

# MEMORIA DE LOS TRABAJOS FIN DE GRADO

**CURSO 2015-2016**

## GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS



UNIVERSIDAD  
DE MÁLAGA



FACULTAD DE ESTUDIOS  
SOCIALES Y DEL TRABAJO

## ORIENTACIÓN EMPRENDEDORA DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS. UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Emprender un negocio es complicado. Además, requiere de tiempo, dinero y sacrificio, sobre todo en las etapas iniciales. Pero todo esto tiene una gran recompensa: poder hacer un sueño realidad.

Cabe destacar una de las características que cualquier proyecto requiere y esta es la FORMACIÓN.

La formación es muy necesaria para que un proyecto perdure en el tiempo y encuentre su espacio en el mercado al que se va a destinar ya que, una formación correcta en el ámbito del emprendimiento ayudará a saber gestionar mejor el negocio y a obtener mayores beneficios y ventajas competitivas del producto.

Según el proyecto Global Entrepreneurship Monitor España (GEM 2015), España es un país de pequeñas y medianas empresas, y de emprendedores (los cuales se aventuran a hacerlo principalmente por necesidad o por oportunidad, siendo esta la causa más destacada a la hora de emprender un negocio) y que, representan el 62% del PIB. Por ello, es muy importante que se cuiden y se les ayude a fomentar la innovación, lo que, unido al emprendimiento, logrará que España mejore en competitividad y empleo, para así garantizar a los ciudadanos un mayor bienestar social.

Otro tema importante a destacar es la perspectiva de género en el ámbito del emprendimiento y la evolución que se ha logrado durante los últimos años, así como las diferencias que actualmente encontramos en función del sexo en cuestiones como tamaño de la empresa, valores asociados a la hora de emprender, dónde querían que llegase su empresa...

Aunque a día de hoy sigue existiendo una brecha entre hombres y mujeres a la hora de emprender un negocio, en los últimos años se está notando la inclusión de la mujer en el ámbito empresarial, reduciéndose la diferencia entre el número de hombres y mujeres que emprenden un negocio.

Todas estas premisas son analizadas y contrastadas a través de un cuestionario realizado a 15 hombres y 15 mujeres jóvenes, emprendedores y con estudios universitarios

## ENTREPRENEURIAL ORIENTATION OF UNIVERSITY STUDENTS : A GENDER PERSPECTIVE

Starting a business is complicated: it requires time, money and sacrifice, especially in the early stages. However, all of this allows entrepreneurs to make their dreams a reality.

It is important to highlight one of the key characteristics that any project requires: PROFESSIONAL TRAINING.

Professional training is necessary to ensure that a project remains relevant through time as it finds a space in the market. The correct professional training within the business world will lead to a better management of the business, which will thus generate greater profits and competitive product advantages.

According to the project "Global Entrepreneurship Monitor España" (GEM 2015), Spain is a country predominated by small and medium-sized business run by entrepreneurs, which represent 62% of the GDP. It is therefore very important that they are looked after and are encouraged to remain innovative. This, in conjunction with entrepreneurship, will result in an improvement of Spain's competitiveness and employment so as to guarantee a better social well-being.

Another important topic to discuss is gender issues in connection with entrepreneurship and their evolution during the last few years, as it is the case with business sizes, entrepreneurship principles, business end-points, etc.

Though gaps still exist between men and women within the entrepreneurship world, women are increasingly being included in the business setting. All of these contested matters are analysed and debated using a questionnaire completed by 30 (15 men and 15 women) young entrepreneurs who hold University degrees.

Autor: SARA BARRIOS PINTO

Tutor: ANTONIO PADILLA MELENDEZ

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)

## GESTION DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS PYMES

La gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) es un ámbito donde se está dotando de bastante importancia en cuanto a la aplicación de la misma, pero no es aún del todo efectivo, estando en muchas ocasiones en un plano secundario, dado que los empresarios no tienen aún la idea de una inversión para evitar futuros accidentes y problemas profesionales, si no, como un gasto obligatorio que la Ley ha establecido.

La falta de conciencia en la sociedad sobre este tema, hace que no avancemos o que no se mejore las actuaciones de los trabajadores y empresas en la PRL. Generalizando, las PYMES no disponen de bastantes recursos en materia de prevención, dado que los empresarios destinan las inversiones en otros fines de más rentabilidad, donde la PRL no suele aparecer. Es por ello, donde se requieren en las PYMES medidas estratégicas específicas, por lo que la aplicación de los sistemas de prevención en dichas empresas no es fácil.

Debido a la dificultad de la aplicación de los sistemas de prevención en las PYMES, los empresarios deciden contratar en empresas externas, el asesoramiento y gestión de la PRL, es por ello, donde habría que acentuar el desarrollo de estrategias y posibilitar medios afines a las características de las PYMES, generando así, una mayor responsabilidad con el fin de tener una mejor prevención de riesgos laborales en las empresas.

El objetivo principal de mi trabajo, es establecer una conexión entre las condiciones de trabajo y los riesgos laborales que se crean en las pequeñas y medianas empresas, mostrando así las técnicas a utilizar en la PRL (Evaluación de riesgos laborales, formación, información, etc.) y una puntuación específica en cuanto a la contratación de servicios externos por parte de los empresarios en la PRL.

## MANAGEMENT OF THE PREVENTION OF LABOR RISKS IN THE SMALL AND MEDIUM COMPANIES

The management of prevention of labour risks (PRL) in small and medium-sized enterprises (SMEs) is an area where it is giving enough importance as to the application of the same, but is not yet fully effective, being often at a secondary level, since employers do not have even the idea of an investment to prevent future accidents and professional problems, if not, as an obligatory expenditure which the Act has established.

The lack of awareness in the society about this topic, makes that we do not move or that it does not improve the performances of workers and companies in the PRL. Generally speaking, SMEs, do not have enough resources in prevention, since entrepreneurs intended for investments in other end of more profitability, where the PRL does not usually appear. It is for this reason, requiring specific strategic measures SMEs, so the prevention systems implemented in such companies is not easy.

Due to the difficulty of its application of their systems of prevention in their SMEs, their entrepreneurs decide hiring in companies external, the advice and management of the PRL, is by this, where would have that emphasize the development of strategies and enable media related to their features of their SMEs, generating thus, a greater responsibility to have a best prevention of risks labour in their companies.

The main goal of my work is to establish a connection between working conditions and the risks that are created in small and medium-sized enterprises, thus showing the techniques used in the PRL (evaluation of occupational risks, training, etc.) and a specific score in terms of hiring external services by entrepreneurs in the PRL.

**KEY words:** Prevention of risks labour, small and medium-sized enterprises, prevention, measures and responsibilities, non-prevention services.

Autor: GALVEZ GARCIA DESIRE

Tutor: PERAN QUESADA SALVADOR

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2016 — Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



## FAMILIA Y REDES DE APOYO SOCIAL EN ESPAÑA

En este presente trabajo se estudian las redes de apoyo social en España. Este análisis se centrará en la revisión del marco teórico de las redes de apoyo social, con el objetivo de demostrar el papel fundamental que dichas redes tienen en la población española.

Para ello se describe el concepto de red social que se ha dado a lo largo del tiempo por diferentes autores, la estructura y formación de ellas y cuáles son los tipos de redes existentes.

También se enfocan las redes de apoyo social según su modo de análisis, estableciendo cuáles son sus niveles, métodos y criterios para llevar a cabo dicho análisis.

Por último, se conocerán las consecuencias que afectan directamente al individuo por pertenecer a una red social.

## FAMILY AND SOCIAL SUPPORT NETWORKS IN SPAIN

The following paper is studied networks of social support in Spain. This analysis will centre on the review of the theoretical frame of the networks of social support, with the object to demonstrate the paper fundamental that the above mentioned networks of the Spain population.

For it, there is described the concept of social networks that has been given, throughout the time, by different authors, the structure and formation of them and which are the types of existing networks.

The social support networks also approached from the perspective of analysis, establishing which levels, methods and criteria to keep out such an analysis.

Finally, there will be known the consequences that affect directly the individual for belonging to a social network.

Autor: Bernal Martín Paula

Tutor: Troyano Pérez Jose Fernando

Área de conocimiento: SOCIOLOGÍA

Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

Año defensa: 2015 — Convocatoria extraordinaria fin de estudios (diciembre)

## LA IMPORTANCIA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL EN LOS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Ante la creciente situación de injusticia social derivada de las situaciones de desempleo generalizado a los que se ve sometida la sociedad española nos hemos obligado a realizar un estudio que consiga establecer una serie de pautas relativamente objetivas para esclarecer la borrosa situación de exclusión social que soportan algunos de los ciudadanos Españoles. Aclarando conceptos la exclusión no es el efecto de un solo factor sino de múltiples y veremos en que consiste cada uno y como afecta en menor o mayor medida a los sujetos que la padecen.

A su vez queremos hacer ver que a través de los servicios de intermediación laboral público - privados se puede conseguir que estas personas en situación de exclusión social abandonen esa zona marginal social en la que están atrapadas. Par ello, este trabajo tiene como objeto la delimitación, más o menos acertada, de lo que el concepto de exclusión social y agentes intermediadores del mercado laboral comporta para la consecución del pleno empleo de este colectivo.

Palabras clave: exclusión social, intermediación, prospección, laboral, entidad, pobreza, inserción, agencia de colocación.

## THE SIGNIFICANCE OF LABOUR INTERMEDIATION SYSTEM IN GROUPS OF SOCIAL EXCLUSION RISK

Due to the growing social injustice conditions caused by widespread unemployment suffered by Spanish Society, we have felt obliged to develop a research to establish a series of objective patterns to clear up the unfocused situation of social exclusion. It is not only caused by one factor, so we will be studying in this work the various factors which affect the citizens in social exclusion groups.

Also, we want to demonstrate that by using the private-public intermediation services it can be achieved that the people in risk of social exclusion leave the discrimination zone in which they have been absorbed. That is why the aim of this work is to state in which measure the action of labour intermediation agents is useful to reach full employment rates in the group of people affected by social exclusion.

Key Words: Social exclusion, Intermediation/mediation, survey/research, labour organization/entity, integration services, employment agency

Autor: García Moreno Álvaro

Tutor: Álvarez Cortés Juan Carlos

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2016 — Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)

## FORMACIÓN EN LA EMPRESA

A lo largo de los últimos años, concretamente a inicios de la década de los noventa se empezó a dar una notable importancia al fenómeno de la formación en nuestro país.

Para entender el porqué de esta situación es necesario saber qué se entiende por formación en la empresa y evaluar tanto los beneficios como las pérdidas que puede ocasionar su implementación.

Se ha de señalar que el proceso de formación empresarial, está relacionado con la cultura de la empresa y en función de esta dispondrá de una serie de requisitos en los que se centrará a la hora de elaborar sus planes de formación, ya que no puede proporcionarse de forma arbitraria.

Se explicará detalladamente el proceso de planificación de la formación, desglosándolo en una serie de fases a seguir y que son esenciales para un correcto funcionamiento de las acciones formativas que se planteen, para posteriormente hacer mención a las ventajas e inconvenientes que la realización de este tipo de actividad supone para la empresa y para las personas que la tienen que desarrollar, es decir, se valorará la relación coste-beneficio que conlleva la implementación de la formación.

Por último, se explicará cómo el cambio que se está produciendo en las economías de hoy en día influye o pueden influir en el proceso de formación empresarial y las posibles maneras de hacerle frente.

Palabras Clave: Formación, Empresa, Planificación, Necesidades, Eficacia, Análisis.

## TRAINING PLANS IN ORGANIZATIONS

In recent years, especially in the early 90s, it began to attach importance to business education in our country.

In order to understand this situation, it is necessary to know what business training is and evaluate the benefits and losses that may occur.

Business training is related to the culture of the company and culture grant requirements that are necessary to comply develop training plans.

This paper will explain the planning of training in detail. In the training plan processes will be explained to continue to function well the training and the advantages and disadvantages for the people and for the company.

Finally, we will explain the change that is occurring in the economy today and how training in the company can change.

In addition it will also explain possible solutions to this phenomenon.

Key Words: Training, Company, Planning, Needs, Effectiveness, Analysis.

Autor: Andújar Rojas, Andrea

Tutor: González Hernández, Antonio

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)

## DIFERENCIAS INDIVIDUALES EN LA CONDUCTA ORGANIZACIONAL

En este capítulo se analizarán variables cognitivas individuales de la personalidad, la percepción, la actitud y la motivación. Estos cuatro conceptos comúnmente describen y analizan los factores que participan en el comportamiento organizacional. El objetivo de este capítulo es ayudar a una mejor comprensión de estos complejos procesos de los empleados de hoy en día, siendo vital el análisis de estos cuatro conceptos para su comprensión. Por tanto, en primer lugar, se define y aclara el concepto de personalidad, su desarrollo y el proceso de socialización. Para una mejor comprensión de la personalidad nos centramos en los "cinco grandes" rasgos de la personalidad. En segundo lugar, se analizan las percepciones de los individuos en la organización, examinando primeramente el concepto de percepción, su proceso y los elementos básicos del proceso, entre los que encontramos; selección perceptual e interpretación. Posteriormente el análisis se centra en la percepción en el ámbito laboral, concluyendo con la exposición de los aspectos más destacados del análisis. En tercer lugar, se analizan las actitudes, comenzando por su naturaleza, y siguiendo con un análisis detallado de sus elementos más importantes, y se concluye el análisis resaltando los aspectos más importantes del mismo. En último lugar, se analiza la motivación laboral, por lo que se examina el concepto de motivación y sus implicaciones, asimismo se estudiarán algunos de los enfoques más antiguos e imperecederos de la motivación, incluyendo la teoría de las necesidades, la teoría de la expectativa y el establecimiento de metas, concluyendo el análisis con la exposición de los aspectos a considerar de la motivación.

Palabras clave: personalidad, percepción, actitud y motivación.

## INDIVIDUAL DIFFERENCES IN ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR

In this chapter individual cognitive variables of personality, perception, attitude and motivation will be analyzed. These four concepts commonly describe and analyze the factors involved in organizational behaviour. However, in them we are very complex. The aim of this chapter is to help a better understanding of these complex processes employees today. It is vital analysis of these four concepts for you understanding. Therefore, first, it defines and clarifies the concept of personality development and socialization process. For a better understanding of personality we focus on the "big five" personality traits. Second, perceptions of individuals in the organization are analyzed, first by examining the concept of perception, its process and the basic elements of the process, among which are; perceptual selection and interpretation. Subsequently, the analysis focuses on the perception in the workplace, concluding with an exhibition of the most important aspects of the workplace, concluding with an exhibition of the most important aspects of the analysis. Thirdly, attitudes are analyzed, starting with its nature, and following a detailed analysis of its most important aspects. Finally, work motivation is analyzed, so the concept of motivation and its implications discussed also some of the oldest and most enduring approaches to motivation to study, including needs theory, the theory of expectation and setting goals, completing the analysis with the exposure of aspects to consider motivation.

Key words: personality, perception, attitude and motivation.

Autor: Martín Vegas, Irene

Tutor: Gonzalez Hernández, Antonio

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)

## LA SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL COMO PROCESO CLAVE PARA LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL.

La literatura sobre la salud organizacional nos indica los altos porcentajes de estrés que están sufriendo los empleados de las organizaciones de servicios. Entre los factores causantes de dicho estrés se sitúan las discrepancias (personales o laborales) que los empleados pueden tener en la dinámica diaria de la organización. De la misma manera, se ha demostrado cómo un inadecuado proceso de socialización dispara la frecuencia de conflictos y los porcentajes de estrés percibido. Por todo ello, el objetivo fundamental de este TFG es demostrar el papel fundamental que puede desempeñar la socialización organizacional para paliar la aparición de conflictos entre compañeros y prevenir sus efectos negativos sobre el estrés laboral.

Para ello, se ha realizado un estudio de campo en el que, mediante los respectivos cuestionarios, se han recogido datos de 65 empleados de una organización de servicios. Los resultados principales muestran; (a) que el conflicto de relaciones correlaciona de manera positiva con el estrés laboral, mientras que el conflicto de tareas no conlleva a dicho estrés; (b) la percepción de niveles altos de socialización lleva a una menor percepción de conflicto (tanto personal como laboral) y a una menor percepción de estrés laboral. En concreto, se destaca la dimensión perspectivas de futuro como la principal variable amortiguadora del estrés laboral.

Todo ello indica la necesidad, por parte de los profesionales de RRHH, de elaborar y poner en funcionamiento un buen proceso de socialización organizacional, en orden a promover organizaciones de servicios más saludables, y por lo tanto, más productivas.

Palabras claves: Conflicto de tareas, conflicto de relaciones, estrés laboral y socialización organizacional.

## ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION AS MAIN PROCESS IN ORDER TO PREVENT LABORAL STRESS

The literature on organizational health indicates the high rates of stress that employees are suffering service organizations. Among the factors causing stress are located the discrepancies (personal or business) that employees can have on the daily dynamics of the organization. Similarly, it has been shown how inadequate socialization process triggers the frequency of conflicts and the percentages of perceived stress. Therefore, the main objective of this TFG is to demonstrate the key role organizational socialization could play to mitigate the appearance of conflicts among peers and prevent its negative effects on work stress.

For this, it has conducted a field study in which, through the respective questionnaires, data were collected from 65 employees of a service organization. The main results show: (a) that the conflict in relations correlates positively with work stress while task conflict does not lead to such stress; (b) the perception of high levels of socialization leads to a lower perception of conflict (both personal and business) and a lower perception of work stress. Specifically, the dimension the prospect for the future is stood out as the main variable damping of work stress.

All this indicates the need for HR professionals to develop and implement a good process of organizational socialization, in order to promote service organizations healthier, and therefore, more productive.

Keywords: Task Conflict, relational conflict, laboral stress and organizational socialization.

Autor: María Teresa Sánchez Rojas

Tutor: Myriam Benítez Gonzalez

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)



## RÉGIMEN JURÍDICO DE LA HISTORIA CLÍNICA: EL ACCESO EN ANDALUCÍA

La historia clínica es un documento médico y principal instrumento de trabajo del que se sirven los facultativos y demás personal sanitario en el día a día para el desempeño de su profesión. Profesión ejercida tanto en la sanidad pública como en la privada. Para el paciente la historia clínica constituye un documento informativo en el que se plasma su estado de salud, desde el comienzo de su vida hasta su existencia.

La principal razón por la que se ha escogido este tema es porque es muy interesante conocer nuestros derechos como pacientes, ya que a lo largo de nuestra vida cabe la posibilidad de que tengamos que ejercitarlos alguna vez.

El presente Trabajo Fin de Grado se centrará en el análisis del historial clínico, ofreciendo una visión global del mismo, desde la normativa aplicable (nivel europeo, nacional y autonómico, especial mención a Andalucía) hasta el concepto, contenido, características, funciones y usos, etc...

También es objeto de estudio aspectos tales como su conservación, titularidad - propiedad, custodia, confidencialidad e intimidad y tratamiento de los datos sanitarios. Se abordará el acceso a la historia clínica del usuario - paciente, así como de otras personas interesadas, paciente menor de edad, incapacitado, fallecido...

De manera más práctica se explicará cuál es el procedimiento que cualquier ciudadano/a debe de seguir para ejercitar su derecho de acceso a la historia clínica, ya sea presencialmente acudiendo a los centros sanitarios o vía internet.

## LEGAL REGIME OF CLINICAL HISTORY: THE ACCESS IN ANDALUCÍA

The clinical history is a medical document that is used by doctors and clinical staff as work equipment day to day for practicing their profession in the public and private health. This constitutes an informative document for the patients in which is expressed their state of health since beginning of their life until their existence.

The main reason for this topic has been chosen is because is very interesting to know our rights as patients in that we could exercise its ever during our life.

The present final project will focus in the analysis of the clinical history giving a global vision about its, since regulations applicable (on the European, national and autonomous level; having an especial mention Andalucía) until the concept, content, characteristics, functions and uses among others.

Also it is object of study aspects such as it conversation, appointment, property, safekeeping, confidentiality, privacy and data sanitary process. It will be presented the access to the clinical history of user-patient, as well as interested people, under age patients, incapable, deceased...

In a way more practical it will explain what is the method that any citizen should follow to exercise their rights of access to the clinical history in person or by internet.

Autor: De Guzmán Villegas, Vanessa

Tutor: Gomez Jimenez, Maria Luisa

Área de conocimiento: DERECHO ADMINISTRATIVO

Departamento: DERECHO PÚBLICO

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)



## LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN PYMES

El presente trabajo analiza las peculiaridades que dentro de las microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYMES) se dan en materia de prevención de riesgos laborales dentro del marco legal español. En este tipo de empresas es donde mayor número de accidentes de trabajo se producen y es por ello de gran interés conocer y analizar las particularidades que se producen dentro de las mismas en materia de prevención de la siniestralidad laboral. De esta manera, se trata de averiguar las razones de esta mayor siniestralidad en comparación con las grandes empresas.

## THE PREVENTION OF OCCUPATIONAL RISKS IN SMEs

The following study analyzes the characteristics within micro, small and medium-sized enterprises which are given in terms of Occupational Risks Prevention inside of a Spanish legal framework. In this kind of businesses is where a major number of accidents at work are produced. And that is why the explanation of the great interest of knowing and analyzing the peculiarities that may happen within the same ones in terms of occupational accidents prevention. Thus, it comes to figuring out the reasons of this major accident rate in comparison with larger companies.

Autor: LUENGO ESLAVA, ALVARO

Tutor: FERNANDEZ RAMIREZ, MARINA

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2016 — Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)

## LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN LAS PYMES (EN ESPAÑA)

Las Pequeñas Y Medianas Empresas, conforman la principal fuente de ocupación de trabajadores en España, siendo en bastantes casos, sus niveles de siniestralidad superiores a los observados en la gran empresa: 491.099 accidentes totales en 2014 y 518.988 en 2015 (p. ATR-R1, Anexo I). Me parece un tema de especial interés para abordar y así poder dar a conocer cómo funciona el sistema actual de prevención, sus puntos fuertes, sus debilidades, potencialidades y amenazas. También será enriquecedor ahondar en cómo son los riesgos laborales más frecuentes en estas empresas además de los imprevistos, proporcionando opciones de prevención a problemas reales.

La implantación de sistemas preventivos eficaces no es tarea sencilla en las Pymes, debido a que, principalmente, no disponen de todos los medios que debieran para poder llevar a cabo una óptima acción preventiva, siendo en muchos casos limitada incluso. En muchas ocasiones, recurren a la ayuda que ofrecen los servicios de prevención ajenos.

Se estudiará acerca de los accidentes de trabajos producidos y probables en la actualidad, en comparación con situaciones pasadas y futuras en nuestro país.

La prevención de riesgos laborales es una materia que actualmente está adquiriendo una gran relevancia como consecuencia de la necesidad de respaldar unas condiciones de salud laboral y seguridad excelentes.

Por otra parte, (Roldán Escribano, 2013) se afirma que la misión de resguardar la integridad psíquica y física de los trabajadores se torna aún más necesaria en el caso de grupos con especiales sensibilidades frente a los riesgos laborales, como por ejemplo pueden ser las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, trabajadores menores, o trabajadores con algún tipo de minusvalía. Esta fragilidad ha hecho que ya desde los comienzos del Dº del Trabajo se aceptaran medidas concretas protectoras para estos colectivos de trabajadores.

Se sostiene (Roldán Escribano, 2013), por seguir con el ejemplo de la mujer embarazada, que "su adecuada protección es fundamental si tenemos en cuenta la implicación de los bienes jurídicos en ella, ya que se trata no solo de guardar la integridad física y la salud y de la mujer, sino también la de su hijo/a y todo esto con la aplicación real del principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales".

Además veremos la incidencia de los accidentes laborales acontecidos en los dos últimos ejercicios completos al actual, donde encontraremos grandes fuentes información al respecto de accidentes de trabajo, accidentes de trabajo mortales, y en atención a diversas clasificaciones tales como según la comunidad autónoma donde se ha producido, según gravedad, según forma de contacto que produjo la lesión, etc...

En este Trabajo Fin de Grado se desarrollan el conjunto de competencias propias del título y en él practicamos con los conocimientos adquiridos en materia de prevención de riesgos laborales, utilizando también para mayor respaldo normativo la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

## MANAGEMENT OF THE PREVENTION OF LABOUR RISKS IN THE SMALL AND MEDIUM ENTERPRISE

Small and medium-sized enterprises, are the main source of occupation of workers in Spain, being in many cases, claims levels superior to those observed in the big enterprise: 491.099 total accidents in 2014 and 518.988 in 2015 (p. ATR-R1, Annex I). I think it is a topic of special interest to investigate and thus be able to know how the current system of prevention, their strengths, their weaknesses, potentials and threats. It will also be enriching to delve

into how are the risks more common in these companies as well as contingencies, providing options for prevention to real problems.

The implementation of effective preventive systems is not easy in the SMEs, since, mainly, they do not have all the resources that should be able to carry out an optimal preventive action, being in many cases limited even. A lot of times, they take the help that is offered by external prevention services.

It will be studied the accidents at work produced and probable accidents today, compared with past and future situations in our country. The prevention of occupational risks is a matter that is currently acquiring a great significance as a result of the need to support excellent occupational health and safety conditions.

It is said (Roldán Escribano, 2013), that the mission to safeguard the mental and physical integrity of workers becomes even more necessary in the case of groups with special sensitivities against occupational hazards, such as for example pregnant women or during lactation, younger workers,

or workers with some kind of disability. This fragility has done that since the beginning of the work laws accepted specific protective measures for these groups of workers.

Following with the example of the pregnant woman (Roldán Escribano, 2013), their adequate protection is fundamental if we take into account the involvement of real legal, since it is not only save the physical integrity and health and women, but also that of your son and all this with the application real the principle of equality and non-discrimination in labour relations.

Also, will see the incidence of work-related accidents that occurred in the last two years full to the present, where you will find great sources of information regarding fatal accidents at work, accidents at work, and in response to different classifications such as according to the autonomous community where there has been, according to gravity, according to form of contact that resulted in injury, etc...

This end of career work develop the set of competencies specific to the title and the practice with the knowledge acquired in the field of prevention of labour risks, using also for more policy support the Law 31/1995 of 8 November, of prevention of labour risks.

Autor: Carrasco Consuegra, Pablo

Tutor: Real Domínguez, Macarena

Área de conocimiento: MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA

Departamento: MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA E HISTORIA DE LA CIENCIA

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)



## LA IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA. ANÁLISIS COMPARADO

El objetivo que se pretende conseguir al realizar este trabajo es conocer el desarrollo que ha tenido la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, las causas que han hecho que sea necesaria crear una Ley de tal envergadura y el reparto competencial que existe entre el Estado y las Comunidades Autónomas.

Se pretende conocer cómo se organiza el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, estudiar el Consejo Territorial y las funciones que este desempeña, así como conocer el sistema de financiación de esta Ley.

Se va a profundizar en los Servicios y Prestaciones que establece la Ley 39/2006 y como son gestionadas, en concreto, por tres Comunidades Autónomas: Andalucía, Valencia y País Vasco.

Con todo ello se pretende alcanzar una idea más clara de la Ley, de su gestión y del reparto competencial.

## THE IMPLANTATION OF THE SYSTEM OF DEPENDENCY CARE. COMPARED ANALYSIS

The objective sought to be achieved in doing this work is to know the development that has taken the Law 39/2006 of 14 December on the Promotion of Personal Autonomy and Care for dependent people, the causes that have made necessary to create a law of this magnitude and distribution of competences that exists among the State and the Autonomous Communities.

It pretending to know how the System for Autonomy and Care Unit is organized, study the Territorial Council and the functions it plays as well as knowing the system of financing of this Act.

It will deepen the services and benefits established by Law 39/2006 and how they are managed, in particular, by three autonomous regions: Andalucía, Valencia and the Vasco Country.

With all this is to achieve a clearer idea of the Act, its management and distribution of competences.

Autor: Ruiz Postigo Irene

Tutor: Lozano Lares Francisco

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)

## LA ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO: LA GESTIÓN DEL TALENTO EN LAS ORGANIZACIONES COMO FUENTE VENTAJA COMPETITIVA

A lo largo de los últimos años, los cambios que han tenido lugar en el entorno socioeconómico y la evolución experimentada por las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, han propiciado la configuración de una nueva economía basada en el conocimiento que ha cambiado la realidad de las organizaciones y del mercado laboral. Esta realidad se caracteriza por la aparición de nuevas y muy poderosas formas de creación de valor que tienen su origen en la concreción de también novedosos modelos de dirección y gestión de los recursos humanos que se integran en las empresas. Hablamos de la gestión del talento humano como elemento diferenciador y generador de ventaja competitiva dentro de las organizaciones.

Las oportunidades que aparecen en el horizonte de las empresas de "destacar" mediante estrategias basadas en la gestión del talento son cada vez mayores y es por ello que adecuada aplicación se haya convertido en un reto de alcance al que aquellas deben hacer frente en la actualidad. La gestión de los recursos humanos se enfrenta hoy, pues, a un proceso de transformación muy profundo en virtud del cual debería dejar atrás su enfoque más tradicional, para dar paso a una nueva forma de gestión del trabajo que implica cambios en su planificación, organización y desarrollo de las capacidades humanas en las organizaciones, a fin de garantizar tanto el cumplimiento de sus propias metas, como de las necesidades y expectativas de todas aquellas personas que las integran.

Palabras clave: economía del conocimiento, recursos humanos, conocimiento, gestión del talento, gestión del conocimiento, ventaja competitiva.

### THE KNOWLEDGE ECONOMY : MANGING TALENT FOR COMPETITIVE ADVANTAGE

Over recent years, changes that have taken place in socio-economic environment and the evolution happened by new information and communication technologies have led to a new economy based on knowledge that has changed the reality of the organizations and of the labor market. This reality is characterized by the emergence of new and powerful forms of value creation that have their origin on innovative human resources management models. We talk about of human talent as the main element generating competitive advantage within organizations.

Opportunities that appear on the horizon of companies to acquire advantages through strategies based on talent management are increasing and that is why its proper application has become the biggest challenge to which they must face today. Human resources strategy and direction is today fully engaged in a profound transformation process which should leave behind its more traditional approach, to develop new labour management ways that involve changes in its planification, organization and development of human capabilities in order to ensure both the compliance or the organization goals, as fulfil the needs and expectation of those people who make the up.

Keywords: knowledge economy, human resources, knowledge, talent management, knowledge management, competitive advantage.

Autor: Navarro Mercado Cristina

Tutor: Millán Pereira Juan Luis

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA APLICADA (POLÍTICA ECONÓMICA Y ECONOMÍA POLÍTICA)

Año defensa: 2016 — Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)

## DIFERENCIAS SALARIALES SEGÚN GÉNERO Y NIVELES EDUCATIVOS

Las mujeres soportan un papel inferior en el mercado de trabajo en comparación con los hombres. Su inserción laboral presenta mayores dificultades frente a la inserción laboral de los varones, lo cual se observa en la brecha salarial existente entre sexos.

Como se desarrollará a lo largo de este trabajo a pesar de que las mujeres conforman la mayoría de la sociedad, sus salarios medios son inferiores a los de los hombres por igual trabajo o trabajo de igual valor en España, tanto en el empleo público y en el empleo privado, en todas las ocupaciones, en todos los sectores, en todos los tramos de edad, en todos los niveles de cualificación etc.

En este trabajo se analiza la participación de la mujer en el empleo, se estudia la evolución de la mujer en el mercado de trabajo, observando por ejemplo que la tasa de actividad femenina aumentó en los últimos años y una de las causas de ese aumento es su mayor nivel formativo.

De manera más profunda analizaremos la brecha salarial entre hombres y mujeres en función de diferentes características como secciones de actividad, ocupación, tipo de jornada, tipo de contrato, edad y nacionalidad.

Por último observaremos que el rendimiento de los diferentes niveles educativos es un factor de desigualdad en el mercado de trabajo.

Palabras claves: Diferencias salariales, brecha salarial, nivel educativo, discriminación, factores de desigualdad, género, mercado laboral.

## WAGE DIFFERENTIALS ACCORDING TO GENDER AND EDUCATIONAL LEVEL

Women have a lower position in the job market compared to men. They have more difficulty accessing to jobs, seen in the wage gap among them. As it will be developed in this work, although there are more women, their average wages are lower than wage of men for the same job, whether public or private employment, in all education levels, etc.

In this research, the participation of women in employment is analyzed, its evolution in the job market, noting for example that its rate activity increased in recent years due largely to its highest education level.

In addition we analyze the wage gap among men and women depending on different characteristics as kind of activity, occupation, type of workday, type of contract, age and nationality.

Finally, we analyze that the performance of different levels education, it is a factor of inequality in the job market.

Keywords: Wage differentials, wage gap, educational level, discrimination, inequality factors, gender, job market.

Autor: Elena Aguilar Plata

Tutor: CARLOS G. BENAVIDES CHICÓN

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA APLICADA (ESTRUCTURA ECONÓMICA)

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)



## DESEMPLEO Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Este trabajo plantea el desempleo de una forma objetiva, analizando cada uno de los factores psicosociales que intervienen en la experiencia del desempleo.

Para ello, primero hemos realizado un análisis de la evolución histórica del mercado laboral, tanto a nivel nacional como internacional. Posteriormente, hemos realizado un análisis detallado del marco sociolaboral, haciendo gran hincapié en el mercado laboral español.

A continuación, abordamos los diferentes modelos teóricos que explican la experiencia psicosocial del desempleo, a través de las investigaciones realizadas por diversos autores.

Finalmente, estableceremos las posibles estrategias de intervención, tanto en el marco sociolaboral como individual, para apaciguar los efectos del desempleo.

## UNEMPLOYMENT AND PSYCHOSOCIAL RISKS

This work raises the unemployed in an objective way, analyzing each one of the psychosocial factors involved in the unemployed experience.

To do this, we first conducting an analysis of the historical evolution of the labor market, both nationally and internationally. Subsequently, we performed a detailed analysis of the socio framework, making great emphasis on the Spanish labor market.

To continue, we adress the different theoretical models that explain the psychosocial experience of unemployment, throught investigation by various authors.

Finally, we establish the possible intervention strategies, both in the labor and social framework as an individual, to appease the effects of unemployment.

Autor: Palma Medronho, Ana Cristina

Tutor: Vallejo Martín, Macarena

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)



## ÍNDICE DE ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES EN EL SECTOR PESQUERO DE MÁLAGA

De todo lo estudiado hasta ahora en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, la asignatura que más nos ha gustado y más nos ha motivado ha sido la de Prevención de riesgos Laborales. Es por ello por lo que teníamos claro que nuestro trabajo fin de carrera iba a estar relacionado con la prevención. Por otro lado, que mi familia haya estado ligada con el sector pesquero de generación en generación no me ha hecho dudar ningún instante de hasta donde quería llegar con mi trabajo.

Es por lo que elegimos el tema de "Índices de accidentes laborales y enfermedades profesionales en el sector pesquero de Málaga".

Con este trabajo hemos querido mostrar todo lo referente a los accidentes laborales que se producen en la provincia de Málaga mediante los datos estadísticos proporcionados por la Dirección General de Relaciones laborales y Seguridad y Salud Laboral - Servicio de Planificación y Promoción Técnica de la Delegación de Sevilla.

Con estos datos podremos conocer qué tipos de accidentes se frecuentan más en el sector pesquero, quienes se accidentan más, donde se accidentan, en qué horario se accidentan, su índice de gravedad, el tipo de asistencia que reciben, el porcentaje de nacionalidades que se han accidentado o las partes del cuerpo más lesionadas entre otras, en un periodo comprendido entre 2003 y 2015. Con todo esto, podremos intuir el porcentaje de mujeres que trabajan en el sector pesquero y daremos algunas pinceladas sobre este género y la población joven.

Además, conoceremos las posibles enfermedades profesionales que afectan a nuestros marineros, así como las afecciones profesionales que puede padecer cualquier trabajador que preste sus servicios retribuidos en un buque pesquero y si realmente hay evidencias claras de personas que se encuentren o se hayan encontrado en situación de enfermedad profesional.

Veremos el tipo de formación básica que reciben tanto marineros como patrones en materia de prevención de riesgos laborales, y si realmente es efectiva. En cuanto a las medidas preventivas que se llevan a cabo en este sector, estudiaremos todo los requisitos que deben reunir los buques para poder faenar en regla, tipos de herramientas de prevención de riesgos, cada cuanto tiempo tienen inspección, quien está obligado a recibir cursos de formación y posibles mejoras para el sector cuyo objetivo se basará en disminuir el índice de incidencia.

Con todo esto, conoceremos la cultura preventiva predominante en esta actividad económica y la problemática que existe a día de hoy en este sector.

Palabras claves: Prevención, accidente laboral, enfermedad profesional, cultura preventiva.

## WORK-RELATED ACCIDENTS AND ILLNESS RATES IN THE FISHING INDUSTRY IN MALAGA

The most motivating and enjoyable subject I have studied in working relations and human resources degree, has been the one about prevention of working risks. That is the reason why I was sure that my final project would be related to prevention or workplace safety. It is also important to mention that the fact that my family had worked as fishermen for a living from generation to generation did not make me doubt about the aim of my project.

The topic I have chosen is "work-related accidents and illness rates in the fishing industry in Malaga".

By doing this project I would like to show you everything related to workplace safety in the province of Malaga throughout statistics rates given by General Direction of Workplace and health safety and planning Service and Technical Promotion in Delegation of Sevilla, (Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud laboral- Servicio de Planificación y Promoción Técnica de la Delegación de Sevilla).

Once we have all the information given by statistics, we know the most frequent type of accidents in the fishing industry as well as the places and the times when accidents happen and the urgency in which they occur. We can also find out the kind of assistance they receive and nationality rates or the parts of the body which are more likely



to be injured between 2003 and 2015. It's also predictable to know the number of female workers and young population in the working fishing industry.

Moreover, we can have some information about work-related illnesses concerning fishermen and other employees on a ship. We can also find out evidences about the people who are or have been in this situation.

The professional training that both fishermen and captains receive will be an objective of this study concerning labour risk prevention and its benefits. As far as preventive measures are concerned, we'll have a look at the requirements for ships to be in working order, types of risk prevention tools, how often they are inspected, who is forced to receive training courses on labour risk prevention and possible improvements whose aim is to decrease labour risk rates.

To sum up, what I mean is that we can learn about the preventive culture of the economy of this activity and its problems that exist in this sector.

Key words: Labour risk prevention, work-related accidents, work-related illness, preventive culture.

Autor: Ruiz Rodríguez Antonio

Tutor: Real Domínguez Macarena

Área de conocimiento: MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA

Departamento: MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA E HISTORIA DE LA CIENCIA

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)

## FACTORES PSICOSOCIALES FACILITADORES E INHIBIDORES DEL SÍNDROME DEL QUEMADO EN LOS EMPLEADOS/AS DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA.

El objetivo principal del presente TFG ha sido analizar qué factores psicosociales, del contexto laboral universitario, actúan como facilitadores o inhibidores del Síndrome del Quemado. Para ello, se ha realizado una investigación empírica, donde mediante un estudio de campo, se han recogido datos respecto a la percepción que tienen 171 empleados de la Universidad de Málaga (PDI, personal de conserjería y personal de biblioteca) sobre; (a) el nivel de conflicto existente, dentro y fuera de la organización; (b) los niveles de síndrome del quemado; (c) el desarrollo de competencias personales para gestionar el estrés (la inteligencia emocional y el capital psicológico positivo).

Los resultados nos informan que, acorde al marco teórico, el conflicto de tareas no tiene una relación directa y positiva respecto del síndrome del quemado, mientras el conflicto de relaciones sí, de manera que este último puede considerarse una fuente de estrés laboral. De la misma manera, el conflicto familia-trabajo, sólo en sus dimensiones de estrés y comportamiento, lleva a la percepción de mayor burnout en el trabajo por parte de los participantes. Por otro lado, se demuestra la importancia de la inteligencia emocional (claridad y reparación emocional) y el capital psicológico positivo (resiliencia) para percibir menos agotamiento y despersonalización en el trabajo, y percibir más realización personal. Por último, hay que indicar, que hay diferencias significativas en la percepción del conflicto y ciertas dimensiones de la inteligencia emocional y el capital psicológico positivo, con respecto al puesto de trabajo (PDI, conserjería y biblioteca).

Palabras claves: conflicto de tareas, conflicto de relaciones, conflicto familia-trabajo, inteligencia emocional, capital psicológico positivo y síndrome del quemado.

## PSYCHOSOCIAL FACILITATOR AND INHIBITOR FACTORS OF BURNOUT IN THE EMPLOYEES OF MALAGA'S UNIVERSITY.

The main objective of this final degree project has been analyzed what psychosocial factors of the labor university context act as facilitator or inhibitor of burnout. For it, there has been an empirical research, where by through a field study, we have collected data on the perception that 171 employees of the Malaga's University (teaching and researcher staff, concierge staff and library staff), have about about: (A) the existing level of conflict within and outside the organization, (B) levels of burnout, (C) the personal development of skills to manage stress (emotional intelligence and positive psychological capital). The results tell us that, according to the theoretical framework, the task conflict does not have a direct and positive relationship in regard to burnout, while the relationship conflict yes, so it can be considered a source of job stress. The same way as, the family-work conflict, only in its stress and behavior dimensions, leads to the perception of higher burnout at work by participants. On the other hand, it has been demonstrated, the importance of emotional intelligence (emotional clarity and emotional repair) and the positive psychological capital (resilience) to perceive less exhaustion and depersonalization at work, and sensing higher personal fulfillment. In the end, it should be noted that there are significant differences in the perception of conflict and certain dimensions of emotional intelligence and positive psychological capital, with regard to the job (teaching and researcher staff, concierge staff and library staff).

Key words: task conflict, relationship conflict, family-work conflict, emotional intelligence, positive psychological capital and burnout.

Autor: Kaumak Naranjo Tamer

Tutor: Benítez González Miriam

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)



## ANÁLISIS COMPARATIVO DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LAS DICTADURAS DE PRIMO DE RIVERA Y FRANCO. ESPECIAL REFERENCIA A LA SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER.

Para la elaboración de mi trabajo de fin de grado, el tema elegido es la comparación entre dos periodos históricos: la Dictadura de Primo de Rivera (1923-1930) y la de Franco (1936-1975) en lo relativo a las características que regían al contrato de trabajo.

Dicho estudio consta de seis epígrafes en los que se hace un análisis de las principales características del contrato indicando la normativa que lo rige que cada caso. He elegido este tema porque considero que se trata de dos etapas muy importantes para España ya que trajeron numerosos cambios y se promulgaron multitud de leyes que afectaban tanto a la relación laboral y social como a la política. Los primeros intentos para la regulación del contrato de trabajo en España tuvieron lugar desde los primeros años del siglo XX, a través de diferentes proyectos de ley sobre contratos, aunque ninguno fue aprobado parlamentariamente. El principal objetivo de este trabajo es, por tanto, llevar a cabo un análisis de las principales características del contrato en dichos momentos históricos considerados clave para la historia de España, para ello se llevará a cabo una comparación para así poder plasmar las principales diferencias y similitudes entre ambas.

## COMPARATIVE ANALYSIS OF THE EMPLOYMENT CONTRACT IN THE DICTATORSHIPS OF PRIMO DE RIVERA AND FRANCO. PARTICULAR REFERENCE TO THE EMPLOYMENT SITUATION OF WOMEN.

For the preparation of my work EOG, the chosen theme is the comparison between two historical periods: the dictatorship of Primo de Rivera(1923-1930) and Franco (1936-1975) with regard to the characteristics governing the employment contract.

This study consists of six sections in which an analysis of the main characteristics of the contract stating the rules that govern each case is made. I chose this topic because I think it is two very important stages for Spain as they brought many changes and many laws affecting both labor and social relations and the policy is enacted. The first attempts to regulate the employment contract in Spain took place from the early twentieth century, through various bills on contracts, although none was congressionally approved.

The main objective of this work is therefore to carry out an analysis of the main features of the contract in such key considered historical moments in the history of Spain, this will be a comparison in order to capture the main differences and similarities between them.

Autor: Pérez Campaña, Sandra

Tutor: Gómez Rojo, María

Área de conocimiento: HISTORIA DEL DERECHO Y DE LAS INSTITUCIONES

Departamento: DERECHO PRIVADO ESPECIAL

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)

## FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO Y SÍNTOMAS DEPRESIVOS Y ANSIOSOS: ESTUDIO TRANSVERSAL

**Antecedentes:** Aunque en los últimos años ha crecido el interés por el estudio de los factores psicosociales en el trabajo, todavía se sabe poco sobre los factores de riesgo (y protectores) psicosociales del trabajo relacionados con la ansiedad y depresión.

**Objetivo:** El objetivo principal de este estudio fue identificar los factores de riesgo (y protectores) psicosociales del trabajo que se asocian a los síntomas de ansiedad y depresión en trabajadores de la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo de la Universidad de Málaga.

**Métodos:** Estudio transversal exploratorio mediante encuesta anónima auto-cumplimentada y muestreo de conveniencia. Los síntomas depresivos y ansiosos se midieron mediante los cuestionarios PHQ-9 y GAD-7 respectivamente. Los factores de riesgo y protectores laborales se midieron con el cuestionario ISTAS-21. También se recogieron un conjunto de variables demográficas y sociales. Se realizaron análisis bivariantes y regresiones lineales múltiples como análisis multivariantes.

**Resultados:** Respondieron la encuesta 56 trabajadores de la facultad de Estudios Sociales y del Trabajo, el 50% fueron mujeres, un 52% fueron personal docente-investigador y el 48% restante de otro tipo. Las puntuaciones medias en las dimensiones de inseguridad laboral, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia (trabajo-hogar) y estima laboral se situaron en el tercil de riesgo alto (tercer tercil) de la población asalariada española. Los análisis multivariantes mostraron que las exigencias psicológicas en el trabajo fue la dimensión de los factores psicosociales laborales que más fuertemente se asoció con los síntomas ansiosos y depresivos.

**Conclusiones:** Se han encontrado determinados factores de riesgo (y protectores) psicosociales en el medio laboral que se asocian a los síntomas de ansiedad y depresión. Se necesitan nuevos estudios de cohortes que aporten nuevas pruebas sobre estas asociaciones.

## PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AT WORK AND DEPRESSION AND ANXIETY SYMPTOMS: CROSS-SECTIONAL STUDY

**Background:** Although in recent years there has been growing interest in the study of psychosocial factors at work, little is still known about the psychosocial risk factors (and protective) work related to anxiety and depression.

**Objective:** The main objective of this study was to identify psychosocial risk factors (and protective) work associated with the symptoms of anxiety and depression in workers of the Faculty of Social and Labour Studies at the University of Málaga.

**Methods:** An exploratory cross-sectional study using self-completed and anonymous survey and a convenience sampling. Depressive and anxiety symptoms were measured by the PHQ-9 and GAD-7 questionnaires respectively. Risk and protective factors at work were measured by the ISTAS-21 questionnaire. A set of demographic and social variables were also collected. Bivariate analysis and multiple linear regression as multivariate analysis were performed.

**Results:** 56 workers of the Faculty of Social and Labour Studies answered the survey, 50% were female, 52% were teaching and research staff and the remaining 48% otherwise. The mean scores in the dimensions of job insecurity, social support and quality of leadership, double presence (work-home) and esteem at work were at high risk tertile of the Spanish working population. Multivariate analyses showed that psychological demands at work was the psychosocial factor most strongly associated with anxiety and depressive symptoms.

**Conclusions:** We have found specific risk and protective factors in the psychosocial work environment that are associated with the symptoms of anxiety and depression. New cohort studies to provide more evidences about these relationships are needed.

**Autor:** Parras Fernández Sebastián

**Tutor:** Bellón Saameño Juan Angel

**Área de conocimiento:** MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA

**Departamento:** MEDICINA PREVENTIVA Y PSIQUIATRIA

**Año defensa:** 2015 — Convocatoria extraordinaria fin de estudios (diciembre)

## SELECCIÓN DE PERSONAL EN HOTELES DE 4 O MÁS ESTRELLAS EN LA CIUDAD DE MÁLAGA

Debido a mi gran entusiasmo por la selección de personal y aprovechando que la ciudad en la que vivo se caracteriza por ser una ciudad muy turística, he decidido realizar este trabajo sobre selección de personal en el sector turístico malagueño, en concreto en los hoteles de la ciudad, pudiendo incluso comparar, para mayor estudio, las diferencias con la selección de personal dirigida a turismo en hoteles de las zonas costeras que se encuentran fuera de la ciudad de Málaga. La selección de personal representa un proceso clave e imprescindible dentro de los Departamentos de recursos humanos, puesto que supone la principal fuente de entrada de profesionales dentro de la Organización. Por esta razón, todas las empresas realizan esta función tan importante, ya sea de forma interna o externa, aunque no siempre dándole la importancia que requiere su gestión.

En la actualidad podríamos decir que la función de selección de personal buscaría dentro de la Organización el logro de los siguientes objetivos:

- Dar una respuesta ágil a las necesidades del negocio según los perfiles profesionales demandados y aplicados al sector.
- Pronosticar acertadamente el éxito de una persona en su desarrollo profesional logrando su buena integración, rendimiento, eficacia y satisfacción en el desempeño de su puesto de trabajo, la realización de las funciones que le competen y en el desarrollo de la carrera profesional que la organización está dispuesta a otorgarle.
- Fijar unos criterios de selección en base a los cuales se puedan llevar a cabo entrevistas orientadas a la detección de competencias en los candidatos de forma que se pueda obtener su perfil de competencias y se asegure un mejor resultado del proceso de selección.
- Diseñar pruebas técnicas enfocadas a la valoración de candidatos.
- Conocer las acciones complementarias de formación, entrenamiento... que se han de llevar a cabo para asegurar la correcta adecuación del candidato al puesto.

La relevancia profesional y científica de dicho trabajo la encontramos en la idea de caracterizar a Málaga como potencia turística e importancia de un proceso de selección de personal importante para poder encontrar a los candidatos más adecuados para cada puesto que puedan dar el mejor rendimiento y así ofrecer el mejor servicio a la vez que se va mejorando cada día para la satisfacción del sector turístico tan importante que recibe nuestra ciudad.

### OBJETIVOS GENERALES

En los objetivos generales de este trabajo encontramos el conocer en qué consiste un proceso de selección, las fases de las que se compone y los distintos tipos de pruebas que se utilizan con el fin de aprender a desenvolverse adecuadamente durante el desarrollo del mismo para promover las posibilidades de superarlo satisfactoriamente.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer el concepto y el objetivo del proceso de selección, así como las etapas de las que consta desde el momento en el que se detecta una necesidad en una empresa hotelera hasta que se contrata a la persona seleccionada y empieza a ocupar el puesto.
- Identificar los motivos que le llevan a una empresa a poner en práctica un proceso de selección de personal y las actuaciones que lleva a cabo para definir el puesto de trabajo y delimitar los requisitos que deben cumplir los candidatos a ocupar el puesto vacante.
- Conocer el concepto de reclutamiento de candidatos y distinguir los principales procedimientos por los que éste se puede realizar.
- Diferenciar entre los requisitos establecidos como imprescindibles para los candidatos, así como el procedimiento y finalidad del baremo utilizado.
- Conocimiento de cómo se realiza la selección de personal en hoteles



- Profundizar en el concepto y objetivos de la realización de pruebas en un proceso de selección en hoteles, los diferentes tipos que se suelen utilizar y en qué consiste cada una de ellas, qué elementos evalúan y cuándo se aplican, con el fin de promover la obtención de los mejores resultados en la ejecución de las mismas.
- Como se realiza la selección de personal en las grandes cadenas de hoteles de 4 o más estrellas en la ciudad de Málaga
- Como se realiza la selección de personal en hoteles de 4 o más estrellas que no pertenecen a grandes cadenas en la ciudad de Málaga

## RECRUITMENT IN HOTELS OF 4 OR MORE STARS IN THE CITY OF MALAGA

Autor: JORGE ALBERTO MORENO CONEJO

Tutor: DOLORES TOUS ZAMORA

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2015 — Convocatoria extraordinaria fin de estudios (diciembre)



## ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y DESEMPLEO DE LAS MUJERES EN EL PERIODO DE CRISIS

En este trabajo se estudiará la evolución y la situación de la mujer en el mercado laboral español durante los últimos siete años, que corresponden al periodo de crisis económica, con el objetivo de obtener evidencias sobre las desigualdades laborales y dificultades que ha tenido la mujer en comparación con el hombre y su actividad en el mercado de trabajo.

Para ello, hemos obtenido datos de diversas fuentes oficiales, así como de referencias teóricas que nos han proporcionado la base metodológica y argumental para poder plantear determinadas cuestiones que dan respuesta a los objetivos perseguidos.

A través de este estudio, hemos podido observar que, dentro del periodo de crisis económica, la desigualdad existente entre la participación femenina y masculina en el mercado de trabajo ha disminuido, provocado, tanto por el incremento de mujeres activas en el mercado laboral, como por las consecuencias negativas que ha generado el impacto de la crisis en la actividad y ocupación laboral de los hombres.

A pesar de ello, la situación laboral de la mujer sigue siendo discriminatoria y desigual con respecto a los hombres, tanto en contratación laboral, como en salarios y jornadas laborales; aspecto que difiere con la tendencia positiva de igualdad entre hombres y mujeres alcanzada en el marco político y social.

## ACTIVITY, OCCUPATION AND UNEMPLOYMENT OF WOMEN DURING THE ECONOMIC CRISIS

In this document the evolution and status of women in the Spanish labor market will be studied over the past seven years, which is the economic crisis, in order to obtain evidence on labor inequalities and difficulties experienced by woman compared to men position.

To do this, we obtained data from various official sources as well as theoretical references to raise certain issues that respond to the objectives pursued.

Through this study, we have observed that within the period of employment crisis, the inequality between male and female participation has decreased, caused both by the increase of women active in the labor market, and the negative consequences it generated by the impact of the crisis in the men.

However, the employment situation of women remains unequal and discriminatory with respect to men, both in hiring and in wages and working hours; aspect that differs with the positive trend of equality between men and women achieved in the political and social framework.

Autor: Aranda Sánchez María

Tutor: Benavides Chicon Carlos Guillermo

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA APLICADA (ESTRUCTURA ECONÓMICA)

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)





## LA GESTIÓN DE LOS RRHH EN LAS MICROEMPRESAS

El fin de este trabajo ha sido analizar la situación de las microempresas, en cuanto a la gestión de los RRHH en la microempresas, he elegido este tema debido a que la mayoría de empresas en España son de estas características (el 95,9% del total de empresas son microempresas).

He analizado el funcionamiento de los RRHH, la problemática, la función de los RRHH, el reclutamiento y selección, las practicas de RRHH, el coaching y un análisis a una empresa en concreto.

De forma resumida, la gestión de los RRHH varia en muchos aspectos de las empresas grandes a las microempresas, cuando el tamaño de la empresa es mayor la gestión es más eficaz, mientras que en las microempresas y organizaciones con poco personal los RRHH no se tratan de la misma forma, en las empresas de mayor envergadura la inversión en personas es algo habitual mientras que las organizaciones de tamaño reducido las medidas de RRHH están más enfocadas al control.

## THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE MICROENTREPRISES

The purpose of this paper is to analyze the situation of microenterprises in terms of Human Resource Management because the vast majority of companies in Spain -- 95,9%-- are of this size

I have analyzed the functioning of the HRM, the problems related with this topic, its function, the recruitment and selection processes, the HRM practices, coaching and a particular case of a real company.

Summarising, the Human Resource Management differs in many aspects from large companies to microenterprises. The company's size is related to the effectiveness of the HRM being more effective as company size increases. In addition, the HRM in microenterprises and low staff companies is developed in a different way from the bigger ones. In terms of big companies the staff investment is something usual while in small companies the HRM measures are focused on the control.

Autor: Guerrero Ortega Diego

Tutor: Ferrera Cordero Roberto

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)



## ESCUELAS TALLER, CASAS DE OFICIO Y TALLERES DE EMPLEO: SU REFLEJO EN LA POLÍTICA DE EMPLEO ANDALUZA

Las grandes y graves deficiencias formativas, a las que se enfrentan la población desempleada en general, y los jóvenes en particular, han obligado a los artífices de las políticas de empleo a diseñar e implementar medidas, con las que cubrir tales carencias. Y fruto de esta labor; se han articulado medidas dirigidas a perfeccionar la empleabilidad de los jóvenes mediante la combinación de formación teórica y práctica. Un excelente ejemplo en esta dirección, de gran tradición en nuestra política de empleo, son las Escuelas Taller, Casas de Oficio y los Talleres de Empleo. A ellos se dedica este trabajo, en el que se analiza su razón de ser, su regulación y su eficacia. Todo ello acompañado de los suficientes datos como para poder realizar una evaluación completa de estos programas y, con ella, una observación crítica de los mismos. Esto ha permitido finalizar este estudio con unas propuestas de ayuda, que redondeen y hagan más eficaz esta importante medida de empleo.

Palabras claves: Casas de Oficios, Contrato para la Formación y el Aprendizaje, Desempleo, Escuelas Taller, Formación profesional, Política de empleo, Talleres de empleo, Yacimiento de Empleo.

## TRAINING WORKSHOPS, TRADE LEARNING CENTERS, EMPLOYMENT WORKSHOPS: THEIR REFLECTION IN THE ANDALUSIAN EMPLOYMENT POLICY

The deep educational deficiencies are the main issues that the unemployed populations are fighting today. The youngsters in this group have pushed the people in charge to come up with new measures to cover these deficiencies. As a result of this work, measures have been created to improve employment in the youth community through the combination of practice and theory training. An excellent example of this is the Training Schools, and Employment Colleges used for this purpose to create valuable work experience. This essay is dedicated to them, where we analyse the reasons behind their existence, their regulatory affairs and their efficiency.

This is supported by data evidence to help us make a complete review on these programmes. I end this essay with several proposals that will support and bring more efficiency into this key Employment policy.

Keywords: Trade learning centers, contract for training and learning, unemployment, training workshops, job training, employment policy, employment workshops, source of employment.

Autor: Maciá Crespo, Marina

Tutor: Morales Ortega, Jose Manuel

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)

## DIFERENCIAS DE GÉNERO DE LAS AUTOPRESENTACIONES EN LINDEKIN

Este trabajo pretende analizar las diferencias de género en la forma de presentarse en la red social profesional LinkedIn a través del perfil y las fotografías de portada, desde la perspectiva de la psicología evolutiva. Para ello se proponen varias hipótesis que sostienen que en comparación con las mujeres adultas, los hombres adultos publican menos fotografías de familia y más fotografías con objetos. Además en comparación con las mujeres, los hombres publicaran más fotografías en las que aparecen vistiendo ropa formal, en actividades exteriores. Para poner a prueba esta hipótesis se ha desarrollado un sistema de categorías para analizar el contenido de los perfiles: sexo, grado, postgrado, idioma, finalización de estudios, perfil profesional, experiencia laboral, tipo de empresa, intereses laborales, intereses culturales, interés sociales, red, fotografía, color fotografía, ambiente fotografía, ropa, sexy, contacto ocular, sonrisa, gafas, formato, adornos, foto hombre, maquillaje. Para contrastar estas categorías y poner a prueba la hipótesis general, se ha escogido una muestra de ciento dieciséis perfiles de la red social LinkedIn, divididos entre hombres y mujeres. Se han utilizado los diferentes perfiles de LinkedIn ya que el objetivo es evaluar la distinción entre hombres y mujeres a la hora de presentarse en un perfil en LinkedIn. El muestreo se ha realizado mediante un proceso aleatorio-estratificado, siendo el estrato los diferentes tipos de estudios en el ámbito de Relaciones Laborales: Licenciado, Graduado, Diplomado y Postgrado. Los resultados obtenidos vienen a demostrar, en general, la hipótesis sobre todo en las categorías relacionadas directamente con la fotografía de perfil: ambiente, ropa, sonrisa, gafas y formato.

Palabras Clave Red social, Facebook, linkedin, psicología evolutiva, perfil, diferencia de género,

## GENDER DIFFERENCES IN SELF-PRESENTATIONS ON LINKEDIN

This paper analyzes gender differences when self-introducing on LinkedIn professional social network through the person's profile and cover picture, from a developmental psychology perspective. To this end, several hypotheses have been put forward which support that, compared to women, adult men publish more pictures with objects instead of with family. Furthermore, men publish more photographs in which they are wearing formal clothes or while doing outdoor activities. In order to test this hypothesis, a category system has been developed to analyze the content of the profiles: sex, undergraduate, graduate, language, way of completing their studies, professional profile, work experience, type of company, employment interests, cultural interests, social interests, network, picture, picture color, picture ambiance, clothes, sexy, eye contact, smile, glasses, layout, ornament, man picture, makeup. To cross-reference these categories and prove the general hypothesis, 116 sample LinkedIn profiles have been selected and divided into women and men. The purpose of using different profiles is to evaluate the gender difference when self-introducing on a LinkedIn profile. The sampling tests were conducted through a random-stratified process, using the different ways of studies in the field of Labor Relation as the strata: Undergraduate, Licensed and Graduate. The results achieved demonstrate, in general, that the hypothesis is correct, especially on categories that are directly related to the profile picture: ambiance, clothes, smile, glasses and layout.

Key Words Social Network, Facebook, LinkedIn, Developmental Psych., Profile, Gender Differen

Autor: Martin Talavera, Aba

Tutor: Gomez Jacinto, Luis

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

Año defensa: 2016 — Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)

## ANÁLISIS JURÍDICO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE EN UN ENTORNO DE DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA

Esta memoria recoge el Trabajo Fin de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, basado en el "Análisis jurídico del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE) en un entorno de descentralización productiva", con la finalidad de aportar una mayor visión acerca de esta figura "novedosamente regulada" y desde mi punto de vista, de gran importancia.

La aparición de nuevas formas de organización productiva en las empresas, junto con el desarrollo de las nuevas tecnologías y la acusada crisis que hay en nuestro país, han dado lugar a la aparición de un nuevo tipo de trabajador autónomo, que si bien cuenta con recursos y criterios propios, requieren de una enorme dependencia económica respecto de un cliente principal, que les sitúa en una posición de debilidad en su situación contractual.

El objetivo de este trabajo no es más que hacer un breve análisis jurídico de la figura del TRADE, la cual en el momento que la estudié en el transcurso del Grado, me resultó peculiar e interesante como objeto de estudio, debido a la complejidad que guarda aquello que lo caracteriza y a la novedad que suponía para mí respecto a lo que tradicionalmente yo conocía.

Me sería imposible en el contenido de este trabajo abarcar la extensión de todo el contenido existente en relación a este colectivo, por lo que me centraré en lo que es el concepto, contrastándolo con el trabajo asalariado y el autónomo común, su contrato y algunas peculiaridades, algunas pinceladas sobre sus derechos, los acuerdos de interés profesional (aspecto novedoso a raíz de la LETA), la competencia jurisdiccional, y el ámbito de la descentralización productiva como justificante de la contratación de este tipo de trabajadores. Quedando excluidos, por tanto, el resto de materias referidas a los TRADE, no porque carezcan de importancia, sino por la imposibilidad de abarcarlo todo (debido a todas las normas, contenido, etc. a las que se debería hacer referencia).

En la parte final se concluye resaltando que el estudio realizado responde a varios fines. La primera será la de conocer algo más en profundidad a este tipo de trabajador del que realmente se conoce poco (ya sea por la falta de interés, o por lo reciente de su regulación (tan sólo 9 años desde la LETA)). La segunda finalidad responderá a una cuestión crítica, en base a valorar si realmente está siendo protegido y regulado al nivel que debería (y como en un principio pretendía la LETA) o no. La tercera finalidad es establecer un pequeño estudio sobre ellos, dado que son muy pocos los trabajos científicos que hablan sobre esta figura, e incluso pocas las personas que le ponen interés. Dejando la última finalidad perseguida con esta memoria, dividida en dos vertientes: por un lado una interpretativa sobre la Ley que los regula, y por otro lado el elemento propositivo que incluiré en las conclusiones en base a los conocimientos adquiridos durante la investigación realizada para la elaboración de la misma.

Palabras clave: Trabajador autónomo, TRADE, tiempo de trabajo, interrupción, extinción del contrato de actividad, Acuerdos de interés profesional, condiciones de trabajo, Derechos colectivos, crisis económica.

## LEGAL ANALYSIS OF ECONOMICALLY DEPENDENT SELF EMPLOYED WORKER IN AN ENVIRONMENT OF PRODUCTIVE DECENTRALIZATION

This memory is the final work degree of Labor Relations and Human Resources, based on "Legal analysis of economically dependent self employed worker TRADE (for his acronym in Spanish: Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente) in an environment of productive decentralization" whose finality is give a "general" vision about this little studied topic, and that is very important from my point of view.

The apparition of new productive organization ways in the companies, the development of new technologies and the severe crisis situation in our country have made that a new kind of self employed worker appear. It has its own resources and criterial but it is strongly dependent of a major customer and this provoke that the self employed worker be weak in the actual situation.

The main objective of this work is to do a little juridical review about TRADE because when I studied it in the degree, it was an interesting thing to deepen in the subject. The main reason was its characteristic difficult and the novelty that was for me.



It would be impossible for this work to do a complete review about all the information that exists about the TRADEs so I will do a general vision comparing it with the 'common worker' and the 'common self employed worker', its work contract, its rights, the professional interest agreements (a novelty aspect from self employed worker statute law, in Spanish LETA: Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo), and the productive decentralization ambit as an excuse to engage this kind of workers. The others aspects won't be analyzed because it is not possible to include everything (due to all the norms, content what should be used) despite of their importance.

The conclusion in the final part is that this review answer to several objectives. The first one will be to know deeper this kind of worker little known (the reason could be that there is no interest or because it is a new regulation -only 9 years from LETA-). The second objective will answer to a critical question: to evaluate if the self employed worker is been protected and regulated as it should be (this was the objective of LETA). The next finality is to do a study about them but there are no much information about the self employed worker, and little people interested in this topic. And the last purpose is divided in two: an interpretation of the law related with this topic and the proposition that will be included in the conclusions thanks to the knowledge got during the investigation done.

Keywords: self employed worker, TRADE, work time, interruption, activity contract end, professional interest agreements, work conditions, collective rights, economic crisis.

Autor: Santiago Jiménez, Natalia

Tutor: Martín Rivera, Lucía

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)

## PERMISO POR MATERNIDAD EN LOS CASOS DE GESTACIÓN POR SUSTITUCIÓN

La gestación por sustitución es un contrato llevado a cabo por una mujer gestante y una pareja los cuales desean tener un hijo biológico. A través de dicho contrato se acuerda la transmisión del niño una vez que se ha producido el embarazo.

En nuestro país, esta práctica se encuentra expresamente prohibida y regulada en la ley 14/2006, de 26 de mayo de 2006, sobre Técnicas de Reproducción Humana Asistida.

A diferencia de nuestro país, existen otros estados en los que si se permite llevar a cabo dicha práctica, aunque no en todos ellos por igual, existiendo matices y discrepancias entre unos países y otros. Una vez nacido el niño uno de los principales problemas es la inscripción del menor en el Registro Civil Español a favor de los padres biológicos. Dicha problemática surge de la prohibición en España de la maternidad subrogada y de su reconocimiento o permisividad en el extranjero.

Pero en lo que se centra realmente esta investigación es la intención de determinar si en la gestación por sustitución o maternidad subrogada las madres que no han sufrido el proceso de embarazo pueden llegar a disfrutar de permisos y ayudas por maternidad o si esta es únicamente concedida en los casos de parto, acogimiento y adopción.

## MATERNITY LEAVE IN CASES OF GESTATION BY REPLACEMENT

Surrogate pregnancy is a contract between a pregnant woman and a couple who wish to have a biological child. Through this contract the transmission of the child is established once the pregnancy has been produced.

In our country, this practice is specifically prohibited and regulated by the law 14/2006, 26 th May, 2006 about Assisted Human Reproduction Techniques. In contrast with our country, there exist other states where this practice is allowed, although not to the same extent in all of them, existing nuances and discrepancies among the different countries.

Once the child is born, one of the main problems is the newborn's registration in the Spanish civil registry, in favour of the biological parents. These problems arise as a result of the prohibition in Spain of the surrogate parenthood and its acknowledgement or allowance abroad.

But the actual focus of the investigation is the intention to research whether in the surrogate pregnancy those mothers who have not suffered the process of pregnancy can benefit from maternity permission or aids, or whether these are exclusively granted in cases of childbirth foster care or adoption.

Autor: Mora Nieblas Blanca

Tutor: Salas Porras María

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2016 — Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)

## LA LEY DE TRANSPARENCIA Y SU APLICACIÓN EN LOS MUNICIPIOS DE MÁLAGA

La elaboración y aprobación de la Ley 19/2013, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, ha supuesto un gran avance en la forma en que los ciudadanos reciben información de las administraciones, organismos y poderes públicos.

También supone una manera de facilitar la participación de los ciudadanos en los asuntos públicos y de luchar contra el abuso de poder y la corrupción de los poderes públicos, puesto que sin una norma que les exigiese transparencia, hacían y deshacían a su gusto, sin responder ante nadie.

Tras la publicación de esta Ley, se hace necesario que cada Comunidad Autónoma elabore una ley propia con la que se amplíe la ley estatal cuando sea necesario, por lo que Andalucía elaboró la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública en Andalucía.

Gracias a las nuevas tecnologías, se crean Portales de Transparencia para hacer efectivas estas leyes y ayudar a los ciudadanos a obtener la información. Para cumplir con su objetivo, se publica la información de manera constante y los ciudadanos tienen libre acceso a ella.

A lo largo de este trabajo, estudiaremos ambas leyes y analizaremos si éstas se aplican y se cumplen en tres comarcas de la provincia de Málaga.

Palabras claves: Transparencia, Acceso a la Información Pública, Buen Gobierno, Portal de Transparencia.

## THE ENFORCEMENT OF TRANSPARENCY ACT IN THE MUNICIPALITIES OF MÁLAGA

The elaboration and approval of the Act 19/2014 on Transparency, Access to Public Information and Good Governance has been a great advance in how citizens receive information from the administrations, organizations and public authorities.

Furthermore, it is a way to facilitate the participation of citizens in public affairs and combat the corruption and abuse of power of the government. This last point is vital, since without a norm that demanded their transparency they made and unmade at will, without answering to anyone.

After the publication of this act, each Autonomous Community must develop its own act, which expands the state act when necessary, so Andalusia drafted the Act 1/2014 of 24 June on Public Transparency in Andalusia.

Thanks to new technologies, transparency portals have been created to enforce these acts and help citizens to get the information. To ensure its aim, the information is published constantly there and citizens have free access.

Throughout this paper, both acts are analyzed, taking into account whether they are applied and enforced in three districts of the province of Málaga.

Key words: Transparency, Access to Public Information, Good Governance, Transparency Portal.

Autor: Vergara Fontiveros, Estrella

Tutor: Aprell Lasagabaster, M<sup>a</sup> Concepción

Área de conocimiento: DERECHO ADMINISTRATIVO

Departamento: DERECHO PÚBLICO

Año defensa: 2016 — Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



## LA PSICOLOGÍA EN EL DEPORTE

El objetivo de este trabajo fin de grado ha sido el análisis del impacto que tiene el entrenamiento en concentración en la práctica del pádel sobre niños que están comenzando a perfeccionar su práctica en este deporte y de la influencia de la realización de ejercicios de concentración previos a la práctica del pádel mejora en el rendimiento de los jugadores. El estudio se ha realizado mediante la toma de una muestra de niños de entre 9 y 13 años con nivel de juego similar y se han dividido en dos grupos, uno de control y otro de estudio. En este último grupo se han aplicado técnicas de entrenamiento en concentración durante un periodo de 4 meses. De los resultados obtenidos se evidencia el impacto que la concentración tiene en la práctica deportiva del pádel. Hemos observado que en el grupo de estudio los alumnos han sido capaces de pasar la bola por encima de la red un número mayor de veces que el grupo de control. Además, la evolución del número de pases por encima de la red presenta una tendencia creciente más acentuada para el grupo sometido a técnicas de concentración que en el grupo de control. Todo ello demuestra que la concentración juega un papel destacado en los resultados de aprendizaje en la práctica de este deporte. PALABRAS CLAVE: Concentración, Deporte, Pádel, Psicología.

## THE PSYCHOLOGY IN THE SPORT

This final degree thesis carries out an applied study to analyze the impact of the concentration in the practice of paddle tennis on children who are beginners and are trying to improve their practice in this sport. The ultimate goal is to analyze whether performing concentration exercises before playing paddle tennis improves the performance of the players. So we have taken a sample of children aged 9 to 13 years old with similar game level and they have been divided into two groups, one is the control and the other the study group. In the latter group they have made concentration techniques over a period of 4 months. The results of this study test the impact that the concentration exerts in the practice of paddle tennis. We have observed that in the study group students have been able to have longer rallies than the control group. In addition, the evolution of the length of the rallies has a more pronounced upward trend for the group that made concentration techniques previously to the start of the game than in the control group. This shows that the concentration plays an important role in learning outcomes in the practice of this sport. KEYWORDS: Concentration, Sport, Paddle, Psychology

Autor: Borja Prados Jimenez

Tutor: Antonio Gonzalez Hernandez

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)





## FACULTADES EMPRESARIALES DE CONTROL Y VIGILANCIA

Como resumen general, puedo destacar los diferentes puntos que he abordado, resultándome de mayor importancia, el control del trabajador en el trabajo y el uso de las nuevas tecnologías.

Mi trabajo trata de las diferentes situaciones en las que los trabajadores se pueden encontrar, desde el derecho a la intimidad personal laboral, sistemas de control en la empresa y el uso de las nuevas tecnologías.

Después de la realización de mi trabajo he aprendido los derechos con los que puede contar el empresario a la hora de controlar a sus trabajadores y los derechos que tiene que recibir el trabajador, si algunos de los derechos no son cumplidos estamos ante situación ilegales ya sea para empresario o trabajador.

Palabras clave: Control, Nuevas Tecnologías, Intimidación, Derechos, Facultades empresariales, Vigilancia y Registros.

## THE BUSINESS POWERS OF CONTROL AND SURVEILLANCE

As a general summary, I can highlight the different points I have addressed, for it seems most important, control worker at work and the use of new technologies.

My work deals with the different situations in which workers can be found, from the right to personal privacy labour, control systems in the company and the use of new technologies. After the completion of my work I have learned the rights that can tell the employer when control their workers and their rights must receive the worker, if some of the rights are not met we are facing illegal situation either for employer or employee.

Keywords: Control, New Technologies, Privacy, Rights, Business Schools, Monitoring and Records.

Autor: Naranjo Merino Miguel Angel

Tutor: Lopez-Quiñones Garcia Antonio

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)

## EL MODELO SUECO DE PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

El objetivo del presente informe consiste en la identificación, de la forma más cercana posible, del sistema de seguridad y salud laboral sueco en relación a los tres tipos de tratamiento jurídico de la siniestralidad laboral propuestos por el profesor Lozano Lares.

Suecia, junto con sus compañeros nórdicos, es un referente mundial en cuanto al reconocimiento de derechos sociales y seguridad social sin olvidar, por supuesto, el liderazgo en la lucha por la igualdad de oportunidades y de género lo que, en conjunto, constituye el Estado de Bienestar nórdico. De esta forma, emerge la necesidad de investigar si el reconocimiento y protección de la seguridad y salud de los trabajadores forman también parte de ese dominio legislativo sueco, lo que pasa por comprobar a qué modelo se acercaría más el sistema de Suecia y realizar una descripción de la legislación principal e instituciones en esta materia, tanto a nivel nacional, como la Ley de Entorno Laboral, como internacional y comunitario, resultando de aplicación los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y las Directivas de la Unión Europea.

Ha de destacarse que Suecia cuenta con un amplísimo y envidiable dispositivo en materia de prevención de riesgos laborales, remontándose el principal texto jurídico al respecto a la década de los 70, años antes incluso de dictarse el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre este asunto.

En definitiva, el interés del presente trabajo reside en estudiar el componente institucional y legislativo sueco sobre la salud y seguridad laboral a fin de identificar el modelo más próximo y, al mismo tiempo, a considerar las deficiencias de la mayor parte de los restantes sistemas nacionales.

Palabras clave: Suecia, protección, seguridad, salud, trabajadores, sistema, identificación.

## THE SWEDISH PROTECTION MODEL FOR OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY.

The aim of this report is the definition as close as possible of the Swedish protection model for occupational health and safety in relation to the three types for legal treatment of workplace accidents proposed by Professor Lozano Lares.

Sweden, along its Nordic peers, is a world leader in the recognition of social right and social security in addition to its fight for equal opportunities and equal gender treatment which makes the Nordic Welfare State. Thus, it emerges the need to investigate whether the recognition and protection of workers' health and safety is also a part of this Swedish legislative empire for which it is required to check which model does the Swedish system come closer and describe the main institutions and relevant legislation, both at national level, as the Work Environment Act, and international, as International Labour Organization Conventions and Directives from the European Union.

It is worth noting that Sweden has an extensive and enviable occupational risk prevention device, pointing out that its main act dates back to the 70s, years before the most important ILO Convention about this topic.

In short, the interest of this report lies in studying the Swedish institutional and legislative component on health and safety in order to identify the closest model and, at the same time, to consider the shortcomings of most of the remaining national systems.

Key words: protection, health, workers, safety, Sweden, definition, system.

Autor: Montiel Sánchez, Ana

Tutor: Lozano Lares, Francisco

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)

## RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPRESARIO

El objeto de este trabajo se centrará en el sistema de responsabilidad civil del empresario recogida en el código civil.

Se exponen en el trabajo los presupuestos de la responsabilidad civil del empresario donde se establece que es básica la delimitación de las responsabilidades a cargo del empresario, desde el que afecta a la delimitación de la vía jurisdiccional competente para su enjuiciamiento, hasta los criterios para establecer cuándo se surge la responsabilidad. La responsabilidad hay que distinguirla en dos tipos: responsabilidad extracontractual si la acción que provoca el daño se produce mientras no haya una obligación preexistente o contractual, si el hecho que ha provocado el daño surge dentro de un acuerdo y por desarrollo normal de lo negociado.

En otra parte se habla del empresario sus características como puede surgir y también se exponen sus posibles responsabilidades porque cuando alguien toma la decisión de ser empresario, sabe que va a asumir riesgos. El empresario asume la responsabilidad por los perjuicios a terceros que puedan ocasionar sus empleados. Además se expondrá una explicación de los dependientes, sus características en qué casos se le aplicara la responsabilidad civil junto con la relación de dependencia regulada en el art 1903 del Código Civil en el que se aplica que la responsabilidad será de los dueños de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones. La responsabilidad puede surgir en una negligencia que cometió el empresario al organizar o supervisar el trabajo encomendado a ese empleado; o simplemente al elegir a ese trabajador que cometió el acto que ocasiona el perjuicio a tercero.

Palabras clave: responsabilidad civil del empresario, sentencias, jurisprudencia, tribunal supremo, bibliografía, dependientes, vía jurisdiccional, responsabilidad extracontractual,

## BUSSINESS MEN'S CIVIL LAW RESPONSABILITY

The object of this work will centre on the system of civil responsibility of the businessman gathered on the civil code.

There are exposed in the work the characteristics of the civil responsibility of the businessman where it is found that the delimiting of the responsibilities is basic at the expense of the businessman, from whom it concerns the delimiting of the jurisdictional competent route for the judgment to the criteria to establish when one arises the responsibility. The responsibility it is necessary to distinguish it in two types: responsibility extracontractual if the action that provokes the damage takes place while there is no a preexisting obligation or contractual, if the fact that has provoked the damage arises inside an agreement and for normal development of the negotiated.

In another part one speaks about the businessmen their characteristics as, it can arise and also their possible responsibilities are exposed because when someone takes the decision to be a businessman, he knows that he is going to assume risks. The businessmen assumes the responsibility for the prejudices to third parties that their employees could cause.

In addition an explanation of the dependents will be exposed, their characteristics in what cases the civil responsibility is applied to them with the relation of dependence regulated in the art 1903 of the Civil Code in the one that establish that the responsibility will be of the owners of an establishment or company because of the prejudices caused by their dependents while they were working. The responsibility can arise in a negligence that the businessman committed on organizing or to supervise the work entrusted this employee; or simply cheating this worker who made the damage to third party.

Key words: Civil responsibility of the businessman sentences jurisprudence Supreme Court bibliography dependent jurisdictional route responsibility extracontractual

Autor: Ramírez Vílchez Ignacio

Tutor: De la fuente Nuñez de Castro Maria Soledad

Área de conocimiento: DERECHO CIVIL

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

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)

## LAS CAUSAS DE EXCLUSIÓN EN LA RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Mi propósito con este trabajo es mostrar cuáles son las causas generales de exclusión en la responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas.

Comienzo este trabajo definiendo el concepto de responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas y realizando una investigación sobre la evolución a la que se ha visto sometida la institución, para asentar la exigencia de la responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas, tratando de mostrar cómo surgió y cuando realmente se implantó una responsabilidad objetivada normativamente, matizada hacia un sistema en el que se enjuicia el eventual incumplimiento de estándares en las condiciones de prestación del servicio público, acentuando el recorrido que sucedió a lo largo de la historia en España.

Seguidamente he hecho un análisis sobre la regulación vigente en esta materia de la Ley 30/ 1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, comparándola con las dos nuevas leyes que entrarán en vigor a partir del día 2 de octubre del 2016, la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, exponiendo lo que tiene en común y destacando las principales novedades surgidas con las nuevas leyes, en donde explico, basándome principalmente en las dos nuevas leyes, el régimen jurídico de las Administraciones Públicas, que se integra por las disposiciones que disciplinan el sector institucional, y el procedimiento administrativo, que es donde se integran las normas que rigen la relación de los ciudadanos.

Posteriormente, he realizado un estudio de las Sentencias dictadas por el Tribunal Supremo, para entender las pautas interpretativas empleadas por este tribunal, que trata de lograr una interpretación de derecho uniforme, para llegar a conocer en qué casos la Administración tiene que responder por los daños y perjuicios provocados, y en cuales situaciones se excluye la responsabilidad patrimonial a las Administraciones Públicas.

Finalmente, he llegado a una conclusión basada en el análisis jurisprudencial realizado anteriormente, en la que expongo cuales son las principales causas de exclusión en la responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas.

Palabras claves: Responsabilidad Patrimonial, Administraciones Públicas, Sentencia, Ley y Tribunal Supremo.

## THE GROUNDS FOR EXCLUSION THE LIABILITY OF PUBLIC ADMINISTRATION

My purpose with this work is to show which are the most important causes of exclusion of liability of the Public Administrations.

I begin this work by defining the concept of liability of the Public Administrations and conducting research on the evolution that has come under the institution, to settle the requirement of the liability of the Public Administrations, trying to show how it arose in the history and when it was lunched It objectified responsibility normatively, nuanced towards a system in which the eventual breach of standards in the conditions of public service delivery is tried, emphasizing the route that happened throughout history in Spain.

I then made an analysis of the current regulation in this matter of Law 30/1992 on the Legal Regime of Public Administrations and Common Administrative Procedure, in comparing with the two new laws that come into force from the day October 2, 2016 , Law 39/2015, Common Administrative Procedure Public Administration and Law 40/2015 on the Legal Regime of the Public Sector, exposing what it has in common and highlighting the main novelties arising with the new laws, where I explain, based mainly on the two new laws, the legal regime of the Public administration, which reflects the legal provisions that regulate the institutional sector, and administrative procedure, which is integrated by the rules that govern the relationship of citizens.



Later, I have made a study of Sentences dictated by the Supreme Court, to understand the interpretative guidelines applied by this court, that it tries to achieve a uniform interpretation of law, to know in which cases the Administration shall be responsible for the damages and losses caused and in which situations the liability of the Public Administrations is excluded.

Finally, I have a conclusion based on the jurisprudential analysis that I have made previously, in which I explain which are the main causes of exclusion of liability of the Public Administrations.

Keywords: Liability, Public Administrations, Sentences, Law and Supreme Court.

Autor: Coronado Ruiz Rocío

Tutor: Aprell Lasagabaster María Concepción

Área de conocimiento: DERECHO ADMINISTRATIVO

Departamento: DERECHO PÚBLICO

Año defensa: 2016 — Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)

## EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES

El presente Trabajo Fin de Grado tiene como finalidad el estudio de uno de los derechos fundamentales atribuidos a los trabajadores; el derecho a la intimidad personal y familiar, cuyo derecho constituye un aspecto fundamental en el ámbito de las relaciones laborales.

A través del mencionado estudio se pretende conocer el equilibrio entre la necesidad que tienen los empresarios de obtener información de sus trabajadores y el derecho de esos trabajadores a su intimidad y dignidad humana.

Así, el derecho a la intimidad personal y familiar se encuentra vinculado al Derecho Constitucional, como derecho fundamental recogido en el artículo 18 de nuestra Constitución Española. Han sido las citadas ramas del Derecho las que han llevado, tras suscitar mi interés durante el estudio de las mismas, a que el actual trabajo verse sobre el derecho a la intimidad personal y familiar en el ámbito de las relaciones laborales.

Por último, poner de relieve que, además de las diversas competencias adquiridas a raíz de la elaboración del trabajo, su ejecución ha contribuido a que el día de mañana, bien como empleador o bien como empleada, respete y haga respetar un derecho tan esencial para los trabajadores como es el derecho fundamental a la intimidad personal y familiar.

**PALABRAS CLAVE:** intimidad, derechos fundamentales, trabajadores, empresarios, personal.

## THE FUNDAMENTAL LAW TO THE PERSONAL AND FAMILY INTIMACY IN THE AREA OF THE LABOR RELATIONS

The aim of this Project is to study one of the fundamental rights attributed to the workers; the right to personal and family privacy, the right is a fundamental aspect in the field of labor relations.

Through the mentioned study is pretended to find the balance between the need for businessmen to obtain information from their workers and the right of these workers to privacy and human dignity.

Thus, the right to personal and family privacy is linked to the constitutional right as a fundamental right collected in Article 18 of the Spanish Constitution.

The mentioned areas of Law have led, after arouse my interest in the study of them, to be the current work about personal and family privacy in the field of labor relations.

Finally, to emphasize that, besides the various squills acquired following the production of the word, is execution has contributed to the day tomorrow, either as an employer or as an employee, respect and enforce such and essential right for workers as the fundamental right to personal and family privacy.

**KEY WORDS:** privacy, fundamental rights, workers, entrepreneur, personal.

Autor: Jiménez González, Patricia

Tutor: Cabello Fernández, María Dolores

Área de conocimiento: DERECHO CONSTITUCIONAL

Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

Año defensa: 2016 — Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



## GESTIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL POR LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

En el presente trabajo se trata de explicar en qué consiste la protección por incapacidad temporal y sus principales características, así como los cambios producidos en cuanto a su gestión y control tanto por parte de las mutuas colaboradoras con la seguridad social como por Instituto nacional de Seguridad Social (INSS). En esta dirección, se hace referencia a la cuantía y duración de los procesos de incapacidad temporal, en los que nos encontramos con procesos de muy corta, corta, larga o muy larga duración, en virtud del tiempo que se estime de baja médica. Así mismo, se hace hincapié en la gestión y control de la incapacidad temporal, por las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, diferenciándose cuando el hecho causante deriva de contingencia común y contingencia profesional. Por otra parte, se hace mención al control por parte del INSS una vez agotado el periodo de los primeros trescientos sesenta y cinco días en situación de incapacidad temporal. Finalmente, se establecen los procedimientos a seguir en caso de disconformidad con el alta médica, expedida tanto por el INSS como por las mutuas colaboradoras, y así como, el procedimiento a seguir en los procesos de impugnación de altas médicas.

### TEMPORARY DISABILITY MANAGEMENT BY SOCIAL SECURITY COLLABORATIVE MUTUAL INSURANCE COMPANIES

The present paper provides an explanation of what protection due to temporary disability means and its characteristics, as well as, the changes brought about its management and regulation carried out not only by the mutual insurance companies which collaborate with Social Security, but also, by the National Social Security Institute (INSS). In this regard, reference is made to the quantity and duration of the temporary disability processes, in which we find very long, long, short or very short periods, depending on what it is considered in the medical leave. Besides, the temporary disability managements and regulations, whether it has a work-related or non-work-related cause, are emphasized. Furthermore, it is important to clarify how the INSS manages the temporary disability once the period of the first three hundred sixty five days is over. Eventually, the procedures in the event of discrepancy with the medical discharge issued by the INSS and the mutual insurance companies, and also, the procedures to carry when contesting a medical discharge, are both discussed.

Autor: Medina Almagro Alvaro

Tutor: Lozano Lares Francisco

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)



## TRABAJO DE LA MUJER: DERECHOS Y MEDIDAS QUE GARANTIZAN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL Y LA CORRESPONSABILIDAD

Fruto de los cambios sociales nacidos en el modelo tradicional de familia, que hacen referencia fundamentalmente a la presencia de la mujer en el mercado laboral, y al nacimiento de nuevos modelos familiares como son las uniones no matrimoniales, las parejas sin descendencia, las familias con hijos procedentes de uniones anteriores, las familias monoparentales y las familias homoparentales. Por lo que esta evolución de los modelos familiares hace que los roles hayan ido cambiando de tal modo, que con este trabajo lo que se pretende dar es una visión de la evolución normativa, tanto en el entorno europeo como en el panorama jurídico español, utilizando como hilo conductor la incorporación paulatina de la mujer al mercado laboral.

También se realizará una exposición, de cuales han sido y cuáles son las medidas y derechos adoptados desde la normativa para que se haga efectivo el objetivo de dar protección al principio de igualdad entre hombres y mujeres, dando lugar a la no discriminación de la mujer por razones familiares, así como, cómo conciliar la vida personal, familiar y laboral, con el fin de llegar a la corresponsabilidad de los dos miembros de la pareja en la asunción de las obligaciones familiares. Dado que pese a haber avanzado en la obtención de ese equilibrio, la realidad a la que nos enfrentamos es que a nivel individual cuesta hacer efectivo ese objetivo de cambio común en nuestra sociedad.

## THE WORK OF WOMEN: RIGHTS AND MEASURES TO ENSURE THE CONCILIATION OF WORK AND FAMILY LIFE AND RESPONSABILITY

The result of the social changes made in the traditional family model, which refer mainly to the presence of women in the working market, and the recreation of new family models, such as the non-matrimonial unions, childless couples, the families with children from previous marriage, the single-parent families and same sex families. By these changing family patterns, roles have been changing in such a way, that this work which is intended to give is a vision of normative developments both in Europe and in Spanish Jurisdiction, using a thread to the gradual importance of women into the working market.

Also it is a conduct of an exhibition, of which have been, and which are, those measures and rights adopted from the normal, to make effective the objective to give protection to the principle of equality between men and women, giving a place to not discriminate the woman for family and work, to get to an agreement that two members in the same family have the same obligations. Since despite having advanced in the obtaining of that balance, the reality to which we face is that to level of the individual sacrifice, is difficult to make effective that objective of change common in our society

Autor: GALLEGO RAMÍREZ ELISABETH

Tutor: MARTÍN RIVERA LUCIA

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2016 — Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)





## LA RECLAMACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA EN MATERIA DE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL: LA REFORMA INTRODUCIDA EN LA LRJS POR LA LEY 39/2015. UN ESTUDIO JURISPRUDENCIAL DE LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO EN UNIFICACIÓN DE DOCTRINA (2015-2016)

El presente trabajo se centra en el estudio de la reclamación previa y está dividido en dos bloques. En el primero de ellos se analizan los cambios que sufrirá la institución tras la entrada en vigor de la Disposición Final 3ª de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el dos de octubre del dos mil dieciséis. La principal novedad que introducirá la nueva regulación, es que solamente quedará vigente una modalidad de reclamación previa: la destinada a la impugnación de actos en materia de prestaciones de la Seguridad Social. En el segundo bloque se realiza un análisis jurisprudencial de las Sentencias del Tribunal Supremo dictadas en unificación de doctrina, desde el quince de junio del dos mil quince hasta el uno de abril de dos mil dieciséis, en relación al derecho recogido en el art. 71.4 de la LRJS. Este precepto contempla la posibilidad de que los beneficiarios (o posibles beneficiarios) puedan presentar reclamación previa para impugnar actos en materia de prestaciones, una vez han caducado los plazos que el art.71 fija para su presentación, y siempre que derecho sustantivo del que aquéllas derivan no haya prescrito. El debate en casación concluye que el derecho que tradicionalmente ha sido concedido a los beneficiarios, primero por la jurisprudencia y luego por la LRJS, no puede ser extrapolado a las Entidades Colaboradoras, cuando pretendan solicitar al INSS la revisión de resoluciones que les imputaban la responsabilidad de las prestaciones derivadas de enfermedad profesional.

## PRIOR COMPLAINT IN THE AREA OF SOCIAL SECURITY BENEFITS: THE REFORM INTRODUCED IN LAW 36/2011, 20 OCTOBER, REGULATORY OF SOCIAL JURISDICTION. A JURISPRUDENTIAL ANALYSIS OF SUPREME COURT'S JUDGMENTS IN UNIFICATION OF DOCTRINE (2015-2016)

The present work focuses on the study of the prior complaint and is divided into two blocks. The first analyses the changes that institution will experience after the entry into force of the Final Provision Third of the Law 39/2015, of October 1, from Common Administrative Procedure of Public Administration, 2 October, two thousand and sixteen. The main innovation new regulation introduces is only one prior complaint modality will remain applicable: the one destined for challenge acts in the area of Social Security benefits. The second block performs a jurisprudential analysis of the Supreme Court's judgments handed down in unification of doctrine, from 15 June two thousand and fifteen until 1 April two thousand sixteen, in relation to the right enshrined in the article 71.4 of Law 36/2011, 20 October, regulatory of social jurisdiction. This provision covers the possibility that beneficiaries (or potential beneficiaries) may submit prior complaint to challenge acts concerning benefits, once deadlines that article 71 sets out for its submission, always when substantive law it derives from will not have prescribed. Supreme Court concludes the right that traditionally has been granted to the beneficiaries, firstly by the jurisprudence and later by the Law 36/2011, cannot be extrapolated to the Collaborating Entities, when they intend to request the National Social Security Institute the resolutions' review that charged the responsibility of benefits derived from occupational illness.

Autor: MARTÍN MEDINA MARÍA  
Tutor: APRELL LASAGABASTER M<sup>ª</sup> CONCEPCIÓN  
Área de conocimiento: DERECHO ADMINISTRATIVO  
Departamento: DERECHO PÚBLICO  
Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)

## TUTELA JUDICIAL EFECTIVA COMO DERECHO FUNDAMENTAL DE LOS TRABAJADORES

Este Trabajo Fin de Grado versará sobre la Tutela Judicial Efectiva reconocida como Derecho Fundamental en nuestra Constitución en el Artículo 24, concretamente, me centraré en el mismo como derecho fundamental de los trabajadores.

Con este trabajo de investigación se quiere conocer los distintos cambios que ha experimentado la Tutela Judicial Efectiva en el ámbito laboral desde la promulgación de nuestra Constitución donde se reconoce como un derecho fundamental. Se verá como las diferentes sentencias dictadas en los últimos años, por los diferentes tribunales, en todos los niveles jerárquicos, crean jurisprudencia de lo que se puede entender como vulneración del derecho, desigualdad de las partes durante el proceso, indefensión de las mismas, entre otras.

Se puede entender como un "derecho a la jurisdicción" para que el trabajador no se encuentre en una situación de indefensión cuando sienta que se ha vulnerado algunos de sus derechos. Se trata de reconocer un conjunto de derechos, que quedan protegidos por la tutela judicial efectiva, como pueden ser; el derecho de sindicalización o el derecho a huelga, entre otros.

El fin de la Tutela Judicial Efectiva es que la parte que se intuye más débil, el trabajador, además de no sufrir indefensión, se le asegure que se le proporcionara el Juez Ordinario predeterminado por la ley, para que durante el proceso no exista manipulación y el Juez actué de manera imparcial.

Además, no solo la Constitución Española reconoce el Derecho a la Tutela Judicial Efectiva, la Ley de Procedimiento Laboral, derogada por la Ley de Jurisdicción Social, en su Capítulo XI, en los artículos del 175 al 182, reconoce los Derechos Fundamentales en el ámbito laboral. Donde se reconoce no solo a nivel individual, sino también colectivo como es el caso de los sindicatos o los conflictos colectivos.

### JUDICIAL EFFECTIVE GUARDIANSHIP LIKE FUNDAMENTAL RIGHT OF THE WORKERS

This end of degree work discuss recognized effective Judicial protection as a Fundamental right in our Constitution in article 24, namely I focus as the fundamental right of workers. This research paper aims to meet the different changes that has experienced effective Judicial protection in the workplace since the promulgation of the Constitution where it is recognized as a fundamental right. It will look like the different sentences in recent years, by different courts, at all levels, create jurisprudence which can be understood as a violation of the law, inequality of the parties during the process, helplessness of the same, among others.

It can be understood as a "right to jurisdiction" so that the worker is not in a situation of helplessness when you feel is violated some of its rights. It is to recognize a set of rights, unite us in effective judicial protection, such as; the right to trade union membership or the right to strike, among others.

The end of the judicial effective is that the party is weaker sense, the worker, in addition to not suffer helplessness, to ensure you are to provide the ordinary judge predetermined by law, so that during the process there handling and the judge acted in an impartial manner.

Furthermore, not only the Spanish Constitution recognizes the right to effective Judicial protection, the law on labour procedure in its chapter XI, in articles 175 to the 182, recognizes the fundamental rights in the workplace. Where recognized is not only individual but also collective level as it is the case of trade unions or collective disputes.

Autor: chamizo carretero, inmaculada

Tutor: cabello fernandez, maria dolores.

Área de conocimiento: DERECHO CONSTITUCIONAL

Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)

## EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES

El presente Trabajo Fin de Grado tiene como finalidad el estudio de uno de los derechos fundamentales atribuidos a los trabajadores; el derecho de huelga, cuyo ejercicio constituye un aspecto fundamental en el ámbito de las relaciones laborales.

A través del mencionado estudio se pretende conocer los antecedentes históricos de la huelga en España y profundizar en su actual regulación; el RDL sobre relaciones de trabajo, el cual se trata de una norma preconstitucional depurada constitucionalmente.

Así, el derecho de huelga se encuentra vinculado al Derecho Constitucional, como derecho fundamental recogido en el artículo 28.2 de la Carta Magna, además de al Derecho Laboral y al Derecho Sindical, entre otros. Han sido las citadas ramas del Derecho las que han llevado, tras suscitar mi interés durante el estudio de las mismas, a que el actual trabajo verse sobre el derecho de huelga de los trabajadores.

Asimismo, y ante la notoria necesidad de elaborar una ley orgánica de huelga que responda al mandato constitucional, he querido manifestar, en determinados aspectos, la falta de congruencia y/o carencia que existe a la hora de comparar jurisprudencia y leyes, cuyo principal motivo viene dado por la inexistencia de una regulación adecuada y específica de huelga.

Por último, poner de relieve que, además de las diversas competencias adquiridas a raíz de la elaboración del trabajo, su ejecución ha contribuido a que el día de mañana, bien como empleador o bien como empleado, respete y haga respetar un derecho tan esencial para los trabajadores como es el derecho fundamental de huelga.

**PALABRAS CLAVE:** huelga, derechos fundamentales, trabajadores, empresarios, jurisprudencia y trabajo.

## THE FUNDAMENTAL RIGHT TO STRIKE OF WORKERS

The aim of this College Work is studying one of the most important right of workers, their Right to Strike, whose exercise is a fundamental aspect in the workers' relationship.

In this study I intend to know the historic background of the strike in Spain and to go more deeply into its present regulation, the RDL about relationships in work, which is a legal preconstitutional regulation. The Right to Strike is linked to the Constitutional Right, which is located in the article 28.2 of the Spanish Constitution. It's also linked to the Labour Law and the Trade Union Right.

After studying these mentioned sections of law which aroused I a great interest, I have decided to choose the "Right of worker to strike" like the aim of my present work.

In addition, and due to the necessity to elaborate an Organic Law for the Right of Strike, I have wanted to show the lack of suitability that I find when I compare jurisprudence and laws.

Finally, I want to stand out different competences I have obtained with this study that can contribute that in the future I respect the Right to Strike for workers not only as an employee but as an employer too.

**KEY WORDS:** Strike, fundamentals rights, workers, employers, jurisprudence and work.

Autor: Rivero Domínguez, Diego

Tutor: Cabello Fernández, M<sup>ª</sup>Dolores

Área de conocimiento: DERECHO CONSTITUCIONAL

Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)

## LAS HABILIDADES SOCIALES COMO FACTORES PSICOSOCIALES FUNDAMENTALES PARA PROMOVER UNA ORGANIZACIÓN SALUDABLE.

El objetivo fundamental de este trabajo ha sido demostrar el rol fundamental que tienen las habilidades sociales (escucha activa y asertividad) para amortiguar los efectos negativos de los conflictos entre compañeros/as sobre el estrés laboral y la cohesión social.

En concreto, el trabajo se ha centrado en analizar las repercusiones del conflicto de tarea y el conflicto de relaciones sobre la salud de los trabajadores (estrés laboral) y la cohesión social. Y, desde una perspectiva positiva, explorar cómo las habilidades sociales pueden fomentar una mayor cohesión entre los trabajadores de la organización y disminuir el estrés.

Para ello, se han administrado los respectivos cuestionarios a 57 empleados de una organización de servicios. Acorde al marco teórico, los principales resultados indican, (a) que ambos tipos de conflictos se relacionan de manera negativa con la cohesión social pero no se relacionan de manera significativa con el estrés laboral percibido; (b) los empleados que tienen un nivel alto de asertividad perciben menos conflicto de relaciones, menos conflictos de tareas, menos estrés y más cohesión social que aquellos con medio o bajo nivel de asertividad; (c) los empleados que tienen un nivel alto de escucha activa perciben menos niveles de estrés y más niveles de cohesión social que los que tienen medios o bajos niveles de escucha activa. Por lo tanto, se resalta la importancia de las habilidades comunicativas para promover una organización saludable y hacer frente fenómenos psicosociales tan frecuentes como son los conflictos interpersonales en el trabajo. En este sentido, la principal aportación práctica de este trabajo se centra en abogar por el fomento de una política de formación de la empresa centrada en el desarrollo de competencias interpersonales entre los empleados de su plantilla.

## SOCIAL SKILLS AS MAIN PSYCHOSOCIAL FACTORS IN ORDER TO PROMOTE A HEALTHY ORGANIZATION.

The main objective of this work was to demonstrate the critical role that social skills (active listening and assertiveness) to cushion the negative effects of conflicts among peers as about job stress and social cohesion.

Specifically, the work has focused on analyzing the impact of task conflict and conflict of relations on the health of workers (laboral stress), and from a positive perspective, to explore how such conflicts can encourage greater cohesion among workers of the organization.

To this end, the respective questionnaires were administered to 57 employees of a service organization. According to the theoretical framework, the main results indicate (a) that both types of conflicts are negatively correlated with social cohesion but not significantly associated with perceived laboral stress; (B) employees who have a high level of assertiveness receive less conflict relationships, fewer conflicts of tasks, less stress and more social cohesion than those with medium or low level of assertiveness; (C) employees with a high level of active listening perceive less stress levels and more levels of social cohesion than those with average or low levels of active listening. Therefore, the importance of communication skills to promote healthy organization and addressing psychosocial phenomena as frequent as are interpersonal conflict at work is highlighted. In this sense, the main practical contribution of this work focuses on advocating the development of a training policy of the company focused on the development of interpersonal skills among employees in their workforce.

Autor: Fortes Jiménez, Mirian

Tutor: Benítez González, Myriam

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)

## EL SUBSIDIO POR DESEMPLEO PARA LOS TRABAJADORES EVENTUALES AGRARIOS EN ANDALUCÍA: UN ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO

El subsidio agrario de aplicación en las Comunidades de Extremadura y Andalucía ha sido y sigue siendo, sin lugar a dudas, la prestación social del régimen agrario más polémica. Las singulares características del trabajo agrícola, la diferencia de renta entre los trabajadores agrarios y los de la industria y los servicios, o la menor presión social de los primeros, son entre otras razones de carácter sociológico, político o económico, las que han dado lugar a una protección del sistema de Seguridad Social, tradicionalmente de menor intensidad para los trabajadores agrarios en relación con los del Régimen General. Esta circunstancia es especialmente atenuante en la protección por desempleo, cuyo reconocimiento a efectos de prestaciones es relativamente reciente, sobre todo en lo que concierne a los trabajadores eventuales.

El objeto del presente estudio es evaluar el efecto que la introducción del subsidio agrario por desempleo para los trabajadores eventuales del sector agrario, como instrumento de protección por desempleo, ha tenido sobre el mercado de trabajo en Andalucía en el periodo comprendido desde su implantación en 1.984 hasta 2.013.

El análisis de la información estadística de las fuentes utilizadas nos ha permitido sugerir la existencia de un componente de fraude en la percepción de este subsidio, cuya causa, en parte, se debe a un diseño ineficiente de la prestación que desincentiva la búsqueda efectiva de empleo hacia otros sectores productivos y provoca un sobredimensionamiento de la población activa desocupada, lo que conlleva a un aumento de la situación de desempleo agrario.

En la parte final del trabajo y apartándonos de la temática principal, a modo de reflexión, abordamos el tema del fenómeno sociopolítico denominado clientelismo. Los Planes de Fomento de Empleo Agrario, ante una falta de control, pueden devenir en un continuo caladero de votos cautivos al partido de turno, cuyo origen podría encontrarse en que existen más de 100.000 familias andaluzas receptoras del mismo que ejercen su derecho a voto condicionadas a la continuidad del subsidio que, en la mayoría de las ocasiones, está en manos de quién ostenta el poder.

## UNEMPLOYMENT BENEFIT FOR TEMPORARY AGRICULTURAL WORKERS IN ANDALUSIA. A SOCIOECONOMICS ANALYSIS

The Agricultural Subsidy, applied in Andalucía and Extremadura, has been and remains, without doubt, a social benefit of agrarian regimen quiet polemical. Given the special characteristics of agricultural work, the income difference between agricultural workers, industry and services, or less social pressure from agricultural workers, are one of the sociological, political and economical reasons, which have given place to a less protection from the traditional National Social Security System to the agricultural workers in comparison with workers invoked under the General Social Security System.

The purpose of this study is to evaluate the effect of the agricultural unemployment benefits for the workers in this sector, as a tool of protection against unemployment, has had on the job in Andalusia since it was implemented 1984 - 2013.

The analysis of statistical information from de sources used, has enabled us to suggest the existence of an element of fraud into the perception of this subsidy which cause, in part, must be found in a inefficient design of the benefits that discourages effective job search to other productive sectors and causes an oversizing of the workforce unemployed and the unemployment situation in agrarian area. Finally and away from the main theme, as a reflection, patronage subject is concerned.

Autor: Oliva Reinoso Luis Israel

Tutor: Millán Peréira Juan Luis

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA APLICADA (POLÍTICA ECONÓMICA Y ECONOMÍA POLÍTICA)

Año defensa: 2015 — Convocatoria extraordinaria fin de estudios (diciembre)



## EL TIEMPO DE TRABAJO EN SUECIA Y ESPAÑA EN RELACIÓN A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD

En los nuevos tiempos se han producido numerosos cambios en el ámbito laboral, como la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo, el crecimiento de la economía globalizada, el uso de las nuevas tecnologías y nuevos tiempos de trabajo que afectan a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En este contexto, Suecia y España, ambos miembros de la Unión Europea, han tomado medidas muy diferentes respecto a estos cambios. Suecia es el país de referencia respecto a medidas laborales, donde las jornadas laborales poco a poco están siendo reducidas para la mejor productividad y salud de los trabajadores y los permisos de paternidad y maternidad ampliados. Mientras tanto España funciona de forma diferente; las jornadas laborales han aumentado y los permisos de maternidad y paternidad son reducidos respecto al resto de Europa. A lo largo de este trabajo veremos las similitudes y diferencias de ambos países y la importancia de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Palabras clave: Tiempo de trabajo, jornada laboral, conciliación, maternidad, paternidad.

## WORKING TIME IN SWEDEN AND SPAIN IN RELATION TO MATERNITY AND PATERNITY

During the last decades, many changes have taken place in the labor market, such as the development of female employment, the growth of globalization, the use of new technologies and working hours, affecting laboral, familiar and personal relationships.

Taking into account this context, Sweden and Spain, both countries belonging to the European Union, have taken very different measures when it comes to these changes. Sweden is considered as the reference country, due to both the reduction of working hours, encouraging productivity and health among workers, and the increase in maternity and paternity leaves. Otherwise, the system carried out in Spain is quite different, since working hours have increased and maternity and paternity leaves have been reduced in comparison to the rest of Europe. Throughout this paper, we will see both similarities and differences between Sweden and Spain as well as the importance of the conciliation of familiar, laboral and personal issues.

Key words: Working time, working hours, conciliation, maternity, paternity.

Autor: Toro Aguilar Ana Isabel

Tutor: Perán Quesada Salvador

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)



## PRECARIEDAD LABORAL Y EXPECTATIVAS LABORALES EN LOS JÓVENES

Con este trabajo se pretende alcanzar por un lado, un conocimiento más especializado sobre la evolución del desempleo y del mercado laboral en España, analizando para ello las distintas situaciones en las que se ha visto inmerso el país desde los años setenta hasta el momento actual.

Por otro lado, se analizará la crisis económica ya que ha sido el elemento principal que ha perjudicado al desempleo en estos últimos años. Este elemento además ha afectado a las condiciones laborales de los trabajadores deteriorándolas hasta el punto de crearse una nueva clase social, llamada “precariado”. Asimismo, esta degeneración también ha tenido efectos en las expectativas laborales de los ciudadanos, sobre todo en los jóvenes.

## JOB INSECURITY AND JOB PROSPECTS FOR YOUNG

The aim of this project is to achieve two things, on the one hand, a more specialized knowledge about the evolution of unemployment and job market in Spain, researching different situations in which the country has been immersed, from the seventies to the present.

On the other hand, the economic crisis will be studied due to it has been the main item that had impaired unemployment these last years. This element also has harmed workers conditions labour's damaging till the point a new social class has been created, called “precariado”. Furthermore, this degeneration has also had effects on labor expectations of citizens, especially young people.

Autor: Paniagua Redondo, Naiara

Tutor: Vallejo Martín, Macarena

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)

## LA DIRECCION ESTRATEGICA EN LA EMPRESA ANTE LA IMPLANTACION DEL COMERCIO ELECTRONICO

En el presente estudio se analiza la incorporación del comercio electrónico en la empresa y la consiguiente repercusión en la dirección estratégica, suponiendo una total revolución respecto al sistema clásico de venta y de relación con los clientes, permitiendo con ello una total expansión del negocio mediante la incorporación de la empresa y de sus productos a las plataformas digitales.

El uso de tablets, dispositivos móviles y todos aquellos elementos que permiten tener acceso a las páginas webs hacen que se convierta en un medio ágil de transacciones comerciales, donde la seguridad a la hora de realizar los pagos contribuye a descartar, por parte de los usuarios, cualquier inconveniente para realizar compras.

La dirección estratégica de una Organización tiene que adaptarse y reconfigurarse ante esta circunstancia, jugando un papel definitivo debido a que la realidad y tendencia de crecimiento de esta nueva forma de negocio provoca tener un especial estudio en la toma de decisiones, con una total interdependencia de la Dirección estratégica general de la empresa y la Dirección estratégica de los Recursos Humanos de la Organización.

Palabras claves: tecnología, información, estrategia, organización, planificación.

## STRATEGIC DIRECTION OF THE COMPANY BECAUSE OF THE ESTABLISHMENT OF ELECTRONIC COMMERCE

The aim of this project is to analyze the incorporation of electronic commerce in the companies and the consequent repercussion in the strategic management, meaning a total revolution with respect to the classic sales and relationship with customers systems.

The incorporation of products and companies to digital platforms, allows a complete expansion of the business. The use of tablets, mobile devices and all the elements that lead to access to web sites make it became an agile way for commercial transactions. Nowadays the safety when paying helps the customer to discard any issue to make the electronic purchases.

The strategic management of a company must make the changes and adapt to this circumstance, playing a definitive role because of the reality and the trend of the growth of this new way of business that leads to study a new way of making decisions in the company independently of general and human resources strategic management.

Keywords: technology, information, strategy, organization, planning.

Autor: GARCÍA GARCÍA JOSÉ

Tutor: FERRERA CORDERO ROBERTO

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)



## SATISFACCION LABORAL RELACIONADA CON EL DEPORTE

La calidad de vida, directamente relacionada con la satisfacción laboral, es un tema que suscita cada vez más interés. La necesidad de mejorar la calidad de vida en el trabajo supuso cambios que dieron lugar a nuevos campos de investigación como por ejemplo la relación entre la práctica de ejercicio físico y la mejora cognitiva.

En este trabajo, se revisa la influencia que puede tener el ejercicio físico sobre la satisfacción laboral. Se describen cuales son los factores que afectan al individuo en el ámbito laboral y los beneficios que genera la práctica del deporte, en búsqueda de un resultado que acerque a la creencia de que la práctica de la actividad física mejora y beneficia la satisfacción del trabajador.

Se evalúan las respuestas extraídas de un cuestionario que se emplea con el fin de intentar resolver la incógnita planteada: si ya se ha demostrado que afecta positivamente y genera al individuo satisfacción y bienestar, ¿Por qué la práctica del deporte no va a influir en la satisfacción laboral?

Palabras clave: calidad de vida, calidad de vida laboral, satisfacción laboral, práctica de deporte, beneficios de la actividad física.

## JOB SATISFACTION RELATED TO SPORTS

Quality of life, directly related to job satisfaction, is an issue which is becoming more and more relevant. The necessity of improving the quality of life in jobs involved some changes that made new fields of research rise up. An example of these is: the relationship between doing physical exercise and cognitive improvement.

In this essay, the influence that doing exercise can have on job satisfaction is reviewed. It is described which factors affect individuals in working environment and the benefits doing exercise can bring. The aim is to find a result which approaches the belief that doing physical activity improves and benefits job satisfaction.

Answers obtained from a questionnaire are assessed for the purpose of trying to solve the question raised: if it is already proved that it affects individuals positively and creates satisfaction and welfare, why won't doing exercise have influence on job satisfaction?

Key words: quality of life, working quality of life, doing exercise, benefits of physical activity.

Autor: Zucas María Florencia

Tutor: González Hernández Antonio

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

Año de defensa: — Convocatoria extraordinaria fin de estudios (diciembre)

## PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON TRASTORNO MENTAL GRAVE

La elección de este tema viene determinada por el interés de conocer la situación real que viven en el ámbito sociolaboral las personas con trastorno mental grave, las cuales sufren un fuerte e injusto estigma social. Por ser el colectivo de la sociedad que tiene las mayores dificultades de acceder a un empleo, por su idiosincrasia y por tener las tasas más altas de desempleo. Además de querer profundizar en el conocimiento de las características de este colectivo para ayudar a fomentar su inserción social y laboral, y por haber un gran desconocimiento sobre este tipo de personas. Los objetivos además de conocer la situación laboral de las personas con trastorno mental grave son:

- Investigar el proceso de inserción laboral de personas con trastorno mental grave en Andalucía que realiza FAISEM
- Conocer el éxito del programa de inserción laboral de personas con trastorno mental grave
- Los beneficios sociales que se obtienen de la inserción de este colectivo
- La predisposición de los empresarios a contratar personas con esta discapacidad
- Las ventajas competitivas que se obtienen de contar en las plantillas de las organizaciones con personas que tienen trastorno mental grave
- Cumplimiento de la Ley de Integración del Minusválido (LISMI) por parte de las entidades privadas
- Detectar los posibles fallos que pudiera haber en el programa de inserción

Palabras clave: Inserción, orientación laboral, programa laboral, FAISEM, SOAE, trastorno mental grave, Itinerario Personal de Inserción, estigma social, mercado laboral

## JOB PLACEMENT PROGRAM FOR PEOPLE WITH SEVERE MENTAL DISORDER

The choice of this theme is determined by my interest in knowing the real situation in the labor and social environment that people with severe mental disorder are experiencing, who suffer a strong and unjust social steem. Since they are the collective society that is more difficult to access to employment, also for his idiosyncrasies, and for having the highest unemployment figures. I also want to deepen the knowledge of the characteristics of this collective to help to foster their social and professional integration. Besides knowing the employment status of persons with mental disorder, the goals I want to achieve with this Final Degree Project are:

- Investigate the process of labor insertion of people with severe mental disorder in Andalucia carried out by FAISEM.
- Know the success of the program of labor insertion of people with severe mental disorder.
- Know the social benefits achieved by inserting this collective.
- Know the predisposition of employers to employ people with this disability.
- The competitive advantages achieved in organizations for having employed people with severe mental disorder.
- Know the Law enforcement Integration of the Disabled (LISMI) by private entities.
- Detect possible faults that could exist in the program of labor insertion and to propose improvements.

Key words: Insertion, laboral training, labor program, FAISEM, SOAE, severe mental disorder, Insertion Personal Itinerary, social stigma, working market.

Autor: Néstor Sánchez Cuadra

Tutor: Roberto Ferrera Cordero

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)



## ACCIDENTE IN ITINERE Y ACCIDENTE EN MISIÓN: CARACTERÍSTICAS CONVERGENTES Y DIVERGENTES DESDE UNA PERSPECTIVA JURÍDICO-LABORAL

En este trabajo de fin de grado que vamos a exponer haremos referencia al accidente de trabajo, dentro del mismo, al accidente de trabajo in itinere y al accidente de trabajo en misión, dos modalidades que serán objeto de estudio. Además vamos a mencionar a lo largo de todo el trabajo los elementos que conforman y engloban estos accidentes, el contexto histórico-normativo de su aparición, los requisitos jurisprudenciales, la intervención de la jurisprudencia para el deslinde de ambas instituciones. De hecho lo plasmaremos con diversas sentencias que serán objeto de debate a lo largo de todo el trabajo tras constatar esta información a través de diversas fuentes bibliográficas.

## IN ITINERE ACCIDENT AND IN MISION ACCIDENT: CONVERGENT AND DIVERGENT CHARACTERISTICS FROM A LABOR-JURIDIC PERSPECTIVE

In this final degree work that we will expose refers to the accident, within it, the work accident in itinere and in mission work accident, two modalities that will be studied. In addition we will mention throughout all the elements of work and cover these accidents, the historical and legal context of its appearance, the jurisprudential requirements, the intervention of jurisprudence for the demarcation of both institutions. In fact it will shape with various statements that will be discussed throughout all the work after finding this information through various literature sources.

Autor: Alejandro Delgado Neiro

Tutor: María Salas Porras

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)



## TRABAJADORES POBRES EN ESPAÑA: UN ANÁLISIS DE SU EVOLUCIÓN EN PERIODO DE CRISIS

El objetivo de este trabajo Fin de Grado es analizar el impacto que ha tenido la crisis económica sobre el colectivo de trabajadores/as pobres. Para ello se ha obtenido la información de la Encuesta de Condiciones de Vida elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y de la European Survey and Living Conditions elaborada por EUROSTAT.

Por medio de este trabajo se analiza la contradicción que supone que trabajando y percibiendo un salario sea cada vez más difícil alcanzar la llamada zona de integración social.

Así mismo, también se trata, tanto de caracterizar este fenómeno y de sistematizar los factores que inciden en él, como de cuantificar la incidencia del mismo en Europa y en el Estado Español

**PALABRAS CLAVE:** Pobreza, pobreza laboral, línea de pobreza, escala de equivalencia, España.

## WORKING POOR IN SPAIN: AN ANALYSIS OF THEIR EVOLUTION IN CRISIS TIME

The aim of this Degree 's Final is to analyze the impact of the economic crisis on working poor. For this purpose, the information has been collected from the Living Conditions Survey by the National Statistics Institute in Spain and from the European Living Conditions Survey by EUROSTAT.

It is increasingly difficult to reach the so called social integration area by working and earning a salary, this contradiction is analyzed through this work. Likewise, this work attempts to characterize this phenomenon and the factors that affect it and quantify this incidence in Spanish State.

**KEY WORDS:** Poverty, working poverty, poverty threshold, equivalence scale, Spain.

Autor: TERESA CASTILLEJO MONTERROSO

Tutor: ELENA BARCENAS MARTIN

Área de conocimiento: ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN OPERATIVA

Departamento: ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN OPERATIVA

Año defensa: 2016 — Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)

## FUSIÓN DE LAS COOPERATIVAS

La temática "Fusión de Cooperativas" que me planteé a la hora de elegir un tema para mi Trabajo de Fin de Grado muestra mi interés por ir más allá de los conocimientos que tenía sobre esta materia, e indagar y poder saber con certeza como se ha llevado a cabo, de qué manera se ha conseguido, y por qué tuvo lugar la fusión de la cooperativa "Nuestra Señora del Carmen" con el grupo DCOOP, y los efectos que ha tenido en los trabajadores.

Los objetivos a conseguir con la realización de este Trabajo de Fin de Grado Son:

- > Conocer por qué la "Cooperativa Nuestra Señora del Carmen" se ha fusionado al grupo DCOOP.
- > Conocer la historia de Dcoop y de la cooperativa "Nuestra Señora del Carmen".
- > Conocer los trámites que ha seguido hasta su fusión.
- > Conocer la ventaja competitiva y beneficios que le está proporcionando tras su fusión.
- > Conocer las razones que llevan a las cooperativas a decidirse por un proceso de fusión.
- > Conocer otras empresas, cooperativas que también se hayan fusionado a DCOOP.
- > Conocer cómo se produce la comunicación entre Dcoop y "Nuestra Señora del Carmen".
- > Analizar la legislación por la que es regulada.
- > Conocer más a fondo el proceso de fusión.
- > Comprobar de qué manera se ven afectados los trabajadores que se ven involucrados en el proceso de fusión.

## MERGER OF COOPERATIVES

The theme "Merger of Cooperative", that I thought when I chose the topic for my "Final Degree Project", reflects my interest for extend knowledge that I had about this topic, and inquire the fusion process and know with certainty as has happened, how, and why "Nuestra Señora del Carmen" fusion was performer with "DCOOP", and the effects it has had on workers.

The goal that I want to achieve with this Final Degree Project are:

- > Know why "Nuestra Señora del Carmen" has been fused with DCOOP.
- > Know the procedures followed.
- > Know the competitive advantage and benefits achieved with the fusion.
- > Know the reason that lead cooperatives to decide on a fusion process.
- > Know other companies and cooperatives fused with DCOOP.
- > Know how communication between "DCOOP" and "Nuestra Señora del Carmen".
- > Analyze the legislation that the fusion is regulated.
- > Know in depth the process of fusion.
- > Check how the fusion affects workers of the merged companies.

Autor: Velasco Lanzas, María José

Tutor: Ferrera Cordero, Roberto

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)



## DIMENSIÓN LABORAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

En la presente memoria se aborda la Responsabilidad Social Empresarial (en adelante RSE) en su ámbito laboral, entendiéndose esta como la adopción, con carácter voluntario, de medidas y políticas laborales en el seno de la empresa que van más allá del cumplimiento mínimo legal y convencionalmente establecido, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sus familias y la sociedad en general.

Además del concepto y rasgos característicos de la RSE, se analizarán los medios que las empresas utilizan para comunicar las medidas socialmente responsables que desarrollan, al igual que las diferentes dimensiones en las que queda englobada la RSE desde el punto de vista laboral, a la par, en cada dimensión se expondrán y examinarán ejemplos de RSE llevados a cabo por diferentes empresas.

Palabras Clave: Responsabilidad Social Empresarial, área social, dimensión interna, medidas voluntarias, informes y memorias.

## LABOR DIMENSION OF CORPORATE SOCIAL RESPONSABILITY

In the present memoir is addressed Corporate Social Responsibility (hereinafter CSR) in the workplace, defined as the adoption, with voluntary character, measures and labour policies within the Company that go beyond minimum legal compliance and conventionally established, helping to improve the quality of life of workers, their families and society in general.

In addition to the concept and characteristic features of CSR, will be analysed the means that companies use to communicate the socially responsible measures that develop, as the different dimensions that is dedicated CSR from the labor standpoint, at the same time in each dimension will be exposed and discussed examples of CSR carried out by different companies.

Keywords: Corporate Social Responsibility, social area, internal dimension, voluntary measures, reports and memoirs.

Autor: Barquero Ruiz, María del Mar

Tutor: Morales Ortega, José Manuel

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2016 — Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



## EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL. ESPECIAL REFERENCIA A LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

Con este trabajo se pretende obtener una idea, lo más próxima a la realidad posible, sobre la desfavorable situación en la que se encuentra, con carácter general, el colectivo constituido por las personas con diversidad funcional, en el mercado de trabajo; y sobre las razones que han conducido a que dicha situación tenga tal condición. Para la primera parte, se van a revisar unos informes elaborados por el Instituto Nacional de Estadística; y, para la segunda, un numeroso conjunto de obras que tratan el tema y los informes elaborados por distintas fundaciones, con base en las encuestas por ellas efectuadas.

También se va a analizar el contenido de las medidas que han sido adoptadas por los poderes públicos con el objeto de corregir tal situación (sólo las que afectan a los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social), para lo que se va a estudiar cada una de las normas que las contienen. Y, por último, por tratarse de una medida cuyos efectos inclusivos se esperaba que fueran muy significativos, se va a reflexionar sobre la eficacia que realmente han tenido los Centros Especiales de Empleo, en cuanto al cumplimiento de tal finalidad, y se van a plantear algunas medidas que irían dirigidas a corregir sus deficiencias.

## ACCESS TO EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH FUNCTIONAL DIVERSITY. SPECIAL REFERENCE TO THE EMPLOYMENT SPECIAL CENTERS.

The objective of this paperwork is to obtain an idea, as nearby as possible to the reality, about the unfavorable situation in which it is the group constituted of people with functional diversity, generally, in the labor market; and about the reasons that have led the situation to have that status. For the first part, are going to be reviewed some reports prepared by the National Statistics Institute; and, for the second, a set of books that deal with the issue, and the reports elaborated by various foundations, on the basis of surveys made by themselves. Also, it is going to analyze the content of the measures that have been adopted by the public authorities in order to correct that situation (only those that affect workers of the General Regime of Social Security), for which it is going to study each of the rules that contain these measures. And, by last, because it is a measure whose inclusive effects were expected to be very significant, it is going to investigate the effectiveness that have actually had the Employment Special Centers, in terms of the fulfillment of that purpose, and it is going to come up with some measures that would be aiming to correct its deficiencias.

Autor: Pérez Caravaca, Ana Isabel

Tutor: Morales Ortega, José Manuel

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)

## RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN: EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

El presente trabajo trata de estudiar la evolución de una de las figuras ensayada en los últimos años para la promoción del empleo y en particular, para mejorar las actitudes profesionales y las condiciones de ocupabilidad de los desempleados, denominada Renta Activa de Inserción.

Analizaremos los diferentes momentos que ha experimentado el desarrollo de esta figura mediante las normas que la han regulado y las fases en la que la doctrina clasifica todo el proceso por el que ha pasado la renta activa de inserción, en las cuales observaremos el cambio que se ha producido con los años. Comenzó teniendo un carácter inestable y débil, con muchas cuestiones conflictivas y diversas problemáticas sociales, hasta conseguir un carácter estable, con una regulación permanente y duradera en el tiempo.

Así mismo, abarcaremos además de su evolución normativa, los requisitos para el acceso a la renta activa de inserción, que serán de carácter subjetivos, objetivos y temporales, que estarán vinculados a la doble finalidad de la prestación, por un lado, certifica unos ingresos mínimos y por otro lado, intenta la inserción laboral de los beneficiarios.

Para finalizar el estudio sobre la RAI analizaremos la dinámica de la prestación, tanto para su acceso, baja y su posible reincorporación. Además de la gestión y financiación de la renta activa de inserción y los servicios públicos encargados de ello.

Palabras clave: Renta activa de inserción, desempleo, servicios públicos, plan de acción para el empleo, políticas activas, políticas pasivas, subsidio por desempleo, acción protectora.

## REVENUE ACTIVATES OF INSERTION: EVOLUTION AND PERSPECTIVES OF FUTURE

The present work aims to study the evolution of one of the approaches, called the Active Insertion Income, carried out in recent years so as to boost the employment and, particularly, to improve the professional skills and the employability conditions of those who are unemployed.

We will analyse the development of this figure through its regulation and the phases in which the active insertion income is divided according to the doctrine, so we will examine the changes over the past few years. Initially, it was unstable and weak, arising contentious issues and social problems, until it became stable, with a permanent and a long-term regulation.

Additionally, we will research, not only its regulatory developments, but also the requirements for access to the active insertion income, which will be subjective, objective and temporary, which will be attached to the dual purpose of the provision -on the one hand, it guarantees a minimum income; on the other hand, it aims the job-placement of the recipient.

Finally, we will analyse all the aspects of this provision, such as its access, to unsubscribe or a possible reinstatement. Moreover, we will discuss about the management and financing of the active insertion income and the public services charged with it.

KEY WORDS: Active insertion income, unemployment, public services, action plan of employment, active policy, passive policy, unemployment subsidy, protective effect.

Autor: CABEZA DELGADO RUBEN

Tutor: LOZANO LARES FRANCISCO

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)





## Despido Colectivo por cuenta ajena

El despido colectivo ha sido una de las vías de extinción del contrato laboral más empleadas a partir de la crisis económica; en este trabajo se realiza un estudio del despido colectivo, tanto de los elementos que le caracterizan como del procedimiento y sus vías de impugnación, realizando un estudio de la jurisprudencia más relevante y de la doctrina.

En este análisis, la reforma laboral que ha tenido lugar a partir de la aprobación del RDL 3/2012 será objeto de una especial mención, ya que es el marco jurídico que permitió aprobar el RD 1483/2012, en el que se desarrolla el reglamento de los procedimientos de despido colectivo

## Collective dismissal employed

The collective redundancy has been one of the most endangered of the employed labor contract from the economic crisis; This paper presents a study of the collective dismissal of both the elements that characterize him as the procedure and their means of appeal, conducting a study of the most relevant case law and doctrine is performed.

In this analysis, labor reform that has taken place since the adoption of the RDL 3/2012 will be given special mention as it is the legal framework that enabled approve the RD 1483/2012, which develops the regulations procedures for collective redundancies.

Autor: Iriarte Palacios Jose Alberto

Tutor: Fernández Ramírez Marina

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)

## LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS

El presente trabajo, tiene como objetivo el estudio de los Servicios de Prevención Ajenos, también conocidos por su abreviatura como SPA. Los SPA tienen la fórmula para neutralizar la siniestralidad laboral y cuya principal misión es promover la seguridad y la salud integral de los trabajadores, aplicando las medidas y actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del ámbito laboral. La ley de Prevención de Riesgos Laborales, obliga al empresario a constituir un sistema de gestión de la prevención en las empresas, dándole la opción de acudir a un servicio de prevención ajeno para la planificación preventiva de las organizaciones, en el supuesto de no utilizar medios propios. Este trabajo parte de una base legal, haciendo referencia al Régimen Jurídico y a su normativa preventiva referente a los Servicios de Prevención, destacando la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, que traspuso al ordenamiento interno la Directiva Marco 89/391/CEE, así como el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Analizando de forma amplia y detallada los distintos apartados de este proyecto, se estudian las características generales de los SPA, los requisitos con los que debe contar, los recursos materiales y humanos que deben de disponer los servicios especializados ajenos, la acreditación por parte de la administración laboral para poder actuar y por último la responsabilidad jurídica de éstos servicios. Según las encuestas realizadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, esta modalidad de la actividad preventiva es una de las más utilizadas en las Empresas Españolas.

**PALABRAS CLAVE:** Prevención de Riesgos Laborales. Organización preventiva. Seguridad y Salud laboral. Servicios de Prevención. Legislación. Servicios de Prevención Ajenos.

## EXTERNAL PREVENTION SERVICES

This work aims to study the External Prevention Services, also known by its abbreviation as SPA. The SPA have the technical resources to neutralize workplace accidents and whose main mission is to promote comprehensive safety and health of workers, applying the necessary measures and preventing risks from workplace activities. The Law on Prevention of Occupational Risks, requires the employer to establish a system of prevention management in enterprises, giving you the option of going to a service outside for preventive planning organizations prevention, assuming you do not use media own. This work is based on a legal basis, making reference to the legal system and its preventive regulations concerning prevention services, highlighting the Law 31/1995 of 8 November on Prevention of Occupational Risks, which transposed into national law the Water Framework Directive 89 / 391 / EEC and the RD 39/1997 of 17 January, approving the Regulations for Prevention Services. Analyzing widely and detailing the different sections of this project, the general characteristics of the SPA are studied, the requirements that must have the material and human resources that should have specialized outside services, accreditation by the labor administration to finally act and legal responsibility for these services. According to surveys conducted by the Ministry of Employment and Social Security, this form of preventive activity it is one of the most used in Spanish companies.

**KEYWORDS:** Occupational Risk Prevention. Preventive organization. Occupational health and safety. Prevention Services. Legislation. External Prevention Services.

Autor: JIMÉNEZ RODRÍGUEZ, LAURA

Tutor: FERNÁNDEZ RAMÍREZ, MARINA

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)

## Estudio de mercado y plan de RR.HH. Restaurante La Vela

La idea de negocio que se va a presentar trata sobre un restaurante situado en un punto privilegiado de la costa de Benalmádena. Restaurante La Vela. El principal atractivo de este restaurante se encuentra en la comida que ofrece principalmente pescados y mariscos, el emplazamiento frente al mar proporciona unas vistas únicas a nuestros clientes.

El objetivo principal es convertirlo en un punto de referencia para los habitantes de la Costa del Sol y además establecernos como un punto de visita obligada para los turistas que nos visitan todos los años.

A pesar de que el mercado de la restauración está bastante explotado, creemos que con nuestro trabajo podremos establecernos en el punto de referencia para muchas personas y tener nuestra propia clientela fija dentro de no mucho tiempo porque este proyecto no va dejar indiferente a nadie por varios motivos como son la decoración, la cocina mediterránea, la alta profesionalidad de nuestro equipo y calidad de nuestro servicio.

Además del plan de negocio este trabajo también contendrá la planificación de los recursos humanos en cuanto la carga de trabajo, horarios, salarios y necesidades formativas.

## Market research and human resources planning "Restaurante La Vela

The business idea to be present is about a restaurant located in a privileged point on the coast of Benalmádena. Restaurant La Vela, the main attraction of this restaurant is in the food offered mainly seafood, the waterfront location, provides a unique view of our customers.

The main objective is to make it a reference point for the inhabitants of the Costa del Sol and further establish ourselves as a point must for tourists who visit us every year.

Although the restoration market is fairly exploited, we believe that with our work we can establish ourselves at the point of reference for many people and have fixed our own clientele within not too long because this project will not leave anyone indifferent for several reasons such as decoration, Mediterranean cuisine and high professionalism and quality of our service.

In addition to the business plan this work will also include planning of human resources in terms of workload, schedules, salaries and training needs.

Autor: Jiménez Romero Alejandro

Tutor: Nadales Rodriguez Daniel

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)

## SELECCIÓN DE TRABAJADORES A TRAVÉS DE INTERNET: SELECCIÓN ONLINE

Desde la aparición de Internet, la sociedad en la que nos encontramos inmersos ha cambiado considerablemente, afectando como no podía ser de otra manera, al mundo empresarial. Vivimos en un mundo digital en el que cada día nos sorprende una nueva función de las tecnologías que utilizamos a diario (Alonso, 2011). Las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación han generado beneficiosos cambios en el campo de las relaciones sociales y como también era de esperar, en el ámbito científico y empresarial. Una de las razones por las que he realizado un análisis sobre este tema, es para saber cómo han evolucionado los procesos de selección de los recursos humanos con las innovaciones tecnológicas. Con ello, se pretende mostrar los cambios que se han producido y reflejar al mismo tiempo cómo se han pasado de usar unas técnicas, que ahora consideramos como antiguas, para hacer uso de otras técnicas, que hace veinte años se consideraban impensables en los procesos de Reclutamiento y Selección (Fermín, 2011). Esta nueva forma de selección es conocida como Selección OnLine, en la cual, pasamos de cubrir una vacante por personas conocidas o a través de procesos de selección totalmente presenciales, a poder cubrir un puesto de trabajo contactando con el candidato por medios telemáticos e informáticos. En el presente trabajo se trata de mostrar la evolución que ha tenido la forma de seleccionar al personal y las técnicas que se han utilizado para ello, las herramientas de las que se dispone hoy día para hacer públicas las ofertas de empleo, los medios de los que podemos hacer uso y las ventajas y los inconvenientes que tiene hacer una selección a través de Internet o como también es conocido E-recruitment.

**PALABRAS CLAVES:** Internet, Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación, Proceso de Selección, Recursos Humanos, Reclutamiento y Selección, Selección On Line y E-recruitment.

## SELECTION OF WORKERS THROUGH INTERNET: SELECTION ONLINE

Since the advent of Internet, the society in which we live has changed considerably, affecting the business world. We live in a digital world in which every day we are surprised by a new feature of the technologies we use every day (Alonso, 2011). New Information and Communication Technologies have created beneficial changes in the field of social relations, but even more important are those changes in science and business. One of the reasons why I have made an analysis on this topic is to know how selection processes of Human Resources have evolved by technological innovations of companies. It is to show the changes that have occurred and to reflect both how they have gone from using techniques, which twenty years ago were considered unthinkable in the recruitment and selection (Fermín, 2011). It goes to fill a vacancy by acquaintances or through selection processes fully face to be able to cover a job candidate by contacting the person telematic and computer means, we talk about Selection On Line. In this work I try to show the evolution that the form of personnel selection has taken and techniques that have been used for this, the tools that are available today to publicize job offers, the means that we can use and the advantage and disadvantages of making a selection via the Internet or also known as E-Recruitment.

**KEYWORDS:** Internet, New Information and Communication Technologies, Selection Process, Human Resources, Recruitment and Selection, Selection OnLine, E-Recruitment.

Autor: JIMÉNEZ BECERRA ISABEL YUMARA  
Tutor: CIRUELA LORENZO ANTONIO MANUEL  
Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS  
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
Año defensa: 2016 — Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)

## JÓVENES EMPRENDEDORES

A consecuencia de la crisis que acontece en torno al año 2008, los problemas en el mercado laboral se han ido agravando. La elevada oferta de mano de obra no puede atenderse con la escasa demanda de los últimos tiempos, lo que provoca elevadas tasas de desempleo. Esto, junto a la mala calidad de los trabajos existentes, ha provocado una situación en la que se hace necesario buscar otras alternativas para subsistir. Es por tanto, a partir de entonces, cuando el 'fenómeno emprendedor' entra con mayor fuerza en el sistema económico-productivo, adquiriendo gran protagonismo en los diferentes foros, debates y medios de comunicación.

El presente estudio de investigación se centrará en los jóvenes emprendedores, uno de los grupos de población más castigados por la crisis y a los que nos es muy difícil el acceso al mercado laboral, siendo el emprendimiento prácticamente la única salida para desarrollarse profesionalmente y tener cierta independencia económica y calidad de vida.

El objetivo principal de la investigación es conocer todos aquellos recursos de los que dispone un joven emprendedor para el desarrollo de su idea de negocio y posterior puesta en marcha de su proyecto. Para ello se analizarán las diferentes líneas de ayudas y financiación y la incidencia que ha tenido en la juventud la implantación de la Ley de Emprendedores y demás Programas de Apoyo a Emprendedores.

Palabras clave: emprendedor, jóvenes, oportunidades de empleo, autoempleo, financiación

## YOUNG ENTREPRENEURS

In 2008, worldwide economic depression triggered several problems on labor market which, currently, turn into a high workforce for a lack of demand; in other words, a raised unemployment rate. Additionally, bad conditions on existing jobs has pushed people to find a different work to live. Since then, a new movement called "entrepreneurship" got into the national economic system spotlight, different professional forums and media.

This research is based on young people; one of the collectives who were more injured by economic crisis and has got on entrepreneurship a last chance to get a job opportunity, an economical independence and good life conditions.

Its main goal is getting deeper on every kind of resources that a young man or woman has on their hands to develop a new business idea and run it after. That is why different aids and funds have been analyzed and also their incidence on young people since Entrepreneurship Law and other entrepreneur support programs exists.

Key words: entrepreneurship, young people, job opportunities, self-employment, financing

Autor: Martín Carrión Cristina

Tutor: Rodríguez Fernández Mercedes

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2016 — Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)

## Comparativa de previsión social entre la dictadura de Primo de Rivera y la primera etapa Franquismo

El sistema de Seguridad Social que conocemos hoy en día no ha sido siempre igual. Este modelo actual de protección social proporciona y garantiza a todas aquellas personas que se puedan incluir en su ámbito de aplicación- ya sea por llevar a cabo actividades profesionales en el mercado de trabajo, o por cumplir los requisitos que se exige en la modalidad no contributiva- de unos servicios destinados a cubrir las necesidades básicas a través de servicios sociales, garantizar los ingresos en supuestos de desempleo, jubilación o discapacidad, así como de proveer servicios médicos gratuitos.

Pero la protección de la que gozamos en la actualidad no siempre ha reunido las mismas características ni ha contado con los mecanismos de protección que conocemos. Ha sido la historia y los diferentes cambios sociales, los que han propiciado la evolución de este sistema de auxilio a medida que iban surgiendo problemas y situaciones dignas de recibir amparo. Cabe aclarar, que no todos los gobiernos, ya fuesen monárquicos, republicanos o dictaduras, dieron la misma importancia a su regulación.

Es por ello, por las diferentes formas de actuación en lo que al plano de previsión social se refiere y el propio interés personal por la Historia de España y, en especial, por la evolución de la regulación del trabajo y sus vertientes, así como los diferentes sistemas de previsión social que se han ido estableciendo a lo largo de tiempo, lo que me ha empujado a investigar sobre este tema.

El objetivo primordial de este trabajo consiste en investigar y llevar a cabo una comparación relativa a la regulación referente a la previsión social instaurada en las diferentes dictaduras implantadas a lo largo del siglo XX en España: Dictadura de Primo de Rivera (1923-1930) y Dictadura Franquista (1939-1975). Esta comparación sólo comprenderá la primera etapa del Franquismo, puesto que las diferencias sociales, políticas y económicas eran menores entre la primera etapa franquista (1939 -1959) y la dictadura primorriverista.

Para ello será necesario realizar un breve reconocimiento de los antecedentes históricos a cada etapa dictatorial, conocer el contexto social en el que se ponían en marcha las medidas reguladoras y las prácticas políticas desarrolladas durante cada época, así como comprender cuales eran los objetivos y finalidades que daban lugar a la promulgación de las diferentes normas sociales.

## Comparison of the Social Prevision between the dictatorship of Primo de Rivera and the first stage os Francoism

The Social Security system as we know it today has not always been the same. This current model of social protection provides to all those who can be included in its scope of application -either by carrying out professional activities in the labor market, or by gathering the requirements imposed in the non contributory modality- a number of services destined to cover all the basic needs through social benefits, guaranteeing income in cases of unemployment, retirement or disability, as well as providing free medical services.

But the protection that we enjoy nowadays has not always gathered the same characteristics nor has had the mechanisms of protection we know. It has been the History and all the social changes the ones which have led to the evolution of this system of assistance, according as problems and situations worthy of receiving protection were appearing. It is to be clarified that not all governments gave equal importance to its regulation, no matter if they were monarchists, republicans or dictatorships.

This is why I decided to investigate about this field. Because of the different ways of actuation relating to social prevision, and because of my self interest in Spain's history. Also, in particular, because of the evolution of labor regulation and its aspects, as well as the different Social Security systems established over time.

The primary objective of this study is to investigate and carry out a comparison relative to the regulation of social welfare implanted in the two different dictatorships that existed throughout the twentieth century in Spain: the Primo de Rivera dictatorship (1923-1930) and the Francisco Franco dictatorship (1939-1975). This comparison only includes the first stage of Francoism, as the social, political and economic differences were lesser between the first Franco stage (1939 and 1959) and the Primo de Rivera dictatorship.

To do so, it requires a brief recognition of the historical background to each dictatorial stage, as well as knowing the social context in which the regulatory measures and the political practices were developed during each phase. Furthermore, it's necessary to understand which were the aims and objectives that resulted in the enactment of the different social norms.

Autor: Martínez Ruiz, Eva

Tutor: Gómez Rojo, María

Área de conocimiento: HISTORIA DEL DERECHO Y DE LAS INSTITUCIONES

Departamento: DERECHO PRIVADO ESPECIAL

Año defensa: 2016 — Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



## La independencia del auditor sociolaboral.

Los orígenes de la auditoria se remontan en la edad de Egipto, donde ya se practicaban medidas de control para evitar desfalcos en las obras públicas. Aunque no tenía la consideración de profesión. A medida que se ha ido avanzando, habido un progreso social, cultural y económico que no únicamente afectado a los métodos de trabajo, sino también, de control de los mismos. De ahí la necesidad de una regulación específica de la auditoria. Como en la mayoría de las profesiones había vacíos legales y una regulación muy pobre que no evito graves errores que tuvieron fuertes consecuencias para la economía. Pues la actividad del auditor tiene una relación muy estrecha con la situación económica del país, así como las medidas para evitar caer nuevamente en una crisis. A medida que tuvieron lugar los fraudes que nos introdujeron en una gran crisis, que tendría efectos globales, se endurecieron las medidas de control y garantía del trabajo del auditor. Es curioso que se limite una labor tan grande, únicamente a la necesidad de independencia de este. Pero este término engloba numerosos requisitos y principios fundamentales para que su labor sea eficaz, eficiente y diligente.

## Independence of social audit.

The Origins of the audit back in the Age of Egypt, where control measures were already practiced for avoid avoid embezzlement in public works. Although this had not the consideration as profession. As we have progressed, has been progress social, cultural and economical that they are affected not only working methods, also, of controlling them. So the need for specific regulation auditoriums. As in most of professions, there were legal loopholes and a regulation very pour. This did not prevent serious mistakes that had strong implications for economy. The auditor activity has a very close relation to the situation economic from the country, as well as measures to avoid falling back into a crisis. As fraud took place that led us to the crisis that it would have global effects, control measures and labour warranty auditor hardened. It is curious that such a large work is limited only to the need for independence of this. But this term includes numerous requirements and principles to do the labor was effective, efficient and diligent.

Autor: Becerra García Laura  
Tutor: Cordero Vallejo Salvador  
Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS  
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)



## Derecho a la intimidad, a la propia imagen y al secreto de las comunicaciones del trabajador y el uso de las nuevas tecnologías en la empresa

La presente investigación se basa en un análisis de los derechos fundamentales a la intimidad, a la propia imagen y al secreto de las comunicaciones en la empresa y el uso de las nuevas tecnologías y, el conflicto que se genera entre estos derechos y el poder empresarial. En un principio, se realizará un análisis general de los derechos fundamentales para luego desplazarlo al ámbito laboral e igualmente se analizará el poder de control que tiene el empresario con motivo del artículo 20.3 ET, así como sus limitaciones. Del mismo modo, se estudiarán los derechos del trabajador y su deber de obediencia debido al contrato de trabajo. Además, veremos como la jurisprudencia resuelve estas controversias mediante la técnica de la ponderación y finalizaremos el estudio conociendo algunas tecnologías usadas como medida de control y vigilancia de la actividad laboral del trabajador.

Palabras clave: derechos fundamentales, nuevas tecnologías, control empresarial, jurisprudencia, conflicto, derechos del trabajador, intimidad, propia imagen.

This research is based on an analysis of the fundamental rights to privacy, self-image and privacy of communications in the company and the use of new technologies and, conflict generated between these rights and corporate authority. Firstly, I will be performed a general analysis of fundamental rights and then move it to the workplace and evenly I will be analysed the power to control that the employer has because of Article 20.3 ET and their limitations are discussed. Similarly, the rights of workers and their duty of obedience due to the employment contract will be studied. Moreover, we will see how jurisprudence solves these disputes by weighting technique and the end of this investigation I will be showed some technologies used as a control and monitoring of labor activity of the worker.

Key words: fundamental rights, new technologies, corporate control, jurisprudence, conflict, rights of workers, privacy, self-image

Autor: Díaz Retamero, María José

Tutor: Salas Porras, María

Cotutor: ninguno

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2016 — Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)





## El trabajo de la mujer durante el franquismo

En este trabajo analizo el papel de las mujer en la época franquista, donde vemos que España se encuentra en la miseria, una España pobre y sin recursos, donde cuando más hacia falta que la mujer pudiera trabajar, las normas de Franco prohíben muchos trabajos para ellas, donde recurren al "estrapelo", es decir el mercado negro. estudio todas las normas de esos años, y como, poco a poco, se fue dando más libertad a la hora de elegir su trabajo, pero siempre con el permiso de su marido. La mujer tenía un papel esencial, que era el de ser madre y buena esposa, estas ideas fueron muy marcadas e interiorizadas gracias a la organización de la Sección Femenina, donde Pilar Primo de Rivera establece normas, consejos y directrices de como ser "perfectas". Conforme vamos avanzando en la historia, vemos que la mujer ya tiene un igualdad efectiva en el mundo laboral, pero en todos los casos es así, como vemos en la tasa de paro de ambos sexos, así como sus salarios. Esta investigación me parece muy interesante para saber cual es nuestro pasado, y como hemos avanzado en una sociedad donde la mujer, después de la Segunda República, perdió su voz, y como la hemos ido consiguiendo gracias a muchos factores.

## The work's woman during franco era.

In this study i examine the role of women in the Franco era, where we see that Spain is found in miserya poor Spain and without resources, where when most needed that women could work, standards Franco prohibit many jobs for them where resort to "estrapelo", ie the black market. I analyze all rules of those years, and, little by little, was by promoting women more freedom in choosing their work, but always with the permission of her husband. The woman had an essential role, which was to be a mother and good wife, these ideas were very marked and internalized by the organization of the Sección Femenina, where Pilar Primo de Rivera establishes rules, tips and guidelines on how to be "women perfect. "

As we are progress in the history, we see that the woman already has an effective equality in the workplace, but not in all cases so, discuss the unemployment rate men and women, as well as their salaries. This investigation I find very interesting to know which is our past, and as we progress in a society where women, after the Second Republic, he lost his voice, and as we have been getting through to many factors.

Autor: Mancera Fernández, Marta

Tutor: Gómez Rojo, María Encarnación

Área de conocimiento: HISTORIA DEL DERECHO Y DE LAS INSTITUCIONES

Departamento: DERECHO PRIVADO ESPECIAL

Año defensa: 2016 — Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)



## La Dirección Estratégica de Recursos Humanos en las Cooperativas Agrarias Andaluzas.

Andalucía cuenta con un gran número de cooperativas. Según recoge el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en datos a 31 de diciembre de 2015 (cierre del ejercicio anual), esta comunidad autónoma cuenta con un total de 11.956 cooperativas de las cuales 3.292 pertenecen al sector agrario, justo por detrás de las cooperativas de trabajo asociado que cuenta con 6.583.

Sin embargo, como el objeto de este trabajo es el estudio de los recursos humanos y observar el punto en el que se encuentran a nivel de dirección estratégica, comparando unos sectores con otros, podemos observar que son las cooperativas agrarias las que cuentan con un mayor número de trabajadores, superando en 7 puntos a las de trabajo asociado. Por otra parte, y como veremos en el estudio realizado, además de existir una idea preconcebida sobre ellas, hay una realidad que refleja la escasa visión empresarial del personal que forman estas sociedades.

El desarrollo de las funciones de recursos humanos se eleva fundamentalmente a las grandes empresas, de ahí que vayamos a comprobar en qué medida las cooperativas agrarias cuentan con una adecuada dirección de personal. Un motivo añadido a todo esto es la cercanía a este sector que tengo por motivos familiares y el desconocimiento que existe sobre las cooperativas desde el punto de vista interno y externo, así como la percepción que tenemos sobre ellas.

## Strategic Management of Human Resources in the Andalusian Agrarian Cooperatives

Andalucia has a large number of cooperatives. As reported by the Ministry of Employment and Social Security, in data December 2015 (close of the year) 31, this region has a total of 11,956 cooperatives of which 3,292 die in the agricultural sector, just behind cooperatives associated work that has 6,583.

However, as the object of this work is the study of human resources and observing the point where you are at the level of strategic direction, comparing some sectors to others, we can see that are agricultural cooperatives which have higher number of workers, exceeding 7 points to the associated work.

Moreover, as we shall see in the study, in addition to be a preconceived idea about them, there is a reality that reflects the low business vision of personnel form these societies.

The development of human resources functions primarily raises big business, hence we are going to see to what extent the agricultural cooperatives have adequate personnel management.

An added reason for all this is the proximity to this area that I have for family reasons and the lack of knowledge about cooperatives from the point of view of internal and external, as well as our perception about them.

Autor: Melgar Campos Patricia

Tutor: Ferrera Cordero Roberto

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Año defensa: 2016 — Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)

## Gestión por competencias

Este trabajo comienza exponiendo diversos conceptos de competencias y su origen, razonando estos conceptos que explican distintos autores. Se analiza las competencias basadas en las personas, tales como, sus habilidades, actitudes, etc., para lograr la mejor eficiencia en una tarea dentro de una organización. Además se expondrá el desarrollo de estas competencias dentro de la gestión de recursos humanos. La gestión de recursos humanos por competencias es un tema de actualidad, asimismo es un tema importante ya que si se establece un buen planteamiento de las competencias basadas en las personas se alcanzará una mayor eficacia y eficiencia en sus tareas dentro de la organización.

Se analizan los diversos instrumentos de las competencias, sus distintos enfoques y la evaluación que ha tenido esta a lo largo de los años. Asimismo, examinamos las competencias desde distintas perspectivas según los autores mencionados en este trabajo. Se profundiza en el término de competencia para así aplicar la mejor competencia que se pueda implantar dentro de la gestión de recursos humanos. Para su profundización vamos a hacer un recorrido sobre varias cuestiones, tales como; los objetivos que busca la gestión por competencias, exponer un esquema global de competencias, etc.

Además se analiza los diversos procesos que tiene la gestión por competencias y se realiza una comparación entre los distintos enfoques de competencias y como se aplica las competencias en distintos países, para averiguar que competencias son las que una persona debe aplicar para conseguir el mayor éxito en sus tareas o actividades dentro de una organización.

Una vez descompuesto el modelo de gestión por competencias, se finalizara en él con una serie de conclusiones y futuras direcciones sobre todo lo expuesto en este trabajo.

Palabras clave: competencia, gestión, actitud.

## Management competence

This work starts explaining several concepts of competences and their origin, accounting for these concepts which are explained by different authors. The competences based on people's abilities, attitudes, etc, in order to reach the best efficiency of a duty within an organization, are being analysed. In addition to this, the development of these competences within the human resources management will be presented. The human resources management based on competences is a current issue, and it is also an important matter, as when a good approach of the competences based on the people is established, a greater effectiveness and efficiency of their duties within the organization will be reached.

Diverse resources of the competences, their different perspectives and the evaluation it has gone through during the years, are being analyzed. Additionally, we also analyse the competences from different perspectives according to the authors mentioned in this work. We delve into the term of competence, so we can put on the best competence that could be introduced within the human resources management. In order to go deep in the issue, we are going to go through several issues such as the objectives that management based on competences look for, the presentation of a competences global schedule, etc

In addition, the several processes that the management based on competences has, are also analyzed, as well as a comparison among the different competence approaches, and how competences are applied in different countries, in order to find out which competences are the ones that a person must use to reach the biggest success in his /her duties or activities within an organization.

Once the model of management based on competences has been split up, the work will be finished with a series of conclusions and future instructions regarding all explained in this work.

Keywords: competency, management, attitude

Autor: Mena Márquez Andrea

Tutor: Antonio Gonzalez Hernandez

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

## Coaching ejecutivo y Mentoring

Con este trabajo pretendemos reflejar la importancia del Coaching y el Mentoring en la actualidad, ya que considero interesante dar a conocerlas con mayor envergadura, debido a que ambas cuentan con funciones realmente beneficiosas tanto en aspectos personales como profesionales. Con el objetivo fundamental de ayudar al lector a aprender las habilidades y comprender el enorme valor para liberar el potencial de las personas y elevar al máximo su rendimiento.

Constará de una breve redacción sobre los antecedentes, conceptos, tipos, partes constituyentes y fases en las que se desarrolla ambos procedimientos, el propósito de ello se ajusta en dar a conocer desde una perspectiva más profunda el funcionamiento y la finalidad de ambas metodologías.

Tras la finalización de la lectura del trabajo se conseguirá, de una manera más segura, asertiva y clara, diferenciar los grandes rasgos que caracterizan al Coaching y al mentoring, dos metodologías de aprendizaje, pero a su vez muy diferentes.

Palabras claves: Metodología de aprendizaje, coach, coachee, Mentor y Telémaco.

## Executive Coaching y Mentoring

With this paper we tend to reflect the importance of coaching and mentoring today, as I consider it interesting to bring to light in a wider scope, because they have really beneficial functions both in a personal and professional aspect. With the ultimate goal of helping the reader to learn and understand the enormous values and skills to unleash the potential in people and maximize their performance.

It will consist of a brief essay on the history, concepts, types, constituent parts and phases in which both procedures are developed, the purpose of it is to make known in a deeper perspective the functionality and purpose of both methodologies.

Upon completion of reading this paper the reader will be able in a more secure, assertive way, clearly differentiate the great features that characterize coaching and mentoring, learning two methodologies, but at the same time very different methods

Keywords: methodology of learning, coach, coachee, mentor y Telémaco.

Autor: Sonia Lopez Lopez

Tutor: Antonio gonzalez hernandez

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)

## TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El sistema de seguridad social se diseñó teniendo como referente el contrato a tiempo completo, por ello la modalidad de trabajo a tiempo parcial se ve en desventaja frente al anterior.

Con el fin de dar voz a la injusticia creada a los trabajadores a tiempo parcial frente a los trabajadores a tiempo completo, este trabajo pretende ser una guía para que todo aquel que no conozca el tema, tenga las herramientas claves para conocer por qué surgió esta forma contractual, como ha ido prosperando y añadiendo mejoras y los motivos por los que hoy día son las mujeres las que en su mayoría deben acudir a este tipo de contratación

Además, este trabajo abordará dos maneras de ver esta contratación, desde la perspectiva positiva, en la que se ven las ventajas de esta modalidad, cuyo fin es impulsar la economía del país como se hace en otros países de la unión europea, y desde la perspectiva negativa, que es aquella letra pequeña que no cuentan cuando van a realizar un contrato a tiempo parcial y las consecuencias que tiene para el trabajador de cara a pedir subsidios, además de la economía sumergida que se mueve gracias a ellos.

## PART-TIME WORK

The social security system was designed taking as reference the full-time contract, so the form of part-time work is at a disadvantage compared to the previous. In order to give voice to the injustice created to part-time workers compared with full-time workers, this work is intended as a guide for anyone who does not know the subject, have the key tools to know why did this contractual basis, as has been thriving and adding improvements and the reasons why women today are mostly those that should go to this type of recruitment

In addition, this paper will address two ways to see this contract, from a positive perspective, in which the advantages of this method are, which aims to boost the country's economy as is done in other countries of the European Union, and from the negative outlook, which is that small print that do not have when they go to make a part-time contract and the consequences for the worker face to ask subsidies, in addition to the underground economy that moves through them.

Autor: LOPEZ SESMA PILAR

Tutor: JUAN CARLOS ALVAREZ

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)

## Gestión del talento humano en las organizaciones

En este trabajo de fin de grado se va a tratar en profundidad el tema de la gestión del talento humano en las organizaciones destacando diferentes aspectos que contribuyen a crear el concepto de talento en el ámbito laboral.

No sólo me centraré en la historia del talento, sino que indagaré por las diferentes etapas por las que ha pasado, las que está sufriendo a día de hoy y las futuras direcciones que se pretenden llevar a cabo en un corto o largo plazo de tiempo.

La fórmula "atraer, desarrollar y retener talento" ha tenido y está teniendo gran repercusión en las organizaciones, gracias a quienes la han convertido en una especie de filosofía universal para la administración del talento.

Escogí este tema para desarrollarlo en mi trabajo de fin de grado por la sencilla razón de que la gestión del talento es crucial en todos los ámbitos de la vida, más concretamente en el trabajo. Considero que la gestión del talento no se toma tan en cuenta en la práctica, ya que algunas empresas persiguen como único fin producir bienes y/o servicios, sin tener en cuenta el talento de los trabajadores.

Por ello, en este trabajo desglosaré todas las claves para llevar una buena gestión del talento en las empresas, de manera que tanto el trabajador como los empresarios obtengan beneficios.

Palabras clave: Talento, capital humano, gestión organizacional.

## Human talent management in organizations

I'm going to explain in depth the human talent management in organizations highlighting different aspects that helps to build the idea of talent in work environment.

I'm going to focus not just the history of talent, but also I'll enumerated the various phases the talent had gone through, the phases that it's going through and the directions to be taken in a near or distant future.

The "to attract, to develop and to hold" formula has made a major impact -and it's making- in the organizations, thank those who have become this formula in a kind of universal philosophy to administrate the human talent.

I picked up this issue to develop in my final project for the simple reason that talent management is crucial in all areas of life, more specifically at work. I believe that talent management is not taken into consideration effectively because so many companies have only the sole purpose to produce goods and services, irrespective of the talent of workers.

Because of that, I'll disaggregate all the keys to lead a good management of talent in organizations so workers and entrepreneur make a profit.

Keywords: Talent, human capital, organizational management.

Autor: García Dovaio, Laura

Tutor: González Hernández, Antonio

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

Año defensa: 2016 — Primera convocatoria ordinaria (junio)



## Prestaciones, altas y bajas de autónomos y TRADE en la Seguridad Social

El siguiente trabajo, trata de una investigación sobre la realidad a la que se enfrenta el trabajador autónomo en su día a día, comenzando desde sus antecedentes y la formación de la figura propia del trabajador autónomo, el régimen especial que define su propia naturaleza y la forma que tiene de relacionarse a la hora de desempeñar su actividad profesional. También investigaré y definiré la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), comparando éste con el trabajador por cuenta ajena, y mostrando que se tratan de dos realidades bastante parecidas.

Cobraré gran importancia la ley de Prevención de riesgos laborales que es a la que todo trabajador autónomo con trabajadores a su cargo se deberá acoger, ya que éste es el encargado de proteger y velar por la salud y seguridad de sus trabajadores.

### Social Security benefits, registration and unsubscriptios of autonomous workers

This project deals with an investigation about the reality that self-employed workers have to face day to day, beginning from the background and the training of the self-employed figure, the special regimen that defines its own nature and the way it has to manage its professional activity. I also investigate and define the figure of the economically dependent self-employed worker by comparing it with the employee figure and showing that these two realities are considerably similar.

It will be of much importance the mention of the Spanish legislation of occupational health and safety, which is the legislation that self-employed in charge of employees must follow as long as they are responsible of protecting and ensuring the health and safety of their employees.

Autor: Abolafio Castañeda Fco Javier

Tutor: Salas Porrás Maria

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Año defensa: 2016 — Segunda convocatoria ordinaria (septiembre)