponda.

La Seguridad Social ofrece una serie de prestaciones para prever, reparar o superar determinadas situaciones o estados de necesidad. Para que los trabajadores autónomos (con independencia de cualquiera de las dos modalidades) puedan disfrutar de las mismas, se deben dar una serie de requisitos generales, entre ellos, estar en alta o situación asimilada al alta, estar al corriente en el pago de las cuotas y acreditar los requisitos específicos que son exigidos en cada prestación. Y éstas son el derecho a la asistencia sanitaria, el desempleo (aunque de este privilegio no disfrutaran ambos trabajadores, solamente el trabajador autónomo económicamente dependiente), la jubilación, entre otras.

Acto seguido, analizaremos el régimen de contratación (forma, contenido, duración, y extinción del contrato) al que está obligado únicamente a formalizar el trabajador autónomo económicamente dependiente, el cual será por escrito, así como la vinculación que tiene con el cliente.

Por tanto, abordaremos tanto las similitudes como las diferencias existentes entre un tipo de trabajador y otro.

En la penúltima parte de este trabajo estudiamos dos casos reales a través de la jurisprudencia. El primero de ellos alude a las cotizaciones, y el segundo a la extinción contractual. Y, finalizamos el mismo con las conclusiones a las que llegamos y opinión personal.

PALABRAS CLAVE: Trabajador autónomo. Trabajador autónomo económicamente dependiente. Dependencia económica. Cliente. Seguridad Social. Desempleo. Contrato. Prestaciones.

LEGAL REGIME OF THE SELF-EMPLOYED WORKER

The present project has to purpose analyse the situation of the self-employed worker and the economically dependent self-employed worker.

Along the same, we will tackle the definition and the characteristics of the status of both workers. On one hand, the self-employed, which carries out its work without subjection to orders or instructions of another, he can decide and organize its activity of the way that better understands, particularly in what refers to its object (what class of products or services), to the means (installations, equipment, etc.), and to the conditions of carrying out (work place, time of dedication, way of production, etc.). And economically dependent self-employed worker, which develops its activity with an economic dependence with respect to a particular client that hires its services. However, it is not a full dependency on all orders. Next, we will analyze legal regulation, the rights (between them, the right to the Social Security) and the existing duties.

Are subject to the obligation to quote the physics or legal persons included in each of the regimes that are part of the Social Security System. This obligation is born from the start of the work activity, and the quotation will be made in the Special Regime for self-employed workers (autonomous) or in the General Regime of Social Security (workers for foreign account) as appropriate.

Social Security offers a number of benefits to anticipate, repair or overcome certain situations or States of need. For self-employed workers (with independence from either of the two modalities) can enjoy the same, it should take a series of general requirements, between them, to be in high or situation assimilated to high, to be to the current in the payment of the quotas and to credit the specific requisites that are demanded in every benefit. And these are the right to the health care, the unemployment (although both workpeople do not enjoy this privilege, only the economically dependent self-employed person), the retirement, between others.

Then, we will tackle the regime of hiring process (form, contents, duration and extinction of the contract) that is only forced to formalize the self-employed worker economically dependent, which will be written, as well as the bonding that has with the customer.

Therefore, we will tackle the similarities and the existing differences between a type of worker and other.

In the penultimate part of this work, we study two real cases through the jurisprudence. The first one of them alludes to the quotations, and the second one to the contractual extinction. And, we finish the same with the conclusions to which we come and personal opinion.

KEY WORDS: Self-employed worker. Economically dependent self-employed worker. Economic dependence. Customer. Social Security. Contract. Benefits.

Autor: López Vergara Rocío
Tutor: Solar Beltrán Inmaculada

Área de conocimiento: DERECHO MERCANTIL
Departamento: DERECHO PRIVADO ESPECIAL
Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)



ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y DESEMPLEO JUVENIL

Este trabajo trata de identificar y analizar uno de los principales problemas que ha sufrido la población española a lo largo de la historia, el desempleo juvenil. Se trata de una investigación cuantitativa sobre la actividad, ocupación y desempleo de los jóvenes españoles, y andaluces en particular. Se basa en datos recogidos de la Encuesta de la Población Activa (EPA) y a través de los cuales, se reflejan la situación laboral de los jóvenes antes y durante la crisis.

Para ello en el primer epígrafe del trabajo se realiza un análisis de las tasas de actividad, ocupación y desempleo en España en el periodo transcurrido desde 2004, hasta 2014, así como un estudio por Comunidades Autónomas, centrándose en la comunidad andaluza. En base a los datos recogidos de la población andaluza, se ha realizado un análisis sobre la formación recibida de los jóvenes; con el objetivo de determinar si las altas tasas de desempleo estaban relacionadas con la baja formación de los jóvenes. En la última parte del trabajo, se han determinado las medidas adoptadas por el Gobierno central y por la Junta de Andalucía, para reducir las elevadas tasas de desempleo juvenil.

Como conclusión las elevadas tasas de desempleo juvenil que presenta el país han llevado a un aumento de la precariedad laboral, debido al aumento de los contratos a tiempo parcial y de la temporalidad en el empleo. Las medidas adoptadas para reducir el desempleo deben de estar centradas en reducir la precariedad laboral y aumentar la contratación de los jóvenes, además de aumentar su empleabilidad.

ANALYSIS OF THE ACTIVITY, EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT

This work attempts to identify and analyze one of the main problems has been the Spanish population over the history, youth unemployment. This is a quantitative research on activity, employment and unemployment of young Spanish people and Andalusian people in particular. It is based on data collected from the Survey of the Active Population (EPA) and through which, reflecting the employment situation of young people before and during the crisis.

To do this in the first section of the work analyzes the activity rates, employment and unemployment in Spain in the period since 2004 to 2014, and a study by autonomous communities, focusing in Andalucía. Based on data collected from the Andalusian population, it has made an analysis on the training of young people; in order to determine the high rates of unemployment were related to the low training of young people. In the last part of the work, we have determined the steps taken by the Central Government and the Junta de Andalucía, to reduce the high rates of youth unemployment.

To sum up, the high rates of youth unemployment in the country has led to increased the insecurity in the job, due to increased part-time contracts and temporary employment. The measures taken to reduce unemployment must be focused on reducing the insecurity in the job and increase recruitment of young people, as well as increasing their employability.

Autor: López Guerrero José Antonio

Tutor: Avilés Zugasti Alicia

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA APLICADA (ESTRUCTURA ECONÓMICA)

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

EL DESEMPLEO RELACIONADO CON EL DESARROLLO DE ENFERMEDADES MENTALES

Este trabajo trata sobre el impacto que produce el desempleo sobre la salud, particularmente la mental, de la población que se encuentra en esta situación de desempleo. En este trabajo se explica de qué forma y en qué medida afecta psicológicamente el desempleo a las personas, tanto a través de las teorías consultadas como de los autores que han tratado este tema a lo largo de la historia.

Para obtener los datos de dicha explicación se ha utilizado el método de evaluación llamado BPRS, "Brief psychochiatric Rating Scale" más conocido como BPRS, en castellano, la Escala Breve de Síntomas psiquiátricos, encargado de evaluar el grado de afectación de esa población en particular y se ha tomado como muestra población desempleada con diferentes condiciones tanto socioeconómicas como culturales como geográficas. Además nos iremos encontrando con diferentes teorías de autores, los cuales analizan también el efecto que tiene el desempleo en la salud mental de las personas. Es un tema de gran relevancia puesto que afecta a un gran número de personas y resulta interesante los resultados obtenidos después de realizar esta investigación, ya que esta arroja resultados no tan conocidos y generalizados como los que ya se conocían sobre este tema.

UNEMPLOYMENT RELATED TO THE DEVELOPMENT OF MENTAL ILLNESS

This work deals with the impact that unemployment on health, particularly mental of the population is in this unemployment situation. This work explains how and to what extent unemployment psychologically affects people both through the theories and authors who have dealt with this theme throughout history. For data that explanation has been used BPRS evaluation method called "Brief Rating Scale psychiatric" better known as BPRS, in Castilian, the Brief Psychiatric Symptoms Scale, responsible for evaluating the degree of involvement of the population in particular and it has been taken as a sample population unemployed with different socio-economic conditions as much cultural and geographical. In addition we will be finding different theories of authors, which also analyzed the effect of unemployment on mental health of people. It is an issue of great importance since it affects a large number of people and interesting results obtained after performing this research, as this sheds less known results and widespread as those already known on this subject. This work deals with the impact that unemployment on health, particularly mental of the population is in this unemployment situation. This work explains how and to what extent unemployment psychologically affects people both through the theories and authors who have dealt with this theme throughout history. For data that explanation has been used BPRS evaluation method called "Brief Rating Scale psychiatric" better known as BPRS, in Castilian, the Brief Psychiatric Symptoms Scale, responsible for evaluating the degree of involvement of the population in particular and it has been taken as a sample population unemployed with different socio-economic conditions as much cultural and geographical. In addition we will be finding different theories of authors, which also analyzed the effect of unemployment on mental health of people. It is an issue of great importance since it affects a large number of people and interesting results obtained after performing this research, as this sheds less known results and widespread as those already known on this subject.

Autor: MARINA ENCARNACIÓN FERNÁNDEZ GALINDO

Tutor: FRANCISCO JAVIER ALCALDE DE HOYOS

Área de conocimiento: ZOOLOGÍA

Departamento: PSICOLOGÍA SOCIAL, ANTROPOLOGÍA SOCIAL, TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES

Año defensa: 2015 - Primera convocatoria ordinaria (junio)

EL RUIDO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

Con la elección de este tema se pretende conocer cómo afecta este tema actualmente en la salud y la seguridad de los trabajadores y ampliar mis conocimientos sobre ello, principalmente en la exposición de estos ante el ruido. Además de la gran importancia que tiene hoy en día, la seguridad y la higiene tanto en el ámbito laboral, medioambiental y con la construcción de los edificios.

También el ruido es un agente que va unido a nuestra civilización, muchas veces insoportable para los que no lo escuchan voluntariamente. Sin embargo, nuestras opciones de comunicación se basan en el sonido; y gracias al sonido conocemos con anterioridad muchas situaciones de peligro.

Actualmente, el ruido se ha incorporado al mundo laboral como algo normal, algo a lo que se llega a considerar como habitual y que se pretende acostumbrar, mientras que va lesionando día tras día durante la labor de los trabajadores en su puesto de trabajo, en el que se lucha por un salario digno, para una adecuada calidad de vida, pero que ésta va siendo agredida a causa del deterioro continuo de la salud.

Objetivos de la elaboración del trabajo:

Conocer las causas principales del ruido.

Saber cómo controlar el ruido.

Conocer efectos sobre la salud de las personas.

Indagar en cómo actúan las leyes en los diferentes casos.

Tener en cuenta los aspectos ergonómicos y como pueden intervenir en la aparición de los problemas.

Cuáles son los principales ruidos industriales, ¿cómo se generan?

Profundizar en la protección de los trabajadores

Proponer algunas medidas para solucionar el problema en el ámbito laboral.

Palabras clave: seguridad, exposición, ruido, medioambiental, salud, trabajadores, problemas.



NOISE IN THE WORK ENVIRONMENT

With the choice of this topic it is intended to know how this topic affects currently the health and the safety of the labourers and increase my knowledge about it, mainly with the presentation of these faced with the noise. Besides the huge importance it has nowadays, safety and hygiene in both workplace and environmental field and the construction of the buildings.

Furthermore, noise is an agent which is connected with our civilization, at some times unbearable for them who do not hear it voluntarily. However, our communication's options are based on the sound; and thanks to it, we now beforehand many risky situations.

Currently, noise has been integrated in the workplace as something normal, something which is get to be considered as ordinary and is intended to get used to, whereas it starts damaging every day during the work of the labourers in their jobs, in which they struggle to get a worthy salary, for a suitable lifestyle, although it is continuously being attacked due to the deterioration of the health service.

Aims of the work's elaboration:

- I Know the main causes of the noise.
- I Know how to control the noise.
- I Know the effects on everyone's health.
- I Look into how the law acts in the different cases.
- I Take into account the ergonomic aspects and how they can take part in the appearance of problems.
- I Which the main industrial noises are, how are they produced?
- I Go into detail about the labourers' protection.
- I Suggests some measures in order to solve the problem in the work environment.

Key words: security, exposure, noise, environmental, health, workers, problems

Autor: Rodriguez Oliva Adrian

Tutor: Moreno Brenes Pedro

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



EXAMEN DESCRIPTIVO COMPARADO DEL RÉGIMEN DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA Y PROPUESTAS DE MEJORA

Realización de un estudio sobre el régimen de acceso a la función pública española, que en los últimos años se ha visto degradado por la actual crisis económica. Realizando a su vez un estudio comparado con el régimen de acceso a la función pública de países como Francia y Alemania, llegando así a poder crear una propuesta de mejora para el acceso a la función pública española.

DESCRIPTIVE AND COMPARATIVE ANALYSIS OF THE LEGAL CIVIL SERVANTS ELIGIBILITY CRITERIA IN SPAIN AND SOME PROPOSALS TO IMPROVE IT

A study on the access regime to the Spanish civil service, which in recent years has been degraded by the current economic crisis. Realizing turn a comparative study with the regime of access to the public in countries like France and Germany, reaching to create a proposal to improve access to the Spanish civil service.

Autor: Garrido Valcárcel María Auxiliadora

Tutor: Gómez Jiménez María Luisa

Área de conocimiento: DERECHO ADMINISTRATIVO

Departamento: DERECHO PÚBLICO

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



ANÁLISIS DE COSTES, BENEFICIOS Y PRODUCTIVIDAD EN UN CENTRO DE TRABAJO

El presente proyecto tiene como objeto de estudio el análisis de costes, beneficios y productividad en un centro de trabajo comercial, dedicado a la comercialización de productos al por mayor y por menor; ya que se quiere conocer la evolución de la productividad y el resultado a lo largo de varios ejercicios económicos en el centro de trabajo, con el fin de determinar si la situación de la empresa es o no competitiva dentro de su entorno y si no lo es buscar la solución para mejorar dicha competitividad y así poder aconsejar al empresario que será el encargado de tomar las decisiones empresariales.

Por tanto, este trabajo parte en base a la contabilidad oficial de la empresa y a su contabilidad interna que controla las ventas diarias a través del cierre de la caja y al Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Para hacer el análisis empresarial vamos a realizar el estudio en dos partes fundamentales, en la primera parte analizaremos la productividad, realizando cálculos de la misma apoyándonos en la hoja de cálculo Excel, que luego incorporaremos a dicho proyecto; y en la segunda parte analizaremos el resultado de la empresa basándonos en el balance de pérdidas y ganancias, planteando un modelo funcional de la cuenta de resultado y realizando posteriormente un análisis tanto vertical como horizontal de dicha cuenta, también apoyándonos en la hoja de cálculo Excel.

ANALYSE THE COST, BENEFITS AND PRODUCTIVITY IN A BUSINESS WORK PLACE

This Project aims to analyse the costs, benefits and productivity in a business 'work place dedicated to the commercialisation of wholesale and retail sale; since the evolution of the productivity and the result of many fiscal years in the work place need to be found out with the aim to determine whether the business situation is or isn't competitive within its setting and if isn't to find a solution to improve the competitiveness and be able to advise the entrepreneur who would be in charge of taking the business decisions.

Hence, this Project is based on the official business accounting and the internal accounting that controls the daily sales through the cash out and the Royal Decree 171/2004, from January the 30th, from which the article 24 from the 31/1995 about the risk assessments in the work place, from 8th November, law is developed to coordinate the business activities.

In order to analyse the enterprise we are going to focus in two fundamental parts, in the first one we will analyse the productivity, calculating it using an Excel document that later will be incorporated in this Project; and, in the other part the enterprise results will be analysed based on the earnings and losses, presenting a functional model of the resultant account and, afterwards, analysing vertically and horizontally this account, also using an Excel document.

Autor: Ortuño Conejo, Maria Dolores
Tutor: Rodriguez Fernandez, Mercedes

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



EL FRAUDE Y LAS INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Este trabajo abarca diversos fraudes referidos al contexto de infracciones y sanciones en materia de Seguridad Social española. En los diferentes epígrafes podemos contemplar información que desarrolla todos y cada una de las puntualizaciones que dan forma a este complejo sistema de vigilancia y sanción de las distintas situaciones de fraude que se pueden dar en materia de tributación, cotización, encuadramiento e información entre otras.

Cabe destacar que todo este tipo de situaciones se mueven en el ámbito de la jurisdicción social, lo que quiere decir que compete única y exclusivamente al derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

El texto comienza con una introducción que nos sumerge en el marco normativo de los diferentes órganos que regulan las actividades de protección laboral, continuando con uno de sus brazos ejecutores: la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que es un pilar básico en la captación de irregularidades que puedan suponer un peligro tanto para trabajadores como para empresarios.

El afán de lucro ha incrementado el número de irregularidades ante la situación económica que viene viviendo nuestro país, llevando al empresario a la necesidad de cubrir el trabajo existente con empleados que no ajusta al sistema de protección de Seguridad Social, dejándolo en una situación que defrauda a todo el conjunto de los contribuyentes.

En conclusión, la intención de este trabajo fin de grado es conocer la repercusión de los usos fraudulentos del derecho en materia laboral y de Seguridad Social.

Palabras clave: Seguridad Social, fraude, infracción, sanción, Inspección de trabajo y Seguridad Social, laboral, cotización, encuadramiento, protección, irregularidades...

FRAUD AND VIOLATIONS AND PENALTIES WITH REGARD TO SOCIAL SECURITY

This work covers various frauds referred context of violations and penalties regarding Spanish Social Security. In the different sections we can see information that develops every one of the remarks that shape this complex system of surveillance and punishment of the different situations of fraud that can occur in taxation, quote, framework and information among others.

Note that all such situations moving in the field of social jurisdiction, which means that responsibility solely to the right of Labour and Social Security.

The text begins with an introduction that takes us into the regulatory framework of the different bodies that regulate the activities of labor protection, continuing one of his executors arms: the Inspectorate of Labour and Social Security, which is a cornerstone in attracting irregularities that may pose a danger to both workers and employers.

The profit motive has increased the number of irregularities to the economic situation that our country is living, leading the employer to the need to cover existing work with employees who do not fit the system of social security protection, leaving him in a situation that disappoints the entire set of taxpayers.

In conclusion, the aim of this final project is to understand the impact of fraudulent use of the law on labor and social security issues.

Palabras clave: Social Security fraud , breach, sanctions , labor inspection and social security , labor, trading , framework , protection, irregularities ...

Autor: Alejandro García Jiménez

Tutor: Juan Carlos Álvarez Cortés

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



LA FORMACIÓN 2.0

En el presente trabajo se pretende analizar las nuevas tendencias en materia de formación. Entre ellas destacan: gamificación, juegos serios, MOOC, mobile learning, entorno personal de aprendizaje, etc. Gracias a las nuevas tecnologías, todas las personas nos hemos abierto a un campo muy amplio de conocimiento y estamos aprendiendo de grandes profesionales e incluso dando nuestra opinión y compartiendo.

Las empresas, gracias a estas nuevas tendencias, no tienen que enviar a sus empleados a las aulas tradicionales en formación, pueden realizarla desde el mismo lugar de trabajo y a un coste mucho más barato, también les ayuda a agilizar la formación, haciendo que sea más accesible, entretenida y mantengan motivados a sus empleados, pero lo más importante es poder formar a todos los trabajadores a la vez, ya que muchas empresas se encuentran dispersas por diferentes territorios y gracias a ello, todos sus empleados tendrán las mismas oportunidades de formarse, en el tiempo que cada uno lo desee y donde lo desee.

THE FORMATION 2.0

In the present work it is to analyze the new trends in training. Among them they are: gamification, serious games, MOOC, mobile learning, personal learning environment, etc. Thanks to new technology, all people have opened up a wide field of knowledge and learning are great professionals and even giving our opinion and sharing.

Companies, thanks to these new trends, they have to send their employees to the traditional classroom training can be performed from the same workplace and at a much cheaper cost, it also helps them to streamline training, making it more accessible, entertaining and keep their employees motivated, but most important is to train all workers at a time, as many companies are scattered in different territories and as a result, all employees have the same opportunities to form, in the time that each wish and wherever you like.

Autor: Velasco Martinez, Laura

Tutor: Maria Paz Andrés Reina

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



LA RELACION LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DOMESTICO

El presente estudio tiene por objeto el análisis de los diferentes derechos que conforman hoy día la relación laboral de carácter especial de servicio doméstico, el porqué de su peculiar regulación, y mostrar su evolución normativa hasta lograr los derechos laborales reconocidos hoy día.

La finalidad de este análisis es demostrar, la diferente intensidad de protección que el ordenamiento jurídico otorga a estos trabajadores en comparación con los trabajadores "comunes".

El estudio, en su primer capítulo comienza haciendo un resumen de la evolución histórica de las normas referentes a este colectivo, el complicado paso hasta ser considerado como una forma de "relación laboral especial", su proceso y unas breves alusiones a las controversias que encontró este colectivo hasta conseguir una regulación específica.

El segundo capítulo se centra en el análisis de su actual regulación, tratando de destacar las novedades introducidas en la nueva regulación, con el objetivo de equiparar esta relación especial, en la medida de lo posible, a una relación laboral común.

En el tercer capítulo nos centramos en los cambios que se han producido con su inclusión en el régimen general de la Seguridad Social, como Sistema especial y en los "resultados" que se han conseguido con esto.

Respecto a la doctrina jurisprudencial, en esta materia es escasa, tanto para aspectos laborales como de seguridad social, por lo que dificulta según OTXOA CRESPO, I(2012) .[1] "la interpretación de las normas y refleja la posición de debilidad de las personas interesadas, que en materia laboral han tenido poco que ganar de las resoluciones judiciales sobre la única base de la norma aplicable.

THE SPECIAL EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF DOMESTIC SERVICE

The present study takes as an object the analysis of the different rights that shape today the labor relation of special character of domestic service, the reason of his peculiar regulation, and to show his normative evolution up to achieving the labor rights recognized today.

The purpose of this analysis is to demonstrate, the different intensity of protection that to these workers in comparison with the "common" workers.

The study in his first chapter starts by doing a summary of the historical evolution of the procedure relating to this group, the complicated step up to being considered to be a form of "labor relation special", their process and a few brief allusions to the obstacles that this group found up to obtaining a specific regulation.

The second chapter focuses on the analysis of his current regulation, Trying to highlight the new features introduced in the new regulation, in order to equate this special relationship, to a labor common relation.

In the third chapter focuses on the changes that have taken place with his incorporation in the general regime of the National Health Service, as special system and in the "results" that have been obtained by this.

The jurisprudential doctrine, in this matter it is scanty, so much for labor aspects as of social safety, making it difficult according OTXOA CRESPO, I. (2012) " the interpretation of the procedure and reflects the position of weakness of the interested persons, who in labor matter have had so that to win of the judicial resolutions on the only base of the applicable norm.

Autor: Moyano Paris Kelly

Tutor: Martinez Jimenez Jose Miguel

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



PERMISO POR MATERNIDAD EN CASO DE GESTACIÓN POR SUSTITUCIÓN

Este trabajo fin de grado trata un tema desconocido para muchos a la vez que interesante, la maternidad subrogada o vientre de alquiler, cómo se aborda en nuestro ordenamiento jurídico y en los distintos ordenamientos de países de todos los continentes, cómo se realiza la filiación de dichos menores en el registro civil traídos a España a través de esta técnica y la controversia que existe en los tribunales de nuestro país a la hora de conceder prestaciones de maternidad. Todo esto apoyado en una labor de investigación, comparando las distintas leyes que hay sobre el tema, así como artículos de revista y libros que existen hasta el día de hoy sobre la gestación subrogada.

MATERNITY LEAVE IN CASE OF SURROGATION

This degree project deals with an unknown but also very interesting subject for many people; the surrogacy arrangement or agreement, and surrogate mothers. How it is addressed in our legal system and the different systems of all the other continents, how the filiation in the civil registry of minors brought to Spain is done through this technique, and the controversy surrounding the courts of our country when it comes to the concession of maternity benefits are some of the subjects that this project deals with. All of this supported by a labour of investigation, comparing the different laws that exist towards this matter as well as magazines and books articles published about surrogate gestation so far.

Autor: GARCÍA LÓPEZ IRINA
Tutor: SALAS PORRAS MARÍA

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



"MAYORES COLABORADORES. UN ESTUDIO SOBRE ENTRECULTURAS"

El presente Trabajo de Fin de Grado (T.F.G) es un proyecto de investigación en el que se pretende realizar un estudio sobre el papel que desempeñan las personas jubiladas en la actualidad. Se quiere conocer y analizar un punto de vista diferente sobre el tópico de ser un jubilado, demostrar que los estereotipos marcados no son siempre reales y que el hecho de jubilarse no implica necesariamente dejar de ser una persona activa.

Este T.F.G se desarrolla en dos partes: en primer lugar, se hace una investigación en profundidad sobre la sociología de las personas mayores de la actualidad y del pasado, sobre lo que quiere decir "jubilarse" y sobre los cambios que han experimentado en lo relativo al estilo de vida que llevan. En segundo lugar, se analiza el papel que tienen las Organizaciones No Gubernamentales (ONG's) en España, en especial, la ONG "Entreculturas", una Organización de Educación con un compromiso social inigualable. El resultado de este estudio es una realidad que cada vez es más común: personas mayores jubiladas que deciden invertir su tiempo participando como voluntarios en una ONG.

El objetivo último del Trabajo de investigación es romper con el estereotipo de que los jubilados se quedan en casa y cuidan de su familia, de su hogar y dejan de participar en la sociedad.

ABSTRACT

The present dissertation is a research project that studies the role of retiring population in society. It requires identifying and analysing a new point of view unrelated with the retiree cliché, to demonstrate how wrong the stereotype is and to prove that to be retired does not imply being an inactive person.

The dissertation's approach is in two stages: Firstly, It deeply investigates the sociology of Elderly people at present and also in the past, what does to retire mean to them and how does it affect their lifestyle. Secondly, it analyses the role of the Non-governmental organizations (NGO) in Spain, especially, "Entreculturas" NGO, an organization focused in education. The outcome of this investigation reveals a fact that is becoming more common: Elderly and retired people who decide to invest their time taking part as volunteers in a NGO.

The ultimate aim of this dissertation is to break the stereotypical retiree, who stays in home minding their family and home and cease to participate in society.

Autor: Rodríguez Rodríguez Carmen

Tutor: Fernández Alonso Mercedes

Área de conocimiento: SOCIOLOGÍA

Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)

INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO FORMA DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL

A lo largo de nuestra vida en general o de nuestra carrera laboral en particular, observamos que existen personas que ante un hecho determinado reaccionan mejor que otras, o son más capaces de afrontar de forma adaptativa situaciones de estrés debido a que gestionan adecuadamente sus emociones. El objetivo de esta investigación pretende estudiar la relación existente entre la inteligencia emocional (IE), los niveles de estrés en el desempeño de tareas laborales y la edad.

Con una muestra de 201 personas y mediante el uso de instrumentos que medían inteligencia emocional percibida (IEP) y niveles de estrés percibido, se analizó la percepción que poseían los participantes sobre su capacidad de sentir y expresar los sentimientos de forma adecuada, el grado de comprensión de sus estados emocionales y la habilidad que creían poseer para modularlos, junto con los niveles de estrés que sentían. Los resultados arrojaron que las personas con niveles altos de IEP mostraban menor grado de percepción de estrés. Con respecto a la edad, las personas más jóvenes percibían mayor grado de estrés que las de más edad. En cuanto a la IEP, los resultados evidencian que a mayor edad los niveles de IEP aumentan.

En el contexto empresarial los resultados obtenidos motivan la necesidad de favorecer el desarrollo de habilidades emocionales en sus trabajadores, como factor que amortigüe las situaciones estresantes y como forma de conducir a los empleados hacia un mayor rendimiento laboral. Todo ello favorecerá la calidad de vida laboral, el bienestar de los trabajadores, contribuirá a la excelencia organizacional y se verá reflejado en los resultados económicos de la empresa.

Palabra clave: inteligencia emocional, estrés laboral, afrontamiento, emoción y percepción.

EMOTIONAL INTELLIGENCE AS A WAY OF COPING WITH JOB STRESS

Throughout our life in general or our career in particular, we note that there are people who, at a given fact, react better than others, or are able to adaptively face stressful situations since they appropriately manage their emotions. The objective of this research is to study the relationship between emotional intelligence (EI), the stress levels in the performance of work tasks and the age.

With a sample of 201 people and through the use of instruments that measured the perceived emotional intelligence (IEP) and levels of perceived stress, it analyzed the perception that possessed the participants, about their ability to feel and express properly feelings, the degree of understanding of their emotional States and ability believed to possess to modulate them, along with the levels of stress they have. The results showed that people with high levels of IEP showed lower degree of perception of stress. With respect to age, younger people perceived greater stress than the older. In terms of the IEP, the results show that older the IEP levels increase.

In the business context the achieved results motivate the need to promote the development of emotional abilities in their workers, as a factor that deaden stressful situations and as a way of leading employees towards a greater working efficiency. All this, will encourage, the quality of working life, the well-being of the workers, it will contribute to organizational excellence and it will be reflected in the economic results of the company.

Key words: emotional intelligence, work-related stress, coping, emotion and perception.

Autor: Martín Ruz Dolores María
Tutor: González Hernández Antonio

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

Departamento: PSICOLOGÍA SOCIAL, ANTROPOLOGÍA SOCIAL, TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



LA DIRECCIÓN DEL COMPORTAMIENTO HUMANO BAJO EL ENFOQUE DE LA AUDITORÍA SOCIOLABORAL

El presente Trabajo de Fin de Grado (T.F.G.) es un proyecto de investigación en el que se pretende hacer un estudio sobre la Auditoría Sociolaboral, pero dirigida a auditar la dirección del comportamiento humano, compuesta ésta por cuatro funciones las cuáles son: liderazgo, motivación, comunicación y creatividad. El objetivo de este trabajo es crear un modelo de Auditoría del Comportamiento Humano, el cual tenga por objeto auditar de qué forma se están llevando a cabo en la organización las cuatro funciones de la dirección del comportamiento humano y proponer recomendaciones con el propósito de mejorarlas y por consiguiente, acrecentar las posibilidades de éxito de la organización, aumentando así la eficiencia y eficacia de ésta.

Este trabajo de investigación se desarrollará en tres partes relacionadas entre sí. Las dos primeras partes nos servirán como marco de referencia, incluyendo la primera parte todo lo relacionado con la Auditoría Sociolaboral, mientras que la segunda versará sobre cada uno de los cuatro pilares de la dirección del comportamiento humano. Por último, se presenta una tercera parte formada por el modelo de Auditoría del Comportamiento Humano donde se expondrán los pasos a seguir para llevar a cabo dicho proceso de audit.

THE DIRECTION OF HUMAN BEHAVIOUR FROM THE STANDPOINT OF THE SOCIAL AUDIT

The present assessment exposes a researching project studying the Social and labour Audit, focused on auditing the human behaviour. This audit is composed of four main features: leadership, motivation, communication and creativity. The main goal of this work is creating a Human Behaviour Audit model, whose target is to audit how those four human behaviour features – leadership, motivation, communication and creativity – are carried out. It also proposes alternative recommendations in order to improve them so the chances to be successful increase, as well as its efficiency and effectiveness.

This research study is being developed on three levels which are interrelated. The two first levels account for the reference framework. The first part corresponds to the Social and labour Audit and the second one consists of each human behaviour management feature. Finally, in the third level the Human Behaviour Audit is studied. It determines the steps required to manage this audit process.

Autor: ZAMMOU RODRIGUEZ, ELIAS

Tutor: CIRUELA LORENZO, ANTONIO MANUEL

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)

SATISFACCIÓN Y MOTIVACIÓN LABORAL

El trabajo de fin de grado que he llevado a cabo trata sobre los fenómenos de satisfacción y motivación laboral en distintos ámbitos laborales. En primer lugar, he desarrollado la definición teórica de la satisfacción laboral tomando como referencia a varios autores, seguidamente, he explicado la diferencia que existe entre satisfacción e insatisfacción laboral. A continuación he desarrollado las causas y consecuencias de satisfacción laboral, a la vez que he comentado las teorías de Herzberg, McGregor y McClelland.

En segundo lugar, he explicado la definición teórica de la motivación laboral según varios autores, seguidamente he desarrollado los factores que favorecen a la motivación laboral, el clima laboral y las diferentes perspectivas: conductual, cognitiva, fisiológica y organizacional de la motivación laboral.

En tercer lugar, he hablado de la relación que hay entre los fenómenos de satisfacción y motivación laboral, desde el punto de vista teórico de distintos autores.

En cuarto lugar, he llevado a cabo una investigación sobre los trabajadores de distintos ámbitos laborales, cuya metodología detalla los participantes que han colaborado en ella, los instrumentos que se han utilizado para recopilar la obtención de datos mediante cuestionarios y la representación de gráficos que muestran los resultados obtenidos.

En quinto lugar, he realizado una discusión sobre los resultados que he obtenido, donde se analizan los datos recopilados, en el cual dependiendo de la variable independiente que se analiza como el sexo, tipo de contrato o tipo de horario, que he desarrollado y a su vez, afecta o influye a las variables dependientes como son: satisfacción en el ambiente físico, en la supervisión, por prestaciones, intrínseca, con la participación, motivación económica, en la seguridad o en las relaciones laborales.

Finalmente, he elaborado una conclusión sobre la investigación llevada a cabo, donde explico las limitaciones que he tenido para poder desarrollar el trabajo y por último, una opinión personal en la cual muestro todas mis impresiones y experiencia que he adquirido durante la elaboración de dicho trabajo.

SATISFACTION AND LABOUR MOTIVATION

The final degree project I have carried out is about satisfaction and labour motivation phenomenons in different working fields.

First of all, I have explained the theoretical definition about labour satisfaction based on several authors. Next, I have explained the difference between labour satisfaction and dissatisfaction. Then, I have talked about the causes and consequences of labour satisfaction discussing Herzberg, McGregor and McClelland theories.

Secondly, I have explained the theoretical definition about labour motivation according to several authors. In addition, I have paid attention to the factors that favour the labour motivation, the working atmosphere and the different points of view: behavioural, cognitive, physiological and organizational according to labour motivation.

Thirdly, I have talked about the connection between satisfaction phenomenon and the labour motivation, from a theoretical point of view according to different authors.

In the fourth place, I have carried out an investigation about workers from different working areas, whose methodologies detail the participants who have collaborated, the instruments used to compile all the information using questionnaires and graphs with the final results.

In the fifth place, I have discussed the final results with an analysis of the compiled information. This analysis depends on the independent analyzed variable such as sex, type of contract or work timetable that at the same time affects the dependant variables, in particular, satisfaction with the physical atmosphere, the supervision, the benefits, the intrinsic factor, the participation, the economic motivation, the security or the professional relationships.

Finally, I have concluded the investigation with an explanation about the difficulties I have found to carry out this Project. Lastly, I have given my personal opinion with my impressions and the experience I have got during the preparation of the project.

Autor: Montero Rodríguez Andrés

Tutor: González Hernández Antonio

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

Departamento: PSICOLOGÍA SOCIAL, ANTROPOLOGÍA SOCIAL, TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



EL CONFLICTO LABORAL LA FUNCIÓN DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

En la empresa existe un factor destacable al que la misma debe prestar especial atención, este es el factor humano. A lo largo de la historia se le ha ido concediendo cada vez mayor importancia puesto que de él depende en gran medida el correcto funcionamiento de la empresa.

En este trabajo de fin de grado estudiaré la evolución histórica que han sufrido las relaciones entre las personas que conforman la empresa y la repercusión que puede tener una mala gestión de las mismas.

Para comenzar analizaré los antecedentes históricos en las relaciones laborales. A continuación delimitaré el concepto de relaciones de trabajo y el concepto de conflictos laborales, haciendo especial referencia a los conflictos derivados de una mala gestión de los recursos humanos.

De acuerdo con el contenido objeto de estudio del presente trabajo incluiré los datos recogidos en tres tipos de empresas de diferentes sectores. El objetivo de dicho estudio de campo se centró en la compilación de la información recabada a través de entrevistas realizadas tanto con los trabajadores de dichas empresas, como con los encargados y, en su caso, con el propio dueño de una de ellas.

Al obtener la mencionada información tanto de formación de los entrevistados, como puestos, tareas, y funciones de cada cual, me adentre a la observación del funcionamiento de la empresa.

Una vez obtenidos y comparados los datos, las opiniones, las actitudes y aptitudes aportadas por los componentes de las estudiadas empresas, el siguiente paso fue pasar de la teoría a la práctica.

Me propuse adoptar las medidas recomendadas por los autores para la mejora de las relaciones en los puestos de trabajo, reorganizar la estructura de la empresa de forma más eficiente, y ofrecer propuestas de mejora para aquellas prácticas que, aunque propias de la costumbre o el desconocimiento, se consideran viciadas u obsoletas en la actualidad.

Una vez terminado el estudio y apuntados los resultados obtenidos, ofrecí mis propuestas a las empresas. Una de ellas aceptó probar los cambios que le propuse y me comunicó los resultados finales una vez aplicadas las modificaciones.

PALABRAS CLAVE: conflictos laborales, recursos humanos, relaciones laborales.



LABOR CONFLICT. THE ROLE OF THE HUMAN RESOURCES DEPARTMENT

In the company there is a notable factor that it should have special attention, this is the human factor. Throughout history it has been giving increasing importance since it largely depends on the proper functioning of the company.

In this final degree work I will study the historical evolution that have suffered the relationships between the people who make the company and the impact that their mismanagement may have.

Firstly I will analyze the historical background in labor relations. Then first I outline the concept of labor relations and the concept of labor disputes, with particular reference to conflicts resulting from poor management of human resources.

According to the contents object of study of this work I will include data collected in three types of companies in different sectors. The objective of this field study focused on compiling the information gathered through interviews with the employees of these companies, and also with the managers and, where appropriate, with the owner of one of them himself.

When the information about training, jobs, tasks, and functions of the respondents was obtained, I lose myself to the observation of the functioning of the company.

Once the information was obtained and compared the data, opinions, attitudes and skills provided by the components of the studied companies, the next step was to move from theory to practice.

I decided to take the measures recommended by the authors to improve relations in the workplace, reorganize the structure of the company more efficiently, and offer suggestions for practice improvements which, though used by custom or ignorance, are considered flawed or obsolete today.

Once the study is completed and the results written down, I offered my proposals to companies. One of the companies accepted and tested the changes I proposed, and I was communicated the final results after applying the changes.

KEYWORDS: labor disputes, human resources, labor relations.

Autor: MARTÍN LUQUE, IRENE
Tutor: RERRERA CORDERO, ROBERTO

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



LAS FACULTADES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO; ESPECIAL REFERENCIA AL ÁMBITO AGRARIO

El grueso de este documento es el régimen de las facultades de la Inspección de Trabajo por ser el aspecto más directo de actuación con respecto a los administrados, teniendo en cuenta todos los preceptos que lo abordan e intentando llevar estas facultades al ámbito agrario, comparando la normativa legal existente con la realidad en este sector.

Autor: Martín Bueno María Dolores

Tutor: Moreno Brenes Pedro

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



MAYORES Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

Este proyecto de investigación, se ha centrado en un sector de la sociedad que, en cierta medida, está desatendido y olvidado: los ancianos. Fundamentalmente, lo que se persigue con este trabajo es que debido a la poca información que hay sobre el tema, es aportar una información novedosa, en dos temas muy dispares, con rigor científico al ámbito de las ciencias sociales.

El ámbito de estudio se centra en este colectivo y su relación con las nuevas tecnologías en España. El motivo por el que se ha decidido realizar dicha investigación es que se trata de un tema muy novedoso y del que hoy por hoy no existe mucha información y hay muy pocos datos estadísticos sobre ello.

Se da por acertado que cada vez, son más las personas del sector de la población mayor las que deciden de dar el paso de comenzar a informatizarse, pero aún es una cuestión de tiempo, ya que según los datos recogidos, la mayoría no está por la labor de modernizarse, ya sea por problemas de salud o simplemente por el movimiento de la dejadez de sentirse mayor para comenzar o aprender a utilizar algunos de estos instrumentos.

La vejez es una etapa de la vida que conlleva una serie de pérdidas como el trabajo, el estatus social, las capacidades físicas o incluso a los seres queridos, que favorecen el sentimiento de soledad. En este sentido, las Tecnologías de la Información y la Comunicación pueden constituirse como nuevas herramientas que faciliten el desarrollo de las relaciones interpersonales y el contacto con su entorno, en el que el mayor participe de la comunidad son las nuevas tecnologías que hacen que disminuya su aislamiento y favorecen su actividad diaria.

OLDERS AND NEWS TECNOLOGIES

This research project has focused on a sector of society that, to some extent, is neglected and forgotten: the elderly. Fundamentally, what is intended with this work is that because there is little information on the subject is to provide a novel information in two very different issues, with scientific rigor to the field of social sciences.

The field of study focuses on this group and its relationship with new technologies in Spain. The reason has decided to conduct this investigation is that this is a very new subject and that today there is little information and few statistics about it.

It is understood that more successful, the more people in the population who decide to take the step to start computerized sector, but is still a matter of time, since according to the data collected, most are not the work of updating, either for health reasons or simply by the movement of the carelessness of being more to start or how to use some of these instruments.

Old age is a stage of life that involves a series of losses as work, social status, physical abilities or even loved ones, favoring the feeling of loneliness. In this sense, information and communications technology can be constituted as new tools that facilitate the development of interpersonal relationships and contact with their environment, in which the largest share in the community are new technologies which hamper their isolation and favor their daily activity.

Autor: Reygaza Vega, Ana María
Tutor: Fernández Alonso, Mercedes

Área de conocimiento: SOCIOLOGÍA
Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA
Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



POBREZA Y GENERO EN ESPAÑA

El presente trabajo trata de poner en evidencia que hombres y mujeres sufren la pobreza de manera diferente y que el género es un factor que incide sobre la pobreza. Abordamos los siguientes objetivos: En primer lugar, ofrecemos una revisión del concepto de pobreza, sus diferentes enfoques y sus tipos. En segundo lugar, analizamos su medición desde una perspectiva económica, es decir, la carencia de ingresos suficientes para satisfacer las necesidades materiales básicas, la forma en la que se calcula y cómo se traduce en la estadística. En tercer lugar, estudiamos la magnitud de este problema en la sociedad española y, en su comparación con Europa, analizamos quiénes son considerados pobres. Discutimos sobre el factor género en los resultados estadísticos, analizando si la condición de ser mujer supone un mayor riesgo a caer bajo el umbral de la pobreza respecto a la de ser hombre y cuáles son sus causas. Y, en cuarto lugar, y por último, revisamos las medidas existentes para luchar contra la pobreza y ofrecemos unas recomendaciones para reducirla.

POVERTY AND GENDER IN SPAIN

This work tries to make clear that men and women experience poverty differently and that gender is a factor that affects poverty. We will address the following objectives: First, we will offer a review of the concept of poverty, different approaches and types. Secondly, we will analyze its measurement from an economic perspective, ie, the lack of sufficient income to meet basic material needs, the way they are calculated and how it translates into the statistic. Thirdly, we will study the magnitude of this problem in the Spanish society and by comparing the results with Europe we will see who is considered to be poor. We will discuss the gender factor in statistical results, analyzing whether womanhood poses a greater risk to fall below the poverty line compared to that of a man, and what causes it. And finally, we will review the existing measures to combat poverty and we will offer recommendations for reducing it.

Autor: GUILLON MARINE

Tutor: BÁRCENA MARTÍN ELENA

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA APLICADA (ESTADÍSTICA Y ECONOMETRÍA) (Dep. 15)

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



MARKETING INTERNO. UNA HERRAMIENTA EFICAZ PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La manera de hacer negocios, gestionar una empresa y motivar al personal son muchas de las cosas que han cambiado dentro del área empresarial. Por lo que también lo han hecho los enfoques, filosofías de empresa, técnicas y la forma de gestionar cada uno de los departamentos que conforman una entidad para poder responder de manera eficiente y productiva al consumo y al movimiento de la economía.

Bien pues, en el micro entorno de la empresa se ha implantado la administración de personal, y ahora se denomina como la gestión de los recursos humanos donde los trabajadores se constituyen como el principal activo estratégico de la empresa. También a nivel interno se implanta el marketing interno, o lo que es lo mismo, enamorar a los empleados de la empresa para motivarlos y conseguir así un mejor rendimiento en conjunto de la entidad.

Este proyecto tiene como objetivo estudiar las investigaciones de distintos autores como Chiavenato (2002), Colling y Payne (1991), Halles (1994), Gronroos (1990) que defienden que tanto la gestión de los recursos humanos como el marketing interno son la mejor inversión que se puede hacer dentro de la empresa, pudiéndose comprobar el retorno de la inversión, y además convirtiendo a los empleados en fans de la empresa.

Además, analizaremos las diferencias y similitudes entre la dirección y gestión de recursos humanos y del marketing interno, que apuntan que su aparición e implantación en la empresa es más que ventajosa para el empresario.

INTERNAL MARKETING. AN EFFECTIVE TOOL FOR HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

The way of doing and managing a business, and motivating the staff are many of the things that have changed in the whole business area. Also the approaches, the philosophy and the techniques of the company and the constitution of the departments in an organization have changed in order to respond efficiently and productively to consumption and the movements of the economy.

Furthermore, in the micro environment of the organization it has implemented the personnel management, that now it's known as Human Resources Management, where workers are constituted as the main strategic asset of the company. In addition, internally in the organization it has implemented what is called Internal Marketing, that aims to motivate its employees and thus get a better overall performance of the entity.

This project aims to study the investigations by different authors such as Chiavenato (2002), Colling and Payne (1991) Halles (1994), Gronroos (1990) who argue that both human resources management and internal marketing are the best investment that can be made within the company, being able to control the return on the investment, and also turning employees into fans of the company.

Also in this project the objective is to discuss the differences and similarities between human resources management and internal marketing, pointing his appearance and implementation in the enterprise that is more advantageous for the employer.

Autor: Medina Juliá, María del Pilar
Tutor: Ciruela Lorenzo, Antonio Manuel

Área de conocimiento: ECONOMÍA FINANCIERA Y CONTABILIDAD
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



DIRECCIÓN POR OBJETIVOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: EL CASO CONCRETO DEL INSS- MÁLAGA

Este Trabajo Fin de Grado analiza los principales aspectos de la gestión de los recursos humanos que pueden contribuir a mejorar la motivación de los trabajadores, la calidad del servicio y la productividad en la Administración Pública.

Es generalizada la idea de que en la Administración Pública existan grandes dificultades para su gestión debido al encorsetamiento que produce el riguroso cumplimiento de la ley.

La motivación del personal requiere de una buena formación, una cultura estable, una evaluación del rendimiento, una buena identificación del rol de cada individuo, además de una clara orientación hacia objetivos que adecuadamente recompensados pueden mejorarla.

La metodología seguida consiste en una revisión teórica sobre la literatura existente acompañada de un estudio empírico con el que nos aproximamos a la realidad en el caso del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Málaga y también del análisis de los objetivos de esta Administración a partir de información que han facilitado ellos.

Este trabajo muestra la dificultad de implantar un nuevo modelo de recursos humanos en la Administración Pública, las complicaciones que encuentran los trabajadores en el desarrollo de su actividad y analizaré con detalle el posible problema que envuelve el entorno de la Administración para el desarrollo eficaz del cumplimiento de los objetivos y la productividad de sus empleados haciendo una previa visión hacia la base donde tal problema se fundamenta, como es la satisfacción laboral.

MANAGEMENT BY OBJECTIVES IN PUBLIC ADMINISTRATION: THE CASE STUDY OF INSS- MALAGA

This study analyzes the main aspects of the management of human resources that can help improve the motivation of workers, service quality and productivity in public administration.

It is common to think that in the public service there are great difficulties in management due to straitjacket that produces strict compliance with the law.

Staff motivation requires good training, a stable culture, performance evaluation, good identifying the role of each individual, along with a clear focus on objectives that can improve adequately rewarded.

The methodology followed is a theoretical review of the literature accompanied by an empirical study with which we approach reality in the case of the National Institute of Social Security of Malaga and also the analysis of the objectives of this administration from information they have provided.

This work shows the difficulty of introducing a new model of human resources in public administration, complications encountered by workers in the course of business and discuss in detail the possible problems surrounding the administration environment for the effective conduct of compliance objectives and productivity of its employees doing a preview to the base where this problem is based, as is job satisfaction.

Autor: MONCAYO ARLANDI, LUCÍA

Tutor: ANDRÉS REINA, M^ª PAZ

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



LA ECONOMÍA SOCIAL COMO BASE PARA EL EMPRENDIMIENTO: ANÁLISIS DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL UNIVERSITARIA EN EUROPA

La situación económica, y por tanto laboral, en la que se encuentra actualmente Europa en general, no es favorable para los jóvenes, posicionándolos en una situación negativa de cara a empezar su carrera profesional. Es por esto que, siendo yo una estudiante de último año de carrera a punto de salir al mercado laboral, creo conveniente estudiar más opciones de salidas laborales que las ofrecidas tradicionalmente, entre las que se encuentra la economía social, ya que las anteriores muestran no ser una opción muy fiable en estos momentos. Para proceder a este estudio, seguiremos el siguiente proceso:

En primer lugar analizaremos lo que podemos denominar la “teoría del concepto” de emprendimiento así como el de economía social. Posteriormente, estudiaremos la importancia que tiene la enseñanza de estos términos en la educación centrándonos en concreto en las Universidades europeas. Y finalmente, expondremos las conclusiones.

PALABRAS CLAVE

Emprendimiento, autoempleo, economía social, cooperativas.

THE SOCIAL ECONOMY AS A BASIS FOR ENTREPRENEURSHIP: ANALYSIS OF THE PROFESSIONAL ORIENTATION IN EUROPE

The economic situation, and therefore the labour situation, in which Europe in general is currently into, is not favourable for young people, positioning them in a negative situation for their professional career start. That is why I, being a student of final year at university about to emerge myself into the labour market, think that it is worth considering the study of more options job opportunities than those traditionally offered, including the social economy organisations, as the previous show no to be a very reliable option right now. To carry out this study, we will follow the following process:

First will analyse what we may call the "theory of the concept" of entrepreneurship and the social economy. Subsequently, we will study the importance of teaching the terms in education focusing specifically on European Universities. And finally will expose the conclusions

PALABRAS CLAVE

Entrepreneurship, self-employment, social economy, co-operatives.

Autor: COBOS CHAPMAN, JAQUELINE BÁRBARA

Tutor: CIRUELA LORENZO, ANTONIO MANUEL

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)

CONFLICTOS EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

El deporte es un fenómeno cultural, social, político y económico de tal dimensiones que se ha vuelto un un gran espectáculo de masas. Al atraer a las masas también atraen a los medios de comunicación, medios publicitarios y por lo que se ha convertido también en un modelo de negocio por las cantidades millonarias que este ámbito aporta. Esto es de suma importancia ya que juegan un papel muy importante a la hora de establecer le relación laboral deportiva. Es evidente que cuando algo atrae a las masas se revaloriza, y en el mundo del deporte esto hace que se negocien las condiciones laborales de una forma muy distinta.

La practica de deporte en la actualidad ha dejado de ser una actividad accesoria y se ha convertido en un elemento indispensable en la vida de las personas. Se ha convertido en un elemento tan importante que ha llegado a convertirse actividad profesional para muchas personas que lo practican y lo utilizan como medio de vida y profesión.

¿Todo el mundo puede considerarse deportista profesional por el simple hecho de practicar actividad física?. Hay que saber distinguir quien se considera deportista profesional y quien no lo es para poder saber quien tiene una relación laboral deportiva.

La evolución del deporte en las últimas décadas es una de las claves para poder entender porque el deporte ha pasado a considerarse una relación laboral de carácter especial y porque se rige por su propia normativa laboral. Para ello es importante también estudiar el derecho deportivo, como surge, como evoluciona y cual es su importancia en la actualidad ya que para conocer a fondo un tema, es necesario estudiar todos los matices y aspectos que lo relacionan.

En este trabajo vamos a analizar todo el ámbito laboral de los deportistas profesionales, vamos a ver la importancia que tiene el contrato de trabajo en la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales, cuales son sus peculiaridades y diferencias con respecto a las relaciones laborales comunes. Los deportistas profesionales tienen aspectos en el contrato de trabajo diferentes al resto de relaciones laborales como puede ser la retribución, ya que ellos tienen por ejemplo retribución por firma de contrato, la jornada de trabajo también es diferente ya que en ocasiones tienen dos empleadores y convenios publicitarios y televisivos etc,.

Haremos mención a los convenios colectivos en el mundo deportivo ya que estos juegan un papel importante en materia laboral y el cual no ha sido fácil incluirlo en esta modalidad profesional.

También hablaremos sobre las peculiaridades que tienen los deportistas profesionales en el régimen de seguridad social, su tipo de cotización, acción protectora, etc.

Y, por último, una de las cosas mas importantes del trabajo, su régimen disciplinario, ya que a raíz de esta peculiaridad surgen conflictos laborales totalmente diferentes a las relaciones laborales comunes y a su vez vamos a demostrar que los deportistas profesionales no solo tienen conflictos laborales con carácter retributivo sino que también tienen discrepancias laborales en otros aspectos bastante comunes con la legislación común y que la sociedad no apreciamos.

THE SPECIAL LABOUR RELATION OF THE PROFESSIONAL ATHLETES

Sport is a cultural, social, political and economic phenomenon of such dimensions, that had become a large mass spectacle. By attracting the people, it attracts communication media, publicity and so it has become a business model because of the massive quantity that manages. This is very important because of the important role that plays at the time to establish a sport working relationship. Obviously, when something attracts the people, is revalue, and in the sports world, this makes that the working conditions very differently negotiated.

The sport practice actually is no more a secondary activity, and it became in a fundamental element in the people lives. It became such an important element, that it turned in a professional activity for many people that practice it, and they use it as a way of life and profession.

Can everybody be considered professional athlete for the simple fact of practicing physical activity? One must know how to distinguish who is considered a professional athlete and who isn't, to find out who has a sports employment.

The sport evolution in recent decades is one of the keys to understand why the sport is now considered an employment relationship of a special nature and why it's governed by its own regulations. Is also important to consider the sports law, how it emerges, how it evolves and what is its importance nowadays as to know a subject, it is necessary to study all the nuances and aspects that relates it.

In this task we will analyze the entire work environment of professional athletes, we will see the importance of the employment contract in the employment of the special nature of professional athletes, which are its characteristics and differences regarding common labour relations. Professional athletes have different aspects in their employment contract to the rest of labour relations such as the payment, as they have for example compensation for signing the contract, the working day is also different because sometimes they have two employers and advertising agreements and television etc.,

We will mention collective agreements in the sports world as these plays an important role in labour matters and which has not been easy to include it in this professional mode.

Also we will discuss the peculiarities that the professional athletes have in the social protection system, their contribution rate, protective action, etc.

And finally, one of the most important things in the job, their disciplinary regime. As a result of this peculiarity, arises different labour conflicts totally different to common labour relations and in turn we will show that professional athletes not only have labour disputes arises with retributive character, but also have labour disagreements in other common aspects of the common law and that the society we do not appreciate.

Autor: López Rebollo Juan Miguel
Tutor: PERAN QUESADA SALVADOR

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



“TUTELA JURISDICCIONAL DEL ACOSO MORAL LABORAL”

El acoso moral laboral tiene una especial incidencia en las relaciones laborales, presentándose como un fenómeno grave que atenta a los más básicos derechos fundamentales en el ámbito laboral. En este trabajo se abordan aspectos tales como los elementos que lo caracterizan jurídicamente, los diferentes tipos de acoso moral que existen dentro de las empresas y organizaciones y el reconocimiento del acoso moral frente a la legislación existente. Pero se pretende hacer una revisión especial de los diferentes tipos de tutela jurídica que lo respaldan, en particular a partir de la importancia de la reforma de la ley 36/2011 Ley Reguladora de Jurisdicción Social y de la doctrina del Tribunal Constitucional que impulsa la reforma de la ley mencionada anteriormente, a favor de la víctima. En esta reforma, se resuelve, una de las problemáticas que existía en relación a la legitimación en los supuestos de acoso, donde los sujetos que originaban la lesión eran ajenos al contrato de trabajo pero mantenían relación con el empresario y el lugar de trabajo, unificando la doctrina, siendo ahora la jurisdicción social la competente para el enjuiciamiento de los sujetos en el ámbito laboral o dentro del marco laboral. No debemos olvidar los particulares problemas que enfrentan sus víctimas y por tanto la importancia de articular mecanismos eficaces de tutela jurisdiccional.

“JUDICIAL PROTECTION OF LABOUR BULLYING”

The labor mobbing has a particular impact on labor relations, posing as a serious phenomenon that threatens the most basic fundamental rights in the workplace. In this work aspects such as the legal elements that characterize the different types of bullying that exist within companies and organizations and recognition of bullying against existing legislation they are addressed. But it is intended to do a special review of the different types of legal protection that support it, particularly from the importance of the reform of the law 36/2011 Regulatory Jurisdiction Act and the Social Doctrine of the Constitutional Court that drives reform law mentioned above, in favor of the victim. In this reform is resolved, one of the problems that existed in relation to the legitimacy of harassment in cases where the injury originated subjects were oblivious to the employment contract but maintained relationship with the employer and the workplace, unifying doctrine, now being the competent labor tribunals for the prosecution of individuals in the workplace or in the working environment. We must not forget the particular problems facing their victims and therefore the importance of articulating effective legal protection mechanisms.

Autor: JOYA FERNANDEZ MARINA

Tutor: PERAN QUESADA SALVADOR

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



ANÁLISIS ESTRATEGICO DE LA EMPRESA GRUPO PACO PEPE

El presente proyecto tiene como El objetivo de este estudio, es realizar un análisis estratégico de las empresas del Grupo Paco Pepe, para presentar dicho análisis al gerente del grupo, con la finalidad de que pueda ser utilizado para mejorar los resultados de la empresa, por lo que conocer el entorno es clave para la toma de decisiones. Por tanto, este trabajo parte de la base de los datos oficiales de la empresa y de los datos de contabilización reales de viajes en los años 2010-2014, además de la legislación que repercute en el sector del transporte. Para elaborar el análisis estratégico de Grupo Paco Pepe vamos a dividir el estudio en dos bloques, en los que en el primer bloque vamos a encontrar, una introducción de la historia de la empresa, vamos analizar su entorno y su mercado, y como segundo bloque y más importante vamos a realizar un análisis interno, un análisis PEST, un análisis DAFO donde estudiaremos las diferentes fuerzas que afectan a las empresas del sector. Por ello, entender la visión, la estrategia y la implementación de medidas de gestión van a ayudar a ser más competitivos y para ello, debemos saber cuáles son nuestras fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.. Basta con observar, que todos estos factores están estrictamente relacionados a tener una ventaja competitiva sobre los demás.

STRATEGIC ANALYSIS OF THE COMPANY GROUP PACO PEPE

This project is The aim of this study is to conduct a strategic review of the Group companies Paco Pepe, to present this analysis to the manager of the group, in order that it can be used to improve the performance of the company, so knowing the environment is key to decision making.

Therefore, this paper begins with the official data base of the company and actual accounting data travel in the years 2010-2014, in addition to legislation that affects the transport sector.

To develop strategic analysis of Grupo Paco Pepe we will divide the study into two blocks, which in the first block we will find an introduction to the history of the company, we will analyze their environment and their market and as second block and more importantly we will conduct an internal analysis, PEST analysis, SWOT analysis where we will study the different forces affecting companies.

Therefore, understanding the vision, strategy and implementation of management measures will help them become more competitive and for this we must know what our strengths, weaknesses, opportunities and threats .. Just look, all these factors are strictly related to have a competitive edge over others.

Autor: Gamarro Baños Javier
Tutor: Ferrera Cordero Roberto

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



EL CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO DETERMINADO EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL

RESUMEN: Este trabajo se basa en el estudio sobre la modalidad contractual temporal de obra y servicio determinado, donde abarcaremos el objeto, su causalidad, sus formalidades, duración y extinción, sin olvidarnos la importancia y consecuencias que tienen la contratación temporal en fraudes de ley en el actual mercado de trabajo. Dentro de la modalidad contractual de obra y servicio determinado, analizaremos diferentes tipos de obras y servicios, a través de jurisprudencias y convenios colectivos como por ejemplo: el convenio colectivo de hostelería y actividades turísticas de la comunidad de Madrid, espectáculos artísticos, convenio estatal de madera, el convenio colectivo estatal para cadenas de tiendas de conveniencia. En este trabajo prestaremos especial atención, al contrato temporal fijo de obra, ya que se trata de una submodalidad que presenta unas características exclusivas que se adapta al sector de la construcción. Éste contrato se crea en el convenio sectorial de la construcción como una modalidad específica de contrato para obra o servicio determinado. También nos detendremos de manera especial en analizar la jurisprudencia en torno al contrato por obra o servicio en caso de contratistas y subcontratistas para cubrir actividades sometidas a programas y presupuestos.

CONTRACT WORK AND SERVICES IN THE SPANISH LABOUR PARTICULAR ORDER

ABSTRACT: This thesis is based on the study of the type of temporary contract for a specific job or service, where we will cover the object, its causality, its formalities, duration and extinction, not to forget the importance and consequences that they have over the law frauds in the current labour market. Within the type of temporary contract for a specific job or service we will analyse different types of jobs and services, through the jurisprudence and collective agreements like for example: the collective agreement for catering and touristic activities of the community of Madrid, artistic shows, state agreement for woods, the state collective agreement for chains of convenience store. In the thesis giving more attention to the fixed work temporary contract that is a subtype that presents exclusive features that the constructing activity exposes. This contract is created in the sectorial agreement of the construction as a specific type of contract for a specific job and service. We will also stop especially on analyzing the jurisprudence on the contract for work or service if contractors and subcontractors to cover activities under programs and budgets.

Autor: Pedro Samuel, Extremera Galindo

Tutor: Lucia , Martín Rivero

Área de conocimiento: CIENCIA POLÍTICA Y DE LA ADMINISTRACIÓN

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



ANÁLISIS DE LOS SISTEMAS DE INCENTIVOS ECONÓMICOS

El presente trabajo es un proyecto basado en experiencias personales que motivan al escritor a resolver problemas en los que tiene experiencias previas. Las comisiones salariales suelen hacer que el clima laboral se complique. A lo largo de las siguientes páginas vamos a tratar de definir y comprender los conocimientos teóricos necesarios para presentar un modelo de comisiones salariales personal y particular. Para ello, vamos a añadir a la teoría de algunos cuestionarios realizados a los que se ven directamente afectados por este tema: los empleados. Una vez que tengamos la información necesaria, será el momento de procesar todo y establecer soluciones con el objetivo de desarrollar un sistema que puede mejorar el ambiente en el trabajo, las relaciones personales y aumentar la productividad de la empresa.

ECONOMIC INCENTIVES SYSTEMS ANALYSIS

The present work is a project based on personal experiences which motivates the writer to resolve problems he used to have. Salary commissions are used to make labour atmosphere become complicated. Along the following pages we will try to define and understand the theoretical knowledge we need to present a personal and particular salary commission's model. In order to get that, we will add to the theory some questionnaires made to those who are directly affected by this theme: employees. Once we have the necessary information, it will be time to process it all and make solutions with the objective to develop a system which can improve the atmosphere at work, personal relations and increase the productivity of the company.

Autor: Garcia Marquez, Alvaro
Tutor: Ferrera Cordero, Roberto

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)

ACCIDENTE DE TRABAJO EN MISIÓN Y ACCIDENTE DE TRABAJO IN ITINERE

En el presente trabajo abordamos la importancia de los accidentes de trabajo en la actualidad, así como su evolución, desde que comenzó a ser ámbito de protección de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900.

La elección de este tema como proyecto o trabajo de fin de grado viene determinada por nuestro interés en adquirir los conocimientos acerca de la importancia que tienen los accidentes de trabajo, ya sea de manera general como particular, cuando hablamos de los in itinere o en misión. Además, es un tema de gran importancia en el mundo laboral hoy en día, ya que cada vez está más presente y cada accidente o situación viene acompañado de sus propias circunstancias y entorno, por lo que, cada uno es diferente.

Por ello, analizamos el concepto de accidente de trabajo, la tipología, las diferentes causas que pudieran darse en cada caso, así como los efectos tanto en el trabajador por cuenta ajena como por cuenta propia, como son los autónomos, ya que, en ambos se regula de manera distinta.

En este trabajo se le da especial importancia a los requisitos que distinguen lo que podría considerarse un accidente de trabajo o no. Se hace referencia a determinadas sentencias del Tribunal Superior de Justicia y de Tribunal Supremo que estudian cada caso concreto, con la finalidad de conocer las numerosas circunstancias, no reguladas por la ley, ante las que nos podemos encontrar en esta materia.

El accidente de trabajo es lo que le ocurre a un individuo cuando, a causa o por consecuencia del trabajo, sufre una lesión o daño corporal. Se suelen producir por incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en la empresa o por falta de prevención en la misma; también por imprudencias del empresario o del propio trabajador. Lo que hay que tener claro es que en todo accidente de trabajo hay factores, tanto humanos como materiales, que influyen en que estos se puedan evitar. Cuando hablamos de los factores humanos nos referimos, por ejemplo a los comportamientos, que hacen que dicho accidente pueda ser evitado o que existan menos posibilidades de que los mismos ocurran. Aunque también debemos señalar que todo accidente tiene una parte que no es posible controlar.

Por lo tanto, podemos ver, la importancia de los accidentes de trabajo, tanto para el individuo o trabajador accidentado, como para las empresas y su repercusión en el mercado laboral.



IN ITINERE WORK ACCIDENT AND AT MISSION WORK ACCIDENT: SETUP FROM THE PERSPECTIVE OF SPANISH JUDICIAL DOCTRINE

In the present project, I will be addressing the current importance of work accidents, as well as its evolution since it first became part of the law's sphere of protection of the Law of work accidents of 1990.

My decision in choosing this subject as my final project has been determined due to the interest I had in getting knowledge related to the importance of work accidents, in either a general or a specific way (when we discuss about accidents "in itinere" or accidents "en misión") In addition, work accidents are nowadays a very important theme at of work, considering that they are becoming more present each time, and also that every accident or situation has its own circumstances and surroundings, what makes them ultimately all different from one another.

Therefore, I will analyze the concept of work accident, the typology, the different causes, and effects that each case could bring to either an employer or a self-employed person, because, as we will see, each case is regulated in a different way.

In this project, the requirements which will give us the steps for determining whether we are dealing with an accident or not, will be treated in a very specific manner, due to their importance. I will also refer to different cases from the "Tribunal Superior de Justicia" and the Supreme Court, where every single case is well analyzed for the purpose of understanding all the different circumstances, not regulated in the law that we could find while studying this subject.

A work accident is what happens to a person when, because of, or, as a result of his work, that person suffers a physical damage. Normally these accidents are caused by the breach in security or hygiene measures, or by the lack of prevention of those measures. Also it is usual that these accidents are caused due to the negligence of the employer or even of the employee. Mainly what needs to be known is that in all accidents there are different factors, such as human or material factors that influence the prevention of them. When we talk about human factors, we refer to the behaviours which could make an accident able to prevent or, on the other hand, more easily to happen. Although we must point out that not everything can be controlled.

Therefore, and to sum up, we will see the importance of work accidents not only for both, the worker who suffers the damage and the business, but also its repercussion in the labour market.

Autor: PUIG-TERRERO LÓPEZ

Tutor: SALAS PORRAS, MARÍA

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



DISCAPACIDAD Y CONTRATO DE TRABAJO

En una sociedad donde existe un elevado porcentaje de personas con discapacidad, hay que evitar que por este hecho, exista discriminación a la hora de que puedan acceder al mercado de trabajo.

Hay que concienciarse de la problemática y trabas que existen para este colectivo a la hora de acceder a un puesto de trabajo digno, y por ello, en esta pequeña investigación se analizará lo dicho, buscando llegar a una conclusión que permita concienciarnos y abrir nuestra mente hacia estas personas que merecen como cualquier otra un trabajo digno, haciendo ver la problemática que existe ante este colectivo de especial vulnerabilidad, para el que se han establecido unas garantías de protección ante situaciones de discriminación, ya sea directa o indirecta, que a su vez, serán analizadas.

Se estudiará además, tanto el concepto, causas y procedimiento de incapacitación y de declaración de discapacidad, comparando una y otra figura.

DISABILITY AND EMPLOYMENT CONTRACT

In a society where there is a high percentage of people with disabilities, that must be avoided by this fact, there is discrimination in the provision of to be able to access the labor market.

We have to be aware of the problems and obstacles that exist for this group to the hour of access to a decent job, and for this reason, in this small research will analyze what was said, seeking to reach a conclusion that enables very conscious of and open our minds to these people that they deserve as any other decent work, doing see the problems that exist in this group of special vulnerability, for which have been established guarantees of protection in situations of discrimination, whether direct or indirect, which in turn, will be analyzed.

Will also, both the concept, causes and procedure of incapacitation and declaration of disability, by comparing a and another figure.

Autor: ÁLVAREZ ARANDA, JENIFER

Tutor: DE LA FUENTE NÚÑEZ DE CASTRO, M^a SOLEDAD

Área de conocimiento: DERECHO CIVIL

Departamento: DERECHO CIVIL, DERECHO ECLESIAÍSTICO DEL ESTADO Y DERECHO ROMANO

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



LAS TIC EN LA SANIDAD: UN ENFOQUE DE GESTIÓN EMPRESARIAL UN CASO PRÁCTICO: SERVICIO ANDALUZ DE SALUD- ÁREA SANITARIA NORTE DE MÁLAGA

El objetivo de este trabajo es analizar cómo las tecnologías de la información y comunicación (TIC) influyen en la gestión sanitaria. Así mismo, se pretende describir el contexto de la salud pública para establecer líneas de unión con la gestión empresarial convencional, de forma que se muestre cómo un sector tan complejo es en realidad una especialización de las técnicas de gestión. Además, se va a estudiar un caso específico de uso de TICs basadas en web 2.0 y redes sociales para la gestión tanto a nivel de profesionales como de pacientes en el Área Sanitaria Norte de Málaga, en un entorno pionero en el Servicio de Salud Andaluz.

ICT IN HEALTH: A BUSINESS MANAGEMENT APPROACH. A CASE STUDY: ANDALUSIAN HEALTH SERVICE- SANITARY AREA NORTH OF MALAGA

The main objective of this work is to analyze the information and communication technologies (TIC) in the health management. Also, the context of public health will be defined with the purpose of defining junction lines with usual company management to show how this complex environment is really a specialization case of management techniques. Furthermore, the use of TICs based on web 2.0 and social networks will be analyzed when they are used with professionals and patients in the Health Area North of Malaga, pioneer in the Andalusian Health Service.

Autor: Angulo Fernández, Alberto

Tutor: Plaza Angulo, Juan José

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



LOS MNEORES ANTE EL CONTRATO DE TRABAJO

Resumen: Se sabe que en la actualidad, por desgracia, todavía existen casos de “explotación de menores” en relación con el desempeño de una actividad laboral en España, pues, siguen existiendo muchos casos donde no se respeta la normativa que prohíbe el trabajo de menores de 16 años, o si se respeta, no se cumplen las prohibiciones impuestas en relación con el trabajo de los mismos.

Mediante este estudio, lo que se pretende es analizar la aplicación práctica de lo recogido legalmente, estudiando casos concretos mediante la más destacada jurisprudencia de los Tribunales, para hacer ver la problemática que existe ante este colectivo de especial vulnerabilidad, para el que se han establecido unas garantías de protección, que a su vez, serán analizadas.

Además, se estudiarán tanto aquellos trabajos prohibidos como los permitidos a los menores, y los requisitos formales para la realización de los mismos.

MINORS IN THE EMPLOYMENT CONTRACT

Abstract: Currently, there are, unfortunately, there are still cases of "exploitation of children" in connection with the performance of a work activity in Spain, therefore, there are still many cases where there is no respect for the rules that prohibits the employment of children under 16 years of age, or if it is respected, are not met the prohibitions imposed in relation to the work of the same.

Through this study, the aim is to analyze the practical application of what is collected legally, studying specific cases through the most prominent jurisprudence of the courts, in order to see the problems that exist in this group of special vulnerability, for which have been established guarantees of protection, which, in turn, will be analyzed.

In addition, it will look into both those prohibited jobs such as those allowed to minors, and the formal requirements for the realization of the same.

Autor: Claudia Nieblas Blanco

Tutor: Maria Soledad de la Fuente Nuñez de Castro

Área de conocimiento: DERECHO CIVIL

Departamento: DERECHO CIVIL, DERECHO ECLESIAÍSTICO DEL ESTADO Y DERECHO ROMANO

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)

LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA: REPERCUSIÓN EN LA FLEXIBILIDAD DE ENTRADA Y SALIDA DEL MERCADO LABORAL

En muchos sentidos, las distintas reformas operadas en la legislación laboral pueden servirnos de mapas a la hora de interpretar el conjunto de demandas sociales y los contextos políticos y económicos que los determinaron.

El modelo del Estado de bienestar - y por ende el derecho del trabajo como instrumento de tutela pública en las relaciones laborales - creado en el período de la postguerra entró en crisis ya desde los años setenta, siendo desde entonces profundamente cuestionado, dejando tras de sí un contexto normativo irreconocible desde la perspectiva de los derechos laborales originarios y permitiendo un escenario que destaca por la precarización de las condiciones de trabajo y la temporalización de las relaciones laborales.

No cabe duda que el desempleo, y en especial el que afecta a grupos vulnerables (jóvenes, mujeres, discapacitados, etc.) es un elemento central que ha justificado reformas de distinto índole, con un nivel de eficacia más bien discutible a la vista de los resultados.

Pero si existe un “rasgo habitual” de dichas reformas es el de su urgencia. Parece que el poder público advierte los problemas de empleo de golpe, como si no vinieran precedidos de signos persistentes, viéndose obligado a acudir a instrumentos normativos excepcionales, de ahí el frecuente uso del Decreto-Ley que, como es bien sabido, la Constitución reserva para los casos de <<extraordinaria y urgente necesidad>> (art.86.1).[1]

Actualmente, los propósitos de las reformas y las medidas llevadas a cabo para alcanzarlos, van envueltos en una concepción de flexibilización de las condiciones laborales desde la entrada al mercado laboral, hasta flexibilidad en la salida, cuyo principio, afirma que la rigidez de la legislación laboral de nuestro sistema español es parte del problema del mercado de trabajo que sufre nuestro país.

En el tema objeto de estudio del presente trabajo, se tratarán la flexibilidad externa, y por ende las figuras normativas de entrada y salida del mercado laboral, la evolución de estas a lo largo de las últimas reformas laborales y lo que dichas reformas han supuesto en el concepto flexibilización de las relaciones laborales.

Si queremos entender la finalidad de este estudio primero debemos partir de la diferencia entre los distintos conceptos de Flexibilidad Laboral, como alusión a la fijación de un modelo regulador de los derechos laborales que elimine trabas y regulaciones para contratar y despedir empleados por parte de las empresas y organizaciones privadas. Dentro de esta flexibilidad aparecen dos términos como son la Flexibilidad Interna (referida a la capacidad del empresario para modificar condiciones concretas de trabajo mientras dure la relación laboral como pueden ser los horarios de trabajado, la jornada, turnos, etc.) y la Flexibilidad Externa, que tiene que ver con el inicio y el fin de la relación laboral, es decir, las condiciones de entrada y salida del mercado de trabajo y que ocuparán nuestra atención a lo largo del trabajo.

Para analizar el impacto que han tenido las reformas en los derechos laborales a la hora de contratar o extinguir los contratos de trabajo, la metodología seguida ha ido encaminada a la consulta de diferentes revistas, portales jurídicos y sociales relacionados con el Derecho del Trabajo, libros dirigidos por profesores y catedráticos de Universidad especializados en materia laboral y Seguridad Social, se ha realizado un estudio técnico jurídico tomando como base las principales fuentes de información oficial como el INE, el Gobierno de España, El Boletín Oficial del Estado, Sepe, Inem, Sentencias Judiciales...dirigido al análisis comparativo del alcance normativo de las distintas reformas laborales, así como su interpretación jurisprudencial y los cambios que han introducido en cuanto a la flexibilización de entrada por un lado, a través de las modificaciones en algunas de las diferentes figuras contractuales, y por otro la flexibilidad de salida centrando la atención en el abaratamiento de los costes de los despidos y las nuevas interpretaciones de sus causas.

Todo ello está teniendo un gran impacto en el cambio del concepto de las Relaciones Laborales que se tenía en España, apostando por la flexibilización y la desregulación, pero ¿Que pretenden realmente estas reformas? ¿Eliminar derechos o adecuarlos?

Es importante remarcar que uno de los objetivos de las reformas es el incremento del empleo juvenil como grupo con especial dificultad de empleo, para lo que se han introducido una serie de cambios normativos en diferentes figuras contractuales – como puede ser el Contrato para la Formación y el Aprendizaje- para ayudar a facilitar la incorporación de este colectivo y aumentar su tasa de contratación en declive a través de bonificaciones muy atractivas para las empresas.

PALABRAS CLAVE: Reforma Laboral, Contrato de trabajo, Extinción de contrato, Flexibilidad laboral, Flexibilidad de entrada, Flexibilidad de Salida, Relaciones Laborales, Empleabilidad.

THE LABOR REFORMS IN SPAIN: IMPACT ON INPUT AND OUTPUT FLEXIBILITY OF THE LABOR MARKET

In many ways, the different reforms that went through the labor legislation can be used as maps when it comes to interpret the whole of social demands and political and economic contexts in which they were determined.

The model of welfare state – and hence the labor law as an instrument of public protection in labor relationships – created during the postwar period got into a crisis since the 70's, since then deeply disputed, leaving behind an unrecognizable regulatory context from the perspective of the original labor laws and allowing a scenario where the precariousness in labor conditions and its temporary labor relationships.

There is no doubt that unemployment, particularly the unemployment of vulnerable groups (young people, women, disable people, etc.), is a main element that justified reforms of different kinds, with a questionable efficacy when we check the results.

But it does exist a 'regular feature' of these reforms and it's its urgency. It seems that the public power notices the employment problems suddenly, like these didn't carry on persistent signs, and being forced to use exceptional normative instruments, that's why the frequent use of the Decree-Law that, as we already know, the Constitution saves these situations as <<extraordinary and urgent need>> (art. 86.1).

Currently, the purposes of the reforms and the measures taken to achieve them have a flexible conception of the working conditions from the entry to the exit in the labor market to flexibility in output, the principle says that the rigidity of legislation Spanish is part of the problem of labor market suffers our country.

On the subject of study of this work, we will treat external flexibility, and the rules of entry and exit from the labor market, its evolution in the last labor reforms and that these reforms have resulted in the concept flexible labor relationships.

If we understand the purpose of this study must first learn the difference between the various concepts of Labor Flexibility, as an allusion to the setting of a regulatory model of labor rights and regulations to eliminate obstacles to hiring and firing employees by companies and private organizations. This flexibility have two terms like Internal flexibility (based on the ability of the employer to modify specific working conditions for the duration of employment such as working hours of the day, shifts, etc.) and External Flexibility like the beginning and end of the employment relationship, that is, the conditions of entry and exit from the labor market and occupy our attention in the work.

To analyze the impact they have had the reforms on labor rights at the time of hire or terminate employment contracts, the methodology has been aimed at different magazines consulting, legal and social portals related to labor law, books directed by lecturers and professors specialized university in labor and social security, has conducted a legal technical study based on the main sources of official information as the INE, the Government of Spain, The Official Gazette, Sepe, INEM, ... Judicial sentences for comparative analysis of the regulatory scope of the various labor reforms and its judicial interpretation and the changes that have been made in terms of input flexibility on the one hand, through modifications in some of the different contractual arrangements, and another output flexibility by focusing on the reduction of the costs of layoffs and new interpretations of its causes.

All this is having a major impact in changing the concept of Labor Relationships they had in Spain, relying on the flexibility and deregulation, but what they really want these reforms? Delete rights or adapt?

It is important to note that one of the objectives of the reforms is to increase youth employment as a group with special difficulties in employment, for which the troduded a number of regulatory changes in different contractual arrangements - such as the contract for Training and learning-to help facilitate the incorporation of this group and increase its hiring rate declining through attractive bonuses for companies.

KEYWORDS: Labor Reform, Employment Contract, Termination of Contract, Labor Flexibility, Flexibility of Input, Output Flexibility, Labor Relationships, Employability.

Autor: Virginia Linares Rubio

Tutor: Salvador Perán Quesada

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)

PROTECCIÓN DE LAS CONTINGENCIAS PROFESIONALES EN ALEMANIA

El socialismo de cátedra (1872) fue la base ideológica del surgimiento de la protección de las contingencias profesionales a través de la doctrina del riesgo profesional con la que se empezó a hacer frente al problema de la siniestralidad laboral derivada de la acelerada industrialización, enfatizando la necesidad urgente de establecer una sanción que recaería sobre el patrono, y no por el motivo de ser el culpable del accidente o enfermedad, sino por ser quien se aprovecha del trabajo del obrero.

La motivación del Canciller Bismarck para introducir el seguro social en Alemania era promover el bienestar de los trabajadores a fin de que la economía alemana siguiera funcionando de forma eficiente. Se expone que Alemania ha creado en la actualidad unas mutuas de accidentes cuyo objetivo es la preservación, mejora y promoción de la seguridad y salud de los trabajadores mediante una protección laboral empresarial para así llegar a una disminución de los accidentes y enfermedades laborales. Eduardo Dato fue el impulsor en España de introducir una opción parecida a la establecida en la Unfallversicherungsgesetz (Ley federal alemana de 6 de julio de 1884), que quedaría plasmada en la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900, que sustituirá la culpa aquiliana por la doctrina del riesgo profesional, implantando la responsabilidad objetiva del empresario por los accidentes de trabajo. Con la cuantificación económica de la doctrina del riesgo profesional culminaría el proceso de normalización política de la siniestralidad laboral, dando paso al mutualismo patronal, que fue una formulación de gestión del seguro de accidentes de trabajo. En cuanto a las contingencias profesionales en España se explica que hoy en día existen grandes diferencias entre el aseguramiento de los accidentes de trabajo y el de las enfermedades profesionales, aunque el régimen asegurador, financiero y prestacional es muy similar para ambas contingencias.

PROFESSIONAL CONTINGENCIES PROTECTION IN GERMANY

The socialism of Chair (1872) was the ideological basis of the emergence of the protection of occupational contingencies through the doctrine of risk Professional with the EU began to address the problem of work accidents for the accelerated industrialization, emphasizing the urgent need to establish a penalty that would be on the employer, and not for the reason of being the culprit of the accident or disease , but to be who takes advantage of the work of the worker.

The motivation of Chancellor Bismarck to introduce social insurance in Germany was to promote the welfare of workers so that the German economy would continue functioning efficiently. It is exposed that Germany has created today a mutual accident whose goal is preservation, improvement and promotion of the safety and health of workers through a business job protection up to a decrease of accidents and occupational diseases. Eduardo Dato was the impeller in Spain of introducing an option similar to that established in the Unfallversicherungsgesetz (German federal Act of 6 July 1884), which would be embodied in the law of work accidents on January 30, 1900, which will replace the guilt of aquiliana by the doctrine of professional irrigation, implementing the strict liability of the employer for workplace accidents. With the economic doctrine of the professional risk quantification would culminate the process of political normalization of work accidents, giving way to employer mutualism, which was a formulation of management of insurance for work accidents. In terms of occupational contingencies in Spain explains that nowadays there are large differences between the assurance of workplace accidents and diseases professional, although the insurance, financial and benefits regime is very similar for both contingencies.

Autor: Sonia Guerrero Paz

Tutor: Francisco Lozano Lares

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



AUDITORIA SOCIOLABORAL DEL ÁREA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Dada la importancia que tiene el personal dentro de la empresa podemos observar en los últimos años, que los procesos de reclutamiento y selección se han visto condicionados por temas económicos, innovaciones tecnológicas, etc. Es por ello que las empresas se han ido adaptando a estos cambios y aplicando nuevos métodos en cada una de las áreas. Siendo conveniente realizar una auditoría de recursos humanos como herramienta útil para conocer y evaluar dichas áreas a través de procedimientos y pruebas de auditoría.

A lo largo del trabajo podremos ver como se realiza una auditoría de recursos humanos aplicada al área de reclutamiento y selección. Observaremos también que se divide en diversas etapas, la metodología que se llevara a cabo, así como las diferentes pruebas y procedimientos que realizaremos con el fin de verificar su eficacia dentro de la organización. Concluyendo este trabajo de auditoría con la emisión de un informe donde recogeremos nuestra opinión acerca del área de reclutamiento y selección, seguido de la redacción de una carta de recomendaciones.

SOCIOLABOR AUDIT OF THE AREA OF RECRUITMENT AND SELECTION

Given the importance that has the personnel inside the company we can observe in the last years, which the processes of recruitment and selection have seen determined by economic topics, technological innovations, etc. Is for it that the companies have been adapting to these changes and applying new methods in each of the area. Being suitable to realize an audit of human resources as a useful tool to know and to evaluate the above mentioned areas across procedures and tests of audit.

Along our work we will observe the accomplishment of an audit of human resources Applied to the area of recruitment and selection. We will observe also that it she divides in diverse stages, the methodology that was carried out, as well as the different tests and a procedures that we will realize in order to check her efficiency inside the organization. Concluding this work of audit with the emission of a report where we will fix our opinion brings over of the area of recruitment and selection, followed by the draft of a letter of recommendations.

Autor: JIMENEZ FERNANDEZ MARIA

Tutor: FERRERA CORDERO ROBERTO

Área de conocimiento: CIENCIA POLÍTICA Y DE LA ADMINISTRACIÓN

Departamento: CONTABILIDAD Y GESTIÓN

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



LAS PAREJAS DE HECHO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESPAÑOLA

Hoy en día constituirse en pareja de hecho es una alternativa para muchos ciudadanos. El aumento de este modelo de convivencia, en los últimos tiempos, supone una problemática que deriva de la falta de regulación estatal y de la gran cantidad de diferentes normas automáticas que intentan dar solución a las controversias que nacen en el seno de las parejas de hecho. La Legislación actual, en la mayoría de los casos, va considerando prácticamente iguales a las parejas, estén unidas mediante el matrimonio, en cualquiera de sus versiones, o las registradas como parejas de hecho. Sin embargo, en el ámbito laboral, esta igualdad sólo es posible conseguirla a través de la firma de convenios o acuerdos de empresa, y ni aún así, se ha conseguido alcanzar uniformemente una equiparación total para ambas instituciones. En este trabajo, nos centraremos en explicar esta diferencia entre matrimonio y parejas de hecho, así como la forma en la que estas últimas son reguladas, especialmente mediante los convenios colectivos.

COMMON LAW PARTNER IN THE SPANISH COLLECTIVE BARGAINING

Nowadays, becoming a common law partner as a model of coexistence is becoming more and more popular among citizens. This large increase is becoming a problem due to the lack of a regulation by the government, as well as for the huge amount of autonomic law who try to solve the disputes appearing inside cohabiting. The actual legal framework, is starting, mostly, to consider both institutions as equals, however way they are build. Nevertheless, in the laboral market, this equality is only possible by means of collective bargaining agreements, and even with that, it has not been possible to achieve a total comparison between both institutions. This work tries to perform an analysis about the differences between the matrimony and the unmarried couple living together, as well as the way the former is treated by the spanish legislation, focusing on the treatment given to them by the collective bargaining agreements.

Autor: Paula González Gil

Tutor: José Manuel Morales Ortega

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



EL DESARROLLO DE LA ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA EN LOS MUNICIPIOS DE MÁLAGA

El nacimiento de la Sociedad de la Información y el imparable avance de las Tecnologías de la información y el conocimiento han transformado la forma en la que vivimos y nos comunicamos. Por todo ello, se hace necesario un nuevo marco normativo que regule todos los aspectos referentes a este contexto.

Para aprovechar las ventajas y las posibilidades que ofrece la Sociedad de la Información, la Administración se ha comprometido a desarrollar el Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos. Gracias a este compromiso se superan las dos grandes barreras que siempre se ha ligado a la Administración: el espacio y el tiempo. Por otra parte, ya es posible acceder a los Servicios Públicos sin tener que esperar colas o sin importar la situación geográfica en la que se encuentren los ciudadanos.

La motivación de la elección de este tema está relacionada con la importancia y la cercanía que tiene este hecho en nuestro ámbito personal y profesional. Con este trabajo se pretenden conocer las ventajas e inconvenientes del Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos, el nuevo marco normativo establecido y el auténtico desarrollo que tiene en los municipios de Málaga.

Con el fin de conseguir estos objetivos, se ha realizado una exposición teórica del Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos y una investigación de campo virtual de su desarrollo en los municipios de Málaga.

THE DEVELOPMENT OF ELECTRONIC ACCESS OF CITIZENS TO PUBLIC SERVICES IN THE MUNICIPALITIES OF MALAGA

The birth of the Information Society and the unstoppable advance of information and communications technology have transformed the way we live and communicate. Therefore, a new legal framework to regulate all aspects of this context is necessary.

To take advantage of the possibilities than gives the Information Society, the Administration is committed to developing the Electronic Access of Citizens to Public Services. Thanks to this commitment the two major barriers has always been linked to management are exceeded: space and time. Moreover, now is possible to access to public services without having to wait or queues regardless of geographical situation where citizens are.

The motivation for the choice of this topic is related to the importance and closeness you have this in our personal and professional level. With this work aims to know the advantages and disadvantages of Electronic Access of Citizens to Public Services, the new regulatory framework established and authentic development which has in the municipalities of Malaga.

In order to achieve these objectives, it has made a theoretical exposure of the Electronic Access to Public Services and an investigation of virtual field of development in the municipalities of Malaga.

Autor: ESTELA MARÍA CAYUELA DOMÍNGUEZ

Tutor: MARÍA CONCEPCIÓN APRELL LASAGABASTER

Área de conocimiento: DERECHO ADMINISTRATIVO

Departamento: DERECHO PÚBLICO

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



ANÁLISIS REGIONAL DE EMPLEO Y EL DESEMPLEO

En este estudio se lleva a cabo un análisis regional del empleo y el desempleo. El trabajo está dividido en tres apartados principales. Comienza con un informe sobre la evolución de dichas magnitudes, donde se explican los conceptos generales y los principales indicadores del mercado. La segunda parte del trabajo se centra en comparar las diferentes comunidades respecto a características específicas (tasas de paro y de actividad según sexo, sector y edad). Finalmente se podrán observar las diferencias y semejanzas entre regiones y el total nacional; en este punto se muestra una comparativa a través de gráficos de control sobre la tasa de paro y el PIB real. Se utiliza en todo el análisis el uso de estadísticas oficiales como son, por ejemplo, la del INE (Instituto Nacional de Estadística), siendo de ellas de donde se han extraído los datos utilizados. A lo largo de este trabajo se ha hecho un análisis según las características específicas de los ocupados y parados, y en él se muestra, con tablas y gráficos, la evolución por comunidades y se obtienen a raíz de las mismas conclusiones específicas. Entre dichas conclusiones merece destacarse que las regiones españolas con más alto índice de desempleo son Andalucía, Canarias, Ceuta, Extremadura y Castilla la Mancha, todas ellas situadas en el sur del país, mientras que las comunidades del norte presentan, por lo general, menores tasas de desempleo.

REGIONAL ANALYSIS OF EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT

In this study is carried out a regional analysis of employment and unemployment. The work is divided into three main sections. It begins with a report on the evolution of these magnitudes, which explains the general concepts and the major indicators of the market. The second part of the work is focused on comparing the different communities with respect to specific characteristics (rates of unemployment and of activity according to sex, and age). Finally you will be able to watch the differences and similarities between regions and the national total; At this point is shown a comparison through control charts on the unemployment rate and GDP real. It is used in the analysis of the entire use of official statistics as they are, for example, of the INE (National Institute of Statistics), being for them where you have extracted the data used. Throughout this work has been done an analysis according to the specific characteristics of the employed and unemployed persons, and it shows, with tables and graphs, evolution by communities and are obtained from the same specific conclusions. Among the conclusions it is worth noting that the Spanish regions with the highest rates of unemployment are Andalusia, Canary Islands, Ceuta, Extremadura and Castilla-la Mancha, all located in the south of the country, while the northern communities are, in general, lower unemployment rates.

Autor: Caparrós Granado, Silvia

Tutor: Avilés Zugasti, Alicia

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA APLICADA (ESTRUCTURA ECONÓMICA)

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ANDALUCÍA

Este Trabajo de Fin de Grado intenta exponer la problemática de la modalidad de ocupación del trabajo a tiempo parcial, con especial referencia a la Comunidad Autónoma de Andalucía. Entre los objetivos de este estudio, además de la profundización en el conocimiento de esta modalidad de contrato, está poner de manifiesto que esta situación laboral se da en mayor medida en mujeres y jóvenes, así como que con la crisis y las reformas laborales el número de estos contratos ha aumentado. Para todo ello se ha seguido un método inductivo en el cual, partiendo de aspectos generales sobre el contrato a tiempo parcial, se ha llegado a un análisis del perfil de los contratados de este tipo en Andalucía, pasando por su evolución y análisis en dicha Comunidad. Se ha utilizado información procedente de bases de datos estadísticas, así como de bibliografía especializada. Los resultados más importantes obtenidos muestran el aumento porcentual de esta modalidad laboral en el mercado de trabajo, aunque en España y Andalucía sigue estando por debajo de la media europea, así como el alto grado de involuntariedad entre estos ocupados a tiempo parcial. También se ha comprobado una mayor incidencia de este tipo de trabajo, tal como se pretendía demostrar, en mujeres y jóvenes, además de en los trabajadores de más bajo nivel educativo.

THE PART-TIME JOB IN ANDALUSIA

In this Degree Final Project Work we intend expose the problems the contract part-time work, with particular reference at the Andalusia an Community. Among the objectives of this project work, in addition to deepening into this type of jobs, are to show that the contract of part-time occurs more in women and young people, and that the crisis and labour reforms the number of these contracts has increased. For all that has followed an inductive method based on general aspects of part-time contract, It has reached an analysis of the profile of this type of contract in Andalusia, through its evolution and analysis in this community. It has been used information from statistical databases, as well as specialized bibliography, the results show the largest percentage increase in this form of work in the labor market, although in Spain and Andalusia the European average remains below, and the high degree of involuntariness between these part-time employees. It was also found a higher incidence of this type of work, such as intended to demonstrate, women and young people, and workers in the lowest educational level.

Autor: Caparrós Granado, Lorena

Tutor: Alicia Avilés Zugasti

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA APLICADA (ESTRUCTURA ECONÓMICA)

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)

TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE

Existe una línea divisoria cada vez más delgada y difusa entre el trabajo autónomo y el trabajo asalariado, hasta casi desvanecerse en algunos casos. El tránsito hacia un sistema más flexible de organización donde se prima el producto final, la globalización y tecnificación de la sociedad está implantando con fuerza y rapidez la llamada descentralización productiva como nueva forma de organización de la producción. Todo ello supone la externalización de todo o parte de la actividad desarrollada por la empresa, por todo ello el trabajador no tiene por qué estar necesariamente vinculado a la empresa mediante un contrato de trabajo, pudiendo estar relacionado con esta mediante un contrato de actividad de carácter no laboral, sea civil, mercantil o administrativo.

El empresario dispone de una amplia libertad a la hora de establecer la forma jurídica a través de la cual se establecerá la prestación de servicios, podrá optar libremente entre hacerlo a través de trabajadores por cuenta ajena por el contratados u optar por recibir esa misma prestación a través de trabajadores por cuenta propia, los cuales se encuentran fuera de su círculo organizativo. Se produce por todo ello la flexibilización de un mercado de trabajo que ante situaciones de crisis estipula cambios en la contratación de quienes están dispuestos a trabajar, asumiendo nuevas posiciones en el mercado laboral como sujetos autónomos en lugar de sujetos asalariados.

La etapas anteriores y actuales de crisis también han actuado como catalizadoras de este nuevo tipo de prestación al margen de las tradicionales, como consecuencia de ello ante etapas de desempleo prolongadas se flexibiliza las exigencias sobre cómo han de ser contratados los sujetos que están dispuestos a trabajar asumiendo por ello nuevas posiciones en el mercado de trabajo como sujetos autónomos en lugar de sujetos dependientes. Por todo ello ha surgido un amplio colectivo de trabajadores autónomos que si bien son empresarios al ser titulares de su propio negocio, no tienen asalariados, solo su fuerza de trabajo y se encuentran en una posición de dependencia económica de su cliente por constituir esta su única o casi exclusiva fuente de ingresos. Dentro de este grupo encontramos al trabajador autónomo económicamente dependiente, el cual se encuentra en una zona gris en la que es posible apreciar la concurrencia de elementos que pueden ser predicables tanto del trabajo por cuenta propia como del trabajo por cuenta ajena.

ECONOMICALLY DEPENDENT SELF WORKER

There is a thinner and fuzzy line between self-employment and wage employment and almost vanish in some cases. The transition to a more flexible system of organization where the final product is the objective, globalization and modernization of society is implementing hard and quickly productive decentralization as a new form of organization and production. All this involves outsourcing in all or part of the activity of the company, all the worker does not have to be necessarily linked to the company by an employment contract and may be related to this activity by a not labor contract, whether civil, commercial or administrative contract.

The employer has a wide discretion in establishing the legal form through the service could be delivery. The free choice between doing through employed persons or choose to receive the same service through self-employed, which are outside their organizational circle. This is produced by all the flexibility of a labor market and crisis situations that requires changes in hiring those who are willing to work, assuming new positions in the labor market as autonomous subjects rather than employees subject.

The past and present times of crisis have also acted as a catalyst for this new type of service outside of traditional, as a result of prolonged stages of unemployment, this workers are ready to be flexible work thus assuming new positions in the labor market as autonomous subjects rather than dependent subjects. Therefore there has been a large group of self-employed workers that are the owners of their own business, have no employees, only their labor power and are in a position of economic dependence on their client because is the only source of income. Within this group we find the economically dependent self-employed, which are in a gray area where you can appreciate the concurrence of elements that can be predicated both as self-employment and paid employment.

Autor: MARTIN ROMERO, MANUEL

Tutor: PERALTA DE LA CAMARA JUAN LUIS

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Este trabajo trata sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, lo que con otras palabras podemos decir que es la forma que tienen las personas de distribuir el tiempo entre la familia y el trabajo. El objetivo es estudiar la percepción que tiene la población de las formas que emplean las familias para conciliar sus vidas y las posibilidades y herramientas que ofrecen las instituciones. Analizaremos las diferencias de opiniones y demandas según diferentes criterios (edad, sexo, número de hijos...), así como las posibles soluciones a estos problemas.

La conciliación de la vida laboral y familiar es un tema por el que en algún momento de nuestras vidas nos vamos a ver afectados. Todos en algún momento estaremos en la tesitura de cómo compaginar el trabajo con tener hijos, poder sacar tiempo para dedicarnos a ellos, tener a cargo algún familiar que no nos permita poder acceder al mercado laboral... Por ello, este tema es de gran importancia para la sociedad ya que nos afecta a todos y debemos concienciarnos en la lucha por nuestros derechos en relación con la igualdad entre hombres y mujeres, y por una sociedad en la que el trabajo no sea ningún impedimento para poder formar una familia.

Cuando decidí hacer el estudio de este tema pensé en todas las cosas de las que nos priva el trabajo, cosas tan básicas de la vida como disfrutar de la familia. Pensé en todas las personas que había escuchado hablar de los problemas que causa este tema y decidí investigar si esas opiniones serían universales y si habría soluciones para poder hacer la conciliación más fácil y cuáles serían esas soluciones.

RECONCILIATION OF WORK AND FAMILY LIFE

This study is about the balance between family life and occupational life, which is the way that people have to allocate the time between family and work.

The objective of this work is to study the perception of population about the ways and family possibilities and institution opportunities.

We will analyze differences of view according to different characteristics (age, sex, number of children...), as well as the differences regarding conditions at work.

The balance between family life and occupational life is an issue that affects us in some point in our lives. Everybody will have to face sometime the situation of combining the fact of having a job with the presence of children at home and will have to find time to be devoted to his/her family.

That's why this area is of great importance to society, because it affects somehow to all the population, and we all must be aware of it, and be involved in working to improve our rights in relation to equality between men and women. We all must work for a society where having a job is not a problem to form a family.

When I decided to do this dissertation I thought about everything that work takes away, basic things such as time to enjoy the family. I thought about all the people that I had listened complaining about this problem. For this reason I decided to do some research to find out whether this opinion was universal and whether it was possible to solve it and provide some clues about reconciliation between work and family lives.

Autor: RUIZ CAMPOS PATRICIA
Tutor: DE MIGUEL LUKEN VERÓNICA

Área de conocimiento: SOCIOLOGÍA
Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA
Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



LA FIGURA DEL PROFESOR ASOCIADO EN LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA: ANÁLISIS Y PROPUESTAS

Este trabajo se ha realizado sobre la figura del Personal Docente e Investigador (PDI), en la figura del Profesor Asociado en la Universidad de Málaga (UMA), dentro del área de gestión de personal, concretamente del servicio de Personal Docente e Investigador, actualmente adscrito al Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado; es una de las categorías contractuales de las diferentes figuras del Personal Docente e Investigador de la Universidad de Málaga, que afecta a un importante porcentaje de sus trabajadores y que se encuentra también muy presente en el resto de las universidades españolas. Trabajadores que realizan una labor docente e investigadora importante. Me ha llamado la atención, después de las consultas realizadas, la escasa bibliografía que podemos encontrar sobre el trabajo que viene desempeñando el profesor asociado como PDI desde antes de la Ley de Reforma Universitaria.

Tratamos de verificar la situación en la que se encuentra la figura contractual del Profesor Asociado en la UMA, y analizar su adecuación a la tarea realizada, su calidad y condiciones de trabajo. Es una forma de añadir calidad a la docencia universitaria, y que repercutiría directamente en los estudiantes que serán los directamente beneficiados en la obtención de conocimientos para ser los profesionales del futuro.

El estudio parte desde una visión global de la universidad como servicio público y la función que se le encomienda. Hemos realizado un recorrido que va desde la creación de la Universidad de Málaga, hasta el presente, analizando su evolución y como ha evolucionando en todos los campos, evidencia contrastada por los datos y documentación consultadas; la financiación, el número de estudiantes, los trabajadores (Personal Docente, Personal de Administración y Servicios), la oferta de títulos, los recursos, la investigación y los servicios que presta a la comunidad universitaria.

THE CONTRACTUAL FIGURE OF THE ASSOCIATE LECTURER IS IN THE UNIVERSITY OF MÁLAGA, AND TO ANALYSE THEIR SUITABILITY

We are about to verify the situation in which the contractual figure of the Associate Lecturer is in the University of Málaga, and to analyse their suitability to the undertaken task, its quality and working conditions. It is a way of adding quality to the university teaching, and which directly would affect the students whose will be directly benefited by acquisition of knowledge to be the professionals of the future.

This work has been carried out on the teaching and research staff (PDI), mainly in the figure of the Associated Lecturers in the University of Málaga, inside the management area of personal, concretely of the service of Teaching and Research Staff, at the moment attributed to Vicerectorate for Faculty and Academic Planning; this is one of the contractual categories of the different figures of the University of Málaga, that affects to an important percentage of its workers, and that is also very common in Spanish Universities, workers which makes an educational work and important researcher. It has gotten my attention, after the achieved consultations, we can found a sparse bibliography about the work that the Associated Lecturer comes performing from before the University Reform Law.

The study comes from a global vision of the university like public service and the function that it is commended. We have carried out a journey that goes from the creation of the University of Málaga, until the present, analyzing their evolution and how it has evolved in all the fields, this evidence is contrasted by the consulted data and documentation; the funding, the number of students, the workers (Teaching Personal, Administrative and Services Staff, the program supply, the resources, the research and the services that it offers to the University Community.

Autor: ESPADAS GARCÍA FRANCISCO

Tutor: CORDERO VALLEJO

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS EN EL ÁREA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA HOSTELERÍA

La realización del trabajo tiene como objetivo describir la elaboración de una Auditoría de Recursos Humanos, y más concretamente, nos centraremos en el Área de Reclutamiento y Selección del Personal en el sector de la Hostelería.

Las principales razones por las que he escogido este trabajo han sido, en primer lugar, porque la Auditoría es una de las asignaturas que más me ha llamado la atención, y en segundo lugar he escogido esta Área, ya que considero muy interesantes los métodos de Reclutamiento y Selección.

Con la Auditoría podremos verificar el adecuado trabajo de los encargados de recursos humanos, así como proporcionar mejoras en los procesos de reclutamiento y selección, previniendo situaciones de indefensión en los candidatos (exclusión por motivos raciales, intromisiones en la vida privada, sometimiento a pruebas innecesarias o perturbadoras....) dentro del sector de la hostelería, a la vez que se pretende mantener la eficiencia, evitando abandonos o incorporaciones inadecuadas del personal a los distintos puestos de trabajo.

Como el objetivo fundamental del Reclutamiento y Selección del Personal es tratar de escoger al candidato que mejor se ajusta a las características del puesto y de la organización, el propósito de la Auditoría debe ser el pronunciamiento, en un informe escrito, que pondrá de manifiesto una opinión técnica sobre la verificación, fiabilidad y calidad del proceso de Reclutamiento y Selección. Además del citado informe, el auditor podrá emitir una Carta de Recomendaciones con propuestas de mejora sobre diferentes aspectos en dicha área de Reclutamiento y Selección.

AUDIT OF HUMAN RESOURCES IN THE AREA OF RECRUITMENT AND SELECTION OF STAFF IN THE HOSTEL TRADE SECTOR

The fulfilment of this work has its aim the execution of an audit of human resources specifically in the area of recruitment and selection of staff in the hotel industry.

The main reasons why I have chosen this work is chiefly because it was the most interesting subject for me and the area is due to the methods of recruitment and selection are in interesting too.

In this audit we will check the right job of human resources managers, as well as, provide improved in the recruitment and selection preventing situations of helplessness (exclusion for reasons racial, interference with privacy, subjection to unnecessary and / or disturbing evidence...) at the same time that try to maintain the efficiency preventing dropouts or inappropriate admissions.

Due to the paramount aim of the recruitment and selection of staff is to try to choose the candidate who best fits the characteristics of the job and the organization. The purpose it must be the production of a report objective of this audit is based on the issuance of a report, which will highlight a technical opinion on the verification, reliability and quality of the information analysed, in addition, the auditor will able send out a recommendation letter with some improvements proposals about facets in this mentioned area.

Autor: Jose Miguel Aguilar Martín

Tutor: Salvador Cordero Vallejo

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



DIMISIÓN, ABANDONO Y EL CESE DEL TRABAJADOR: UNA REVISIÓN CONCEPTUAL

La memoria que vamos a conocer a través de las siguientes páginas, nos va a permitir ahondar en el tema del abandono, del cese y de la dimisión del trabajador, que obedecen a una enorme y profunda casuística.

Los objetivos de dicho trabajo conllevan, entre otros, el manejo bibliográfico, jurisprudencial y convencional que se necesita para poder recabar la información necesaria sobre el tema en cuestión. Asimismo, analizar las diversas formas de extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador y, con ello, aportar claridad sobre los conceptos y sus respectivos regímenes jurídicos.

Palabras clave: dimisión, abandono, preaviso

RESIGNATION, ABANDONMENT AND CESSATION OF THE WORKER: A CONCEPTUAL REVIEW

The memory which we are about to introduce will allow us to delve into the issue of abandonment, cease and resignation of a worker, which present a huge and profound casuistry.

The objectives of the present work involve, among others, bibliographic, jurisprudence and conventional management needed to be able to collect the necessary information on the subject matter. Additionally, analyze the various forms of termination of the employment relationship by the will of the worker and, thereby, provide clarity about the concepts and their respective legal systems.

Key words: resignation, abandonment, forewarning.

Autor: Garrido Ramírez, Julia Mónica

Tutor: Morales Ortega, José Manuel

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)

AUDITORIA SOCIOLABORAL EN SEGURIDAD Y SALUD

1. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL ÁREA.

1.1. Introducción.

La auditoría sociolaboral en seguridad y salud es un instrumento que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y llevando a cabo una verificación, detectando con ello, las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente a través de un control sistemático, documentado y objetivo del sistema llevado a cabo por la empresa en el área de prevención.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales introduce la obligatoriedad de ciertas empresas de ser auditadas en cuanto a su sistema de prevención.

Así el art. 30.6 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, del Reglamento de los Servicios de Prevención la define como “ un instrumento de gestión que ha de incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención y que deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información recibida por los trabajadores”.

1.2 Justificación de la elección. Radica en la creciente importancia y demanda por parte de las empresas de un sistema adecuado de gestión de prevención de riesgos.

La prevención de riesgos laborales en sus inicios fue un tema que muchos empresarios entendieron como una mera obligación, un gasto más añadido a los que de por sí implica la contratación de trabajadores.

Ha sido la legislación en PRL y el establecimiento de sanciones severas lo que despertó el interés generalizado de las empresas por tomar las medidas adecuadas para evitar la siniestralidad laboral.

De este punto inicial de obligación, se ha ido transformando con el tiempo, no en una obligación sino en una necesidad y desde el punto de vista del empresario, como un valor añadido importante dentro de la organización para el buen funcionamiento de la misma.

AUDIT LABOUR SAFETY AND HEALTH

JUSTIFICATION FOR THE CHOICE OF THE AREA

1.3. Introduction.

Social and occupational health and safety audit is a tool intended to reflect fairly the system of prevention of occupational risks of the enterprise, assessing its effectiveness and conducting a verification, thereby detecting, deficiencies that could lead to defaults current regulations through a systematic, documented and objective undertaken by the company in the area of prevention and control system.

The Law on Prevention of Occupational Risks introduces the obligation of certain companies to be audited in terms of prevention system.

So the art. 30.6 of Royal Decree 39/1997 of January 17 of the Rules of the Prevention Services defines it as "a management tool which must include a systematic, documented and objective evaluation of the effectiveness of the prevention system and should be made in accordance with the technical standards established and taking into account the information received by the workers. "

1.4. Justification for the choice. It lies in the growing importance and demand from companies in a satisfactory system of managing risk prevention. Prevention of occupational hazards in the beginning was an issue that many employers understood as a mere obligation, more added to that in itself implies the recruitment of workers spending. It has been the law in PRL and establishing severe penalties which aroused widespread interest of companies to take adequate measures to prevent workplace accidents. From this starting point of duty, it has been changing over time, not an obligation but a necessity from the point of view of the employer as a significant added value within the organization for the good functioning of it.

Autor: JUAN LUIS INFANTES GARCIA

Tutor: SALVADOR CORDERO VALLEJO

Área de conocimiento: ECONOMÍA FINANCIERA Y CONTABILIDAD

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



EPIDEMIOLOGÍA LABORAL Y RIESGOS BIOLÓGICOS

En la actualidad, y a raíz del brote de enfermedad por el virus Ébola comunicado en 2014, se ha creado cierto interés en relación a los accidentes con riesgo biológico y la peligrosidad que conllevan tanto a nivel profesional como social.

Las exposiciones a riesgos biológicos son más frecuentes y a su vez preocupantes entre el personal sanitario, en especial los encargados de asistencia directa al paciente, así como el personal de laboratorio con el manejo de muestras clínicas contaminadas o posiblemente contaminadas.

Desde el punto de vista epidemiológico, el objetivo es identificar las consecuencias que suponen para la salud las exposiciones a riesgos en el trabajo, con lo cual se subraya el enfoque preventivo.

Por otro lado, el principal objetivo del presente trabajo, es proporcionar la información necesaria y adecuada sobre medidas de prevención de riesgos laborales, así como los medios de protección y la formación necesaria para evitar al máximo el riesgo de exposición a agentes biológicos, en caso que no pueda ser eliminado.

En este último sentido, y referido al ámbito hospitalario, el objetivo será dar a conocer aptitudes y conductas que disminuyan el riesgo del trabajador de la salud de adquirir infecciones en el medio laboral, es decir, establecer medidas de bioseguridad.

Para finalizar, y atendiendo a los protocolos de actuación aplicados en el caso de Ébola tratado en España, se analizarán las diversas perspectivas sobre la eficacia de este tipo de medidas preventivas ante una situación de emergencia aislada.

OCCUPATIONAL EPIDEMIOLOGY AND BIOLOGICAL HAZARDS

Nowadays, some interest has emerged in relation to accidents with biological risk affecting both professional and social activities due to the outbreak of the Ebola virus disease reported in 2014.

Health professionals are worried about exposures to biological hazards since they are more widespread these days. Specially those responsible for direct patient care and laboratory staff who manipulate clinical samples possibly contaminated or even contaminated.

From an epidemiological point of view, the goal is to identify the consequences that imply risk exposures at work. Therefore, preventive approach is emphasised.

On the other hand, the main objective of this study is to provide appropriate information to prevent occupational risks. Moreover, means of protection and training required in order to minimize the risk of exposure to biological agents will be offered, in case these cannot be avoided.

Regarding the hospital setting, the aim will be to present skills and guidelines that reduce the risk of infections inside the workplace, for instance, establishing biosecurity measures.

Finally, different perspectives about the effectiveness of such preventive measures used in an emergency situation will be analysed, paying special attention to the protocols applied in the case of Ebola which took place in Spain.

Autor: Sánchez Matas María Magdalena

Tutor: Rubio Romero Juan Carlos

Cotutor: Suárez Cebador Manuel

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



LOS RECURSOS HUMANOS Y SUS PROCESOS DE SELECCIÓN

El tema elegido para realizar el proyecto fin de grado de la titulación de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos ha sido la de Procesos Selectivos en Selección de Personal, pero es evidente que antes de comenzar a hablar sobre esto debemos hacer una introducción general que engloba el tema elegido, es por esto que vamos a explicar qué son los Recursos Humanos (en adelante RRHH) y sus antecedentes. Posteriormente profundizaremos de forma más específica en la Selección de Personal, además de todo lo relativo a los Procesos Selectivos en la Selección de Personal. Este trabajo consta de dos partes. La primera está dedicada para los RR.HH donde se hace un pequeño resumen a modo de introducción. Posteriormente hacemos un esfuerzo en el pasado de los RRHH para hacer una aproximación histórica y sea más fácil darle sentido al contenido el cual vamos a hablar. De forma seguida hablamos de los RRHH como lo entendemos actualmente, sus objetivos y los condicionantes. Y por último hablamos sobre el cambio de la nueva visión de los RRHH donde las organizaciones se están viendo obligadas para mantenerse en el mercado actual que destaca por sus continuos cambios e innovaciones. En la segunda parte, hablamos sobre la selección de personal y sus procesos selectivos. Explicaremos que es la Selección de Personal, donde diferenciaremos entre la tradicional y la estratégica. A continuación hablaremos de los instrumentos más utilizados en selección de personal y para qué sirven. Comentaremos las opciones más válidas para encontrar el candidato perfecto a cada puesto a través de determinados instrumentos y diferentes variables. Y para finalizar realizaremos unas conclusiones generales sobre todo lo expuesto en este trabajo.

HUMAN RESOURCES AND SELECTION PROCESSES

The subject chosen for carrying out the project end of degree for Labour Relations and Human Resources was Recruitment of Personnel/human Selection, it is clear that before starting to talk about this we must make a general introduction which includes the chosen subject, which explains what human resources (hereinafter HR) are and their precedents. Later we will deeped more specifically in personnel selection, in addition to everything related to the selective processes in personnel/human selection. This work consists of two parts. The first is dedicated to the HR where a small summary by way of an introduction is made. Subsequently we make an effort in the past of HR to of HR to make a historical approach and therefore make easier the understanding of the content which we will explain. Thereafter we will speak of HR as we know it today, objectives and constraints. And finally we talk about the change about the new vision of HR where organizations are being forced today in order to be able to stay in the market today which highlights constant changes and innovations. In the second part, we talk about the recruitment and selection processes. We explain what is Recruitment, where differences between traditional and strategic recruitment will be explained. Thereafter we will talk about the most used tools in Recruitment and what they are used for. We will discuss the most effective options to find the ideal candidate for each position through certain tools and different variables. And finally we will state some general conclusions about all exposed within this work.

Autor: RUIZ GIL, ANDRÉS

Tutor: GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, ANTONIO

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

Departamento: PSICOLOGÍA SOCIAL, ANTROPOLOGÍA SOCIAL, TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES

Año defensa: 2015 - Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)