

MEMORIA DE LOS TRABAJOS FIN DE MÁSTER CURSO 2023/2024

**Máster en Consultoría Laboral y
Desarrollo Profesional**



TRABAJO FIN DE MÁSTER CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA DICIEMBRE

Autor/a: Marina Durán Muñoz.

Tutor/a: Lucía Martín Rivera,

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Fecha de defensa: 13/12/2023,

Título: Despido discriminatorio.

Título en inglés: Discriminatory Dismissal.

Resumen: Cualquier despido no imputable al trabajador provoca un perjuicio en éste, puesto que, produce una pérdida de su modo de subsistencia. Pero, en el caso del despido discriminatorio el daño realizado al trabajador es doble, puesto que, además de perder su modo de subsistencia, le ocasiona un daño moral, debido a que está siendo objeto de discriminación por cualquiera que sea el motivo, debiéndose de proporcionar al trabajador una mayor protección. Por ello, queda recogido tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Constitución, la nulidad de cualquier contrato o pacto que conlleve motivos discriminatorios. Además, tras la entrada en vigor de la ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación, que es analizada en este trabajo, se prohíbe cualquier trato discriminatorio sin distinciones por motivos de sexo, edad, enfermedad o cualquier otra causa, queda de manera más fehaciente la protección del trabajador. Así, cuando se produce un despido y el trabajador alega motivos discriminatorios, alegando las suficientes pruebas, y para garantizar su protección será el empresario el que tenga que probar que dicho despido no se realizó por tales causas. Produciéndose en caso de no poderse probar, la nulidad del despido y como se verá a continuación, se producirán todos los efectos de dicha declaración. Por todo ello, se analiza la ley anteriormente mencionada, además del marco jurídico donde queda definido el concepto de discriminación, sus efectos, así como los casos más tradicionales de ésta con el objetivo de poder comprender mejor lo que supone un despido discriminatorio.

Abstract: After carrying out this work, it should be said, first of all, that any dismissal not attributable to the worker causes harm to him, since it produces a loss of his livelihood. But, in the case of discriminatory dismissal, the damage done to the worker is double, since, in addition to losing his means of subsistence, it causes him moral damage, because he is being subjected to discrimination for whatever reason, due to provide the worker with greater protection.

For this reason, the nullity of any contract or agreement that involves discriminatory reasons is included in both the Workers' Statute and the Constitution. Furthermore, after the entry into force of Law 15/2022 on equal treatment and non-discrimination, which will be analyzed later, which prohibits any discriminatory treatment without distinction based on sex, age, illness or any other cause, it is the protection of the worker in a more reliable way.

Like that when a dismissal occurs and the worker alleges discriminatory reasons, alleging sufficient evidence, and to guarantee his protection, the employer will have to prove that said dismissal was not carried out for such reasons. If it cannot be proven, the dismissal will be null and void and, as will be seen below, all the effects of said declaration will occur.

For all these reasons, below, the aforementioned law will be analyzed, in addition to the legal framework where the concept of discrimination is defined, its effects, as well as the most traditional cases of this with the aim of being able to better understand what a discriminatory dismissal entails.

Autor/a: Marcos Ferrándiz Echezarreta.

Tutor/a: Francisco Lozano Lares.

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Fecha de defensa: 13/12/2023.

Título: Incidencias de la Reforma Laboral de 2022.



Título en inglés: Incidences of the Labor Reform of 2022.

Resumen: En el presente trabajo de fin de máster se pretende plasmar de una manera clara y concisa todas las modificaciones que ha supuesto la aprobación y publicación del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre que es el texto normativo de la reforma laboral que ha repercutido en varias leyes. Para empezar, explicaré el contexto socioeconómico por el que atravesaba España antes de la llegada de la reforma, después explicaré con detalle las principales modificaciones que ha tenido en materia de tipología de contratos, la forma en la que ha quedado regulado los distintos tipos de contratos, sus usos y características principales. A continuación, haré un análisis de las causas por las cuales se puede dar por extinguida una relación laboral y de las posibles variaciones que puede sufrir a lo largo de su duración. Partiendo de esta base, haré un análisis de otro tipo de modificaciones que ha consolidado la aplicación del RD antes mencionado que también tienen incisión en el mercado laboral y en la calidad de este. Para terminar, he realizado un análisis estadístico con el fin de comprobar si realmente se ha terminado con el alto nivel temporalidad que ha existido en España a lo largo de todo este tiempo y la tendencia que está teniendo el mercado laboral actual acompañado de las conclusiones que he sacado del análisis del presente trabajo.

Abstract: This master's thesis aims to clearly and concisely set out all the modifications brought about by the approval and publication of Royal Decree Law 32/2021, of 28 December, which is the regulatory text of the labour reform that has had repercussions on several laws.

To begin with, I will explain the socio-economic context that Spain was going through before the arrival of the reform, then I will explain in detail the main modifications that have been made to the typology of contracts, the way in which the different types of contracts have been regulated, their uses and main characteristics.

In the following, I will analyse the causes for which an employment relationship may be terminated and the possible variations it may undergo during its duration.



On this basis, I will analyse other types of changes that have been consolidated by the implementation of the aforementioned Royal Decree, which also have an impact on the labour market and its quality.

Finally, I have carried out a statistical analysis in order to check whether the high level of temporary employment that has existed in Spain throughout all this time and the current trend in the labour market has really come to an end, together with the conclusions I have drawn from the analysis of this work.

TRABAJO FIN DE MÁSTER CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA FEBRERO

Autor/a: Remedios Ortega Mohamed.

Tutor/a: Antonio Padilla-Meléndez,

Departamento: Economía y Administración de Empresas.

Área: Organización de empresas.

Fecha de defensa: 02/02/2024.

Título: Captación y Retención del Talento Por Méritos y Capacidades. Plan de Negocios de Northafricaconsulting.

Título en inglés: Attraction and Retention of Talent by Merits and Skills Business Plan of Northafricasulting.

Resumen: El trabajo refleja un estudio relevante sobre el Plan de Negocio de una consultoría, llamada Northafricaconsulting.

El trabajo incluye una revisión adecuada de todos los instrumentos explicados en el Master y disponibles para la realización de un plan de negocio, desde el CANVAS, el estudio de mercado, como las previsiones financieras, entre otros.

El trabajo analiza adecuadamente las diferentes estrategias de gestión que puede desarrollar la futura empresa. El trabajo incluye un análisis relevante del entorno genérico, específico y del mercado, con un número suficiente de referencias bibliográficas, teniendo en cuenta que es un plan de negocio, y no un estudio de investigación en sí. En concreto, el trabajo incorpora fuentes de interés, que están, en general, bien citadas. El trabajo aporta información actualizada sobre la temática de la idea de negocio.

El trabajo incluye una propuesta de negocio de interés, bien analizada, empleando diversas metodologías y escrito de una forma profesional. Los diferentes aspectos del Master han sido bien considerados.

La alumna ha seguido las indicaciones del tutor, en las sucesivas versiones, en concreto en cuanto a la necesidad de completar diversos apartados y ampliar informaciones, métodos y la sección económico-financiera.

El trabajo cumple con todos los formatos requeridos, incluidas las referencias.

El trabajo tiene un nivel notable.

Abstract: The objective of this business plan is to establish the bases for the creation and implementation of a human resources consulting company, in charge of attracting and retaining human talent in Melilla.

The consulting company Northafricaconsulting S.L.U. specializes in providing comprehensive solutions to optimize the management of human resources in companies. It focuses on providing recruitment, organizational development, performance management, compensation, and benefits consulting services.

The consulting firm stands out for its ability to improve the efficiency of selection processes, strengthen company culture and develop training programs adapted to the specific needs of each client through personalized strategies.

He has a proactive approach to compliance in implementing effective labor policies to reduce legal risk for clients. By building strong relationships and strategic alliances, this business plan aims to demonstrate the company's ability to provide effective solutions that improve organizational productivity, talent retention, and overall performance. With a team of highly qualified professionals and a proven track record in the field of human



resources, the consultancy can establish itself as a reliable partner for companies looking to optimize their human capital.

TRABAJO FIN DE MÁSTER PRIMERA CONVOCATORIA ORDINARIA JUNIO

Autor/a: Nadia El Kadiri Medina.

Tutor/a: Jorge Baquero Aguilar.

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Fecha de defensa: 10/07/2024

Título: Conciliación Laboral y Familiar: Aspectos Jurídicos y Sociales.

Título en inglés: Work and Family Conciliation: Legal and Social Perspectives.

Resumen: A partir de un estudio detallado de la evolución histórica y legal en España de la conciliación laboral y familiar, en este trabajo exploramos la creciente relevancia de dicho término y la corresponsabilidad como elemento crucial para fomentar la igualdad de género. Mediante la Directiva 2019/1158 de la UE y su adaptación a la legislación nacional a través del Real Decreto-Ley 5/2023, observamos los intentos legislativos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres respecto a las posibilidades en el mercado laboral, así como la igualdad de trato en el empleo.

El trabajo destaca la importancia de estas políticas en el desarrollo social y económico actual, abordando en particular los permisos parentales, por fuerza mayor, para cuidadores, permiso por nacimiento y cuidado del menor. Además, se analizan modalidades de trabajo flexible y su impacto en la conciliación de género, así como la adaptación de la jornada laboral para mejorar el equilibrio entre trabajo y familia. Del análisis llevado a cabo en el trabajo, se extrae como conclusión la existencia de

deficiencias en el nuevo régimen jurídico y la necesidad de continuar trabajando en dichas políticas para superar estos desafíos.

En referencia al motivo de elección del tema, la conciliación se ha vuelto cada vez más relevante en el entorno laboral, buscando alcanzar un equilibrio entre los empleados con respecto a su vida personal y laboral. Esto permite que la persona pueda simultáneamente avanzar en una trayectoria laboral completa y ejercer su derecho a cuidar de su familia, desarrollarse personalmente, formarse y disfrutar de su tiempo libre y ocio.

Abstract: Based on a detailed study of the historical and legal evolution of work-family conciliation in Spain, in this work we explore the growing relevance of said term and co-responsibility as a crucial element to promote gender equality. Through EU Directive 2019/1158 and its adaptation to national legislation through Royal Decree-Law 5/2023, we observe legislative attempts to achieve equality between women and men regarding possibilities in the labor market, as well as equal treatment in employment.

The work highlights the importance of these policies in current social and economic development, addressing in particular parental leave, due to force majeure, for caregivers, birth leave and child care. In addition, flexible work arrangements and their impact on gender balance are analyzed, as well as the adaptation of the working day to improve the balance between work and family. From the analysis carried out in the work, the conclusion is drawn that there are deficiencies in the new legal regime and the need to continue working on these policies to overcome these challenges.

In reference to the reason for choosing the topic, conciliation has become increasingly relevant in the work environment, seeking to achieve a balance between employees with respect to their personal and work lives. This allows the person to simultaneously advance in a complete work career and exercise their right to take care of their family, develop personally, train and enjoy their free time and leisure.



Autor/a: M^a del Carmen Fariñas Pedrajas.

Tutor/a: Antonio González Hernández

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

Área: Psicología Social.

Fecha de defensa: 10/07/2024

Título: Gestión del talento en las energías renovables.

Título en inglés: Talent management in renewable energies.

Resumen: El desarrollo industrial impulsado por combustibles fósiles y el consumismo ha causado un aumento exponencial de la contaminación global, con un incremento de gases de efecto invernadero que están provocando un cambio climático sin precedentes.

Este fenómeno afecta gravemente a los países menos desarrollados, incapaces de gestionar los residuos del “primer mundo” y de enfrentar catástrofes climáticas como inundaciones y sequías extremas. Esta crisis ha generado una conciencia ambiental que promueve el consumo responsable, la gestión de residuos y el uso de energías renovables. Además, la finitud de las energías fósiles frente a las inagotables fuentes renovables ha aumentado el interés en estas últimas, creando significativas oportunidades laborales. En España, el sector de las energías renovables generará aproximadamente 468,000 puestos de trabajo en esta década, especialmente en Andalucía, Aragón y Castilla y León.

Este TFM analiza el impacto del sector en el mercado laboral español y los retos para los profesionales de RRHH en la selección y gestión de talento, proponiendo una estructura en cuatro apartados que abordan los tipos de empleos, la formación necesaria, el perfil de los candidatos y una propuesta de selección eficiente y práctica.

Abstract: Fossil fuel-driven industrial development and consumption has caused an exponential increase in global pollution, with an increase in greenhouse gases that are causing unprecedented climate change.

This phenomenon seriously affects less developed countries, incapable of managing “first world” waste and facing climate catastrophes such as floods and extreme droughts. This crisis has generated environmental awareness that promotes responsible consumption, waste management and the use of renewable energy. Furthermore, the finitude of fossil energies compared to inexhaustible renewable sources has increased interest in the latter, creating important job opportunities. In Spain, the renewable energy sector will generate approximately 468,000 jobs in this decade, especially in Andalusia, Aragon and Castilla y León.

This TFM analyzes the impact of the sector on the Spanish labor market and the challenges for HR professionals in the selection and management of talent, proposing a structure in four sections that address the types of jobs, the necessary training, the profile of the candidates and an efficient and practical selection proposal.

Autor/a: Nieves Gautier Mapane.

Tutor/a: Antonio Padilla Meléndez.

Departamento: Economía y Administración de Empresas.

Área: Organización de empresas.

Fecha de defensa: 10/07/2024

Título: Conexión Guinea Ecuatorial-España: Plan de negocio.

Título en inglés: Equatorial Guinea-Spain connection: Business plan.

Resumen: Este Trabajo de Fin de Máster presenta la creación de un plan de negocio para una empresa de recursos humanos especializada en la búsqueda de talento internacional, con un enfoque particular en la conexión entre Guinea Ecuatorial y España. El objetivo principal del estudio es desarrollar una estrategia empresarial que facilite la movilidad y colocación de profesionales cualificados de Guinea Ecuatorial en el mercado laboral español, y viceversa, abordando las necesidades específicas de ambas regiones.



La metodología utilizada en este trabajo incluye un análisis exhaustivo del mercado de recursos humanos en ambos países, la identificación de las demandas laborales y las oportunidades de empleo, así como la evaluación de la competencia. Además, se llevó a cabo un análisis DAFO (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) para comprender mejor el entorno empresarial y diseñar estrategias efectivas.

Abstract: This Master's Thesis presents the creation of a business plan for a human resources company specializing in international talent search, with a particular focus on the connection between Equatorial Guinea and Spain. The main objective of the study is to develop a business strategy that facilitates the mobility and placement of qualified professionals from Equatorial Guinea in the Spanish labor market, and vice versa, addressing the specific needs of both regions.

The methodology used in this work includes a thorough analysis of the human resources market in both countries, the identification of labor demands and employment opportunities, as well as the evaluation of the competition. Additionally, a SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) analysis was conducted to better understand the business environment and design effective strategies.

Autor/a: María Jaime Moriel.

Tutor/a: Lucía Martín Rivera.

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Fecha de defensa: 10/07/2024

Título: El Despido y la Tecnología.

Título en inglés: Dismissal and Technology.

Resumen: El presente trabajo tiene como objetivo analizar cómo han influido la aparición y el uso de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, más concretamente en la extinción

contractual. Se reflexiona así en el uso de estas tecnologías como causa y medio de despido, pues estas pueden dar lugar al despido por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas introducidas en su puesto de trabajo o despido por causas técnicas y al despido colectivo, ya que el despido por causas técnicas es también aplicable a este último.

Por otra parte, debido a la labor tan importante que tiene el uso de las nuevas tecnologías en nuestra vida personal y profesional, se hace indispensable profundizar en el uso de aplicaciones tecnológicas, como es el caso del correo electrónico, y las redes sociales, pues el uso inadecuado de las mismas es la razón motivadora de los despidos disciplinarios en un gran volumen de casos en la actualidad.

La tecnología y sus numerosos avances son ya una realidad que deben afrontar las empresas, desde la incorporación de las mismas hasta la formación de sus trabajadores en estas tecnologías, lo cual le permita conseguir su objetivo final sin dificultades que le lleven a prescindir de ciertos trabajadores o que retrasen su crecimiento profesional. Para ello, es necesario que el uso de las nuevas tecnologías se haga de forma adecuada y no se utilice con el fin de vulnerar los derechos de los empleados o como medio para aumentar su carga laboral.

Abstract: The objective of this work is to analyze how the appearance and the use of the new technologies have influenced the workplace, more specifically in contractual termination. This reflects on the use of these technologies as a cause and means of dismissal, since these can lead to dismissal due to the worker's lack of adaptation to the technical modifications introduced in their job or dismissal for technical reasons and collective dismissal, since that dismissal for technical reasons is also applicable to the latter.

On the other hand, due to the important role that the use of new technologies has in our personal and professional lives, it is essential to deepen the use of technological 4 applications, such as email and social networks, since the their inappropriate use is the motivating reason for disciplinary dismissals in a large volumen of cases today.

Technology and its numerous advances are already a reality that companies must face, from their incorporation to the training of their workers in these technologies, which allows them to achieve their final objective without difficulties that lead them to do without certain workers or that delay your professional growth. To achieve this, it is necessary that the use of new technologies be done appropriately and not be used for the purpose of violating the rights of employees or as a means of increasing their workload.

Autor/a: Ana Jiménez Cortés.

Tutor/a: Francisco Vigo Serralvo.

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Fecha de defensa: 10/07/2024

Título: Inaplicación del Convenio Colectivo.

Título en inglés: Non-application of the Collective Agreement.

Resumen: Desde su incorporación en la reforma laboral de 1994, la inaplicación del convenio colectivo ha experimentado diferentes modificaciones hasta la regulación que conocemos hoy en día. A pesar de esas modificaciones, todas tienen un mismo objetivo, dotar a las empresas de la flexibilidad suficiente para adaptarse a los distintos escenarios que ha ido sucediéndose en nuestro país. Con estas medidas se busca potenciar las negociaciones y acuerdos empresariales, lo que supone una ruptura del principio de jerarquía normativa, pues estos acuerdos de empresa permiten el establecimiento de condiciones menos favorables a las pactadas en el convenio colectivo. En el presente trabajo se abordará todo el proceso de inaplicación del convenio colectivo hasta la aprobación, así como los distintos medios para resolver los conflictos que puedan surgir durante y tras la aprobación del acuerdo. Pero antes, se abordarán las distintas reformas laborales que han ido introduciendo modificaciones en este acuerdo, así como la negociación y los convenios colectivos. Se verán las reglas prácticas en caso de concurrencia de convenios, donde, como veremos, en determinadas materias, los

acuerdos de empresa tendrán prioridad aplicativa frente a los acuerdos colectivos, reforzando, por tanto, aún más la idea del legislador en fomentar la negociación colectiva a nivel empresa.

Abstract: Since its incorporation in the 1994 labor reform, the non-application of the collective agreement has undergone different modifications to the regulation we know today. Despite all these modifications, they all have the same objective, to provide companies with sufficient flexibility to adapt to the different scenarios that have occurred in our country. These measures seek to enhance negotiations and business agreements, which represents a break with the principle of regulatory hierarchy, since these company agreements allow the establishment of conditions less favorable than those agreed in the collective agreement. This work will address the entire process of non-application of the collective agreement until approval, as well as the different means to resolve conflicts that may arise during and after approval of the agreement. But first, the different labor reforms that have been introducing modifications to this agreement will be addressed, as well as the negotiation and collective agreements. The practical rules will be seen in the event of the concurrence of agreements, where, as we will see, in certain matters, company agreements will have application priority over collective agreements, therefore further reinforcing the legislator's idea of promoting collective bargaining at the company level.

Autor/a: Pablo Paneque García.

Tutor/a: Antonio González Hernández.

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

Área: Psicología Social.

Fecha de defensa: 10/07/2024

Título: Reinventando Carreras. El reciclaje laboral en el contexto actual.

Título en inglés: Reinventing careers. Labor recycling in the current context.

Resumen: El siguiente Trabajo Fin de Máster abarca un estudio de la reinención y el reciclaje laboral forzoso o voluntario por parte de los que forman parte del mercado laboral actual y que presenta unas circunstancias muy concretas de transformación continua y de gran competitividad.

Este trabajo se articula desde 3 ejes fundamentales. De un lado, los niveles de clima laboral y satisfacción de los trabajadores con la situación laboral que ostentan, así como los términos de burnout o el síndrome de estar quemado o agotamiento laboral. Además, la capacidad de cada trabajador para reinventar su propio perfil laboral ya sea para dar ampliar horizontes en lo profesional o por requerimiento del mercado.

A lo largo de este trabajo, también se desarrollará el impacto de la Inteligencia Artificial en los puestos de trabajo y una reflexión acerca de si se trata de una herramienta de ayuda o un enemigo. Además, de cómo afrontan las empresas este reto, que tipo de formación están ofreciendo a sus trabajadores y que perfiles demandan.

De otro lado, los conceptos de “Upskilling” y “Reskilling” que las empresas y administraciones públicas llevan a cabo en la actualidad para mejorar la capacitación y empleabilidad de ciertos colectivos o perfiles laborales.

Por último, este trabajo abordará el empleo público como recurso laboral cada vez más anhelado no solo para las nuevas generaciones sino para aquellos que buscan mejores condiciones laborales, estabilidad, etc.

Abstract: The following Master's Thesis covers a study of reinvention and forced or voluntary labor recycling by those who are part of the current labor market and which presents very specific circumstances of continuous transformation and great competitiveness.

This work is articulated from 3 fundamental axes. On the one hand, the levels of work environment and satisfaction of workers with the work situation they have, as well as the terms of burnout or the syndrome of being burned out or job exhaustion. Furthermore, the ability of each worker to reinvent their own work profile, either to broaden their professional horizons or as required by the market.

Throughout this work, the impact of Artificial Intelligence on jobs and a reflection on whether it is a helping tool or an enemy will also be developed. In addition, how companies face this challenge, what type of training they are offering their workers and what profiles they demand.

On the other hand, the concepts of “Upskilling” and “Reskilling” that companies and public administrations currently carry out to improve the training and employability of certain groups or job profiles.

Finally, this work will address public employment as an increasingly desired labor resource not only for new generations but also for those seeking better working conditions, stability, etc.

Autor/a: Ester Rodríguez Ramírez.

Tutor/a: Lucía Aragüez Valenzuela.

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Fecha de defensa: 10/07/2024

Título: IA y algoritmos en la relación laboral: actuales desafíos hacia la protección jurídica de las personas trabajadoras.

Título en inglés: IA and algorithms in the employment relationship: current challenges for the legal protection of employees.

Resumen: El avance de la Inteligencia Artificial y los algoritmos, especialmente en el ámbito del Machine Learning, ha transformado numerosos aspectos de nuestra vida cotidiana. Sin embargo, este progreso no está exento de desafíos, particularmente en relación con la opacidad y la posible vulneración de derechos fundamentales. Los algoritmos pueden crear situaciones de Black Box, donde las decisiones tomadas por estos sistemas son difíciles de comprender o explicar, lo que dificulta identificar posibles sesgos o discriminaciones inherentes en los modelos. Esto puede llevar a vulneraciones

de derechos fundamentales como la privacidad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

En el ámbito laboral, se han analizado numerosos casos de discriminación impulsados por algoritmos y el uso de la IA, desde el proceso de reclutamiento hasta los despidos. Estos algoritmos pueden perpetuar y amplificar prejuicios existentes, como la discriminación racial o de género, incluso de manera inadvertida, resultando en decisiones injustas o discriminatorias para las personas trabajadoras. El desarrollo y la implementación de estas tecnologías avanzan más rápido que la normativa legal y, aunque se han logrado avances, como la Propuesta de Reglamento Europeo sobre IA, persiste una brecha considerable entre el progreso tecnológico y la capacidad de los marcos regulatorios para abordar adecuadamente los desafíos éticos y legales que plantea la IA. Así las cosas, es esencial promover una mayor transparencia en el desarrollo y uso de algoritmos, establecer regulaciones sólidas y fomentar la colaboración entre Instituciones, empresas, expertos y personas trabajadoras para garantizar un futuro digital más justo e inclusivo.

Abstract: The advancement of Artificial Intelligence and algorithms, especially in Machine Learning, has transformed many aspects of our daily lives. However, this progress is not without its challenges, particularly about opacity and the possible infringement of fundamental rights. Algorithms can create Black Box situations, where decisions made by these systems are difficult to understand or explain, making it difficult to identify possible biases or discriminations inherent in the models. This can lead to vulnerabilities of fundamental rights such as privacy, non-discrimination and equal opportunities.

In employment, numerous cases of discrimination driven by algorithms and the use of AI have been analysed, from the recruitment process to dismissals. These algorithms can perpetuate and amplify existing biases, such as racial or gender discrimination, even inadvertently, resulting in unfair or discriminatory decisions for workers. The development and implementation of these technologies is advancing faster than legal regulation. While progress has been made, such as the proposed European Regulation on AI, there remains a considerable gap between technological progress and the capacity of regulatory frameworks to address the ethical and legal challenges posed by AI adequately. It is therefore essential to promote greater transparency in the development and use of



algorithms, establish sound regulations and foster collaboration between institutions, companies, experts and workers to ensure a fairer and more inclusive digital future.

Autor/a: Andrea Ruiz Millan.

Tutor/a: M^a Iluminada Ordóñez Casado.

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Fecha de defensa: 10/07/2024

Título: Carencias y planes de mejora de la pensión de jubilación: perspectiva jurídica.

Título en inglés: Retirement pension deficiency and enhancement plans: legal perspective.

Resumen: El Sistema de Bienestar Social en el que nos encontramos nos brinda la oportunidad de retirarnos profesionalmente después de una extensa carrera profesional, cuando alcanzamos una determinada edad, entrando a una nueva etapa a la que denominamos jubilación.

Este Trabajo de Fin de Máster tiene como finalidad concienciar de la gran preocupación que vivimos actualmente por la viabilidad del Sistema de Pensiones Español, especialmente por problemas de recursos económicos destinados a las jubilaciones y por el envejecimiento de la población.

Además, enfrentamos desafíos, como la falta de igualdad entre diferentes grupos de trabajadores, deficiencia de las prestaciones y la capacidad tan limitada de adaptación a las nuevas realidades del mercado laboral, sin olvidar otros problemas como la transparencia y la gestión de los fondos de pensiones, aspectos que los ciudadanos consideran muy relevantes para tener confianza en el sistema.

Por lo que se pretende contribuir al debate sobre la reforma de pensiones para conseguir una mejora de estas, no solo a nivel financiero, sino también a nivel jurídico, dando

expectativas justas y equitativas. Así como también, realizando un análisis sobre la normativa de la jubilación y proporcionando recomendaciones que se puedan implementar para el fortalecimiento de nuestras pensiones en el futuro, garantizando una vejez digna para todas las personas que han dedicado una gran parte de su vida al trabajo proporcionándoles seguridad y estabilidad.

Abstract: The Social Welfare System in which we find ourselves gives us the opportunity to retire professionally after an extensive professional career, when we reach a certain age, entering a new stage that we call retirement.

The purpose of this Master's Thesis is to raise awareness of the great concern we currently experience about the viability of the Spanish Pension System, especially due to problems of economic resources allocated to retirement and the aging of the population.

In addition, we face challenges, such as the lack of equality between different groups of workers, deficiency in benefits and the very limited capacity to adapt to the new realities of the labor market, without forgetting other problems such as transparency and the management of pension funds. , aspects that citizens consider very relevant to have confidence in the system.

Therefore, the aim is to contribute to the debate on pension reform to achieve an improvement in them, not only on a financial level, but also on a legal level, giving fair and equitable expectations. As well as, carrying out an analysis of the retirement regulations and providing recommendations that can be implemented to strengthen our pensions in the future, guaranteeing a dignified old age for all people who have dedicated a large part of their lives to work, providing them with security and stability.

Autor/a: Fabián Simedre Gabriel.

Tutor/a: Alberto Vallejo Peña.

Cotutor/a:

Departamento: Derecho del Estado y Sociología.

Área: Sociología.

Fecha de defensa: 10/07/2024

Título: Generación millennial y transición digital en las organizaciones españolas.

Título en inglés: Millennial generation and digital transition in Spanish organizations.

Resumen: A día de hoy como hemos podido comprobar, las nuevas tecnologías están presentes en nuestra vida cotidiana y ello supone un cambio en cuanto a cómo eran los trabajos hace más de 25 años y cómo las nuevas tecnologías (transición digital), han transformado la forma de percibir y desarrollar un empleo. Las nuevas tecnologías han aparecido hace más de 25 años, con el objetivo de actualizar el mercado laboral y poder así, gestionar de una manera más sencilla y eficaz, todas las tareas que tiene encomendado un trabajador dentro de una organización.

A su vez y como trataré durante este trabajo, pueden llegar a ser una desventaja, ya que muchas personas abusan de esta ayuda y se pierden aspectos como la originalidad, el esfuerzo, el mérito...pero no cabe duda de que se trata de una herramienta de gran uso a día de hoy, puesto que la cantidad de información y tareas es mayor y las tecnologías ayudan a sintetizar el trabajo.

Con este trabajo, quiero concienciar a las personas de los riesgos y beneficios que supone el uso de estas tecnologías, así como los cambios producidos durante las últimas décadas en el ámbito laboral, para saber si realmente benefician o no a las personas y organizaciones. Las reformas introducidas en materia laboral desde la transición digital, son variadas y como veremos, traen consigo beneficios y desventajas.

Para tal fin, se han prospectado fuentes recientes que reflexionan sobre el fenómeno. Fundamentalmente, se trata de artículos indexados en Scopus y WOS, además de libros e informes institucionales que recogen resultados de investigación recientes. A su vez se han recopilado datos recientes recogidos en bases, encuestas y observatorios, por ejemplo (INE, OIT, EPA, WEF...).

Abstract: nowadays, as we have seen, new technologies are present in our daily lives and this represents a change in terms of how jobs were more than 25 years ago and how new

technologies (digital transition), have changed the way of perceiving and developing a job. New technologies have appeared more than 25 years ago, with the aim of updating the labor market and thus being able to manage, in a simple and more effective way, all the tasks entrusted to a worker within an organization.

At the same time, and as I will discuss during this report, it can be a disadvantage, because so many people abuse this help and miss out on aspects such as originality, effort, merit... But personally, I think it is a tool that is widely used today, since the amount of information and tasks is greater and technologies synthesize the work. With this report, I want to make people aware of the risks and benefits of using these technologies, as well as the changes that have taken place in the workplace over the last few decades, to see if these technologies helps the people and organizations. The reforms introduced in labor matters since the digital transition are varied and, as we will see, bring with them benefits and disadvantages.

To this end, recent sources have been prospected that reflect on the phenomenon. Fundamentally, these are articles indexed in Scopus and WOS, as well as books and institutional reports that collect recent research results. At the same time, recent data collected from databases, surveys and observatories have been collected, for example (INE, OIT, EPA, WEF...).

Autor/a: Sergio Velasco Galán.

Tutor/a: M^o. Dolores Benítez Márquez.

Departamento: Economía Aplicada (Estadística y econometría).

Área: Economía Aplicada (Estadística y econometría).

Fecha de defensa: 10/07/2024

Título: Inteligencia emocional en los recursos humanos de la empresa (Revisión de literatura y críticas).

Título en inglés: Emotional intelligence in the company's human resources (Literature review and criticism).

Resumen: El presente trabajo consiste en la realización de un mapa bibliométrico y científico de artículos relativos tanto a la inteligencia emocional como al modelado de ecuaciones estructurales. Se seleccionaron artículos publicados en lengua inglesa y española de la base de datos Web of Science. A partir de los 242 artículos seleccionados entre los años 2013 y 2023, se realiza una bibliometría utilizando la herramienta de análisis de resultados de WoS. Además, el programa SciMAT versión 1.1.06 visualiza y analiza la evolución temática y las relaciones entre los artículos a través de los clusters. El objetivo es realizar un análisis de los artículos de la categoría de economía de la empresa considerados por WoS. Para el análisis se han considerado tres periodos: 2013-2018 precovid-19, 2019-2020 Covid-19, y periodo 2021-2023 postcovid-19 con el fin de obtener el mapa de evolución. Respecto a las conclusiones, entre otros hallazgos, en primer lugar, se revela que el país con más publicaciones fue India con 38 publicaciones y que el tema específico con mayor porcentaje es Job Satisfaction a partir del análisis de resultados de WoS. En segundo lugar, los resultados de SciMat exponen que, durante el periodo de estudio, el Liderazgo Organizacional ha sido el tema más importante y general en el conjunto de artículos analizados. Las palabras clave disminuyen del primer al segundo periodo y vuelven a aumentar del segundo al tercero, así como el número de artículos publicados. Asimismo, el tema Covid-19 ha tenido una gran relevancia en el tercer periodo, lo que nos lleva a inferir que ha tenido un impacto significativo en la dinámica laboral y vital. El crecimiento del número de publicaciones y de los temas relacionados con la inteligencia emocional en el análisis sugiere que el interés por la inteligencia emocional se está expandiendo sustancialmente a otras áreas.

Abstract: The present work involves conducting a bibliometric and scientific map of articles concerning both emotional intelligence and structural equation modeling. We selected articles published in English and Spanish languages from the Web of Science database. Based on 242 articles selected between the years 2013 and 2023, a bibliometric is carried out using the analysis of results tool of WoS. Moreover, the SciMAT program version 1.1.06 visualize and analyze thematic evolution and relationships among the articles through the clusters. The purpose is to conduct an analysis of articles in the category of business economics considered by WoS. Three periods have been considered for analysis: 2013-2018 precovid-19, 2019-2020 Covid-19, and the period 2021-2023 postcovid-19 in order to obtain the evolution map. Regarding the conclusions, among



other findings, firstly, it is revealed that the country with the most publications was India with 38 publications and that the specific topic with the highest percentage is Job Satisfaction from the WoS results analysis. Secondly, SciMat results expose us that, during the study period, Organizational Leadership has been the most important and overarching theme across the set of articles in the analyzed period. Keywords decrease from the first to the second period and increase again from the second to the third period, as well as the number of published articles. Also, the Covid-19 theme has been highly relevant in the third period, leading us to infer that it has had a significant impact on work and life dynamics. The growth in the number of publications and the themes related to emotional intelligence in the analysis suggest that the interest in emotional intelligence is expanding substantially to other areas of work.

TRABAJO FIN DE MÁSTER SEGUNDA CONVOCATORIA ORDINARIA SEPTIEMBRE

Autor/a: Blanca Gálvez Cazorla.

Tutor/a: María del Carmen Macias García.

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Fecha de defensa: 13/09/2024

Título: La digitalización y su impacto en el trabajo.

Título en inglés: Digitalization and its impact on work.

Resumen: A través del presente trabajo se pretende realizar un estudio sobre los principales efectos que se están presenciando en el mercado laboral en los últimos años, debido a la constante innovación tecnológica, concretamente los efectos producidos en la cuarta revolución industrial, también conocida como industria 4.0.

Se analizará cómo la digitalización está afectando en el mercado laboral tras los nuevos comportamientos producidos en la sociedad, ya que las nuevas tecnologías ocupan parte de la vida cotidiana de las personas, y eso junto con el uso de las plataformas digitales y de medios electrónicos dan lugar a que se estén produciendo transformaciones en el ámbito laboral, como por ejemplo, en la creación de nuevos modelos de negocio, lo cual a su vez supone el origen de nuevos puestos de trabajo y a cambios o modificaciones en los ya existentes, en los que los trabajadores van a tener que adaptar sus ritmos a dichas formas de trabajar. Estos cambios también se verán reflejados en la necesidad de regulación por parte del legislador, resultando la normativa actual escasa en cuanto al trabajo en la era digital.

Además, se realizará un estudio sobre cómo impactan las TICs en la persona del trabajador, teniendo en cuenta los aspectos positivos de la implantación de las mismas en el trabajo, pero también cómo estas pueden tener efectos negativos en la salud del trabajador, analizando cuáles son los principales riesgos psicosociales derivados de la tecnología, así como, la prevención para evitar dichos daños.

Abstract: This research work aims to carry out a study on the main effects that the labour market has been suffering in recent years, due to constant technological innovation, specifically the effects produced in the fourth industrial revolution, also known as industry 4.0.

It will analyse how digitalization has generated new behaviours in society, as new technologies occupy part of people's daily lives, and this together with the use of digital platforms and the use of electronic media have an impact on the creation of new business models, leading to the creation of new jobs and changes in existing ones. These changes will also be reflected in the need for regulation by the legislator, resulting in the current regulations being scarce in terms of work in the digital age.

In addition, a study will be carried out on how ICTs impact the person of the worker, taking into account the aspects.



Autor/a: Noelia García Serna.

Tutor/a: Antonio González Hernández.

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

Área: Psicología Social.

Fecha de defensa: 13/09/2024

Título: La cara oculta del trabajo actual: Burnout y Mobbing como problemáticas reales, y propuestas de prevención para empresas.

Título en inglés: The hidden face of contemporary jobs: burnout and mobbing as real difficulties and prevention proposals for business.

Resumen: Este Trabajo Fin de Máster fue creado con el propósito de investigar sobre la situación actual de dos sucesos muy frecuentes, pero normalizados, en el lugar de trabajo, el mobbing y el burnout, con el objetivo de obtener más información sobre dichos campos a título propio, para desarrollarme como persona y como profesional en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos, y ser de utilidad, tanto para aquellas personas que padecen de estas problemáticas a diario, como a aquellas personas que quieran obtener conocimiento o ayudar a otros profesionales que sufran mobbing o burnout. La metodología utilizada para llevar a cabo este Trabajo Fin de Máster fue mediante tutorizaciones personales con mi Tutor del Trabajo Fin de Máster, así como investigaciones y análisis personales, realizados a través de información recogida en diversas bibliotecas universitarias, así como mediante entrevistas y recopilación de información por encuestas y datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística (INE), lo cual ha permitido que conozca mejor la situación laboral actual, haya observado las injusticias que permiten que, actualmente, estos sucesos no hayan desaparecido, y cómo podríamos mejorar la situación.

Abstract: This Thesis was created on purpose to investigate about the current situation of two frequent and normalized events in workplace: mobbing and burnout, with the aim of look after some information and get educated myself about mobbing and burnout and become a better person and a better professional in the field of labor relations and human resources, becoming this Thesis a useful information for both people who suffer everyday mobbing or burn out, or those who wish to find more knowledge in this field or even help those who suffer mobbing or burnout. The methodology used to elaborate this Thesis were the following: personal tutorials with my Thesis' tutor, personally made investigations and analysis, made with information found on a variety of university libraries, and the research of information found on interviews, surveys and data found in the Spanish National Institute of Statistics. The enlightenment has helped me to know the current laboral situation, finding the inequities that keep these problems alive these days, and how to improve the situation.

Autor/a: Daniel González Bueno.

Tutor/a: Antonio González Hernández.

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

Área: Psicología Social.

Fecha de defensa:

Título: Teletrabajo y satisfacción laboral.

Título en inglés: Laboral Satisfaction and Teleworking.

Resumen: El tema de este trabajo gira en torno a cómo gestionar a una plantilla de una empresa que ha optado por la modalidad de teletrabajo o modalidad híbrida, algo que se ha popularizado exponencialmente debido a la situación de emergencia durante la pandemia del COVID-19.

Para ello, debemos entender los conceptos de teletrabajo y modalidad híbrida; todas sus características, tipos, lo necesario para que las empresas y trabajadores lo apliquen, las posibles ventajas y desventajas, cómo se debe autoevaluar conforme el paso del tiempo, ya que pueden ocurrir retos y problemas durante el camino, así que es importante estar preparados para cuando ocurran.

También se debe resaltar por separado una de las posibles casuísticas que pueden darse si no se gestiona bien esto que se ha comentado, en este caso, el aislamiento profesional, comentando los efectos que tienen tanto en las personas como en la productividad.

Por último, se le da un enfoque a cómo gestionar el tema de investigación desde los Recursos Humanos, haciendo una mención especial a los beneficios sociales, factor clave en este aspecto, mi aportación personal a cómo gestionaría un modelo de trabajo tan actual como es el teletrabajo, algo que no es fácil, ya que tiene bastantes matices, y para finalizar, se exponen un caso de éxito de una empresa que ha adoptado el teletrabajo de forma completa, y por el otro lado, de una empresa que ha adoptado la modalidad híbrida.

Abstract: The topic of this dissertation revolves around how to manage the workforce of a company that has opted for teleworking or hybrid work, something that has become exponentially popular due to the emergency during the COVID-19 pandemic.

To do this, we must understand the concepts of teleworking and hybrid modality; all its characteristics, types, what is necessary for companies and workers to apply it, the possible advantages and disadvantages, how it should be self-evaluated over time, since challenges and problems can occur along the way, so it is important to be prepared for when they happen; and success stories of both modalities.

It should also be separately highlighted one of the possible cases that may occur if what has been mentioned is not managed properly, in this case, professional isolation, commenting on the effects it has on both people and productivity.

Finally, a focus is given on how to manage the research topic from HR, making special mention of social benefits, a key factor in this aspect and finally, my personal contribution to how I would manage a work model as current as it is teleworking, something that is not easy, since it has many nuances.

Autor/a: Cecilia Medina Alcalde.

Tutor/a: Lucía Aragüez Valenzuela.

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Fecha de defensa: 13/09/2024

Título: Hacía la protección jurídica de las personas empleadas de hogar.

Título en inglés: Towards the legal protection of domestic workers.

Resumen: Este trabajo de investigación examinará en profundidad las condiciones de trabajo en el empleo domestico de las trabajadoras¹ en España, enfocándose en la precarización y vulnerabilidad que enfrentan, especialmente las mujeres inmigrantes. Abordará cómo muchas de estas trabajadoras aceptan trabajos por debajo del salario mínimo y en condiciones abusivas debido a su desconocimiento de la legislación laboral y aspectos económicos.

También se tratarán las nuevas formas de contratación a través de aplicaciones móviles que, a pesar de ser útiles porque facilitan la búsqueda de empleo, pueden deshumanizar las relaciones laborales y plantear desafíos éticos. Estas plataformas permiten a las trabajadoras registrarse y acceder a ofertas de empleo, pero también pueden diluir la relación personal que es crucial en el servicio doméstico. Además, la robotización y automatización de tareas presentan un riesgo para la estabilidad laboral de estas trabajadoras, aunque también pueden mejorar la eficiencia y reducir el estrés en el cuidado y atención a personas de la tercera edad.

Igualmente analizará la extinción informal de contratos, otro problema significativo, ya que muchas trabajadoras son despedidas sin un proceso formal, lo que las deja sin acceso a prestaciones por desempleo ni indemnizaciones. Las reformas recientes, como el Real Decreto-Ley 16/2022, buscan alinear el régimen laboral de las trabajadoras domésticas con el común, eliminando la figura del "desistimiento" sin causa y exigiendo causas justificadas para la terminación del contrato.

Por último se estudiará como, pese a la inclusión de estas trabajadoras en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, persisten deficiencias importantes. La falta de un marco normativo específico que aborde los riesgos particulares del sector, la ausencia de convenios colectivos y las restricciones impuestas a la Inspección de Trabajo debido a la inviolabilidad del domicilio son barreras que continúan manteniendo la precarización laboral. Para mejorar sus derechos laborales, se propondrá un sistema de inspección más eficaz y la promoción de la sindicalización.

Abstract: This research paper will take an in-depth look at the working conditions of domestic workers in Spain², focusing on the precariousness and vulnerability they face, especially migrant women. It will address how many of these workers accept jobs below the minimum wage and in abusive conditions due to their lack of knowledge of labor legislation and economic aspects.

It will also address new forms of recruitment through mobile applications which, while useful in facilitating job searches, can dehumanize labor relations and pose ethical challenges. These platforms allow workers to register and access job offers but can also dilute the personal relationship that is crucial in domestic service. In addition, robotization and automation of tasks pose a risk to the job stability of these workers, although they can also improve efficiency and reduce stress in caring for the elderly.

It will also address informal termination of contracts, another significant problem, as many workers are dismissed without a formal process, leaving them without access to unemployment benefits and severance pay. Recent reforms, such as Royal Decree-Law 16/2022, seek to align the labor regime of domestic workers with the common one, eliminating the figure of ‘desistimiento’ without cause and requiring justified causes for the termination of the contract.

Finally, he will mention how, despite the inclusion of these workers in the Law on Prevention of Occupational Risks, important deficiencies persist. The lack of a specific regulatory framework that addresses the particular risks of the sector, the absence of collective agreements and the limitations imposed on the Labor Inspectorate due to the inviolability of the home are barriers that continue to perpetuate labor precariousness. To improve their labor rights, a more effective inspection system and the promotion of unionization will be proposed.

Autor/a: Irene de los Ángeles Pascual Guzmán.

Tutor/a: Lucía Serrano Sánchez.

Departamento: Derecho Privado Especial.

Área: Derecho Internacional Privado.

Fecha de defensa: 13/09/2024

Título: Arraigo social como empleada de hogar.

Título en inglés: Social roots as a domestic worker.

Resumen: En la sociedad actual donde la externalización del trabajo del hogar y otros cuidados se encuentra en completo auge, por la emancipación de la mujer y su consecuente derivación al trabajo productivo. Donde el estado no ha puesto en marcha las medidas para cumplir plenamente con el bienestar social, aunado al creciente número de personas inmigrantes, dispuestas a colocarse como empleadas de hogar, a fin de obtener la regularización administrativa en España, surge para mí la necesidad de abordar esta problemática.

Siendo el arraigo social un mecanismo excepcional para que las empleadas de hogar puedan obtener un permiso de residencia y trabajo en nuestro país. Esta ocupación se ha convertido en una especie de trampolín para pasar del estado de irregularidad a una regularización administrativa en territorio español.

Por ser el empleo de hogar un lugar seguro para mantenerse y cumplir uno de los requisitos que exige el arraigo social que es la temporalidad, mientras llega ese momento, la mujer inmigrante (hombres en su minoría), tendrán un lugar para vivir, comida y algo de dinero para subsistir y enviar a su país de origen, así como la posibilidad a futuro que su empleador los contrate formalmente y así lograr el anhelado contrato de trabajo requerido para la introducción del arraigo.

Abstract: In today's society where the outsourcing of household work and other care is booming, due to the emancipation of women and their consequent diversion to productive work. Where the state has not implemented measures to fully comply with social welfare, coupled with the growing number of immigrants, willing to become domestic workers, in order to obtain administrative regularization in Spain, for me the need arises address this problem.

Social roots being an exceptional mechanism for domestic workers to obtain a residence and work permit in our country. This occupation has become a kind of springboard to go from a state of irregularity to administrative regularization in Spanish territory.

Because domestic employment is a safe place to maintain oneself and fulfill one of the requirements demanded by social roots, which is temporality, until that moment arrives, immigrant women (men in their minority) will have a place to live, food and some money to survive and send to their country of origin, as well as the possibility in the future that their employer will formally hire them and thus achieve the desired employment contract required for the introduction of roots.

Autor/a: Pedro Perea Medina.

Tutor/a: M^a Iluminada Ordóñez Casado.

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Fecha de defensa: 13/09/2024

Título: "La protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos".

Título en inglés: Protection for cessation of activity of self-employed workers.

Resumen: La prestación por cese de actividad en el trabajador autónomo suscita gran interés por la poca longevidad que posee dentro de la acción protectora de la seguridad social, además de ser una prestación con la que se intenta proteger al autónomo, ante la

desocupación involuntaria, de una manera similar a la prestación por desempleo que existe para los trabajadores por cuenta ajena.

Los distintos cambios normativos que ha sufrido en su, poco más, de una década de existencia, así como el “papel protagonista” en situaciones extraordinarias que el colectivo autónomo ha padecido, y que, a consecuencia de ello el Gobierno tuvo que determinar diferentes ayudas, entre los años dos mil veinte y dos mil veintidós, surgiendo las medidas urgentes extraordinarias para paliar el impacto económico y social producido por la pandemia de COVID-19, han propiciado que este trabajo fin de Máster desarrolle un breve repaso por los aspectos y modificaciones más relevantes que ha tenido la prestación por cese de actividad en el marco de la Acción Protectora de la Seguridad Social.

Se intentará mostrar, por tanto, de qué manera ha influenciado en la protección social del trabajador autónomo, el impacto normativo que esta prestación ha sufrido a lo largo de estos años.

Abstract: The benefit for cessation of activity in the self-employed arouses great interest due to its short lifespan within the protective action of social security, as well as being a benefit which attempts to protect the self-employed, in the face of involuntary unemployment, in a similar way to the unemployment benefit which exists for employed workers.

The different regulatory changes that it has undergone in its little more than a decade of existence, as well as the ‘leading role’ in extraordinary situations that the self-employed have suffered, and as a result of which the Government had to determine different aids, between the years two thousand twenty and two thousand twenty-two, The emergence of extraordinary urgent measures to alleviate the economic and social impact of the COVID-19 pandemic has led this Master's thesis to develop a brief review of the most relevant aspects and modifications to the benefit for cessation of activity within the framework of the Social Security Protective Action.

An attempt will therefore be made to show how the regulatory impact of this benefit has influenced the social protection of the self-employed over the years.

Autor/a: Jesús Puente Pérez.

Tutor/a: Marina Fernández Ramírez.

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Fecha de defensa: 13/09/2024

Título: Reforma de la Seguridad Social: aspectos relevantes.

Título en inglés: Social security reform: relevant aspects.

Resumen: Con este trabajo, se pretende, dar una visión de la reforma en el sistema de Seguridad Social, el cual se ha ido modificando a través del tiempo. Se hace referencia a temas como la sostenibilidad del sistema, la influencia de la demografía en el sistema de pensiones públicas.

Establecer un marco constitucional, es fundamental para el desarrollo normativo de las reformas sucesivas que se puedan realizar, así como, tener un sistema garantista para el futuro del final de la vida laboral de los trabajadores.

Para ello el legislador se marca los objetivos siguientes: Reducir la brecha de género, con el fin de conseguir la igualdad y revalorizar las pensiones para garantizar el poder adquisitivo de los jubilados en el futuro.

Dentro de la reforma se va a considerar al trabajador de edad avanzada, una pieza fundamental para el fomento del empleo y por lo tanto la Ley 21/2021 va a jugar un papel fundamental en el proceso de reformas y se va a convertir en una pieza principal de la misma.

Otros aspectos relevantes a tener en cuenta, es la propuesta del destope de las pensiones, así como el establecimiento del Mecanismo de equidad intergeneracional, el cual se estructura en dos fases que se irá implantando a través del paso de los años y será clave también para la reforma.

Por último, indicar que el Gobierno español ha establecido una hoja de ruta que irá implantando una serie de medidas en los años venideros que podemos destacar como: la regulación de la prestación por IT, la regulación de las bases de cotización y otras más que garantizarán la pensión de jubilación del futuro.

Abstract: This work aims to provide a vision of the reform in the social security system, which has been modified over time.

Reference is made to issues such as the sustainability of the system, the influence of demographics on the public pension system. Establishing a constitutional framework is essential for the regulatory development of successive reforms that may be carried out, as well as having a guarantee system for the future of the end of the working life of workers.

To achieve this, the legislator sets the following objectives: Reduce the gender gap, in order to achieve equality and revalue pensions to guarantee the purchasing power of retirees in the future. Within the reform, the elderly worker will be considered, a fundamental piece for promoting employment and therefore Law 21/2021 will play a fundamental role in the reform process and will become a fundamental piece main of it. Other relevant aspects to take into account are the proposal to uncap pensions, as well as the establishment of the Intergenerational Equity Mechanism, which is structured in two phases that will be implemented over the years and will also be key to reform. Finally, it should be noted that the Spanish Government has established a roadmap that will implement a series of measures in the coming years that we can highlight such as: The regulation of IT benefits, the regulation of contribution bases and others that will guarantee the retirement pension of the future.

Autor/a: María José Ramírez Repiso.

Tutor/a: Francisco Lozano Lares.

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Fecha de defensa: 13/09/2024

Título: Relaciones Laborales y Seguridad Social de los artistas en espectáculos públicos

Título en inglés: Labour relations and social security in public performances.

Resumen: Los artistas de los espectáculos públicos ostentan un papel sociológico muy importante puesto que proporcionan entretenimiento a una sociedad que cada vez devora más ocio. Así pues, este trabajo tiene como objetivo dar a conocer cómo funciona este colectivo dentro del ámbito de las relaciones laborales y de la Seguridad Social en España. A lo largo de estas páginas se explicará el concepto de artista y su evolución dentro de la Seguridad Social y el ámbito laboral, en qué situación se encuentran los menores y discapacitados artistas. Se realizará un estudio sobre cómo las cotizaciones y prestaciones a las que tienen derecho los artistas han mejorado significativamente tras el impacto de la entrada en vigor de la legislación sobre el Régimen Especial de Artistas y se analizarán otras formas laborales en las que se puede prestar la actividad artística, incluido el régimen de autónomos. Los análisis presentados en este estudio contribuyen a un mayor entendimiento de los desafíos a los que se enfrentan los artistas en la actualidad.

Abstract: The artists of public performances have a very important sociological role since they provide entertainment to a society that devours more and more leisure. Thus, this work aims to raise awareness of how this group works within the field of labour relations and Social Security in Spain. Throughout these pages, the concept of artist and its evolution within Social Security and the workplace will be explained, what situation minors and disabled artists are in. A study will be carried out on how the contributions and benefits to which artists are entitled have improved significantly after the impact of the entry into force of the legislation on the Special Regime for Artists and other forms of work in which artistic activity can be provided will be analysed, including the self-employed regime. The analyses presented in this study contribute to a greater understanding of the challenges faced by artists today.

Autor/a: Ángel Ravira Cortes.

Tutor/a: M^a Iluminada Ordóñez Casado.

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Área: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Fecha de defensa: 13/09/2024

Título: Expedientes de regulación temporal de empleo (ERTEs) por fuerza mayor antes, durante y después de la pandemia por COVID-19

Título en inglés: Temporary employment regulation (ERTEs) due to force majeure before, during and after the covid-19 pandemic

Resumen: Los expedientes de regulación temporal de empleo (en adelante, ERTE o ERTes) por causas de fuerza mayor son mecanismos que utilizan las empresas para la suspensión o reducción de los contratos de trabajo como consecuencia de una situación ajena a la empresa que le impide el funcionamiento normal de su actividad.

A principios del año 2020, la pandemia por COVID-19 forzó a la mayoría de empresas españolas a la puesta en marcha de este mecanismo, ante la imposibilidad de mantener su funcionamiento normal. Entre otros motivos que impidieron la continuación de la actividad empresarial, el más reseñable fue el confinamiento domiciliario de la población, lo cual dificultaba o imposibilitaba el trabajo en casi todos los sectores económicos.

Esta clase de ERTE por fuerza mayor ya existía en el Ordenamiento Jurídico español con anterioridad a la COVID-19, para su aplicación en supuestos como inundaciones, incendios, u otras causas de fuerza mayor ajenas a la empresa y que imposibilitan la actividad normal de la mismas. Ello no obstante, a partir de 2020 el Estado español se vio en la obligación de regular de manera transitoria y especial una serie de beneficios para los ERTes vinculados a la pandemia.

El presente Trabajo de Fin de Máster busca indagar en la configuración de los ERTes por causa de fuerza mayor en general, y en el marco normativo específico y temporal que se creó durante la pandemia por COVID-19, con la finalidad general de obtener unas

conclusiones de utilidad para el futuro. Se trata de un tema insoslayable en el escenario actual y prospectivo del Derecho Laboral español, apareciendo en primer plano la pertinencia de generar nuevas figuras legales permanentes que, ante escenarios futuros probables de similar envergadura, eviten el escenario de incertidumbre general e inseguridad jurídica vivido durante la pandemia.

Abstract: Temporary employment regulation files (hereinafter, ERTE or ERTes) due to force majeure are mechanisms used by companies to suspend or reduce employment contracts as a result of a situation beyond the company's control that prevents it from operating normally.

At the beginning of 2020, the COVID-19 pandemic forced most Spanish companies to implement this mechanism, given the impossibility of maintaining their normal operation. Among other reasons that prevented the continuation of business activity, the most notable was the home confinement of the population, which made work difficult or impossible in almost all economic sectors.

This type of ERTE due to force majeure already existed in the Spanish Legal System prior to COVID-19, for its application in cases such as floods, fires, or other causes of force majeure outside the company and that make its normal activity impossible. However, from 2020 onwards, the Spanish State was obliged to regulate, in a temporary and special manner, a series of benefits for ERTes linked to the pandemic.

This Master's Thesis seeks to investigate the configuration of ERTes due to force majeure in general, and in the specific and temporary regulatory framework that was created during the COVID-19 pandemic, with the general aim of obtaining conclusions that will be useful for the future. This is an unavoidable issue in the current and prospective scenario of Spanish Labour Law, with the relevance of generating new permanent legal figures that, in the face of probable future scenarios of similar magnitude, avoid the scenario of general uncertainty and legal insecurity experienced during the pandemic.