

MEMORIA DE LOS TRABAJOS FIN DE MÁSTER CURSO 2022/2023

**Máster en Consultoría
Laboral y Desarrollo
Profesional**

TRABAJOS DE FIN DE MÁSTER

Autor/a: Mora Mendoza, Andrea Carolina

Tutor/a: Macías García', María del Carmen

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Fecha de defensa: 10/07/2023

Título: Empresas de Trabajo Temporal Desde la Perspectiva del Derecho

Título en inglés: Temporary Employees From the Law Perspective

Resumen: El presente trabajo tiene por objeto recoger un análisis profundo en torno a las cuestiones vinculadas con la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral, algo indispensable en la actualidad para lograr su adecuada integración en el contrato de trabajo, cuestión fundamental a partir de la Constitución, la legislación y varios tratados y convenios internacionales. Para ello, se explora la normativa que regula distintos aspectos relacionados con el mercado de trabajo a efectos de poder comprender su utilidad y las mejoras que podrían implementarse.

Abstract: The aim of this paper is to provide an in-depth analysis of the issues related to the integration of people with disabilities in the labour market, which is currently essential to achieve their proper integration in the employment contract, a fundamental issue based on the Constitution, legislation and various international treaties and conventions. To this end, the regulations governing different aspects related to the labour market are explored in order to understand their usefulness and the improvements that could be implemented.

Autor/a: Moreno Núñez, Alicia

Tutor/a: Lozano Lares, Francisco

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Fecha de defensa: 10/07/2023

Título: La regulación del teletrabajo en el ordenamiento jurídico español

Título en inglés: The regulation of teleworking in the spanish legal system

Resumen: Decidí realizar este estudio debido a los cambios existentes en las formas de trabajo tras el avance de los medios tecnológicos en la sociedad y por la situación acaecida por el COVID19, donde el teletrabajo ha aumentado de forma significativa como forma de prestación de servicios en las empresas. De forma estrechamente vinculada, el teletrabajo trae consigo el Derecho a la Desconexión Digital, ya que el uso continuo de las tecnologías para permanecer en continuo contacto con la empresa es nocivo para el trabajador, y de ello se deduce la necesaria implicación organizacional de las empresas para llevar a cabo una eficaz protección hacia el trabajador, además de un marco normativo completo. Por tanto, este trabajo tiene como objeto realizar un estudio del marco normativo del teletrabajo en España, así como la verificación efectiva del derecho a la Desconexión Digital.

Abstract: I decided to carry out this study because of the existing changes in the ways of working following the advance of technological means in society and because of the situation that has occurred in COVID19 , where teleworking has increased significantly as a form of service provision in companies. Closely linked to this, telework brings with it the Right to Digital Disconnection, as the continuous use of technologies to remain in constant contact with the company is harmful to the worker, and from this follows the necessary organisational involvement of companies to carry out an effective protection of the worker, as well as a comprehensive regulatory framework. Therefore, the aim of this work is to carry out a study of the regulatory framework for telework in Spain, as well as the effective verification of the right to Digital Disconnection.

Autor/a: Afkir Gómez, Mariem

Tutor/a: López Narbona, Ana María

Cotutor: Vallejo Peña, Alberto

Departamento: Derecho del Estado y Sociología

Área: Sociología

Fecha de defensa: 06/02/2023

Título: Discriminación interseccional en el ámbito laboral por razón de migración y género. La mujer inmigrante en el mercado de trabajo en España en el siglo XXI

Título en inglés: Intersectional discrimination in the labour market due to migration and gender. Immigrant women in the Spanish labour market in the 21st century

Resumen: La evolución de la migración de las mujeres ha cambiado progresivamente en los últimos años, siendo cada vez más, las oportunidades laborales la razón principal detrás de estos flujos migratorios. El objetivo del presente estudio es determinar la problemática de la migración femenina desde un punto de vista laboral y conocer así las condiciones de trabajo y salud de las trabajadoras inmigrantes. Esto se observará analizando los sectores dónde hay una mayor inserción laboral de las mujeres inmigrantes y comparándolos con otros colectivos sociales. Esto se llevará a cabo a través de una revisión sistemática de la literatura, con un análisis descriptivo donde se pueda ver los diferentes procesos de discriminación interseccional en el ámbito laboral por razón de migración y género, centrándonos exclusivamente en la mujer inmigrante. Se partirá de una pregunta de investigación para centrar el tema, y poder establecer unos criterios de inclusión y exclusión, para seleccionar una serie de artículos que se desarrollarán posteriormente. Los principales resultados de esta revisión es que la mujer inmigrante en referencia con el mercado laboral se encuentra muy encasillada en una serie de sectores, que no le permite desarrollarse profesionalmente y, además, es un grupo más vulnerable que los colectivos con los que se compara. Las conclusiones de la revisión son que los sectores dónde más opciones laborales tiene este colectivo sea en el sector doméstico y de cuidados, seguido de la hostelería y el comercio y que, en comparación a las mujeres nativas y hombres inmigrantes, tengan una menor inserción laboral.

Abstract: The evolution of female migration has changed progressively in recent years, and job opportunities have increasingly become the main reason for these migratory flows. The objective of this study is to determine the problems of female migration from the labor point of view and to learn about the working and health conditions of female immigrant workers. This will be observed by analyzing the sectors where there is greater labor insertion of immigrant women and comparing them with other social groups. To this end, a systematic review of the literature will be carried out, with a descriptive analysis of the different processes of intersectional discrimination in the workplace due to migration and gender, focusing exclusively on immigrant women. A research question will be used as a starting point to focus the topic and establish inclusion and exclusion criteria, in order to select a series of articles that will be developed later. The main results of this review are that immigrant women, in reference to the labor market, are very pigeonholed in a series of sectors, which do not allow them to develop professionally and, in addition, they are a more vulnerable group than the groups with which they are compared, and the conclusions of the review are that the sectors where this group has more employment options are in the domestic and care sector, followed by the hotel and catering industry and commerce, and that they are more vulnerable than the groups with which they are compared, and that they have more employment options in the domestic and care sector, followed by the hotel and catering industry and commerce, and that they are more vulnerable than the groups with which they are compared.

Autor/a: Álvarez Cordero, María Eugenia

Tutor/a: Aragüez Valenzuela, Lucía

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Fecha de defensa: 10/07/2023

Título: La inteligencia artificial y los algoritmos digitales en el ámbito laboral

Título en inglés: Artificial intelligence and digital algorithms in the workplace

Resumen: El creciente uso de procesos automatizados y algoritmos digitales y de inteligencia artificial (IA) por parte de las empresas está planteando importantes desafíos para los trabajadores en la actual era tecnológica. En este contexto, se están observando vacíos normativos que afectan a los mismos de diversas maneras. Entre ellas, con relación a las posibles situaciones de discriminación a las que las personas trabajadoras se enfrentan lo largo de la relación de trabajo y que, con el uso de esta tecnología, incrementan las brechas existentes. En particular, esta investigación se centra, entre otros aspectos relevantes, en los sesgos que pueden afectar a los colectivos más vulnerables de nuestra sociedad, como son las mujeres o los inmigrantes. Estos sesgos pueden influir en el acceso a puestos de trabajo, el establecimiento de condiciones laborales o la evaluación del rendimiento laboral, entre otros aspectos, teniendo un impacto negativo en la vida y el bienestar de los trabajadores. Por esta razón, es necesario presentar una serie de propuestas de mejora que permitan la protección de los derechos laborales más básicos en un contexto digitalizado. De esta manera se puede avanzar hacia un modelo de trabajo en el que, aunque el factor tecnológico se encuentre muy presente, sea considerado justo y equitativo para las personas trabajadoras.

Abstract: The increasing use of automated processes and digital algorithms and artificial intelligence (AI) by companies is posing significant challenges for workers in the current technological era. In this context, regulatory gaps are being observed that affect them in various ways. Among them, in relation to possible situations of discrimination that workers face throughout the employment relationship and that, with the use of this technology, increase existing gaps. In particular, this research focuses, among other relevant aspects, on the biases that can affect the most vulnerable groups in our society, such as women and immigrants. These biases can influence access to jobs, the establishment of working conditions or the evaluation of work performance, among other aspects, having a negative impact on the life and well-being of workers. For this reason, it is necessary to present a series of proposals for improvement that allow for the protection of the most basic labour rights in a digitalised context. In this way, progress can be made towards a working model in

which, although the technological factor is very present, it is considered fair and equitable for workers.

Autor/a: Álvarez Zamudio, Ignacio

Tutor/a: Ordóñez Casado, M^a Iluminada

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Fecha de defensa: 10/07/2023

Título: El Régimen jurídico de artistas: una revisión sistemática.

Título en inglés: The legal regime of artists in Spain: a systematic review.

Resumen: La relación laboral especial de artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, ulterior denominación de la relación laboral de artistas en espectáculos públicos ha observado cambios recientes con motivo de la aprobación del Informe de la Subcomisión para la elaboración de un Estatuto del Artista, en fecha 21 de junio de 2018. Este Trabajo de Fin de Máster supone una revisión sistemática del régimen legal en el ámbito laboral de las personas trabajadoras artistas en España, exponiendo las reformas llevadas a cabo en materia de Seguridad Social y Derecho Laboral, así como son observadas las características propias de este sector en cuanto a la contratación y prevención de riesgos laborales se refiere. De igual forma, se analiza de forma concisa el régimen de los profesionales taurinos, verdaderamente similar al de artistas. Con este estudio se pretende dar una visión genérica del avance sobre los derechos de los trabajadores en la industria artística, así como pueda servir de guía básica en lo relativo a aspectos legales del colectivo de artistas. Por ello, la principal fuente de información empleada es la ley, tanto en sus textos originales como en las bases de datos jurídicas.

Abstract: The special employment relationship of artists who carry out their activity in the performing, audiovisual and musical arts, as well as people who perform technical or auxiliary activities necessary for the development of such activity, further denomination of the employment relationship of artists in public performances has observed recent changes due to the approval of the Report of the Subcommittee for the development of an Artist's Statute, on 21 June 2018. This Master's Thesis is a systematic review of the legal regime in the field of employment of working artists in Spain, exposing the reforms carried out in terms of Social Security and Labour Law, as well as the characteristics of this sector in terms of hiring and occupational risk prevention are observed. Likewise, a concise analysis is made of the regime for bullfighting professionals, which is truly similar to that of artists. The aim of

this study is to provide a general overview of the progress of workers' rights in the artistic industry, as well as to serve as a basic guide to the legal aspects of the artists' collective. Therefore, the main source of information used is the law, both in its original texts and in legal databases.

Autor/a: Ángulo Domínguez, Gonzalo

Tutor/a: Macias Garcia, Maria del Carmen.

Departamento: Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Área: Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Fecha de defensa: 14/09/2023

Título: Régimen jurídico del Trabajo Agrario.

Título en inglés: Legal Regime of agricultural work.

Resumen: La evolución de la legislación laboral y del trabajo en el sector agrario ha ido dando lugar a reformas y regulaciones en esta materia, en muchas ocasiones desconocidas para muchas personas trabajadoras del campo, que culmina con la integración de los trabajadores agrarios por cuenta propia en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, con efectos del 1 de enero de 2008, y de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario en el Régimen General de la Seguridad Social, en un Sistema Especial, con efectos desde el 1 de enero de 2012, con reglas de inclusión y exclusión, con particularidades propias, como las reglas de cotización, los conocidos periodos de actividad e inactividad, la protección social de los trabajadores, etc. Es importante realizar un recorrido por las disposiciones (legales y en convenios colectivos) que regulan el trabajo en el campo, principalmente en la Comunidad Autónoma de Andalucía y Extremadura, para entender mejor su funcionamiento dentro de la estructura del Sistema de la Seguridad Social, así como su trayectoria, situación actual y posible evolución con el paso del tiempo. Adelantarse a las previsiones futuras pueden ayudar a mejorar las condiciones de las personas que se dedican al sector

Abstract: The evolution of labour and employment legislation in the agricultural sector has given rise to reforms and regulations in this area, often unknown to many farm workers, culminating in the integration of self-employed agricultural workers into the Special Scheme for Self-Employed Workers, with effect from 1 January 2008, and of employed workers from the Special Agricultural Scheme into the General Social Security Scheme, in a Special System, with effect from 1 January 2012, with rules for inclusion and exclusion, with its own particularities, such as contribution rules, the well-known periods of activity and inactivity, social protection for workers, etc. It is important to take a look at the provisions (legal and in

collective agreements) that regulate work in the countryside, mainly in the Autonomous Community of Andalusia and Extremadura, in order to better understand how they work within the structure of the Social Security System, as well as their trajectory, current situation and possible evolution over time. Anticipating future forecasts can help to improve the conditions of people working in the sector.

Autor/a: Aragón Acedo, Susana

Tutor/a: Francisco Lozano Lares

Departamento: Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Área: Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Fecha de defensa: 14/09/2023

Título: La reducción de jornada por cuidado de menor como causa de acoso psicológico en el trabajo

Título en inglés: Reduction of working hours for child care as cause of mobbing at work

Resumen: Elegí el tema de mi Trabajo Fin de Máster en el momento de hacer la matrícula del Máster en Consultoría Laboral y Desarrollo Profesional, en cuanto supe que tendría esa asignatura. Tras ser madre mediante adopción internacional, disfruté del entonces permiso de maternidad y unas semanas antes de reincorporarme a mi puesto de trabajo, solicité una reducción de jornada para cuidar a mi hijo de seis años y medio. Ya me había perdido una parte muy importante de su infancia y de su vida y quería pasar con él todo el tiempo posible, al menos hasta que cumpliera doce años, sin renunciar a mi carrera profesional. La empresa para la que trabajaba entonces no me puso ninguna objeción para concederme la reducción de jornada, pero desde mi reincorporación comencé a sufrir acoso laboral en mi trabajo. Al principio no me daba cuenta. Había conseguido ser madre y mi felicidad me impedía ver lo que estaba ocurriendo a mi alrededor. Es muy difícil aceptar que personas en las que confías y que crees que te aprecian tratan de anularte profesionalmente y como persona. Tratan de hacerte daño, y no entiendes el motivo. A veces he pensado que esas personas se sintieron amenazadas porque fui la primera comercial en “atreverme” a conciliar mi vida familiar y profesional en esa empresa en Málaga, algo que probablemente ellos ni pudieron ni les interesara hacer en su momento, pero que tampoco concebían. En aquella empresa trabajaban muchas mujeres en edad fértil y con hijos pequeños, que a raíz de la mía, empezaban a plantearse una reducción de jornada para cuidar de sus hijos, como yo estaba haciendo entonces con el mío. De todas formas, cómo indico más adelante, es imposible saber lo que pasa por la mente de un acosador. Este trabajo está basado en mi dolorosa experiencia personal y está dedicado a todas las personas trabajadoras, hombre y mujeres, que como me ocurrió a mí, en el momento más feliz de sus vidas tienen que enfrentarse a distintas formas de acoso psicológico en el trabajo por pretender conciliar sus vidas familiares y profesionales solicitando y disfrutando de una reducción de jornada por guarda legal. También y cómo no,

dedico este trabajo con todo mi amor a todos los niños y niñas que merecen crecer felices junto a sus madres y padres también felices y realizados profesionalmente en sus trabajos.

Abstract: I chose the topic for my Master's thesis when I registered for the Master's in Employment Consulting and Professional Development, as soon as I knew I would be taking the course. After becoming a mother through international adoption, I went on maternity leave at the time and a few weeks before returning to work, I requested a reduction in working hours to look after my six and a half year old son. I had already missed out on a very important part of his childhood and his life and I wanted to spend as much time with him as possible, at least until he turned twelve, without giving up my professional career. The company I was working for at the time had no objection to giving me the reduced working hours, but since my return to work, I began to suffer harassment at work. At first I didn't realise it. I had become a mother and my happiness prevented me from seeing what was happening around me. It is very difficult to accept that people you trust and who you think appreciate you are trying to annul you professionally and as a person. They try to hurt you, and you don't understand why. Sometimes I have thought that these people felt threatened because I was the first salesperson to "dare" to reconcile my family and professional life in that company in Malaga, something that they probably could not and were not interested in doing at the time, but which they could not conceive of either. In that company there were many women of childbearing age and with small children, who, as a result of the crisis, had to work for the company.

Autor/a: Ballesteros Vicente, Francisco Javier

Tutor/a: Álvarez Cortés, Juan Carlos

Departamento: Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Área: Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Fecha de defensa: 10/07/2023

Título: La selección de personal público, acceso al empleo en las Universidades Públicas de Andalucía

Título en inglés: The selection of public employee, access to public employment in the Public Universities of Andalucía

Resumen: El presente trabajo pretende analizar el acceso al empleo público en las Universidades, cuyas plantillas se componen de diferentes colectivos como son el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios -PTGAS (PAS)-, el Personal Docente e Investigador -PDI- y el personal de investigación con funciones tanto de apoyo a la docencia como de apoyo técnico a la docencia -Capítulo VI-. Por ello, en la necesidad de conocer el contexto en el que las universidades son reguladas realizamos un breve análisis de la Universidad Pública en España, y de la Comunidad Autónoma de Andalucía donde se

centrará en mayor medida el objeto del presente trabajo, incluyendo una descripción de los colectivos que la forman, tanto en la parte de docencia como en la de gestión, administración y servicios, y así obtener una imagen del rol y las competencias que tienen en la estructura y funcionamiento de las universidades, así como la afectación de todos ellos en la reciente aprobación de la última Ley de Universidades -Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario-. Una vez conocidos los colectivos y sus peculiaridades serán analizados los diferentes sistemas de selección como mecanismo de acceso al empleo público en función del colectivo, analizando el procedimiento utilizado en cada uno de los casos, la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público y los preceptos constitucionales necesarios en los procesos selectivos, el acceso de personas con discapacidad o los procesos de consolidación y mejora del empleo público entre otros.

Abstract: This paper aims to analyse access to public employment in universities, whose staffs are made up of different groups such as Technical, Management and Administration and Services Staff -PTGAS (PAS)-, Teaching and Research Staff -PDI- and research staff with functions of both teaching support and technical support to teaching -Chapter VI-. For this reason, in order to understand the context in which universities are regulated, we have carried out a brief analysis of the Public University in Spain, and of the Autonomous Community of Andalusia, which is the main focus of this work, including a description of the groups that make it up, The aim is to obtain a picture of the role and competences they have in the structure and functioning of the universities, as well as the impact of the recent approval of the latest Law on Universities - Organic Law 2/2023, of 22 March, on the University System - on all of them. Once the groups and their peculiarities are known, the different selection systems will be analysed as a mechanism of access to public employment depending on the group, analysing the procedure used in each of the cases, the application of the Basic Statute of the Public Employee and the necessary constitutional precepts in the selection processes, the access of people with disabilities or the procedures for the selection process.

Autor/a: Chávez Arana, Lidia

Tutor/a: Vallejo Peña, Alberto

Departamento: Derecho del Estado y Sociología

Área: Sociología

Fecha de defensa: 13/12/2022

Título: El acoso sexual, otra forma de violencia de género.

Título en inglés: Sexual harassment, another form of gender violence. SEXUAL

Resumen: El acoso sexual, otra forma de violencia de género” (Chávez, L. 2019) es un problema que se ha dado históricamente, y que por muchos años no se le dio la importancia debida, hay muchos estudios e investigaciones que actualmente se están

realizando, y que dan pauta para no dejar de luchar y que se reconozca que dentro de este tema destaca el acoso sexual; Y se enfatiza en la palabra género, pues precisamente esto ha sido trascendental en este tema, pues es la mujer, en la regularidad de casos, la que más ha sido acosada sexualmente, en diferentes ambientes y en diferentes edades.

Y es por eso que me pareció de suma importante la elección del tema, y profundizarlo desde una perspectiva profesional, laboral y personal; considero que entre más conciencia hagamos sobre este punto, y más voces se escuchen se marque un antes y después en la violencia de género.

El estudio comprende artículos científicos, información estadística del Ministerio de Igualdad, artículos de revistas, y las diferentes leyes que amparan y defienden los derechos de quienes han sufrido o sufren en el acoso, y así obtener resultados medibles nos basamos en la «Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo» (EWCS, 2015), con sus siglas en inglés, que realiza la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), y Macroencuesta realizada por el Ministerio de Igualdades de España.

Nos motiva estudiar este tema que es muy amplio, ya que merece especial atención, pues muchas veces no está bien definido el concepto, o la importancia del mismo, además de llamarnos la atención que en ciertos casos la persona piensa que no está acosando, pues es un comportamiento que lo llevan haciendo toda la vida.

Abstract: Sexual harassment, another form of gender violence" (Chávez, L. 2019) is a problem that has occurred historically, and that for many years was not given due importance, there are many studies and investigations that are currently being carried out, and that give a guideline to not stop fighting and that it is recognised that within this issue sexual harassment stands out; And it is emphasised in the word gender, because precisely this has been transcendental in this issue.

And the word gender is emphasised, as this has been transcendental in this issue, as it is women, in the regularity of cases, who have been sexually harassed the most, in different environments and at different ages.

And that is why it seemed so important to me to choose this topic, and to examine it in depth from a professional, work and personal perspective; I believe that the more awareness we raise on this point, and the more voices we hear, the more we will mark a before and after in gender violence.

I believe that the more we raise awareness and the more voices are heard, the more we will mark a before and after in gender violence.

The study includes scientific articles, statistical information from the Ministry of Equality, journal articles, and the different laws that protect and defend the rights of those who have suffered or suffer harassment, and in order to obtain measurable results we based ourselves on the "European Working Conditions Survey" (EWCS, 2015), carried out by the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), and Macro-survey conducted by the Ministry of Equality of Spain.

We are motivated to study this topic, which is very broad, as it deserves special attention, as the concept is often not well defined, or the importance of it, as well as drawing our attention to the fact that in certain cases the person thinks that they are not harassing, as it is a behaviour that they have been doing all their lives.

Autor/a: Delgado Muñoz, Adrián

Tutor/a: Vigo Serralvo, Francisco

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Fecha de defensa: 14/09/2023

Título: Impugnación de altas médicas

Título en inglés: Challenging medical discharges

Resumen: El tema seleccionado para el presente trabajo fin de máster ha sido la impugnación de altas médicas. Debido a la amplia vida laboral que tiene una persona trabajadora media en España existen muchas probabilidades de que padezcan en algún momento una patología que le impida desarrollar su actividad laboral con normalidad. Los procesos de incapacidad temporal son habituales en el ámbito laboral y son muchas las personas trabajadoras que reciben una resolución de alta médica sobre estos procesos creyendo que aún no se encuentran en condiciones óptimas para poder desarrollar un trabajo. Con el presente trabajo se pretende realizar en primer lugar un estudio de las principales características de los procesos de incapacidad temporal e incapacidad permanente, que son los procesos susceptibles de altas médicas, y poder entender cuál es el origen del proceso para, posteriormente, definir los distintos tipos de altas médicas que podemos encontrar en función del período en el que se encuentre el proceso y la entidad competente del control y gestión del proceso, para finalizar con un estudio de los distintos medios de impugnación que podremos interponer y cuáles son sus características principales. Además, se expondrán algunas redacciones que podrán servir como guías para los distintos actos procesales. La finalidad del presente proyecto es poder entender el origen del alta médica y como podemos actuar frente a la administración cuando existe disconformidad frente a la resolución emitida.

Abstract:

The topic selected for this Master's thesis was the challenge of medical discharges. Due to the long working life of the average worker in Spain, there is a high probability that at some point they will suffer from a pathology that prevents them from carrying out their work activities normally. Temporary incapacity processes are common in the workplace and there are many workers who receive a medical discharge decision on these processes believing that they are still not in optimum conditions to be able to carry out their work. The aim of this paper is firstly to study the main characteristics of the processes of temporary incapacity and permanent incapacity, which are the processes susceptible to medical discharge, and to understand the origin of the process, and then to define the different types of medical discharge that can be found depending on the period in which the process takes place and the entity responsible for the control and management of the process, to finish with a study of the different means of appeal that can be used and their main characteristics. In addition, some wording will be presented that can serve as guides for the different procedural acts. The aim of this project is to be able to understand the origin of the medical discharge and how we can act before the administration when there is disagreement with the decision issued.

Autor/a: Delgado Sanchez, Sofía José

Tutor/a: González Hernández, Antonio

Departamento: Psicología Social, Antropología Social, Trabajo Social, Servicios Sociales y EAOR

Área: Psicología Social

Fecha de defensa: 14/09/2023

Título: Plan de igualdad. Especial enfoque a las víctimas de violencia de género.

Título en inglés: Equality Plan. Special focus on victims of gender violence.

Resumen: El objetivo principal del presente trabajo es ampliar el conocimiento sobre la implantación de planes de igualdad en el tejido empresarial español. Por ello, comenzamos desgranando cómo ha funcionado el mercado laboral tradicionalmente en España y lo que ha significado la presencia femenina en él, hasta llegar a la actualidad con el fin de descubrir las trabas laborales a las que aún se enfrentan las mujeres en el mercado laboral y que impiden alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia laboral. Para ello, nos hemos fundamentado en el análisis de documentos que narran hechos históricos sobre la presencia femenina en el mundo laboral y datos actuales de esta misma materia, además de la legislación vigente que se encuentra sujeta al ordenamiento jurídico actual del Estado español. Por otro lado, hemos tratado de conceptualizar aquellos preceptos que definen las discriminaciones y desigualdades que sufren las mujeres en el ámbito laboral, así como las brechas y barreras que se presentan actualmente en el ejercicio habitual de su actividad profesional. También se encuentra un estudio sobre el tratamiento jurídico ante tales

discriminaciones y acciones positivas, partiendo de lo dictado por el Consejo de Europa y analizando sentencias que recogen tales preceptos. Se concluye conceptualizando lo que es un “plan de igualdad” y cómo se ha de proceder para su confección e implantación en las organizaciones conforme a la normativa vigente y las características específicas de cada empresa, además de descubrir la problemática actual con la implantación de estos en las PYMES y el tipo de subvenciones que existen para ello.

Abstract: The main objective of this paper is to increase knowledge about the implementation of equality plans in the Spanish business fabric. For this reason, we begin by examining how the labour market has traditionally functioned in Spain and what the presence of women in it has meant, until we reach the present day in order to discover the obstacles that women still face in the labour market and which prevent them from achieving effective equality between women and men in the field of employment. To do this, we have based our analysis on the analysis of documents that narrate historical facts about the presence of women in the world of work and current data on this same subject, in addition to the current legislation that is subject to the current legal system of the Spanish State. On the other hand, we have tried to conceptualise those precepts that define the discrimination and inequalities suffered by women in the workplace, as well as the gaps and barriers that are currently present in the normal exercise of their professional activity. There is also a study on the legal treatment of such discrimination and positive actions, based on the decisions of the Council of Europe and analysing sentences that include such precepts. It concludes by conceptualising what an "equality plan" is and how to proceed with its preparation and implementation in organisations in accordance with current legislation and the specific characteristics of each company, as well as discovering the current problems with its implementation in SMEs and the type of subsidies that exist for this purpose.

Autor/a: Fernández Reyes, Almudena

Tutor/a: Ríos Rodríguez María Luisa

Departamento: Psicología Social, Antropología Social, Trabajo Social, Servicios Sociales y EAOR

Área: Psicología Social

Fecha de defensa: 06/02/2023

Título: Valoración de iniciativas de vida saludable en empresas y organizaciones

Título en inglés: Valuation of healthy lifestyle endeavors in enterprises and organizations

Resumen: El siguiente trabajo de Fin de Máster tiene como objetivo la detección de iniciativas saludables para implantarlas en empresas y organizaciones, con el fin de conseguir el bienestar general de los trabajadores, prestando especial atención a la práctica del ejercicio

físico, tanto dentro del ámbito de trabajo como fuera de él. Con frecuencia en el contexto laboral se ha prestado más atención a los riesgos físicos, ambientales y químicos, pero, con la expansión del mercado, se está dando más importancia a los riesgos psicosociales. Por ello, en esta investigación, se ha partido de los conceptos de salud laboral y organización saludable para tener en cuenta el bienestar general de las personas trabajadoras, es decir, la salud física, mental y social. En esta investigación se explicará cómo las iniciativas saludables promovidas por las empresas y organizaciones generan beneficios para ambas partes y, por su parte, cómo la actividad física genera no sólo bienestar físico sino mental también. Para justificar este trabajo, se ha llevado a cabo una revisión sistemática de literatura científica aplicando la guía PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), realizando una integración eficiente de las pruebas y evidencias más razonables disponibles. La recogida de datos se ha llevado a cabo a través de revistas científicas, libros, capítulos de libros, investigaciones científicas y académicas y bases de datos de plataformas en línea estatales e internacionales.

Abstract: The following Master's thesis aims to detect healthy initiatives to be implemented in companies and organisations, in order to achieve the general well-being of workers, paying special attention to the practice of physical exercise, both inside and outside the workplace. Physical, environmental and chemical risks have often received more attention in the work context, but with the expansion of the market, psychosocial risks are becoming more important. Therefore, in this research, the concepts of occupational health and healthy organisation have been used as a starting point to take into account the general well-being of workers, i.e. physical, mental and social health. This research will explain how healthy initiatives promoted by companies and organisations generate benefits for both parties and, in turn, how physical activity generates not only physical but also mental wellbeing. To justify this work, a systematic review of scientific literature has been carried out applying the PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) guide, making an efficient integration of the most reasonable evidence available. Data collection has been carried out through scientific journals, books, book chapters, scientific and academic research and databases of national and international online platforms.

Autor/a: García Píriz, Carlos

Tutor/a: González Hernández, Antonio

Departamento: Psicología Social, Antropología Social, Trabajo Social, Servicios Sociales y EAOR

Área: Psicología Social

Fecha de defensa: 10/07/2023

Título: Competencia de inserción para ninis.

Título en inglés: Insertion skill for neets

Resumen: The main reason that motivated me to carry out this work was to investigate and observe how the NEET phenomenon is today in Spain, in comparison with other countries and why it is a problem for which an effective solution is not being sought, added to the passivity of the different government teams to tackle the problem, with the aim of solving all the existing difficulties without the need to seek the vote of the citizen, focusing on individualising the problem for each NEET affected, implementing measures that are effective in the long term to try to reverse the situation. The transcendental objective of this work is to be able to describe the main problems that Spain currently faces in dealing with the situation of NEETs, subsequently observing the possible solutions to this situation in comparison with the management carried out in other countries and the statistical levels at which they are found. In order to address this objective, this work has a bibliographical review with a total of seven authors, trying to expose their studies on the NEET phenomenon, making a subsequent presentation of results, finally coining with a personal perspective on the problem in question and its possible solutions.

Abstract: La principal razón que me motivó a realizar este trabajo fue investigar y observar cómo se encuentra hoy en día el fenómeno NEET en España, en comparación con otros países y por qué es un problema para el que no se está buscando una solución efectiva, sumado a la pasividad de los diferentes equipos de gobierno para abordar el problema, con el fin de solucionar todas las dificultades existentes sin necesidad de buscar el voto del ciudadano, centrándose en individualizar el problema para cada NEET afectado, implementando medidas que sean efectivas a largo plazo para intentar revertir la situación. El objetivo trascendental de este trabajo es poder describir los principales problemas a los que se enfrenta España en la actualidad para abordar la situación de los NEET, observando posteriormente las posibles soluciones a esta situación en comparación con la gestión llevada a cabo en otros países y los niveles estadísticos en los que se encuentran. Para abordar este objetivo, este trabajo cuenta con una revisión bibliográfica con un total de siete autores, tratando de exponer sus estudios sobre el fenómeno NEET, realizando una posterior presentación de resultados, acuñando finalmente con una perspectiva personal sobre el problema en cuestión y sus posibles soluciones.

Autor/a: Gonzalez Bautista, Beatriz

Tutor/a: Benítez Márquez, M^a Dolores

Departamento: Economía Aplicada (Estadística y econometría)

Área: Economía Aplicada (Estadística y econometría)

Fecha de defensa: 14/09/2023

Título: Análisis de modelos PLS-SEM en recursos humanos (Revisión de literatura y críticas)

Título en inglés: PLS-SEM model analysis in human resources

Resumen: El presente estudio tiene como objetivo realizar una revisión de revisiones de literatura en inglés en RRHH en la base Web of Science (WoS). A partir de 87 revisiones seleccionadas del periodo post-covid 2021-2023, se realiza un análisis de resultados con las herramientas de WoS y, además, se utiliza el programa SciMAT versión 1.1.04 para visualizar y analizar la evolución temática científica. Se ha considerado un solo período para realizar el análisis bibliométrico del 2021-2023. Respecto a las conclusiones, por un lado, del análisis de resultados de WoS se desprende que siendo el área de investigación principal la Economía de Empresa, el país con más publicaciones del conjunto de las 87 revisiones es Estados Unidos, la editorial que publica más es Wiley con 30 publicaciones en total y el autor que aparece en más revisiones es Sven Hauff, quien colabora con otros autores. El tema específico con mayor porcentaje es la "Satisfacción Laboral" (43,7%). Por otro lado, SciMAT nos muestra que, durante el período de estudio, los temas motores son la "Sostenibilidad" y las "Revisiones", mientras que las "Conductas ecológicas en el lugar de trabajo" se encuentra como tema es emergente

Abstract: The aim of this study is to carry out a review of English-language literature reviews in HR in the Web of Science (WoS) database. Based on 87 selected reviews from the post-covid period 2021-2023, an analysis of the results is carried out using WoS tools and, in addition, the SciMAT version 1.1.04 programme is used to visualise and analyse the scientific thematic evolution. A single period has been considered for the bibliometric analysis of 2021-2023. Regarding the conclusions, on the one hand, the analysis of WoS results shows that the main research area is Business Economics, the country with the most publications of the 87 reviews is the United States, the publishing house that publishes the most is Wiley with 30 publications in total and the author who appears in the most reviews is Sven Hauff, who collaborates with other authors. The specific topic with the highest percentage is "Job Satisfaction" (43.7%). On the other hand, SciMAT shows that, during the study period, the driving themes are "Sustainability" and "Reviews", while "Ecological workplace behaviours" is found as an emerging theme.

Autor/a: Guerrero Romero, María Jesús

Tutor/a: Martín Rivera, Lucía

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Fecha de defensa: 10/07/2023

Título: "El derecho a la desconexión digital"

Título en inglés: "The right to digital disconnection"

Resumen: El eje principal de este Trabajo Final de Máster (TFM) gira en torno a la figura del “derecho a la desconexión digital”. La elección de este tema aparece, principalmente, en la necesidad de acercarnos al conocimiento de esta realidad. Este derecho surge de la necesidad de regular las cuestiones laborales que se plantean en la era tecnológica en la que vivimos; y tiene como finalidad garantizar la limitación de la jornada laboral y conciliar la vida laboral y familiar. El derecho a la desconexión digital surge en España a raíz de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de protección de datos personales, no obstante, este derecho ya era conocido en países como Francia. El objeto del presente trabajo es conocer qué debemos entender por “desconexión digital”, sus antecedentes, la incidencia en nuestro país y el rol que desempeñan la negociación colectiva y las políticas internas de las empresas en la regulación de este derecho.

Abstract: The main focus of this Master's Thesis (TFM) revolves around the figure of the "right to digital disconnection". The choice of this topic arises, mainly, from the need to approach the knowledge of this reality. This right arises from the need to regulate the labour issues that arise in the technological era in which we live; and its purpose is to guarantee the limitation of the working day and to reconcile work and family life. The right to digital disconnection arises in Spain as a result of Organic Law 3/2018 of 5 December on personal data protection, although this right was already known in countries such as France. The purpose of this paper is to find out what we should understand by "digital disconnection", its background, its incidence in our country and the role played by collective bargaining and companies' internal policies in the regulation of this right.

Autor/a: Gutiérrez Lamela, Marta

Tutor/a: Martín Rivera, Lucía

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Fecha de defensa: 10/07/2023

Título: El derecho a la desconexión digital

Título en inglés: The right to digital disconnection

Resumen: A día de hoy, tanto el derecho del trabajo como la digitalización están cambiando constantemente, ya que la incorporación de las nuevas tecnologías a las empresas y a los trabajadores, han obligado a estos a adaptarse a nuevos sistemas de trabajo y de organización. El derecho del trabajo y la digitalización van unidos, pero es fundamental que las condiciones

de trabajo no se vean perjudicadas, y que los trabajadores se encuentren protegidos ante la dirección del empresario y las TICs, ya que un uso inadecuado de las nuevas tecnologías, puede ocasionar en los trabajadores riesgos tanto ergonómicos como psicosociales. Para garantizar la protección de los trabajadores, surge el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, siendo Francia el primer país en implantarlo y en el que el resto de países europeos han tomado como referencia para la regulación de nuevas legislaciones. En España, se aprueba la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, más concretamente en su artículo 88 se regula dicho derecho, cuyo objetivo es otorgar a los trabajadores una mayor protección, donde se garantice tanto el respeto de los tiempos de descanso, permisos y vacaciones, como la intimidad personal y familiar de los mismos.

Abstract: Nowadays, both labour law and digitalisation are constantly changing, as the incorporation of new technologies in companies and workers have forced them to adapt to new working and organisational systems. Labour law and digitalisation go hand in hand, but it is essential that working conditions are not adversely affected, and that workers are protected from the management of the employer and ICTs, as the inappropriate use of new technologies can cause ergonomic and psychosocial risks for workers. In order to guarantee the protection of workers, the right to digital disconnection in the workplace arose, with France being the first country to implement it and which other European countries have taken as a reference for the regulation of new legislation. In Spain, Organic Law 3/2018, of 5 December, on Personal Data Protection and the guarantee of digital rights was passed, and more specifically, Article 88 regulates this right, the aim of which is to provide workers with greater protection, guaranteeing both respect for rest time, leave and holidays, as well as their personal and family privacy.

Autor/a: Hincapié Rodríguez, Lina Marcela

Tutor/a: Lozano Lares, Francisco

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Fecha de defensa: 13/12/2022

Título: El tratamiento jurídico de la discapacidad en el ordenamiento social

Título en inglés: The legal treatment of disability in the social order

Resumen: El presente trabajo tiene por objeto recoger un análisis profundo en torno a las cuestiones vinculadas con la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral, algo indispensable en la actualidad para lograr su adecuada integración en el contrato de trabajo, cuestión fundamental a partir de la Constitución, la legislación y varios tratados y

convenios internacionales. Para ello, se explora la normativa que regula distintos aspectos relacionados con el mercado de trabajo a efectos de poder comprender su utilidad y las mejoras que podrían implementarse

Abstract: The aim of this paper is to provide an in-depth analysis of the issues related to the integration of people with disabilities in the labour market, which is currently essential to achieve their proper integration in the employment contract, a fundamental issue based on the Constitution, legislation and various international treaties and conventions. To this end, the regulations governing different aspects related to the labour market are explored in order to understand their usefulness and the improvements that could be implemented.

Autor/a: Islas Esparza, Noemy

Tutor/a: Padilla Meléndez Antonio

Departamento: Economía y Administración de Empresas

Área: Organización de empresas

Fecha de defensa: 10/07/2023

Título: Gestión del talento humano en pymes: situación actual y tendencias en España.

Título en inglés: Human talent management in Smes; current situation and trend in Spain.

Resumen: El presente trabajo tiene como objetivo realizar una recopilación y análisis de la importancia del talento humano en las PYMES y como con diferentes estrategias de gestión puede ayudar a las empresas a obtener una ventaja competitiva en el mercado. Después de la pandemia, con la globalización y las nuevas generaciones es de vital relevancia que las empresas se muestren atractivas como empleadoras y así poder atraer y retener al mejor talento humano, para esto se analizan cinco tendencias más relevantes en el 2022 en los departamentos de recursos humanos: employer branding, flexibilidad laboral, HR analytics, upskilling-Reskilling y diversidad e inclusión. Cada tendencia se desarrolla, analiza y se muestran casos de éxitos de PYMES y como lo han hecho.

Abstract: The aim of this paper is to compile and analyse the importance of human talent in SMEs and how different management strategies can help companies to gain a competitive advantage in the market. After the pandemic, with globalisation and the new generations, it is of vital importance for companies to be attractive as employers and thus be able to attract and retain the best human talent. For this purpose, five most relevant trends in 2022 in human resources departments are analysed: employer branding, labour flexibility, HR analytics, upskilling-Reskilling and diversity and inclusion. Each trend is developed, analysed and success stories of SMEs and how they have done it are shown.

Autor/a: Martín Fernández Francisco Jose

Tutor/a: Aragüez Valenzuela Lucía

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Fecha de defensa: 14/09/2023

Título: La Mujer en el mercado laboral. Trayectoria y Retos Futuros

Título en inglés: Women in the labor market. Trajectory and Future Challenges

Resumen: El mercado laboral ha ido evolucionando desde la reinstauración de la democracia con una creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo. No obstante, en comparación con el empleo de los hombres, se mantienen estructuralmente algunas diferencias en contra de la mujer como es la mayor tasa de paro, la mayor incidencia de los problemas de conciliación familiar y su impacto sobre la calidad del empleo de las mujeres y la estabilidad en la carrera profesional de las mismas. Las políticas de los distintos gobiernos han ido dirigidas a promocionar el empleo de la mujer y el emprendimiento, mientras que en la parte legislativa tanto a nivel europeo, estatal, o de la comunidad autónómica, ha ido dirigida a combatir los distintos tipos de discriminación que sufre la mujer, entre los que por su incidencia podemos indicar la maternidad y la discriminación salarial en el puesto de trabajo, como así lo muestran las distintas sentencias de los órganos judiciales superiores. Los principales retos futuros del mercado laboral de la mujer son transversales, es decir afectan por igual a hombres y mujeres, pero otros son específicos de las mujeres, como el romper los últimos techos de cristal, reducir la segmentación del mercado y aumentar su presencia en la cúspide del mundo empresarial.

Abstract: The labour market has been evolving since the reinstatement of democracy with a growing incorporation of women into the labour market. However, in comparison with men's employment, there are still some structural differences against women, such as the higher unemployment rate, the higher incidence of family reconciliation problems and their impact on the quality of women's employment and the stability of their professional careers. The policies of the different governments have been aimed at promoting women's employment and entrepreneurship, while legislation at European, national and regional level has been aimed at combating the different types of discrimination suffered by women, including maternity and wage discrimination in the workplace, as shown by the different rulings of the highest judicial bodies. The main challenges for the future of the women's labour market are cross-cutting, i.e. they affect men and women equally, but others are specific to women, such as breaking the last glass ceilings, reducing market segmentation and increasing their presence at the top of the business world.

Autor/a: Otero Haz, Laura

Tutor/a: Benítez Márquez, M^a Dolores

Departamento: Economía Aplicada (Estadística y econometría)

Área: Economía Aplicada (Estadística y econometría)

Fecha de defensa: 14/09/2023

Título: Análisis de medidas de inteligencia emocional aplicadas a la empresa

Título en inglés: Emotional intelligence measures analysis applied to the company

Resumen: La inteligencia emocional (IE) es un factor importante dentro del ámbito de las organizaciones. El objetivo de este Trabajo de Fin de Máster consiste en analizar revisiones sobre medidas de IE de forma general y específicas de la categoría empresa o los recursos humanos en el periodo 2019-2023 en la base Web of Science publicadas en inglés y español. Se han extraído las principales ideas de un total de 15 revisiones seleccionadas. Entre otras conclusiones, el test de IE de Mayer-Salovey- Caruso -the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test, MSCEIT- (2002) o el Inventario de Cociente Emocional, EQ-i, desarrollado por Bar-On (1997) son escalas de medida más utilizadas. Algunos estudios concluyen que la IE está ampliamente relacionada con algunos aspectos clave del ambiente laboral y a partir de estudios empíricos se apoya que existe una relación positiva entre inteligencia emocional y satisfacción laboral. Dichos estudios también apoyan que los trabajadores con un nivel elevado de IE son más propensos a realizar un mayor desempeño en sus tareas y a solucionar de manera efectiva los conflictos laborales; y son menos propensos a sufrir riesgos psicosociales como el burnout. En términos generales, se observa que no existe una única escala - instrumento de evaluación, instrumento de medida, test, cuestionario- ni tampoco una que sea universalmente aceptada para medir la inteligencia emocional. A veces, la IE se considera que engloba rasgos de la personalidad, otras veces competencias o habilidades o competencias y, por último, una mezcla de ambas, rasgos y habilidades. En este sentido, el análisis realizado revela que la diversidad de perspectivas (rasgos de personalidad, competencias o habilidades o mezcla de ambas) sobre que es la IE da lugar a una diversidad de instrumentos de evaluación de la IE y cada perspectiva genera variedad de escalas, con distintas actualizaciones en el tiempo.

Abstract: Emotional intelligence (EI) is an important factor in the field of organisations. The aim of this Master's thesis is to analyse reviews on EI measures in general and specific to the category of business or human resources in the period 2019-2023 in the Web of Science database published in English and Spanish. The main ideas have been extracted from a total of 15 selected reviews. Among other findings, the Mayer-Salovey-Caruso EI test -the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test, MSCEIT- (2002) or the Emotional Quotient Inventory, EQ-i, developed by Bar-On (1997) are the most commonly used measurement scales. Some studies conclude that EI is largely related to some key aspects of

the work environment and empirical studies support a positive relationship between emotional intelligence and job satisfaction. These studies also support that workers with a high level of EI are more likely to perform better in their jobs and to resolve work conflicts effectively; and they are less likely to suffer from psychosocial risks such as burnout. Generally speaking, it is noted that there is no single scale - assessment instrument, measurement instrument, test, questionnaire - nor is there a universally accepted scale for measuring emotional intelligence. EI is sometimes considered to encompass personality traits, sometimes competencies or skills or competences, and sometimes a mixture of both traits and skills. In this sense, the analysis carried out reveals that the diversity of perspectives (personality traits, competencies or skills or a mixture of both) on what EI is gives rise to a diversity of EI assessment instruments and each perspective generates a variety of scales, with different updates over time.

Autor/a: Quirante Rodríguez Luisa María

Tutor/a: González Cobaleda Estefanía

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Fecha de defensa: 14/09/2023

Título: La Protección de la mujer embarazada en el ámbito laboral

Título en inglés: The protection of the pregnant woman in the job industry

Resumen: El presente trabajo aborda la protección de la mujer embarazada en el ámbito laboral y destaca la necesidad de una evolución constante en materia de prevención de riesgos laborales en este ámbito. Por ello, se destaca la importancia de reconocer la condición de trabajadora especialmente sensible para garantizar su salud y la del feto. También se analizan las obligaciones del empresario en materia de prevención de riesgos laborales y la acción preventiva que deberán aplicar tanto antes de conocer el estado biológico de la trabajadora (a través de la evaluación de riesgos), como cuando sea comunicado a la empresa (evaluación específica). Se analizarán las medidas que pueden adoptarse, como la adaptación del puesto o tiempo de trabajo, el cambio a funciones compatibles y la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por riesgos, con una prestación económica por parte de la Seguridad Social para que no se vea perjudicada la trabajadora embarazada. Y finalmente, veremos la necesidad de evolucionar de manera continua en materia preventiva para garantizar la protección y el bienestar de la mujer embarazada en el ámbito laboral, destacando nuevas reformas laborales que afectan a dichas trabajadora, en concreto la innovadora Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero

Abstract: This paper deals with the protection of pregnant women in the workplace and highlights the need for constant evolution in the prevention of occupational risks in this area. It therefore highlights the importance of recognising the status of particularly sensitive workers in order to guarantee their health and that of the foetus. It also analyses the employer's obligations in terms of occupational risk prevention and the preventive action that must be applied both before the biological condition of the worker is known (through risk assessment) and when it is communicated to the company (specific assessment). We will analyse the measures that can be adopted, such as adapting the job or working time, changing to compatible functions and the possibility of suspending the employment contract due to risks, with a financial benefit from the Social Security so that the pregnant worker is not harmed. And finally, we will look at the need for continuous evolution in preventive matters to guarantee the protection and well-being of pregnant women in the workplace, highlighting new labour reforms that affect these workers, specifically the innovative Organic Law 1/2023, of 28 February.

Autor/a: Romero Colchón, Laura

Tutor/a: Lozano Lares, Francisco

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Fecha de defensa: 10/07/2023

Título: Nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar

Título en inglés: New legal system of domestic employees

Resumen: A pesar de que el trabajo doméstico es uno de los empleos que cumplen una gran función social y se caracteriza por ser un sector mayoritario en España, lo cierto es que sigue siendo protagonista en ostentar unas condiciones laborales precarias, donde la economía sumergida sigue estando latente y por ende, las empleadas de hogar sufren una gran falta de protección social. La regulación española del trabajo doméstico se ha visto lastrada durante años por diversas razones que trataremos a lo largo del trabajo. No obstante, el reciente Real Decreto Ley 16/2022 de 6 de septiembre para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, ha venido a dar respuesta a los problemas sociales, económicos y laborales que se esconden detrás de este sector, modificando aquellos preceptos susceptibles de causar discriminación a los empleados de hogar respecto del resto de trabajadores, todo ello en base a las exigencias del recientemente ratificado Convenio 189 OIT sobre el Trabajo Decente para los trabajadores domésticos.

Abstract: Despite the fact that domestic work is one of the jobs that fulfil a great social function and is characterised by being a majority sector in Spain, the truth is that it continues

to be the protagonist of precarious working conditions, where the underground economy continues to be latent and, therefore, domestic workers suffer from a great lack of social protection. The Spanish regulation of domestic work has been hampered for years for various reasons that will be discussed in this paper. However, the recent Royal Decree Law 16/2022 of 6 September for the improvement of working conditions and social security for domestic workers has come to respond to the social, economic and labour problems that are hidden behind this sector, modifying those precepts likely to cause discrimination to domestic workers with respect to other workers, all based on the requirements of the recently ratified ILO Convention 189 on Decent Work for Domestic Workers.

Autor/a: Sánchez Garces, Ruben

Tutor/a: Virginia Cardeñas Portas.

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Fecha de defensa: 13/12/2022

Título: Análisis normativo y jurisprudencial del despido discriminatorio.

Título en inglés: Normative and jurisprudential analysis of discriminatory dismissals.

Resumen: Este trabajo se basa principalmente en el análisis jurisprudencial del despido discriminatorio en España y Europa tomando de referencia distintas tipologías de despido discriminatorio, analizando sentencias de diferentes comunidades autónomas enriqueciendo aún más si cabe la diversidad jurisprudencial en territorio nacional. En cuanto a los países miembros de la unión europea hay que destacar a Italia y Grecia. Asimismo, se realiza una evolución histórica desde la época de Primo de Rivera dando sus primeros pasos hasta nuestros días del despido en nuestro país. El papel de la organización internacional del trabajo sobre todo en las medidas de protección del trabajador en países subdesarrollados. En cuanto a la garantía de indemnidad, el pronunciamiento más transgresor del Tribunal Constitucional, y, por lo tanto, una revolución jurisprudencial y doctrinal. Análisis de la nueva Ley Orgánica sobre la garantía integral de la libertad sexual destacando las cuestiones más relevantes al respecto. Un análisis de la reforma laboral con los nuevos matices en cuanto materia de despido, realizando un breve estudio sobre la Ley 15/2022 de 12 de julio para la igualdad de trato y no discriminación acentuando las principales novedades. Finalmente, no pudiendo ser de otra manera se pretende destacar la importancia de la jurisprudencia en cuanto un tema tan controvertido como el despido.

Abstract: This work is mainly based on the jurisprudential analysis of discriminatory dismissal in Spain and Europe, taking as a reference different types of discriminatory dismissal, analysing sentences from different autonomous communities, further enriching the

diversity of jurisprudence in Spain. With regard to the member countries of the European Union, Italy and Greece stand out. Likewise, a historical evolution is made from the time of Primo de Rivera taking his first steps to the present day of dismissal in our country. The role of the international labour organisation, especially in worker protection measures in underdeveloped countries. Regarding the guarantee of indemnity, the most transgressive pronouncement of the Constitutional Court, and, therefore, a jurisprudential and doctrinal revolution. Analysis of the new Organic Law on the integral guarantee of sexual freedom, highlighting the most relevant issues in this respect. An analysis of the labour reform with the new nuances in terms of dismissal, with a brief study of Law 15/2022 of 12 July on equal treatment and non-discrimination, highlighting the main novelties. Finally, as it could not be otherwise, the aim is to highlight the importance of jurisprudence on such a controversial issue as dismissal.

Autor/a: Sánchez Portela, Rafael

Tutor/a: Aragüez Valenzuela, Lucía

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Fecha de defensa: 14/09/2023

Título: La digitalización del trabajo en el sector público.

Título en inglés: The digitization of work in the public sector.

Resumen: Con el presente trabajo se pretende realizar un análisis detallado sobre determinados aspectos del régimen jurídico del trabajo digital en el ámbito del sector público, teniendo en cuenta el marco jurídico existente desde sus inicios hasta las actuales normativas reguladoras aplicadas en materia del teletrabajo en la Administración Pública, con la inclusión del nuevo artº 47 bis en el TREBEP a través del R.D. Ley 29/20, de 29 de septiembre y con el que se pretende regular dicha modalidad de trabajo entre los diferentes ámbitos de las administraciones públicas; además de poder evaluar y proponer resoluciones sobre determinados factores relacionados con el régimen jurídico del teletrabajo en dicho sector e identificar desafíos y oportunidades que pudieran surgir con esta modalidad.

Abstract: The aim of this paper is to carry out a detailed analysis of certain aspects of the legal regime of digital work in the public sector, taking into account the existing legal framework from its beginnings to the current regulatory regulations applied to teleworking in the Public Administration, with the inclusion of the new art. 47 bis in the TREBEP through the R. D. Law 29/20, 29 September, which aims to regulate this modality of work between the different areas of public administration; in addition to being able to evaluate and propose resolutions on certain factors related to the legal regime of teleworking in the public sector.

D. Law 29/20, of 29 September, which aims to regulate this modality of work between the different areas of public administrations; in addition to being able to evaluate and propose resolutions on certain factors related to the legal regime of teleworking in this sector and identify challenges and opportunities that may arise with this modality.

Autor/a: Vera Lozada Henry

Tutor/a: Serrano Sánchez Lucía

Departamento: Derecho Privado Especial

Área: Derecho Internacional Privado

Fecha de defensa: 10/07/2023

Título: Reforma del arraigo social: el nuevo arraigo para la formación

Título en inglés: Social ties reform: the new social ties for training

Resumen: El trabajo fin de máster desarrollado a continuación trata de llevar a cabo un estudio sobre la aplicación del régimen de extranjería a aquellos extranjeros que soliciten el arraigo para la formación como vía de regularización. Para ello, se analizará: 1) Los regímenes legales de extranjería; 2) Las diversas situaciones de permanencia de los extranjeros en España; 3) La situación final del estudiante tras la finalización de periodo máximo recogido para el arraigo para la formación; 4) Diferencias y similitudes entre los diferentes tipos de arraigo. El arraigo para la formación es una figura recientemente creada en la normativa española, con el objetivo primordial de facilitar que, los extranjeros que se encuentran en situación irregular puedan obtener un permiso para poder residir temporalmente, y trasladar su situación a la legalidad administrativa. Para su análisis nos centraremos en los requisitos legales establecidos en el Reglamento de extranjería (Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000), tras su incipiente reforma por el Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, Instrucción SEM 1/2022 sobre el arraigo para la formación y otras cuestiones comunes a las autorizaciones de residencia temporal por motivos de arraigo.

Abstract: The following master's thesis aims to carry out a study on the application of the immigration regime to foreigners who apply for the "arraigo" for training purposes as a means of regularisation. To this end, the following will be analysed: 1) The legal immigration regimes; 2) The different situations in which foreigners can stay in Spain; 3) The final situation of the student after the end of the maximum period of residence for training purposes; 4) Differences and similarities between the different types of residence. Arraigo for training purposes is a figure recently created in Spanish legislation, with the primary objective of facilitating foreigners who are in an irregular situation to obtain a permit to reside temporarily, and to transfer their situation to administrative legality. For its analysis,

we will focus on the legal requirements established in the Immigration Regulations (Royal Decree 557/2011, of 20 April, approving the Regulations of Organic Law 4/2000), after its incipient reform by Royal Decree 629/2022, of 26 July, Instruction SEM 1/2022 on the establishment of roots for training and other issues common to temporary residence authorisations for reasons of establishment.

Autor/a: Vergara Guerra María Antonia

Tutor/a: Lozano Lares Francisco

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Fecha de defensa: 10/07/2023

Título: La protección jurídica del menor en la legislación social.

Título en inglés: Legal protection of the minor in social legislation.

Resumen: El trabajo infantil conlleva unas consecuencias para la persona y la sociedad que perduran en el tiempo hasta años después de la infancia y que se les hace enfrentar a los menores a situaciones de estrés que les afectará en su edad adulta con altas tasas de analfabetismo y desempleo. El motivo de la elección del tema es el interés que a nivel mundial se lleven a cabo por numerosos organismos internacionales que quieren hacer visible a cada uno de los estados la gran problemática que supone el trabajo infantil. Se trata de niños y niñas que no han elegido el modelo de vida que se les ha presentado y que si no se hace nada a nivel mundial estaremos retrocediendo a pasos agigantados. Es causa de compromiso por parte de la ciudadanía de hacer frente a la problemática ya que hablamos de niños que trabajan largas jornadas laborales, en unas condiciones de trabajo indignas y ante peligros a los que un menor no debería verse inmerso. Varios son los ejemplos y no me refiero solamente al trabajo de los menores en la industria, también es el caso de niños que viven en países en guerra que han perdido a sus padres y que muchos de ellos son convertidos en niños soldado, muchos otros pasan a la venta de productos en las calles. Pese a los largos años de lucha contra el trabajo infantil, sigue siendo un problema social y su erradicación inmediata debería ser prioritario con la intervención de todos los países a nivel mundial.

Abstract: Child labour has consequences for the individual and for society that last for years after childhood and that make children face stressful situations that will affect them in their adulthood with high rates of illiteracy and unemployment. The reason for the choice of the topic is the worldwide interest shown by numerous international organisations that want to make visible to each of the states the great problem of child labour. These are children who have not chosen the model of life that has been presented to them and if nothing is done at a global level, we will be going backwards by leaps and bounds. It is a cause for commitment

on the part of citizens to tackle the problem, as we are talking about children who work long hours, in undignified working conditions and in the face of dangers that a minor should not be submerged in. There are several examples, and I am not only referring to the work of minors in industry, but also to children living in war-torn countries who have lost their parents and many of them are turned into child soldiers, and many others go on to sell products on the streets. Despite the long years of struggle against child labour, it remains a social problem and its immediate eradication should be a priority for all countries worldwide.

Autor/a: Delgado Diaz, Rocio

Tutor/a: Moreno Romero, Francisca

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Fecha de defensa: 10/07/2023

Título: Los accidentes " in itinere"

Título en inglés: Accidents "in itinere"

Resumen: Los accidentes en itinere, actualmente son los siniestros laborales que con mayor incidencia suelen ocurrir, debido a que la falta de ofertas de empleo hace que los trabajadores amplíen su ratio de búsqueda a mayor distancia de su domicilio, es más, según el "Informe de accidentes laborales de tráfico del 2021" del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se registraron un total de 65.342 accidentes de tráfico , que representaron un 10.8% de los accidentes labores con baja, de ellos, 20.622 fueron accidentes laborales de tráfico y 44.720 accidentes de trabajo in itinere. Si bien es cierto que en el artículo 156 de La Ley General de la Seguridad Social se define que es un accidente in itinere, en la realidad, no es tan sencillo, y en ocasiones al trabajador afectado por el, no se le encuadra en la contingencia correspondiente, ya que, por norma general, en un primer momento, esto les corresponde a las mutuas, provocando también lo que se podría llamar un "conflicto de intereses". De ahí, este trabajo de investigación, en el cual, a causa de una experiencia personal propia, he querido realizar una breve guía de actuación para futuros afectados y las distintas vicisitudes que actualmente se pueden encontrar en la jurisprudencia.

Abstract: Accidents in itinere are currently the most frequent accidents at work, due to the fact that the lack of job offers means that workers extend their search ratio to a greater distance from their homes. In fact, according to the "Report on traffic accidents at work in 2021" of the National Institute for Safety and Health at Work, a total of 65,342 traffic accidents were recorded, which represented 10.8% of accidents at work with sick leave, of which 20,622 were traffic accidents at work and 44,720 accidents at work in itinere. Although it is true that article 156 of the General Law on Social Security defines what an accident in itinere is, in reality, it is not so simple, and sometimes the worker affected by it is

not included in the corresponding contingency, as, as a general rule, this is initially the responsibility of the mutual insurance companies, also causing what could be called a "conflict of interests". Hence, this research work, in which, due to my own personal experience, I wanted to provide a brief guide for future victims and the different vicissitudes that can currently be found in case law.