

MEMORIA DE LOS TRABAJOS FIN DE GRADO

CURSO 2018-2019

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA



FACULTAD DE ESTUDIOS
SOCIALES Y DEL TRABAJO

Nuevas Maternidades en Málaga

New Maternities in Málaga

The WHO and obstetric organizations provided guidelines and recommendations for women to begin to play a more prominent role at the time of delivery. The growing interest and demand in our country about the characteristics of childbirth, where future mothers are looking for the experience of birth to be more natural and less medicalized, causes the realization of this project, which aims to give more visibility to those women who decide that their rights at the time of delivery have to be respected. We will observe how the process of evolution has been in the decision-making process at the time of delivery. We will take into account factors such as respect for privacy, decision making and instruments of maternal satisfaction.

Autor: FREDES SULLA, FERNANDA PATRICIA

Tutor: GARCIA DE DIEGO, JOSE MARIA

Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL Y LA INFLUENCIA DEL NIVEL DE FORMACIÓN EN LA OCUPACIÓN

El presente trabajo tiene como objeto principal de estudio analizar la evolución del mercado laboral juvenil y la repercusión que tiene la formación en el nivel de ocupación, durante el periodo comprendido entre 2008 y 2018.

Es un tema actual, de gran relevancia y que afecta a un número importante de jóvenes. Este colectivo ha sufrido porcentajes de desempleo más elevados que los del resto de grupos de edad, por lo que existen algunas causas y rasgos característicos que demandan un análisis concreto del este mercado.

El mercado laboral presenta serios desajustes y entre ellos podemos mencionar la sobrecualificación, ya que la mayor parte de los jóvenes optan por una formación superior y el número de titulados aumenta en comparación con años anteriores. Por otro lado el desajuste entre educación y empleo, ya que como veremos a continuación, España es un país que da empleo en su mayoría en el sector servicios, por lo que un gran número de trabajadores se encuentran sobrecualificados para sus puestos. Se hará también referencia a los problemas del mercado trabajo como la precariedad laboral y más en particular la falta de emprendimiento, bajos salarios y tipos de contratos.

Para estudiar este tema en profundidad, se realizará un análisis de la fase de expansión y recesión económica, tras el estallido de la crisis del 2008, que trajo consigo un desgaste del mercado laboral europeo y más en concreto del español, así como las posibles soluciones que da la Unión Europea para los países miembros, que son las once metas para la juventud y Europa 2020, ambos son planes de futuro, con objetivos a alcanzar.

ANALYSIS OF THE EVOLUTION OF YOUTH EMPLOYMENT AND THE INFLUENCE OF THE EDUCATIONAL LEVEL ON IT

The main objective of this study is to analyze the evolution of the youth labor market and the repercussion of training at the occupation level, during the period between 2008 and 2018.

It is a current issue, of great relevance and affecting a significant number of young people. This group has suffered higher unemployment percentages than the rest of the age groups, so there are some causes and characteristic features that demand a concrete analysis of this market.

The labor market presents serious imbalances and among them we can mention the overqualification, since most of the young people opt for higher education and the number of graduates increases in comparison with previous years. On the other hand, the mismatch between education and employment, because as we will see below, Spain is a country that mostly employs in the service sector, so that a large number of workers are overqualified for their jobs. Reference will also be made to labor market problems such as job insecurity and more particularly the lack of entrepreneurship, low wages and types of contracts.

To study this topic in depth, an analysis of the phase of expansion and economic recession will be made, after the outbreak of the 2008 crisis, which brought with it a deterioration of the European labor market and more specifically of Spanish, as well as possible solutions that the European Union gives to the member countries, which are the eleven goals for youth and Europe 2020, both are future plans, with goals to be achieved.

Autor: PUYOL GARCIA REMEDIOS
Tutor: AVILES ZUGASTI CARMEN ALICIA

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA
Departamento: ECONOMÍA APLICADA (ESTRUCTURA ECONÓMICA)

La protección de menores en la contratación

The protection of minors in hiring

Autor: Berrocal López, Lidia
Tutor: Ruiz-Rico Ruiz, José Manuel

Área de conocimiento: DERECHO CIVIL

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

Mercado laboral y género. Análisis comparativo España-Andalucía.

RESUMEN

TÍTULO: Mercado laboral y género. Análisis comparativo España-Andalucía

El presente Trabajo Fin de Grado tiene como objetivo el estudio de la situación laboral de las mujeres en España y en la Comunidad Autónoma de Andalucía, haciendo un recorrido por la historia para ver cambios importantes para la vida laboral ellas, hasta llegar al periodo de estudio centrado en los años 2005 hasta el 2015. Para empezar analizaremos las tasas de actividad durante el periodo de estudio, y como la crisis afecto a los hombres y a las mujeres. A continuación, se analizará la relación de las mujeres con el empleo a tiempo parcial dónde veremos si realmente la elección es por involuntariedad o por su implicación en un tema importante como es el cuidado de sus hijos y familiares, una implicación que siempre ha existido debido al papel de "ama de casa" y que también implica más interrupciones en sus vidas laborales. Además se analizaran las políticas de conciliación y las novedades que se han ido introduciendo y si realmente son efectivas. Por otro lado, se estudia la relación con el empleo de las víctimas de violencia de género. Para finalizar, se analizan las diferencias existentes entre los salarios de mujeres y hombres, y por último, llegaremos al final de la vida laboral analizando el tema de las pensiones, donde seguirán existiendo las desigualdades.

Palabras clave: Contrato a tiempo

parcial, Cuidado hijos, Cuidado familiares, Conciliación, Violencia género, Salarios, Pensiones, Desigualdades

Labor market and gender. Spain-Andalusia comparative analysis.

ABSTRACT

TITLE: Labor market and gender. Spain-Andalusia comparative analysis

The aim of this Final Degree Project is to study the employment situation of women in Spain and the Autonomous Community of Andalusia, taking a tour of history to see important changes for working life, until they reach the study period focused on the years 2005 to 2015. To begin we will analyze the activity rates during the study period, and how the crisis affects men and women. Next, we will analyze the relationship of women with part-time employment, where we will see if the choice is due to involuntariness or because of their involvement in an important issue such as the care of their children and relatives, an implication that has always existed to the role of "housewife" and that also implies more interruptions in their working lives. In addition, the conciliation policies and the innovations that have been introduced will be analyzed and if they really are effective. On the other hand, the relationship with the employment of victims of gender violence is studied. Finally, we analyze the differences between the salaries of women and men, and finally, we will reach the end of working life by analyzing the issue of pensions, where inequalities will continue to exist.

Keywords: Part-time contract, Care children, Care family, Conciliation, Gender violence, Salaries, Pensions, Inequalities

Autor: Reina Martos Rocío
Tutor: Ortiz Molina Juan José

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

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

Análisis jurídico de las pensiones de jubilación: Modalidad contributiva

Resumen: El análisis jurídico de las pensiones en su modalidad contributiva tiene el objetivo de analizar las leyes en materia de seguridad social asociadas a dichas pensiones. En la actualidad, hay un claro peligro de insostenibilidad de ellas, por lo que habrá que plantear una serie de reformas que hagan posible la viabilidad del sistema de pensiones y un futuro digno de las personas jubiladas para que puedan disfrutar de unas condiciones propias del siglo XXI. Con la entrada en vigor de las leyes posteriores al Pacto de Toledo se intentó paliar el problema existente en relación a la sostenibilidad del sistema de pensiones. Pero no fue ahí, sino a partir del año 2011, cuando se llevó a cabo una reforma drástica de las pensiones para garantizar una pensión digna de los trabajadores. Con la entrada en vigor de la legislación del año 2013 se modificó y actualizó el sistema de pensiones para proseguir con el intento de conseguir una sostenibilidad financiera y económica que garantice el futuro de las pensiones a corto plazo. En la actualidad, se llevó a cabo una serie de reformas por parte de las instituciones y organismos oficiales de España en la que destacan las medidas principales a tener en cuenta.

Juridical analysis of the retirement pensions: Contributive modality

Abstract: The legal analysis of pensions in their contributory mode has the objective of analyzing the laws on social security associated with such pensions. Currently, there is a clear danger of unsustainability of them, so it will be necessary to propose a series of reforms that make possible the viability of the pension system and a worthy future for retired people so that they can enjoy conditions of the century XXI. With the entry into force of the laws following the Toledo Pact, an attempt was made to alleviate the existing problem with the sustainability of the pension system. But it was not there until 2011 when a drastic pension reform was carried out to guarantee a decent pension for the workers. With the entry into force of the legislation of 2013, the pension system was modified and updated to continue with the attempt to achieve financial and economic sustainability that guarantees the future of short-term pensions. At present, a series of reforms was carried out by the institutions and official bodies of Spain, highlighting the main measures to be taken into account.

Autor: González Carrera, Miguel
Tutor: Ruiz Santamaría, José Luis

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

INCIDENCIA DEL CAMBIO DE DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO EN EL PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA .

Estudio y análisis del cambio de criterio jurisprudencial por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en materia de la naturaleza jurídica de los contratos de interinidad suscritos en el ámbito de la Administración pública. Sus efectos en las amortizaciones producidas de estos interinos y la necesidad de someterse al trámite de los Despidos Colectivos.

. Incidencias sobre el Principio de seguridad jurídica, Contestación a los efectos de irretroactividad del cambio de criterios doctrinal a supuestos/decisiones adoptados con anterioridad a dicho cambio.

Incidence of the change of doctrine of the Supreme Court in the principle of legal certainty.

Study and analysis of the change of the jurisprudential criterion by the fourth Chamber of the Supreme Court, in the matter of the legal nature of the contracts of interim subscribed in the field of the public administration. Its effects on the amortizations produced by these interims and the need to undergo the process of collective redundancies.

. Incidences on the principle of legal certainty, response to the effects of retroactivity of the change of doctrinal criteria to assumptions/decisions adopted prior to that change.

Autor: SERRANO PERA JERONIMO
Tutor: RUIZ SANTAMARIA JOSE LUIS
Cotutor: SERRANO MOLINA JOSE

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA PRECARIEDAD LABORAL EN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

En este trabajo de investigación vamos a intentar valorar la interacción existente entre la aparición en el mercado de trabajo de las empresas de trabajo temporal como gestoras de empleo y el aumento de celebración de contratos de trabajo considerados como precarios; ello nos centraremos en un análisis pormenorizado de ambos conceptos circunscribiéndonos a un ámbito territorial que abarque nuestro territorio nacional. En primer lugar comenzaremos por detallar que se entiende hoy día por precariedad laboral y qué consecuencias tiene está a nivel de cada individuo y cómo repercute a nivel del desarrollo de una sociedad. Por otra parte, estudiaremos cómo y cuándo surgen en España las empresas de trabajo temporal y cuál es la legislación y la estructura laboral que la sustentan.

THE PRECARIOUSNESS OF LABOR IN COMPANIES OF TEMPORARY JOB

In this research work we will try to assess the interaction between the appearance in the labor market of temporary employment agencies as managers of employment and the increase in the holding of work contracts considered as precarious; we will focus on a detailed analysis of both concepts circumscribing a territorial scope that covers our national territory. First of all, we will begin by detailing what is currently understood as precarious work and what consequences this has at the level of each individual and how it affects the level of development of a society. On the other hand, we will study how and when temporary employment companies arise in Spain and what is the legislation and labor structure that sustain it.

Autor: GARCIA RUIZ CRISTINA
Tutor: CORDERO VALLEJO , SALVADOR

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

LA PRECARIEDAD LABORAL EN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

En este trabajo de investigación vamos a intentar valorar la interacción existente entre la aparición en el mercado de trabajo de las empresas de trabajo temporal como gestoras de empleo y el aumento de celebración de contratos de trabajo considerados como precarios; ello nos centraremos en un análisis pormenorizado de ambos conceptos circunscribiéndonos a un ámbito territorial que abarque nuestro territorio nacional. En primer lugar comenzaremos por detallar que se entiende hoy día por precariedad laboral y qué consecuencias tiene está a nivel de cada individuo y cómo repercute a nivel del desarrollo de una sociedad. Por otra parte, estudiaremos cómo y cuándo surgen en España las empresas de trabajo temporal y cuál es la legislación y la estructura laboral que la sustentan.

THE PRECARIOUSNESS OF LABOR IN COMPANIES OF TEMPORARY JOB

In this research work we will try to assess the interaction between the appearance in the labor market of temporary employment agencies as managers of employment and the increase in the holding of work contracts considered as precarious; we will focus on a detailed analysis of both concepts circumscribing a territorial scope that covers our national territory. First of all, we will begin by detailing what is currently understood as precarious work and what consequences this has at the level of each individual and how it affects the level of development of a society. On the other hand, we will study how and when temporary employment companies arise in Spain and what is the legislation and labor structure that sustain it.

Autor: GARCIA RUIZ CRISTINA
Tutor: CORDERO VALLEJO , SALVADOR

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El Cooperativismo en las Universidades Andaluzas

The cooperativism in andalucian universities

Autor: Serrano Fernández Francisco
Tutor: Ciruela Lorenzo Antonio Manuel

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

LA CRISIS ECONÓMICA EN ESPAÑA Y LA EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN LOS JÓVENES

En este

trabajo se analiza la evolución del empleo de los jóvenes en el mercado laboral afectado por la crisis que ocurrió en España a partir 2008. Este análisis se centra en la búsqueda de los rasgos del desempleo juvenil más importantes que llevaron al colectivo de los jóvenes a estar en esta situación. Tras una investigación del tema encontramos que los factores explicativos más importantes son cuatro. El primero es la relación entre la tasa de paro y el nivel de formación que tengan. La segunda es el análisis por sectores económicos, es especial al de la construcción. La tercera es el análisis por tiempo de búsqueda de empleo. Desempleo y como afecta a la vida personal y laboral de una persona una vez que experimenta estar desempleado largos periodo de tiempo. Por último nos encontramos con el gran número de contratos temporales que se le realiza a este colectivo ya que lejos de tener como objetivo compaginar una primera experiencia laboral con la vida de estudiante, las empresas buscan abaratar costes de contratación. Por todo ello el gobierno ha propuesto unas medidas para solucionar este problema. Estas medidas se centran en la formación, orientación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco institucional.

THE ECONOMIC RECESSION IN SPAIN AND THE EVOLUTION OF YOUTH UNEMPLOYMENT

This paper analyzes the evolution of youth employment in the labor market affected by the crisis that occurred in Spain since 2008. This analysis focuses on the search of the most important features of youth unemployment that led to the group of young people to be in this situation. After an investigation of the subject we found that the most important explanatory factors are four. The first is the relationship between the unemployment rate and the level of education they have. The second is the analysis by economic sectors, it is special to the construction. The third is the analysis by time of job search. Unemployment and how it affects a person's personal and work life once they experience being unemployed for a long period of time. Finally, we find the large number of temporary contracts that are made to this group because far from having as a goal to combine a first work experience with the student life, companies seek to reduce contracting costs.

For all these reasons, the government has proposed some measures to solve this problem. These measures focus on training, orientation, employment opportunities, equal opportunities in access to employment, entrepreneurship and improvement of the institutional framework.

Autor: GONZÁLEZ REYES JAVIER
Tutor: AVILES ZUGASTI CARMEN ALICIA

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA
Departamento: ECONOMÍA APLICADA (ESTRUCTURA ECONÓMICA)

La compatibilidad del trabajo con las situaciones de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez

*El objeto de estudio de este trabajo tratara sobre la
carencia de la capacidad productiva que afecta al trabajador, ya sea de
carácter físico o psicológico y la compatibilidad de este tipo de pensiones con
una actividad laboral remunerada.*

The compatibility of work with the situations of Absolute Permanent Disability and Great Disability

Autor: Cantos Lopez Alejandro
Tutor: Francisco Vigo Serralvo

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

La gestión de planes de igualdad en la empresa española: una perspectiva desde la Dirección de Recursos Humanos.

The management of equality plans in spanish companies: a perspective from the Human Resources Department.

Autor: Casado Quintana Marta
Tutor: Padilla Meléndez Antonio

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Conciliación de la vida personal y laboral

El presente trabajo aborda el tema de la Conciliación de la vida personal y laboral, para poder desarrollarlo, en primer lugar se ha investigado sobre la evolución que ha tenido el entorno laboral en España, para realizar esta investigación, se ha buscado información sobre la evolución en la demografía, la evolución en el mercado laboral y la evolución en cuanto a la forma de gestionar nuestro tiempo. No menos importante es la evolución en cuanto a normativa laboral, que se ha desarrollado en nuestro país de forma más intensa en los últimos 20 años. En segundo lugar, se ha investigado sobre los mismos puntos que en España a nivel de Unión Europea, se ha hecho una investigación sobre la evolución tanto laboral como normativa que han tenido los 28 países que componen la Unión Europea. Se puede comprobar tras esta investigación que el entorno laboral se encuentra en constante cambio, y que la preocupación por la conciliación ha surgido en los últimos 30 años, siendo más evidente en la última década. En tercer lugar, se ha realizado una comparativa entre las diferentes políticas de conciliación a través de un Índice de Conciliación País y se han comparado países con mejores políticas de conciliación frente a países que necesitan mejorar sus políticas. Para finalizar, se ha llevado a la práctica una situación real en España y se han buscado alternativas de mejora para flexibilizar la jornada y mejorar en cuanto a conciliación.

Palabras clave:

conciliación, empleo femenino, igualdad.

Conciliation of personal and work life

The work addresses the issue of Conciliation of personal and work life, to perform it, in a first point, I have researched the evolution of balance in the working environment in Spain, to do this investigation, and I have sought information about the evolution in demography, in the labor market and the evolution in terms of how to manage our time. It's too very important the evolution in terms of labor regulations that has been developed in our country, in a more intense way, in the last 20 years. Secondly, I have sought information about the same topics that in Spain but at level of the European Union, I have investigated about the labor and normative evolution that have had the 28 countries that make up the European Union. After this research, I have verified that the working environment is changing in a

continuing way, and the concern about conciliation has emerged in the last 30 years, being more evident in the last decade. In a third point, I have made a comparison between the different conciliation policies through a Country Conciliation Index. I have compared the countries with better conciliation policies with countries that need to improve their policies. And finally, the last point is to put into practice a real situation in Spain, and I have sought options to improve in a more flexible working day and to improve in terms of conciliation.

Key words: conciliation, female employment, equality.

Autor: Aguilar Bravo Rosa María
Tutor: Salazar Picó Francisco

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROTECCIÓN JURÍDICA DE LA MATERNIDAD Y COMPARATIVA CON PAÍSES DE LA UE “Especial referencia al caso de Suecia y Finlandia”

Mediante esta investigación basada en la búsqueda de información de la autora sobre lo relacionado con la maternidad, veremos como a día de hoy, todavía no hemos conseguido una conciliación entre el trabajador y su vida personal y familiar.

Llevando en primer lugar un análisis de la legislación española en materia de maternidad y posteriormente, una investigación jurídica comparativa con otros países de la UE.

Veremos que aún nos encontramos a mucha distancia de los países del norte de Europa, respecto a este tipo de derechos.

Y aunque tanto la legislación laboral de nuestro país como la europea, han tenido muchos avances, falta mucho camino para conseguirlo, sobre todo en nuestro país, en relación a estos derechos relativos tanto a la protección jurídica de la madre, como de los hijos; y a la conciliación entre la vida laboral, la personal y familiar.

Por tanto haremos una propuesta de algunas posibles soluciones que pueden resolver estas diferencias con otros países líderes en estos temas.

Palabras

claves: protección, maternidad, paternidad, hijos, conciliación, contingencias y permisos.

LEGAL PROTECTION OF MATERNITY AND COMPARATIVE WITH EU COUNTRIES "Special reference to the case of Sweden and Finland"

Autor: Esther Bravo Panal
Tutor: Francisco Vigo Serralvo

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

PROTECCIÓN JURÍDICA DE LA MATERNIDAD Y COMPARATIVA CON PAÍSES DE LA UE “Especial referencia al caso de Suecia y Finlandia”

Mediante esta investigación basada en la búsqueda de información de la autora sobre lo relacionado con la maternidad, veremos como a día de hoy, todavía no hemos conseguido una conciliación entre el trabajador y su vida personal y familiar.

Llevando en primer lugar un análisis de la legislación española en materia de maternidad y posteriormente, una investigación jurídica comparativa con otros países de la UE.

Veremos que aún nos encontramos a mucha distancia de los países del norte de Europa, respecto a este tipo de derechos.

Y aunque tanto la legislación laboral de nuestro país como la europea, han tenido muchos avances, falta mucho camino para conseguirlo, sobre todo en nuestro país, en relación a estos derechos relativos tanto a la protección jurídica de la madre, como de los hijos; y a la conciliación entre la vida laboral, la personal y familiar.

Por tanto haremos una propuesta de algunas posibles soluciones que pueden resolver estas diferencias con otros países líderes en estos temas.

Palabras

claves: protección, maternidad, paternidad, hijos, conciliación, contingencias

y

permisos.

Key

words: Protection, maternity, paternity, children,

conciliation, contingencies and

permits.

LEGAL PROTECTION OF MATERNITY AND COMPARATIVE WITH EU COUNTRIES "Special reference to the case of Sweden and Finland"

Through this research based on the author's search for information on what is related to motherhood, we will see how, to this day, we have not yet achieved a reconciliation between the worker and his personal and family life.

Firstly, an analysis of Spanish legislation on maternity and, later, a comparative legal research with other EU countries. We will see that we are still a long way from the countries of northern Europe, regarding this type of rights.

And although both the labor legislation of our country

and European, have made many advances, there is still a long way to go, especially in our country, in relation to these rights relating both to the legal protection of the mother and of the children; and to the reconciliation between work, personal and family life.

Therefore we will make a proposal of some possible solutions that can resolve these differences with other leading countries in these issues.

Keywords: protection, maternity, paternity, children, conciliation, contingencies and permissions

Key words: Protection, maternity, paternity, children, conciliation, contingencies and permits

Autor: Esther Bravo Panal
Tutor: Francisco Vigo Serralvo

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

Los derechos laborales y de protección social de las mujeres víctimas de violencia de género

En este trabajo, tratamos de analizar la regulación que el ordenamiento laboral concede a las trabajadoras víctima de violencia de género como una pieza clave de su protección integral. Nos centramos fundamentalmente en el análisis de los derechos laborales y, más concretamente en la movilidad geográfica, reordenación del tiempo de trabajo y la suspensión del contrato, en trabajadoras por cuenta ajena que son víctimas de Violencia de Género. Por otro lado, reunir ciertos aspectos de la protección social, en especial del derecho a la Seguridad Social en el caso de la Prestación por Desempleo. Haremos una comparación con los derechos de las funcionarias públicas y de las trabajadoras autónomas.

Además, haremos hincapié en la negociación colectiva y los planes de Igualdad. Junto a Ley Orgánica de Medidas Preventivas de las víctimas de Violencia de Género son la vía para adaptar la situación personal en su trabajo de la mujer trabajadora y también de acceder al mercado de trabajo.

Labour and social protection rights of women victims of gender violence

In this project, we have analysed all the labour law that have a relation with the violence based-gender. In fact, we had tried to gather all the information which is necessary to know on labour law; specifically on the geographical mobility, reorganization of working time and the suspension on the contract, in salaried workers who are victims of Gender Based-Violence. Furthermore, certain aspects of social protection will be explained, specially the right to Social Security in the case of the unemployment. We will make a comparison between this and the rights of the civil servants and self-employment workers.

In addition, we are going to make an emphasis on collective agreement and Equality plans. The Law and these are the way to protect the victims' rights, and to help to enter in the labour market or adapt their personal situation in their work.

Autor: Bueno Porras, Yennifer María
Tutor: Rivera Martín, Lucía

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

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR TRANSPORTE: TAXIS

El siguiente estudio muestra los riesgos psicosociales existentes en el sector transporte y en concreto en el sector del taxi. Para evaluar los riesgos psicosociales de este colectivo se ha utilizado el cuestionario de auto cumplimentación de CoPsoQ, realizándolo sobre una muestra de 25 trabajadores del sector taxi.

El objetivo de esta investigación es evaluar y conocer los riesgos psicosociales a los que se encuentran sometidos los trabajadores del sector transporte, en concreto los taxistas ya que los riesgos psicosociales cada vez afectan a un mayor número de trabajadores de esta profesión, afectando a su salud y rendimiento en el trabajo.

Según los resultados obtenidos observamos que las dimensiones más afectadas en este sector son: ritmo de trabajo, conflicto del rol y inseguridad sobre condiciones de trabajo afectando a un 90% de los trabajadores aproximadamente, siguiéndoles exigencia cualitativa, doble presencia, sentido de trabajo y claridad del liderazgo afectando a un 80% aproximadamente de los trabajadores.

La exposición de los trabajadores a los riesgos psicosociales debería de tenerse en cuenta ya que estos afectan negativamente sobre su salud. Si se llevarán a cabo las medidas preventivas propuestas en dicho estudio podríamos reducir considerablemente los efectos que tienen sobre la salud de los trabajadores y notaríamos una mejoría en la salud de los trabajadores tanto mental como física.

PSYCHOSOCIAL RISK ASSESSMENT IN TRANSPORT SECTOR: TAXIS

The following study shows the psychosocial risks which exciting in the transport sector and in particular (specifically) in taxi's sector. To evaluate the psychosocial risks of this collective, we have used the self- completion questionnaire of CoPsoQ, which has been used about a sample of 25 workers of taxi's sector.

The objective of this research is to asses and know the psychosocial risks which workers of the transport sector are subject, in particular the taxi drivers, since the psychosocial risks increasingly affect to a greater number in this profession, concerning to their health and performance in the work.

According to the results which we have obtained, we observe that the most affected dimensions in this sector are: rhythm of work, role's conflict and insecurity about the working conditions, concerning approximately to a 90% of the workers, following qualitative demands, double presence, sense of work and clarity of the leadership affecting approximately to a 80% of the workers.

The exposition of the workers to the psychosocial risks should have in mind, since these affect negatively to their health. If the preventive measures carry out proposed in this study, we will reduce the effects that have in the workers' health and we would observe an improvement in the mental and physical health of the workers.

Autor: ANDRADES CARRASCO RAQUEL
Tutor: LOPEZ ARQUILLOS ANTONIO

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

JUBILACION Y SEGUNDA ACTIVIDAD EN LOS BOMBEROS FORESTALES

La nueva incorporación en el Código Nacional de Ocupaciones de la Nomenclatura 5932 en la revisión que se hizo en el 2011, abrió una puerta nueva para la profesionalización de los Bomberos Forestales en todo el Estado. A partir de esta fecha se han llevado a cabo numerosas propuestas de regulación de esta profesión, tanto en el ámbito del Derecho, Seguridad Social, Prevención de Riesgos Laborales, como también en el reconocimiento social que la población está haciendo de este Colectivo, que en su gran mayoría depende de las Comunidades Autónomas en su contratación, así como en su regulación.

En un primer apartado daremos un repaso a la legislación básica en cuanto a la jubilación ordinaria, pensión contributiva y no contributiva, a sus reformas de los últimos 20 años y en lo que sistemáticamente se ha ido reduciendo tanto los derechos de jubilación por la edad ordinaria, como la jubilación anticipada o forzosa. Asimismo del aumento de los años de carencias y base reguladoras de cotización necesarios para la jubilación.

Igualmente, se han escogido cinco Dispositivos Estatales Contra Incendios Forestales y otras Emergencias en el Ámbito Rural para comparar tanto su Jubilación como el acceso a la Continuidad Laboral (Segunda Actividad) que por motivos de la edad, o limitaciones físicas y médicas impiden la permanencia en su actividad principal, estableciéndose una relación de puestos de segunda actividad.

Finalmente se pretende con este trabajo hacer un estudio sobre la necesidad de crear una normativa via Real Decreto para el acceso a una jubilación anticipada de los Bomberos Forestales

RETIREMENT AND SECOND ACTIVITY IN FOREST FIRE-FIGHTERS

The new incorporation in the National Code of Occupations off the Nomenclature 5932 in the review that was made in 2011, opened a new door for the professionalization of the "Forest firefighter" all the State.

As

of this date, numerous regulatory proposals for this profession have been carried out, both in the field of Law, Social Security, Prevention of Occupational Risks, as well as in the social recognition that the population is making of this Collective, which in its great majority depends on the Autonomous Communities in their hiring, as well as on their regulation.

In

a first section we will review the basic legislation regarding ordinary retirement, contributory pension, its reforms of the last 20 years and in what has been systematically reduced both the retirement rights by the orphanage age, like early or forced retirement. Likewise, the increase in the years of deficiencies and the regulatory basis of contributions necessary for retirement.

Likewise,

five State Devices against Forest Fire-fighter and other Emergencies in the Rural Area have been chosen to compare both their Retirement and access to Labor Continuity (Second Activity) that due to age, or physical and medical limitations, prevent their permanence in its main activity, establishing a list of second activity jobs.

Finally,

the aim is to make a study on the need to create a regulation through Royal Law for access to an early retirement of Forest.

Autor: GUZMAN LUCENA-BACA JESUS ENRIQUE

Tutor: PERAN QUESADA, SALVADOR

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Relación Laboral y de Seguridad Social del Personal Militar de Tropa y Marinería y su Carrera Militar

Labor and Social Security Relationship of Military Personnel of Troop and Marinery and His Military Carrer

Autor: RECIO PALOMO JOSÉ CARLOS

Tutor: Bandera Gallego Juan Cristóbal

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Mercado laboral y género. Análisis comparativo España- Andalucía

Labour market and gender. Comparative analysis Spain- Andalucía

Autor: Ruda Ríos Gertrudis
Tutor: Ortiz Molina Juan José

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA APLICADA (POLÍTICA ECONÓMICA Y ECONOMÍA POLÍTICA)

Conciliación laboral y familiar en el ámbito empresarial

El tema de estudio del presente trabajo fin de grado es La conciliación laboral y personal como "nuevo" riesgo en el ámbito de las empresas españolas. Se trata de un tema de interés porque podría entenderse que connota ciertas incompatibilidades a nivel empresarial, por tal motivo creo que es importante conocer que es lo que entendemos y que es lo que ocurre cuando nos adentramos en el fenómeno de la conciliación tanto desde la perspectiva del empleado como desde la del empleador. En definitiva, las medidas que facilitan la conciliación repercuten en el bienestar de la persona (empleado/a) y por ende en el rendimiento de los mismos.

El objetivo de mi trabajo sería mostrar las medidas conciliadoras que hay en las empresas españolas atendiendo a su flexibilidad y saber si hacen aportaciones nuevas que vayan más allá de las que meramente ofrece la ley. Analizaremos una empresa para saber el grado de conciliación que ofrece y si sus trabajadores disponen de tales medidas y si añaden nuevas aportaciones.

El presente trabajo empieza con una visión histórica de la conciliación, continua con una revisión leyes y normativas en Europa y en España atendiendo a la conciliación laboral y familiar. Después se mencionarán las aportaciones de diversos autores sobre el concepto de Conciliación.

Junto con ello se plantearán las medidas que implantan las empresas, concretando su flexibilidad laboral para poder conciliar trabajo y familia para poder así demostrar los beneficios que aportan a las empresas.

Para finalizar se realizarán entrevistas utilizando la técnica de investigación cualitativa semiestructurada, en una empresa dedicada al sector del comercio, mas concretamente una tienda de ropa y decoración llamada "Naturalia", para evaluar el grado de conciliación laboral y personal.

Work and family reconciliation in the business field

The subject of study of the present work end of degree is the labor and personal conciliation as "new" risk in the field of the Spanish companies. This is a topic of interest because it could be understood that it connotes certain incompatibilities at the Enterprise level, for this reason i think it is importat to know what we understand and what happens when w ego into the phenomenon of reconciliation both from the perspective of the employee and from the employer.

The objective of my work would be to show the conciliatory measures that exist in the Spanish companies according to their flexibility and to know if they make new contributions that go beyond what the law merely offers. We Will analyze a company to know the if their workers hace such measures and if they add new contributions.

This paper begins with a historical visión of conciliation, continues with a review of laws and regulations in Europe and Spain attending to work and Family Reconciliation. The contributios of various authors on the concept of conciliation Will be mentioned later.

Together with this Will be considered the measures that implement the companies, concretizing their labor flexibility to be able to reconcile work and Family to be able to demonstrate the benefits that they bring to the companies.

In conclusión, interviews Will be conducted using the semistructured qualitative research technique, in a company dedicated to the trade sector.

More specifically a clothing and decoration shop called "Naturalia" to evaluate the degree of work and personal Reconciliation.

Autor: Sánchez Ternero Amelia
Tutor: Ortega Gaspar María Marta

Área de conocimiento: SOCIOLOGÍA
Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

ARTES Y OFICIOS EN EL ANTIGUO REGIMEN. EXAMEN HISTÓRICO JURÍDICO
DEL LIBRO VIII DE LA NOVÍSIMA RECOPIACIÓN

ARTS AND OFFICES IN THE OLD REGIME. HISTORICAL LEGAL EXAMINATION
OF BOOK VIII OF THE NOVISIMA RECOPIACION

Autor: PEREZ TRANI, ALEJANDRA MARIA

Tutor: EMILIO LECUONA PRATS

Área de conocimiento: DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO

EL USO FRAUDULENTO DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL PARA CUBRIR EL ABSENTISMO. MEDIDAS PARA COMBATIRLO

La evolución del ámbito laboral ha pretendido la mejora continuada de las condiciones del trabajador tanto salariales como en la protección ante posibles incapacidades temporales. Es aquí donde surge la acción protectora del sistema de la Seguridad Social con el objetivo de cubrir y gestionar en caso de que el trabajador se encuentre incapacitado para continuar con su labor profesional debido a enfermedad o accidente. Ante este régimen protector podemos encontrar diversas situaciones en las que trabajador y empresario intentan beneficiarse de forma fraudulenta de las prestaciones económicas que ofrece, lo que conlleva al estudio y análisis de éstos para ser concedido como la situación económica, condiciones sociales y laborales, la satisfacción laboral, entre otras. Por ello trataremos en el primer capítulo todo lo que refiere a la Incapacidad Temporal, los tipos de contingencias y las características de esta situación.

En los últimos años ha aparecido una afección cada vez más común en los trabajadores, el absentismo derivado por causas laborales y por consiguiente la incapacidad temporal del empleado. Se trata de la falta continuada al puesto de trabajo de forma injustificada cuando el empleado muestra apatía y dejadez en sus labores debido a determinados agentes que lo condicionan. Resulta complejo determinar las causas por las que aparece, por ello se investiga el origen y así implantar medidas para su prevención en la empresa y que otros trabajadores puedan solventarlo antes de recurrir a la incapacidad como solución. Es en esta tesitura donde abarcaremos el problema del absentismo, qué es y las causas y efectos en la empresa, describiendo las posibles sanciones que se pueden dar.

Finalmente, concluiremos en el caso práctico la aplicación teórica a la parte práctica, realizando un análisis sobre lo que recogen los Convenios Colectivos en relación al absentismo laboral en las empresas.

THE FRAUDULENTO USE OF THE TEMPORARY DISABILITY TO COVER THE ABSENTEEISM. MEASURES TO COMBAT IT

The evolution of the work environment has sought the continuous improvement of the conditions of the worker both salary and protection against possible temporary disabilities. This is where the protective action of the Social Security system arises with the aim of covering and managing in case the worker

is unable to continue with his professional work due to illness or accident. Against this protective regime we can find several situations in which worker and employer try to benefit fraudulently from the economic benefits offered, what leads to the study and analysis of these to be

granted as the economic situation, social and labour conditions, job satisfaction, among others. It is the continuous failure to the work place unjustifiably when the worker shows apathy and abandonment in his labours due to certain agents that condition him. For this reason, we will deal in the first chapter with all that refers to the temporary disability, the types of contingencies and the characteristics of this situation.

In recent years, a condition has appeared decreasingly common in workers, absenteeism resulting from work causes and consequently the temporary incapacity of the employee. It is difficult to determine the causes why it appears.

Therefore, the origin is investigated and measures implemented for its prevention in the company and that other workers can solve before resorting to disability as a solution. It is in this ambit where we will cover the problem of absenteeism, what it is and the causes and effects in the company, describing the possible penalties that can be given.

Finally, we will conclude in the practical case the theoretical application to the practical part, carrying out an analysis of what the collective agreements are collecting in relation to the absenteeism in the companies.

Autor: PADILLO MORENO MARIA CARMEN
Tutor: ORDOÑEZ CASADO MARIA ILUMINADA

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

Tutela de los Derechos Fundamentales en el Ámbito Procesal Laboral

Protection of Fundamental Rights in the Labor Litigation Area

Autor: García Suárez José Antonio

Tutor: Lozano Lares Francisco

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Ámbito Subjetivo de Libertad Sindical

El tema que he seleccionado para este Trabajo

Fin de Grado, La Libertad Sindical y la Jurisprudencia, atiende a las asignaturas de la rama del Derecho, en especial el Derecho del Trabajo y el Derecho Sindical, estudiadas a lo largo del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

A lo largo de este período de estudio, hemos aprendido a apreciar el valor de las leyes, de la realidad que genera cada interpretación de las mismas, así como del estudio de la jurisprudencia que en muchos de los casos es la auténtica creadora de Derecho.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical, en particular el ámbito subjetivo de la misma regula de manera muy genérica a las diferentes leyes que desarrollan cada uno de los colectivos haciendo un amplio margen de regulación a las leyes de desarrollo de cada uno de los colectivos afectados, quedando así tremendamente dispersa la aplicación de la misma. A esto debemos añadir, la interpretación que la jurisprudencia se ha visto obligada a hacer desde que se aprobara la Ley Orgánica de Libertad sindical, e incluso antes, como veremos en detalle a lo largo de este estudio.

Se hace imprescindible, para un análisis en profundidad de la Libertad Sindical, una recopilación y síntesis de los distintos colectivos a los que les son, o no, de aplicación los derechos y deberes que del mismo se derivan.

Cabe además destacar que a pesar de las medidas legales adoptadas (tales como el Real decreto 1077/2017 del 29 de diciembre por el que se aumenta el Salario Mínimo Interprofesional y Real Decreto 1032/2017 de 15 de diciembre, para la activación de empleo) la inestabilidad política existente en estos últimos tiempos ha generado un clima de inseguridad en el mercado laboral que ha llevado a una reducción de la protección de los trabajadores. El papel de los sindicatos se hace por tanto más necesario.

Por último, el interés que tengo sobre el tema estudiado, se ha visto incrementado tras mi experiencia en las prácticas extracurriculares y en las que he tenido la oportunidad de aplicar los conocimientos que he ido adquiriendo a lo largo de estos años de Universidad.

Freedom of

Association and Jurisprudence is the subject chosen for this end-of-degree project. This analysis takes into consideration topics discussed throughout the Law courses comprised within the Labour Relations and Human Resources Degree,

in particular Trade

*vigenteLey del Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007, de 11 de julio)Enlace añadido por la extensión vLex
Union and Labour Law courses.*

Over the years, we have

*learned to appreciate the value of laws and how to interpret them, as well as
to analyse jurisprudence and rulings, which in many cases act as a true source
of law.*

The "Ley Orgánica de Libertad Sindical" (Trade

*vigenteLey del Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007, de 11 de julio)Enlace añadido por la extensión vLex
Union*

Organic Law) generated

controversy since its inception, particularly its subjective scope.

The specific laws

*governing each of the groups affected by the Organic Law were enabled to
separately and widely develop its general principles and mandates, thus leading
to the existence of many applicable regulations.*

Moreover, the

*influence of judicial rulings and their interpretation must be considered,
including not only those dictated after the adoption of the Organic Law but
also those before its approval. This matter will be assessed throughout this
study.*

To proceed with an

*in-depth analysis of freedom of association, it is therefore necessary to first
compile and synthesise the different sets of regulations affecting the diverse groups
of workers, clearly defining which rights and duties apply to each of them.*

Furthermore, we must

emphasize the increasing importance of Trade

*vigenteLey del Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007, de 11 de julio)Enlace añadido por la extensión vLex
Unions in recent times. They march*

*against the decrease in labour protection experienced by workers, mainly caused
by labour market instability and political reasons. The approval of regulations
such as the Royal Decree 1077/2017 (December 29 th), which increases
minimum wages, and the Royal Decree 1032/2017 (15 December), which sets out an
employment activation strategy, do not seem to help counterbalance the
situation experienced by the labour market in general.*

Finally, I must admit

*that my personal interest in the topic has grown after taking part in different
tasks linked to this matter during my internship, where I had the opportunity
to apply the knowledge acquired over these years at college.*

Tutor: Moreno Brenes, Pedro

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

FORMACIÓN Y EMPLEO
TRAINING AND EMPLOYMENT

Autor: JIMENEZ BUENO AMPARO
Tutor: AVILES ZUGASTI CARMEN ALICIA

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA
Departamento: ECONOMÍA APLICADA (ESTRUCTURA ECONÓMICA)

Comparación del mercado laboral español con sus principales competidores europeos.

El presente trabajo tiene como objeto analizar la situación del mercado de trabajo español, así como exponer sus mayores características, es decir, aquello que lo define como mercado laboral, tanto sus puntos positivos como negativos y ponerlos en el plano europeo, junto con aquellos países de Europa que pueden suponer un avance para nuestro mercado laboral o con respecto a aquellos que han caído en fallos parecidos a los nuestros, para ver que se ha llevado a cabo tras la crisis para solventarla a nivel laboral. Se analizará también el conjunto del mercado laboral europeo, así como algunos de estos mercados de manera individualizada, con el objetivo de establecer algunas diferencias con sus vecinos en términos de mercado laboral, para así comparar en que aspectos se ha podido fallar o acertar, dado que España maneja una de las tasas de desempleo más elevadas de la zona euro. Analizaremos también el mercado del trabajo autónomo en Europa, dado que para España supone uno de los sectores más extendidos en nuestra economía, estableciendo las diferencias que se pueden observar en el tratamiento de este tipo de trabajadores en distintos países de Europa. Finalmente se dará una visión general del problema y algunas posibles soluciones para combatir el desempleo de nuestro mercado, intentando combinar las virtudes de nuestro mercado de trabajo con las de otros mercados laborales estudiados.

Comparison of the Spanish labor market with its main European competitors.

The purpose of this paper is to analyze the situation of the Spanish labor market, as well as to expose its main characteristics, that is, what defines it as a labor market, both its positive and negative points and putting them on the European level, together with those countries from Europe that can be an advance for our labor market or with respect to those that have fallen into failures similar to ours, to see what has been carried out after the crisis to solve it at the labor level. The whole of the European labor market will also be analyzed, as well as some of these markets individually, with the objective of establishing some differences with their neighbors in terms of the labor market, in order to compare in which aspects it has been possible to fail or succeed, given that Spain manages one of the highest unemployment rates in the euro zone. We will also analyze the autonomous labor market in Europe, given that for Spain it is one of the most widespread sectors in our economy, establishing the differences that can be observed in the treatment of this type of workers in different countries of Europe. Finally, there will be an overview of the problem and some possible solutions to combat unemployment in our market, trying to combine the virtues of our labor market with those of other labor markets studied.

Autor: SORIANO GARCÍA, MIGUEL
Tutor: PORRAS ROMERO, CARLOS JAVIER

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA
Departamento: ECONOMÍA APLICADA (ESTRUCTURA ECONÓMICA)

El permiso de paternidad

Paternity leave

Autor: Paula Parra González
Tutor: José Luis Ruiz Santamaría

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

Comparativa-relación entre modalidades de contratos de trabajo y
siniestralidad laboral, en gran superficie comercial.

Comparative-relationship between modalities of work contracts and
occupational accidents, in a large commercial area

Autor: ESPINAR GONZÁLEZ PALOMA
Tutor: CASTRO MÉRIDA MARÍA ASCENSIÓN

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Este

trabajo fin de grado se ha realizado para conocer detalladamente la historia y evolución que ha tenido el salario mínimo interprofesional en España, desde su implantación en el año 1963 hasta la actualidad, para ello se ha definido en primer lugar conceptos básicos, como el salario o el SMI y se ha recogido su marco legal y teórico, para poder conocer el impacto que tiene este salario sobre el empleo y el desempleo.

Mediante

tablas y gráficas podremos observar en primer lugar como ha ido variando el salario mínimo en España. Gracias a la comparación con el IPC (Índice de Precios al Consumidor) sabremos si el aumento o disminución del salario mínimo ha mejorado o empeorado la calidad de vida de los trabajadores del país.

También se ha comparado con el IPREM, (Indicador Público de Renta a Efectos Múltiples) pudiendo ver cómo ha ido separándose este del propio SMI, podremos comparar mediante los datos de la población activa en España si el aumento tan significativo del SMI ha afectado o no al empleo en España.

Para

finalizar, se ha estudiado la situación del SMI en algunos países de la Unión Europea, para conocer cómo ha ido variando el salario mínimo a lo largo de los años y poder observar si todos los países estudiados siguen los mismos parámetros que el español.

THE INTERPROFESIONAL MINIMUM WAGE

This final degree project has been carried out to know in detail the history and evolution of the interprofessional minimum wage in Spain, since its implementation in 1963 until today, for this purpose, basic concepts such as salary or the SMI have been defined first and its legal and theoretical framework has been collected, in order to know the impact this salary has on employment and unemployment.

By means of tables

and graphs we will be able to observe in the first place how the minimum wage has varied in Spain. Thanks to the comparison with the CPI (Consumer Price Index), we will know if the increase or decrease in the minimum wage has improved or worsened the quality of life of workers in the country. It has also been compared with the IPREM, (Public Indicator of Income for Multiple Purposes), being able to see how this has been separated from the SMI itself,

we can compare through the data of the active population in Spain if the so significant increase of the SMI has affected or not to employment in Spain.

Finally, the

situation of the SMI in some European Union countries has been studied, to know how the minimum wage has varied over the years and to be able to observe if all the countries studied follow the same parameters as the Spanish one.

Autor: PEÑA CABALLERO, FRANCISCO
Tutor: LÓPEZ-QUIÑONES GARCÍA, ANTONIO

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

Políticas públicas del Estado de Bienestar

Autor: Gómez Florido, M^a Ángeles
Tutor:

Siniestralidad Laboral en España y efectos de la reforma laboral de 2012
Occupational accidents in Spain and the effects of the 2012 labour market
reform

Autor: Tamara Hagemann Ruiz
Tutor: Jose Luis Santamaría Ruiz

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

El trabajo en el marco de los Estados de orientación fascista De la Carta del Lavoro al Fuero del Trabajo

Work within the framework of fascist-oriented States From the Charter of Lavoro to the Law of Labor

Autor: Barbero Duque Juan Carlos

Tutor: Lecuona Prats Emilio

Área de conocimiento: HISTORIA DEL DERECHO Y DE LAS INSTITUCIONES

Departamento: DERECHO PRIVADO ESPECIAL

LinkedIn, como una de las principales redes sociales de reclutamiento

Decirme

a hablar sobre este tema se debe a que el mundo de las redes sociales está a la orden del día actualmente, y en este caso me refiero al trabajo, a cómo las empresas van a utilizar las redes sociales para reclutar personal para su empresa. Me decanto sobre este tema para poder ver mejor qué es lo que realmente quieren y buscan las empresas a la hora del proceso de reclutamiento de personal, y con ello también mostrar qué hacer para que este tipo de empresas se fijen en las personas.

En este

trabajo se habla de la empresa LinkedIn como protagonista, como empresa reclutadora de personal y también como ofertadora de empleo, aunque es especialista en reclutamiento.

Conseguiremos

saber cuáles son las claves para conseguir un perfil lo suficientemente bien realizado como para que las empresas se fijen en el currículum que se ofrece en el perfil del trabajador sin tener que acudir a la propia empresa solicitando trabajo, es decir, conseguir que la empresa sea la que elija al trabajador y no a la inversa.

LinkedIn

recluta a través de ella a grandes profesionales y en general a todo tipo de trabajadores, es un intermediario entre la empresa y el trabajador. Las empresas y empresarios buscan a través de LinkedIn personas cualificadas y con un perfil llamativo para contratarlas.

En

definitiva, se mostrará cómo utilizan LinkedIn las empresas para reclutar personal y se creará una guía de claves, consejos y recomendaciones para crear el perfil perfecto que las empresas buscan a través de LinkedIn.

LinkedIn, as one of the main social networks of recruitment

I decided to speak on this issue due to Social Networks are one of the most important points nowadays, and I am talking about work and how companies use social networks to recruit staff. I selected this topic to get a better view about what they are really looking for and the perfect candidate for them, so that I can show what to do for companies put the eye on different people. In this thesis we will talk about LinkedIn as a main character staff recruiter company and as a job offered, although is a recruitment specialist. We will get to know the main points to have a well made profile so that candidates do not have to go through the company but through the social network. In other words, company will look for the candidate and not the candidate to the company. LinkedIn recruits great professionals and all kind of staff. They act as a intermediaries between companies and employees. Corporations and entrepreneurs recruit staff from LinkedIn mostly based on the first impression; the business profile. In essence, we will show how companies use LinkedIn for recruitment processes and you will get a guideline with the main point, tips and recommendations for creating the perfect business profile.

Tutor: González Hernández Antonio

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

Cesión ilícita de los trabajadores

Unlawful transfer of workers

Autor: Jaime Gómez, Ana Belén
Tutor: Bandera Gallego, Juan Cristóbal

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

RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL DE LA ADMINISTRACIÓN
PATRIMONIAL RESPONSABILITY OF THE ADMINISTRATION

Autor: FALCÓ RÍOS M^a ROSARIO
Tutor: GÓMEZ JIMÉNEZ, MARÍA LUISA

Área de conocimiento: DERECHO ADMINISTRATIVO
Departamento: DERECHO PÚBLICO

El procedimiento de despido individual

The individual dismissal procedure

Autor: Juliá Pacheco Cristina
Tutor: Vila Tierno Francisco Adolfo

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

Gestión positiva del conflicto y las emociones en el ámbito laboral: desarrollo de competencias interpersonales

Gestión positiva del conflicto y las emociones en el ámbito laboral: desarrollo de competencias interpersonales

Positive conflict management

Autor: Carretero Gil Carmen
Tutor: Benitez Gonzalez Myriam

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

La protección jurídica a los trabajadores menores en Prevención de Riesgos Laborales

El

principal objetivo de la realización de este trabajo consiste en el análisis de la seguridad y salud de los trabajadores menores de edad a efectos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se trata de un tipo de trabajadores especialmente sensibles donde se debe prestar especial atención en cuanto a su salud y seguridad laboral, ya que son trabajadores que están expuestos a riesgos específicos que cualquier otro trabajador ordinario no estaría. En primer lugar, se realiza una revisión historia sobre cómo empezó a regularse la protección de los menores en el ámbito laboral con la aparición de la Ley Benot, llegando hasta la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Posteriormente, se indaga sobre las características y circunstancias que han de llevarse a cabo para que un menor pueda realizar de esta manera una relación contractual (emancipación); así como los requisitos y obligaciones básicas del empresario para llevar a cabo una correcta evaluación de los riesgos en los respectivos puestos de trabajo. Además, hablaremos de la excepción que establece el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a los menores trabajadores dedicados al espectáculo público, así como el trabajo autónomo. Finalmente, se complementará el trabajo con una serie de conclusiones según lo investigado a lo largo de la realización de dicho proyecto.

The legal protection for young workers on the Prevention of Occupational Hazards

The

main objective of the realization of this work is the analysis of the safety and health of underage workers for the purposes of the Law of Prevention of Occupational Risks. It is a particularly sensitive type of workers where special attention must be paid to their health and safety at work, since they are workers who are exposed to specific risks that any other ordinary worker would not be. In the first place, a history review is carried out on how the protection of minors in the workplace began to be regulated with the appearance of the Benot Law, reaching the current Law on the Prevention of Occupational Risks. Subsequently, it is inquired about the characteristics and circumstances that have to be carried out so that a minor can carry out in this way a contractual relationship (emancipation); as well as the requirements and basic obligations of the employer to carry out a correct evaluation of the risks in the respective jobs. In addition, we will talk about the exception established by the Workers' Statute regarding the minor workers dedicated to the public

spectacle, as well as the autonomous work. Finally, the work will be complemented with a series of conclusions as investigated throughout the realization of said project.

Autor: Lanzas González Marta
Tutor: Ruiz Santamaría José Luis

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

PRL en el sector Retail: bajas por maternidad en el grupo INDITEX

Autor: Calderón Santos Naila
Tutor: Cástro Mérida, María Ascensión

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

La administración pública en la constitución

Autor: Mellado Carrión Maria del mar
Tutor: Víctor Santiago arcal

Área de conocimiento: DERECHO ADMINISTRATIVO
Departamento: DERECHO PÚBLICO

La cultura del trabajo en las organizaciones

En el presente

trabajo se expondrá y analizará el significado de la cultura del trabajo, profundizando en su origen y evolución, así como los tipos que pueden llegar a existir dentro de las organizaciones, en donde las personas que las componen pasan a tener un papel fundamental en el estudio.

Por otro lado

se realizará un estudio, el cual consiste en la realización de unas series de preguntas mediante encuesta a personas que pertenezcan a una organización o empresa, con la finalidad de averiguar qué tipos de culturas predominan en las organizaciones españolas.

The work culture in the organization

In the present research will be expose and analyze the

meaning of the work culture, penetrating into his origin and evolution, as well as the types that could exist inside the organizations, where the persons who compose them have a fundamental rol in the research.

On the other hand, there will be realized a study, which

consists of the accomplishment of a few series of questions to persons who belong to an organization or company, with the purpose of verifying over what types of cultures predominate in the Spanish organizations.

Autor: Jiménez Ramos Juan Pablo

Tutor: Lopez Narbona Ana María

Área de conocimiento: TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES

Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

Despido y absentismo laboral

En la actualidad, el absentismo laboral es un problema difícil de erradicar en las empresas ya que depende del factor humano. El coste que supone para las organizaciones no es únicamente económico, si no que también afecta al clima laboral de la misma. Consiste en la no asistencia al trabajo y si se repite en cortos periodos de tiempos es perjudicial para la empresa. Por ello, la legislación permite que la organización pueda despedir al empleado que se esta ausentando en su puesto de trabajo.

Nos podemos encontrar ante dos modalidades de despidos, la primera de ellas es cuando el empleado no haya informado a la empresa en tiempo y forma de los motivos por los que se ausento a su puesto de trabajo y además no lo justifique. Este tipo de despido incluye también las faltas de impuntualidad. La cuantificación del número de faltas de asistencia o impuntualidades necesarias viene establecida generalmente en los convenios colectivos.

La segunda de las situaciones es más compleja, ya que se refiere a aquellas faltas que aunque estén justificadas causen una molestia en la organización, y en definitiva la desmotivación tanto del empresario como del trabajador. La legislación protege determinadas situaciones que no computarán a los efectos del despido.

Una de las situaciones más problemáticas, es cuando el empleado se encuentra en situación de IT, siempre que no sea superior a 20 días. Se establece una controversia que se ha llevado a los Tribunales por considerar que va en contra del derecho a la integridad física y la salud.

Dismissal and absenteeism

In the actuality, absenteeism is a difficult problem to eradicate in companies as it depends on the human factor. The cost involved for organizations is not only economic, but also affects the work climate of the same.

It consists of not attending work and if it is repeated in short periods of time it is harmful to the company. Therefore, the legislation allows the organization to dismiss the employee who is absent from their job.

We can find two types of dismissals, the first of which is when the employee has not informed the company in time and form of the reasons for which he is absent from his job and also does not justify it. This type of dismissal also includes the lack of tardiness.

The quantification of the number of absences of attendance or necessary punctualities is generally established in collective agreements.

The second of the situations is more complex, since it refers to those faults that, although justified, cause an annoyance in the organization, and ultimately the demotivation of both the employer and the worker. The legislation protects some situations that will not count for the purposes of dismissal.

One of the most problematic situations is when the employee is in an IT situation, provided that it does not exceed 20 days. A controversy is established that has been taken to the Courts as it is against the right to physical integrity and health.

Autor: Belén Pérez Bermejo
Tutor: Jose manuel Morales Ortega

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

Las tic's y su influencia en las relaciones interpersonales

Resumen

de la memoria

El

trabajo de Fin de Grado tratara de analizar, y sacar conclusiones de como afecta la influencia de las tecnológicas de la información y comunicación en las relaciones interpersonales, como puede ser la familia, amigos y relaciones de pareja. Para ello contaremos con la ayuda en el análisis de autores que han elaborado líneas de investigación sobre aspectos en los que se basa este trabajo.

Mediante

las obras de dos autores Richard Sennett y Zygmunt Bauman y el análisis de los estudios más significativos relacionados sobre el cambio que supone la aparición de las nuevas tecnologías y de nuevos métodos de comunicación social, y de como estos afectan en mayor o menor medida, en nuestras relaciones y en la sociedad, y proceder a desarrollar el proceso de investigación.

Analizaremos

la evolución de las redes sociales y del uso de sistemas de mensajería instantánea, que aparecen como consecuencia de las distintas formas de comunicación que han surgido en los últimos años mediante los avances en tecnológica y comunicación, el mecanismo de entrada hacia un sistema de comunicación mundial de forma instantánea.

Por

otro lado, buscaremos fuentes adicionales de diferentes autores a través de estudios en revistas de sociología que nos faciliten para la comprensión de los cambios que se dan en la sociedad moderna, experimentados sobretudo las nuevas generaciones que viven bajo la influencia de estas nuevas formas de comunicación social.

Concluiremos

el proceso de investigación con una entrevista a una psicoanalista que nos narra con su experiencia el enfoque que tiene hacia estas nuevas formas de comunicación en comparación con las existentes, ya que el deseo de comunicarse y de estrechar vínculos ha estado siempre presente en el ser humano; y además, de como puede repercutir en el lenguaje según estudios realizados en nuestro país.

The tic's and their influence on the interpersonal relationship

SUMMARY

OF THE MEMORY

The

Final Degree work will try to show, analyze, and draw conclusions about how the influence of information technology and communication affects interpersonal relationships, such as family, friends and relationships. For this we will have the help in the analysis of authors who have developed research on aspects on which the research work is based.

To

a greater extent the works of two authors Richard Sennett and Zygmunt Bauman and with analysis of the most significant studies related to the change that the appearance of new technologies and new methods of social communication imply, of how they affect our relationships and the society, to proceed to develop the research process.

Analyze

the evolution of social networks and the use of instant messaging systems, which are a consequence of the different forms of communication that have emerged in recent years through advances in technology and communication, the mechanism of entry into a global communication system instantly.

On

the other hand, we will look for additional sources of different authors through studies in sociology journals that facilitate the understanding and analysis of the changes that are taking place in modern society, which are experienced by new generations who live under the influence of These new forms of social communication.

We

will conclude the research process with an interview with a psychoanalyst who tells us with her experience her approach towards these new forms of communication in comparison with the existing ones, since the desire to communicate and to strengthen bonds has always been present in the human being; and also, how it can affect the language according to studies carried out in our country

Área de conocimiento: SOCIOLOGÍA
Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

Modelo de flexibilidad laboral y teletrabajo

El presente Proyecto de Fin de Grado, gira entorno al desarrollo de un modelo de flexibilidad laboral y teletrabajo para su aplicación práctica en una empresa real. Por otra parte, también se ha realizado un trabajo previo de revisión de la bibliografía sobre aspectos relacionados con las nuevas tecnologías, flexibilidad laboral así como el teletrabajo y sus diferentes tipos, ventajas e inconvenientes, regulación legal y la situación de este en Europa y España como base para la elaboración de la propuesta realizada.

Conscientes de la importancia de conciliar la vida personal y laboral como elemento clave en la motivación de los trabajadores, son cada vez son más las empresas que integran medidas de flexibilidad laboral dentro de sus estrategias de recursos humanos, con estas políticas se pretende no solo retener a los empleados más valiosos sino atraer a aquellos más talentosos.

La irrupción hace años de tecnologías que supusieron una revolución en la forma de comunicarse y en la forma de organización del trabajo con estilos más colaborativos, ha contribuido a la conformación de nuevos paradigmas laborales, lo cual también propicia una mayor predisposición por parte del empresario a la implantación de modelos flexibles.

Working flexibility and telework model

This Degree Final Project, is based in the development of a working flexibility and telework model for its practical application in a real company.

On the other hand, previous work has also been carried out to review the bibliography on aspects related to new technologies, working flexibility as well as telework and its different types, advantages and disadvantages, legal regulation and the situation of telework in Europe and Spain as the basis for the elaboration of the proposal made.

Aware of the importance of work-life balance as a key element in workers motivation, more and more companies are integrating flexibility measures into their human resource strategies. These policies are not only focus in retaining the most valuable employees but also to attract the most talented.

The emergence years ago of technologies that represented a revolution in the way of communicating and in the way of organizing work with more collaborative styles, has contributed to the conformation of new work scenes, which also propitiates a greater predisposition on the part of the employer to implement flexible models in the company.

Tutor: Andrés Reina, M^a Paz
Cotutor: Doncel Deulofeu, Aránzazu

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Selección y reclutamiento a través de las redes sociales

En este trabajo de investigación nos centraremos en estudiar de qué manera y con qué fin las organizaciones utilizan las redes sociales como herramientas de reclutamiento y selección de personal. Hoy en día, cada vez son más las empresas y organizaciones que recurren a estas herramientas digitales para sus procesos de selección, ya bien sea haciendo un uso exclusivo o complementario de ello y es que estas herramientas han llegado a sustituir otros canales como los anuncios en televisión o en periódico.

Las redes sociales es uno de los métodos más eficaces para buscar y seleccionar personal debido a las numerosas ventajas que presenta tanto para los empresarios como para los candidatos, debido a que es una forma rápida, eficaz y que reduce el coste de la búsqueda de los candidatos de todas las partes del mundo. También para los candidatos es muy ventajosa esta herramienta ya que solo basta con saber acceder a internet y saber cómo y dónde buscar y encontrar ofertas de empleo.

El objetivo de este trabajo será investigar el uso que las organizaciones hacen de las redes sociales a la hora de captar a futuros trabajadores. Con el resultado de esta investigación podemos llegar a la conclusión de que, redes sociales como LinkedIn, Facebook, entre otras, están alcanzando popularidad en los procesos de reclutamiento y selección debido a su gran utilización por parte de las empresas.

Selection and recruitment through social networks

In this research work we will focus on studying how and for what purpose organizations use social networks as tools for recruitment and selection of personnel. Nowadays, more and more companies and organizations are turning to these digital tools for their selection processes, either by making exclusive or complementary use of it and that these tools have come to replace other channels such as advertisements in television or newspaper.

Social networks are one of the most effective methods to search and select personnel due to the numerous advantages it presents for both entrepreneurs and candidates, because it is a fast, effective and reduces the cost of searching for candidates from all parts of the world. Also for the candidates this tool is very advantageous since it is enough to know how to access the internet and know how and where to look for and find job offers.

The objective of this work will be to investigate the use that organizations make of social networks when it comes to attracting future workers. With the result of this research we can reach the conclusion that social networks such as LinkedIn, Facebook, among others, are reaching popularity in the recruitment and selection processes due to their great use by companies.

Autor: Urbaneja López Brenda
Tutor: Castro Mérida María Ascensión

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Análisis de los sistemas de Gestión de Recursos Humanos en empresas
españolas. Análisis de casos de éxito**

**Analysis of Human Resource Management systems in Spanish companies.
Analysis of success stories**

Autor: Nortes Pinazo, Rodrigo
Tutor: Padilla Meléndez, Antonio

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Inmigración, Género y Mercado de Trabajo

En este trabajo voy analizar los nichos laborales de España en los últimos años, observando especialmente la clasificación de los trabajadores por nacionalidad y por género, analizando los puestos de trabajo que ocupan y la precariedad que puedan sufrir en sus casos.

Inmigration, Gender and Labor Market

In this paper I will analyze the labor niches of Spain in recent years, especially observing the classification of workers by nationality and gender, analyzing the jobs they occupy and the precariousness they may suffer in their cases

Autor: Darío Fernández Bravo
Tutor: María Teresa Gonzalez Santos

Área de conocimiento: SOCIOLOGÍA

EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA

PART- TIME WORK IN SPAIN

Autor: MUÑOZ DE DIOS, NURIA
Tutor: RODRIGUEZ BAQUERO, FRANCISCO

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

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

IMPLANTACIÓN DE LA NORMA ISO/TEC 90003 EN EL SECTOR DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN. DIFICULTADES, DEFICIENCIAS, DEBILIDADES, RETOS.

El objetivo de este Trabajo Fin de Grado ha sido la investigación/implantación de la norma ISO/IEC 90003 así como la ISO 9001:2015 en el sector de las tecnologías de la información. La motivación de realizarlo fue el hecho de que hoy día, es muy importante el tener desarrollado un buen sistema de calidad en la empresa y mantenerlo en mejora continua, ya que facilita la gestión y desarrollo de la empresa al tener todo tipo de registros amoldables para la utilidad en dicho sector, así como la obtención de un producto o software diferenciado de la competencia, o la mejora de los sistemas de recursos humanos en la organización. También veremos cómo las empresas del sector de las tecnologías de la información buscan el obtener y desarrollar un sistema de mejora continua, en el que se actualizarán los procesos, registros y visión empresarial con el fin lograr la denominada "calidad total". Para ello será necesaria la involucración de todos los miembros de la organización, el trabajar en equipo y derribar las barreras interdepartamentales, es menester el hecho de realizar correctamente las acciones de los procesos tanto a nivel de servicios como de productos a la primera, tal acción repercutirá positivamente en una reducción de costes para la empresa y una mejor percepción de la empresa para el cliente interno y externo. El trabajo se ha dividido en dos grandes bloques, siendo el primero el marco teórico y la introducción, y el segundo sobre investigación, como resultado podemos ver unos ejemplos de soluciones de errores para cumplir con el objetivo marcado de ausencia de defectos, y terminamos con la conclusión en la que explicaré el porqué de la utilidad de tener un sistema de gestión de calidad vanguardista en una empresa de las tecnologías de la información.

IMPLEMENTATION OF ISO / TEC 90003 STANDARD IN THE SECTOR OF INFORMATION TECHNOLOGIES. DIFFICULTIES, DEFICIENCIES, WEAKNESSES, CHALLENGES.

The objective of this End of Degree Project has been the investigation / implementation of the ISO / IEC 90003 standard as well as the ISO 9001: 2015 in the information technology sector. The motivation to carry it out was the fact that today, it is very important, we have had a good quality system in the company and it is maintained in continuous improvement, it facilitates the management and the development of the company in all types of moldable records for the utility in said sector, as well as the obtaining of a product or software differentiated from the competition, or the improvement of the human resources systems in the organization. We will also see how companies in the information technology sector seek to obtain and develop a system of continuous improvement, in which processes, records and business vision will be

updated in order to achieve "total quality". This requires the participation of all the members of the organization, the work in the team and the breaking down of the interdepartmental barriers, as well as the fact of carrying out the actions of the processes as well as the level of the services as the products to the first , such action will have a positive impact on a reduction of costs for the company and a better perception of the company for the internal and external customer. The work has been divided into two large blocks, the first being the theoretical framework and the introduction, and the second about the research, such as the result, the result, the solution of errors, and the conclusion with the conclusion in which it will be explained. Why the utility of having an avant-garde quality management system in an information technology company.

Autor: LÓPEZ MOLINA, ALBERTO EUGENIO
Tutor: Salguero Caparrós, Francisco Miguel

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

La empleabilidad de las personas con discapacidad en España y Andalucía

En la última década, la empleabilidad de las personas discapacitadas se ha venido consolidando como una vertiente más de las políticas del mercado del trabajo. Con el desarrollo del presente trabajo se busca documentar la situación actual del colectivo de personas discapacitadas en términos de empleo en España y en particular en la Comunidad Autónoma de Andalucía, estudiando las políticas de empleo enfocadas en este sector, para establecer una imagen del potencial que supone para el progreso de la sociedad como fuerza de trabajo. En términos legislativos se observa que la administración apuesta por la discriminación en positivo para que estas personas puedan alcanzar la normalidad laboral con los apoyos y estrategias económicas previstas dentro del marco de políticas de empleo.

The employability of people with disabilities in Spain and Andalusia

In the last decade, the employability of disable people has been consolidated as another aspect of labor market policies. This development seeks to document the current situation of disabled people in terms of employment in Spain and in particular Andalusia, by studying employment policies focused on this sector, to establish an image of the potential that supposes for the progress of society as a work force. In legislative terms it is observed that the administration is committed to positive discrimination so that disable people can achieve normal work with the support and economic strategies provided within the framework of employment policies.

Autor: García Mena, Luis
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

Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad

El presente Trabajo Fin de Grado muestra un análisis jurisprudencial sobre una importante figura jurídica, como es el recargo de prestaciones de la Seguridad Social en caso de concurrencia de incumplimiento empresarial por falta de medidas de seguridad e higiene. Ha sido mi tema elegido puesto que de esta figura no se tiene tanto conocimiento como del resto de prestaciones o recargos, y tiene especial relevancia puesto que actúa como advertencia a los empresarios, ya que si se produce algún accidente debido a la falta u omisión de tales medidas, éstos deberán abonar al trabajador un importe, lo que hace que muestren más atención a la prevención.

En este trabajo se hace hincapié en los aspectos más relevantes del recargo, junto con numerosos ejemplos de Sentencias, -donde se puede observar su función-, tanto del Tribunal Supremo como de los Tribunales Superiores de Justicia, abarcando desde su naturaleza, cuestión muy debatida tanto en jurisprudencia como en doctrina, de lo que se hablará más adelante y se explicará el por qué, hasta su prescripción o caducidad, observando la interpretación que hacen el Supremo y los distintos tribunales en todo su régimen jurídico.

Benefit surcharge for lack of security measures

This end-of-degree paper shows a case-law analysis of an important legal figure, such as the surcharge of Social security benefits in the event of business non-compliance due to the lack of safety and hygiene measures. It has been my chosen subject since this figure is not as knowledgeable as the rest of benefits or surcharges, and has special relevance since it acts as a warning to employers, and it has special relevance since it acts as a warning to employers, because if there is an accident due to the lack or omission of such measures, they must pay the worker an amount, which makes them more attention to prevention. In this work is to stress that the most relevant aspects of the surcharge, along with numerous examples of sentences, -where you can see its role, both the Supreme Court and the higher courts of justice, covering from its nature, Very debated issue both in jurisprudence and in doctrine, of what will be discussed later and explain why, until its prescription or expiration, observing the interpretation that make the supreme and the various courts in all its legal regime.

Autor: García Callealta, Ana María

Tutor: Fernández Ramírez, Marina

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

JUBILACION ANTICIPADA

Vivimos en un Sistema de Bienestar

Social, obteniendo el beneficio de que después de una larga vida profesional, llega un momento que debido al desgaste físico y mental, debemos retirarnos profesionalmente, por lo que a una determinada edad pasamos a pertenecer a otra etapa que es la jubilación.

En la actualidad nos encontramos

ante la problemática de los cambios demográficos, políticos, sociales y económicos. Por este motivo se están tomando una serie de medidas para poder, equiparar los gastos que provocan las pensiones de jubilación y los ingresos con respecto a las personas que se encuentran en activo y por lo tanto cotizando. Muestra de ello ha sido la Reforma que se produjo con la Ley 27/2011, de 1 de agosto, entre otras se ha aumentado progresivamente la edad ordinaria de acceso a la jubilación de 65 a 67 años y se han ampliado los años de cotización para el cálculo de la base reguladora de 15 a 25 años.

Las modalidades de jubilación

anticipada siguen vigentes aunque con la reforma se realizaron algunos cambios, endureciéndose los requisitos para poder jubilarse una persona antes de la edad legalmente establecida. Es un tema muy interesante y controvertido el estudio de esta modalidad de jubilación, debido a que dependerá de muchos factores como pueden ser voluntarios o involuntarios. Incluso se tienen en cuenta los tipos de trabajo que tuvieran riesgos insalubres o peligrosos. A dichas pensiones se le aplican coeficientes reductores en muchos de los casos reduciéndose la pensión con respecto a la cantidad que se cobraría accediendo a la pensión en la edad que le correspondiera legalmente.

El objetivo de la jubilación

anticipada para el Sistema de Pensiones es que la mayor parte de los individuos no opten por dicha jubilación para prolongar su cotización, o por lo menos, en este caso hasta su edad ordinaria, afectándole al interesado, en la mayoría de los casos, en la disminución de la cuantía de su pensión y no pudiendo modificar dicha cuantía en el futuro, una vez solicitada dicha jubilación.

EARLY RETIREMENT

We

all live in a Social Welfare System, gaining the benefit of having a long working life comes a time that due to physical and mental wear, we must move back professionally, so at a certain age we come to belong to another stage which is retirement.

We are currently faced with the problem of

demographic, political, social and economic changes. For this reason a number of measures are being taken to enable, to equalize the costs of retirement pensions and the incomes with respect to persons in active (employment) and therefore contributing. As a matter of fact, was revealed by the reform of Law 27/2011 of 1 August on updating, among others, the ordinary age of access to retirement has been increased from 65 to 67 years and the years of contribution for the calculation of the regulatory base have been extended from 15 to 25 years.

The early retirement arrangements are still in force although the reform made some changes, making it more difficult for a person to retire before the legally established age. It is a very interesting and controversial topic the study of this type of retirement, because it will depend on many factors as they can be voluntary or involuntary. Even taking into account the types of work with unhealthy risks or unsafe. These pensions are subject to reduction coefficients in many of the cases by reducing the pension with respect to the amount to be collected by accessing the pension at its legal age.

The objective of early retirement for the pension system is that most individuals do not opt for early retirement to prolong their contribution, or at least, in this case up to their ordinary age, affecting the person concerned, in the majority of cases, in the decrease of the amount of his pension and being unable to change that amount in the future, after the request of such retirement.

Autor: LOPEZ MORENO, RAQUEL
Tutor: BANDERA GALLEGO, JUAN CRISTOBAL

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

SERVICIOS DE PREVENCIÓN DESDE UN PUNTO DE VISTA JURÍDICO

El presente trabajo aborda el estudio de las modalidades preventivas que pueden ser elegidas por las empresas para la correcta gestión de la prevención de riesgos laborales dentro de las organizaciones.

La normativa de referencia son la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención; pese a la ambigüedad y falta de certeza en la redacción de estas normas, se pretende aportar una visión clarificadora sobre la obligación u opción que tienen las empresas en lo relativo a la elección de una u otra modalidad.

Con la intención de dar una visión de la situación en España, de dichas modalidades, se pretende apoyar las explicaciones indicadas sobre la situación real con que se encuentran las empresas en cada momento.

El principal motivo para haber desarrollado este tema fue la dedicación que durante una gran parte de mi vida profesional he dedicado a la prevención de riesgos laborales, junto con la posibilidad de participar en la creación de un servicio de prevención en el futuro en mi actual puesto de trabajo.

PREVENTION SERVICE FROM A LEGAL POINT OF VIEW

This project approaches the study of preventive methods that may be chosen by different companies in order to manage properly the prevention of labour risks within the organizations.

The reference regulations are Law 31/1995 of Labour Risks Prevention and Royal Decree 39/1997 of Prevention Services; despite the ambiguity and lack of certainty in the drafting of these regulations, is intended to add a clarifying vision about the obligations or options that companies have, referred to the choice of whatever method.

With the aim of giving a general vision about the situation in Spain, related to these methods, is intended to support the given explanations about the real situation that companies are facing at all times.

The main reason for having developed this topic was the dedication that I have devoted for a large part of my professional life to the prevention of occupational risks, along with the possibility of participating in the creation of a prevention service in the future in my current position of work.

Autor: TOLEDO ALCÁNTARA LUIS
Tutor: PÉREZ YAÑEZ ROSA MARÍA

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

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL CONSUMO SOCIALMENTE RESPONSABLE

Corporate social responsibility and its influence on socially responsible
consumption.

Autor: ARREBOLA BEJAR, CELIA
Tutor: RÍOS RODRÍGUEZ, MARÍA LUISA

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Los riesgos psicosociales afectan a los factores de riesgo a la salud de los trabajadores y prevenirlos correctamente puede ayudar a una mejor productividad en la organización y que no exista malestar en el trabajador tanto en la empresa como con la familia.

Los riesgos como el estrés, burnout y Mobbing son los más conocidos hoy en día que por desgracia afecta en España a una gran cantidad de trabajadores.

En este trabajo nos vamos a centrar en los riesgos psicosociales que más se producen en el país. Hablaremos sobre el estrés que lo sienten los trabajadores cuando las exigencias del trabajo son altas y no pueden enfrentarse a ellas ya que afectan a las capacidades físicas y mentales del empleador. También comentaremos el burnout que es un tipo de estrés que se da cuando existe agotamiento físico y mental o por efectos de la autoestima y también nos centraremos en el Mobbing que con menos relevancia que los riesgos anteriores también es de los riesgos psicosociales que más se dan en las organizaciones, también es llamado acoso laboral y es la acción de una persona o varias con la intención de producir al trabajador terror y que como consecuencia afecte a su trabajo. El hostigador lo suele hacer con el fin de que el trabajador abandone la empresa. Este tipo de violencia psicológica no suele estar controlada por la empresa y los compañeros del hostigador suelen acompañarlos y dejar de lado a la víctima.

Estos riesgos en las empresas deben actuar evaluándolos y previniéndolos pero en la mayoría de los casos no se hacen y en muchos casos el trabajador acaba abandonando la empresa. En algunos casos ayudan a prevenirlos identificando el riesgo y decretando que aspectos en la organización del trabajo deben de modificar para solucionar el problema.

PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK

Psychosocial risks affect risk factors to the health of workers and prevent them correctly can help to improve productivity in the organization and that there is no discomfort in the worker both in the company and with the family.

The risks such as stress, burnout and Mobbing are the best known today that unfortunately affects a large number of workers in Spain.

In this work we will focus on the psychosocial risks that occur most in the country. We will talk about the stress that workers feel

when the demands of work are high and can not cope with them as they affect the physical and mental capabilities of the employer. We will also comment on burnout, which is a type of stress that occurs when there is physical and mental exhaustion or because of the effects of self-esteem, and we will also focus on Mobbing, which with less relevance than the previous risks is also the most common psychosocial risks. in organizations, it is also called labor harassment and is the action of a person or several with the intention of producing the worker terror and as a result affects their work, the harasser usually does so in order for the worker to leave the company . This type of psychological violence is not controlled and the comrades of the harasser usually accompany them and leave the victim aside. These risks in companies must act evaluating and preventing them but in most cases they are not done and in many cases the worker ends up leaving the company. In some cases they help to prevent them by identifying the risk and decreeing that aspects in the work organization must be modified to solve the problem.

Autor: PÉREZ DURÁN, FRANCISCO JAVIER
Tutor: REAL DOMINGUEZ, MARIA MACARENA
Cotutor: ROMERO PAZ

Área de conocimiento: MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA
Departamento: MEDICINA PREVENTIVA Y PSIQUIATRÍA

El dircom (director de comunicación): su función estratégica en la empresa de la era digital

El objetivo de este Trabajo Fin de Grado es analizar la figura del responsable de comunicación o dircom mediante un proceso de investigación basado en el análisis de informes recientes y otras fuentes bibliográficas. Dicho análisis pretende identificar cuestiones clave como el origen y evolución de la profesión, sus funciones actuales y futuras en el organigrama empresarial o las cuestiones de género (techo de cristal, brecha salarial). Por último, se ofrece un perfil profesional del dircom que recoge los conocimientos y habilidades que debe poseer el dircom para hacer frente a los retos comunicativos de la era digital.

Su justificación viene determinada por los cambios vertiginosos que se están produciendo en el paradigma de la comunicación empresarial, motivados en su mayoría por la revolución digital: fragmentación de audiencias, multiplicación de los canales de comunicación y stakeholders, "los mercados son conversaciones"... y que incidirán de forma decisiva en la forma de comunicar de la empresas e instituciones. Estas, además, necesitan maximizar la función de comunicación para que tenga un impacto directo en los resultados empresariales lo que significa que debe estar en perfecta sintonía con la cultura corporativa y con los objetivos empresariales.

En este nuevo contexto, la figura del dircom necesita ser repensada desde el punto de vista empresarial, pero también académico. Al fin y al cabo, ellos son los guardianes de la confianza, de la imagen e identidad de las empresas en un mundo saturado por mensajes de toda índole (publicitarios, fake news...), y en el que el consumidor exige que se le escuche y se tengan en cuenta sus aportaciones.

Palabras clave: dircom, director de comunicación, comunicación corporativa, relaciones públicas, organigrama empresarial, techo de cristal, comunicación integral

Corporate communications manager: its strategic role for the companies in the digital age

The objective of this Final Degree Paper is to analyse the figure of the person responsible for communication (or "dircom", in Spanish) through a research process based on the analysis of recent reports and other bibliographic sources. This analysis aims to identify key issues such as the origin of the profession, its current and future functions in the business organisation chart or gender issues (glass ceiling, salary gap). Finally, it offers a professional profile that gathers the knowledge and skills that the "dircom" should have in order to face the communicative challenges of the digital era.

The justification for this study is determined by the dramatic changes that are taking place in the business communication paradigm motivated mostly by the digital revolution: fragmentation of audiences, multiplication of communication channels and stakeholders, "markets are conversations"... which will have a decisive impact on the way companies and institutions communicate. They also need to maximize the communication function so that it has a direct impact on business results, which means that it must be in perfect harmony with corporate culture and business objectives.

In this new context, the figure of the "dircom" needs to be rethought from a business point of view, but also from an academic perspective. After all, they are the guardians of trust, image and identity of companies in a world saturated by messages of all kinds (advertising, fake news...), and in which the consumer demands that their contributions be heard and taken into account.

Keywords: corporate communication manager, public relations, business organization chart, glass ceiling, integral communication

Autor: Terrades Palacios, Florentino

Tutor: Ferrera Cordero, Roberto

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROCEDIMIENTO DESPIDO DISCIPLINARIO

El presente trabajo de fin de grado surge del interés por el derecho del trabajo y la seguridad social, de ahí que se eligiera el procedimiento de despido. Una vez se decantó por el tema de despido, se estudió las diferentes posibilidades de despido que existían objetivo, colectivo, por fuerza mayor y disciplinario, tras analizar todos ellos, el que pareció más interesante fue el procedimiento de despido, además de ser el que mayor número de sentencias se encontraban.

El despido disciplinario es una de las formas de extinción del contrato de trabajo más utilizada hoy en día, y además es posiblemente el que mayor traba presenta. Lo que se ha pretendido en este trabajo es explicar los diferentes tipos de despido existentes actualmente, aunque el principal objetivo del trabajo es el análisis de todo el procedimiento de despido disciplinario desde su inicio con la comunicación del despido hasta la sentencia. Desde un punto de vista como graduado en relaciones laborales y recursos humanos resulta esencial conocer todo el procedimiento, para que en el momento que se tenga que presentar una demanda por despido disciplinario se sepa realizar acorde a lo que establece la ley.

No solo es un tema de especial atención para profesionales que se dedican a esta rama jurídica, si no también es de especial atención para cualquier persona que se encuentre ante la situación que se muestra en este trabajo, sancionado con despido.

DISCIPLINARY DISMISSAL PROCEDURE

This final Project Degree comes from the interest in labor law an social security, hence the dismissal, he studied the different possibilities of disimissal, he studied the different possibilities of dismissal that existed objective, collective, force majeure and disciplinary, after analyzing all of them, the one that seemed most interesting was the dismissal procedure, besides being the one greater number of sentences were found.

The disciplinary dismissal is one of the forms of termination of the contract of work most used today, and also possibly is the biggest obstacle presents. What has been tried in this paper is to explain the different types of dismissal currently available, although the main objective of the work is the analysis of the entire disciplinary dismissal procedure from the beginning with the

communication of the dismissal until the sentence. From a point of view as a graduate in labor relations and human resources is essential to know the entire procedure, so that when you have to submit a claim for disciplinary dismissal can be done according to what is established by law.

Not

only is a subject of special attention for professionals who are dedicated to this legal branch, if not also it is of special attention for anyone who is facing the situation shown in this work, sanctioned with dismissal.

Autor: MANCERA ANAYA, JULIO
Tutor: FRANCISCO A VILA TIERNO

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

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL CONSUMO SOCIALMENTE RESPONSABLE

El

objetivo principal del presente trabajo es realizar una comparación entre dos variables que son la responsabilidad social corporativa y el consumo socialmente responsable, de esta forma hemos podido apreciar lo importante que es para las empresas el ser socialmente responsable, tanto para su buen funcionamiento como para su éxito y mantenimiento. Debido a que los consumidores prefieren comprar o consumir, en este tipo de empresas antes que en aquellas que no lo sean, al realizar buenas acciones por la sociedad en cierto sentido esta se ve influenciada a recompensarla eligiendo a esa empresa. Por lo tanto, conoceremos que aspectos son los que más influyen para que el consumidor elija un producto o servicio y no otro, que será a su vez uno de los principales motivos por los que las empresas cada vez se vuelvan más responsables socialmente. Para ello hemos utilizado una serie de instrumentos para medir estas variables ha sido realizar cuestionarios adaptados de la escala PRESOR y la escala Lecompte's, a personas mayores de edad de diferentes niveles tanto educativos como socioeconómicos centrándonos en los mayores de 30 y menores de 50, siendo destacable que no haya diferencias significativas entre estos grupos puesto que todos prefieren consumir en empresas que sean socialmente responsables. Por lo cual, podemos concluir que existe cierta correlación positiva entre las empresas que tienen comportamientos realmente responsables con la sociedad en general y el consumo responsable de la sociedad.

CORPORATIVE SOCIAL RESPONSABILITY AND IT'S INFLUENCE ON SOCIALLY RESPONSIBLE CONSUMPTION

The main goal of this project is to make a comparison between two variables which are corporate social responsibility and socially responsible consumption. In this way, we have been able to appreciate how important it is for businesses to be socially responsible for both, to their proper functioning and for their success, because consumers prefer to buy or consume, in these types of companies rather than those that are not, by doing good actions for society. In a way, it is influenced to reward it by choosing that company.

Therefore, we will know which features are the most influential for the consumer chooses one product or service and not another, which will in turn be one of the main reasons why companies are becoming increasingly responsible in the society. In order to carry out this task, we have used a

series of instruments to measure these variables, which have been adapted from the PRESOR scale and the Lecompte s scale, to adults of different educational and socioeconomic levels. A range of ages between 30 and 50 years was sampled. It was noted that there were no significant differences between these groups, since they all prefer to consume in socially responsible enterprises. Finally, we can conclude that there is a positive correlation between companies that have really responsible behaviors with society and the responsible consumption of society.

Autor: ARREBOLA BEJAR, CELIA
Tutor: RÍOS RODRÍGUEZ, MARÍA LUISA

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

El trabajo a tiempo parcial en España

El trabajo a tiempo parcial en España se encuentra totalmente normalizado en nuestra sociedad y es frecuentemente usado en la mayoría de las empresas españolas. Desde sus orígenes en nuestra normativa laboral ha vivido un gran aumento, sobre todo en los años de la reciente crisis económica española. El objetivo de este trabajo es una descripción de la reciente evolución del trabajo a tiempo parcial en España como de la situación actual. En primer lugar, se definirá que se entiende por trabajo a tiempo parcial y que tipos de modalidades contractuales pueden acogerse a este tipo de jornada de trabajo. Posteriormente se analizará más al detalle el trabajo a tiempo parcial desde diferentes sectores económicos, grupos de edad, sexo del trabajador, modalidad contractual, zonas geográficas, etc....a partir de los datos ofrecidos por la Encuesta de Población Activa y haciendo especial mención a las mujeres, que como se verá, realizan un alto porcentaje de su trabajo a tiempo parcial. Se realizará además una comparativa con el resto de países de la Unión Europea en cuanto a trabajadores contratados a tiempo parcial. Por último, se finalizará con la voluntariedad e involuntariedad del trabajo a tiempo parcial y en el que se ven obligados a acogerse a través de un contrato a tiempo parcial un alto porcentaje de trabajadores en España, siendo la mayoría jóvenes y mujeres.

Part time employment in Spain

Part-time work has been fully accepted and normalized within Spanish society and nowadays is frequently implemented by most Spanish companies. Ever since its origins in our labour regulations, it has experienced a large growth, especially during the recent Spanish economic crisis. The goal of this paper is to describe the recent evolution of part-time work in Spain as well as its current situation. To start off, we will give a definition of part-time work and what types of contractual arrangements can benefit from this type of work schedule. Afterwards, we will analyse part-time work in detail from the angles of different economic sectors, age groups, gender, contractual arrangements, geographical areas, etc. We will begin by using data provided by an active population survey. A special emphasis will be put on women, who are shown to have higher percentages of working on a part-time basis. We will do a comparison with the rest of the European Union countries in terms of workers who have been hired on a part-time basis. Finally, we will mention willingness and unwillingness to work part-time. This includes a high percentage of workers in Spain that are forced to take a part-time contract, the majority of them being young people and women.

Autor: López Jiménez José María

Tutor: López Rubio José

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA APLICADA (ESTRUCTURA ECONÓMICA)

Nuevas formas de trabajo

A

lo largo del presente trabajo no solo conoceremos la historia y evolución de los recursos humanos desde sus inicios hasta cómo es entendido hoy en día, sino que nos adentraremos en las nuevas formas de trabajo y gestión de recursos humanos, así como nos centraremos en dos conceptos que han sido revolucionarios en el mundo del trabajo como lo son el teletrabajo y el coworking. Ambas modalidades de trabajo han logrado revolucionar el mercado laboral a nivel mundial logrando no solo instaurarse como tal, sino evolucionar, dar lugar a varias modalidades y permanecer en el tiempo hasta la actualidad, siendo dos de las formas de trabajo que más se ponen en práctica.

Remarcaremos la importancia de la tecnología, la revolución en el mercado de trabajo que ha supuesto, así como en todos los ámbitos de vida del hombre, el buen uso que debemos hacer de ella, sus múltiples aplicaciones y los beneficios que podemos obtener en nuestra organización si la ponemos en práctica y hacemos un buen uso de ella.

También

conoceremos algunos casos de empresas que han optado por incluir estas nuevas modalidades de trabajo en su organización, y la repercusión de estas, así como la opinión de teletrabajadores ante su experiencia en esa modalidad teniendo en cuenta pros y contras de su puesta en práctica mediante la elaboración de un cuestionario que será ofrecido tanto a compañeros míos de trabajo como a teletrabajadores de distintas organizaciones y cuyos resultados pasaremos a desglosar y comparar con la teoría existente.

New forms of work

Throughout this essay we will

learn about the history and development of human resources since its early stage to how the human being understand it nowadays. The new ways of working and human resources management will be presented too, revolving with two revolutionary concepts in the world of work, these two are telecommuting or teleworking and coworking. Both methods of work have manage to revolutionize the labour market in a global level achieving its establishment as such; evolution; create another methods and remain in time until today, becoming two of the forms that are put the most in practice.

We will make emphasis in the

value of technology, the impact that it made in the labour market and in every area related to the human being, the better use we could make of it, its multiple uses and the benefits we can obtain in scheduling if we put it into

practice and if we make a good use of it.

We will also give some

examples of companies that have include this new methods of work in his organization; the consequences of these methods; and the opinion of teleworkers about their experience in this kind of works, having in mind the advantages and disadvantages through a survey that has been offered to my fellow employees and to teleworkers from different enterprises. The results will be explained and compared to the theory exposed later on.

Autor: Mejías Sánchez María de Leyre

Tutor: Andrés Reina Maria Paz

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Programa de Cumplimiento Legal en Materia Penal

Uno de los motivos de la elección de este tema, es por ser un sistema de gestión muy novedoso y actual valido para cualquier tipo y tamaño de empresa, además de ser un programa que evita, que prevé y que reduce el riesgo de cometer delitos en las organizaciones que cada vez son más habituales en el seno de cualquier entidad.

Para entender el motivo de la elección de este tema sobre el "Compliance Penal, Programa de Cumplimiento legal en materia penal", primero hare una breve descripción de la Norma ISO como un conjunto de normas de carácter internacional, orientadas a ordenar la gestión de las empresas en sus diferentes ámbitos de actuación.

Su valor, no se encuentra en la obligatoriedad del cumplimiento sino en su reconocimiento internacional, son normas voluntarias que dan un gran prestigio a las organizaciones.

Las normas ISO son establecidas por el Organismo Internacional de Estandarización y se componen de estándares relacionados con sistemas de gestión aplicables en cualquier organización.

La norma ISO regula la materia del Compliance en la ISO 19600 "Sistemas de Gestión de Compliance" y a su vez esta ha sido la base para confeccionar la Norma UNE 19601 de carácter nacional como el "Sistema de gestión de Compliance penal".

La ISO 19600 es la guía de referencia internacional para la implantación de un Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo basado en la mejora en materia legal, transparencia, ética y buen gobierno pensado para todo tipo de organizaciones.

La Norma UNE 19601 es de carácter nacional y se centra en la gestión en materia penal de las empresas con el objeto de evitar la realización de cualquier delito en las organizaciones.

Con todo ello, en nuestro país comienza a tomar relevancia con la reforma del Código Penal a través de la ley Orgánica 5/2010 de 22 de Junio pero no fue hasta la ley Orgánica 1/2015 cuando las personas jurídicas empiezan a tomar conciencia de implantar un "Programa de Compliance Penal" en las organizaciones con el fin de evitar los delitos y eludir la responsabilidad penal.

Por la importancia de dichas reformas, la Fiscalía General del Estado realiza la Circular 1/2016 sobre la responsabilidad de las personas jurídicas conforme al Código Penal.

Así se empieza a confeccionar el "Programa de Cumplimiento Legal en materia Penal como modelo de organización, gestión y control para la prevención de delitos llevado a cabo con un Proceso

Documental (Anexo I), donde se recoge los diferentes documentos de la entidad, creando un Mapa de Riesgo (Anexo II) según los artículos tipificados en el Código Penal, de los cuales se desarrollan las medidas preventivas de obligado cumplimiento divididas por el Código de Conducta (Anexo III) y la Medidas Preventivas (Anexo IV). Para llevar a cabo estas medidas preventivas se crea un Órgano de Control con sus correspondientes Estatutos (Anexo V) y un canal de denuncia interno.

Criminal Compliance, Legal Compliance Program in Criminal Matters

One of the reasons for the choice of this topic, is that it's a very innovative and current management system valid for any type and size of company, as well as being a program that avoids, anticipates and reduces the risk of committing crimes in the organizations that are increasingly common within any entity.

To understand the reason for the choice of this topic about the "Criminal Compliance, Legal Compliance Program in Criminal Matters", I will first make a brief description of the ISO Standard as a set of international standards, used to order the management of the companies in their different areas of activity.

Its value, is not in the obligatory of compliance but in its international recognition, they are voluntary norms that give a great prestige to the organizations.

The ISO standards are established by the International Standardization Organization and they are composed of standards related to management systems applicable in any organization.

The ISO standard regulates the subject of Compliance in ISO 19600 "Compliance Management Systems" and in turn this has been the basis for making the UNE 19601 National Standard as the "Criminal Compliance Management System"

ISO 19600 is the international reference guide for the implementation of a Regulatory Compliance Management System based on the improvement in legal matters, transparency, ethics and good governance designed for all types of organizations.

The UNE 19601 Standard is national and it focuses on the management of criminal matters in companies in order to prevent the realization of any crime in organizations.

With all this, in our country begins to take relevance with the reform of the Criminal Code through the Organic Law 5/2010 of June 22 but it was not until the Organic Law 1/2015 when legal entities begin to become aware of implementing a "Criminal Compliance Program" in

*organizations in order to avoid crimes and avoid criminal liability
Because of the importance of these reforms, the State
Attorney General's Office makes Circular 1/2016 about the liability of legal
persons according to the Criminal Code.
This is how the "Legal Compliance Program in
Criminal Matters" begins as a model of organization, management and control for
the prevention of crimes carried out with a Document Process (Annex I) where
the different documents of the entity are collected, creating a Risk Map (Annex
II) according to the articles defined in the Penal Code, of which preventive
measures of obligatory compliance are developed divided by the Code of Conduct
(Annex III) and the Preventive Measures (Annex IV). To carry out these
preventive measures, a Control Body is created with its corresponding Statutes
(Annex V) and an internal complaint channel.*

Autor: Bilbao Madariaga Josu
Tutor: Rodriguez Barquero Francisco

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA
Departamento: ECONOMÍA APLICADA (POLÍTICA ECONÓMICA Y ECONOMÍA POLÍTICA)

HABILIDADES SOCIALES EN PROFESIONES SANITARIAS

Se define la habilidad social como capacidad de ejecución de conductas que cubren necesidades comunicativas interpersonales y que responden de manera efectiva a demandas de situaciones sociales. El presente trabajo consiste en una revisión bibliográfica acerca de la importancia que tiene para los profesionales sanitarios el aprendizaje y dominio de las habilidades sociales en el ejercicio de su profesión, para lo cual se ha llevado a cabo una búsqueda sistematizada de trabajos de investigación con el fin de conocer el estado de la cuestión. Tras el análisis de los documentos recopilados, se descubre la relación positiva existente entre los profesionales con habilidades sociales y el éxito profesional, así como la necesidad de formación en habilidades sociales y comunicativas, que conforman las dimensiones claves para lograr el éxito de la profesión sanitaria y alcanzar altos niveles de satisfacción de los usuarios. Se entiende que el proceso de comunicación de malas noticias es un proceso complicado para el cual se requiere entrenamiento en habilidades sociales y de contexto con el objetivo de conseguir el bienestar del paciente y de la familia, además de evitar el estrés al que puede verse sometido el profesional sanitario al soportar la tensión que le supone enfrentarse a este tipo de situaciones.

SOCIAL SKILLS IN HEALTH PROFESSIONS

Social ability is defined as the ability to execute behaviours which covers interpersonal and which respond to the demands of social situations. The current work consists of a bibliographic review of the importance for health professionals of learning and mastering social skills in the course of their profession. To that end, a systematic search has been executed for research works in order to know the condition of the issue. After the analysis, the positive relation between professionals with social skills and professional success is found, as well as the need for training in social and communicative skills. It is agreed that the process of informing bad news is a complex process for which training in social and contextual skills is required with the aim of achieving the well-being of the patient and the family, as well as avoiding the stress to which the healthcare expert may be subjected.

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA

Esta tesis trata de un análisis realizado sobre la situación del trabajo a tiempo parcial en nuestro país. En primer lugar desde la perspectiva del trabajador, detallando las condiciones vividas por él con esta modalidad contractual, a la vez que nos muestra como la empresa lo utiliza en función de sus intereses, a veces sin respetar los derechos básicos de sus empleados.

También nos indica como la legislación con el paso del tiempo ha ido evolucionando, mejorando las leyes con el objetivo de incrementar la contratación temporal, al mismo tiempo que se intenta equiparar la posición de estos trabajadores a aquellos que disfrutan de una jornada completa.

Por otro lado uno de los aspectos que he ido recogiendo en los diferentes apartados de la tesis, es la diferencia que existe entre hombres y mujeres a la hora de acogerse a esta forma de contrato, pues dependiendo de los distintos factores y circunstancias personales de éstos, adoptarán una u otra decisión.

El objetivo que he querido mostrar, es reflejar la difícil situación de quienes se acogen a este contrato, el cual a pesar de las mejoras legislativas experimentadas a lo largo de los años, aún presentan importantes desequilibrios con respecto a otros contratos. Es un tema de rigurosa actualidad, debido a que los gobiernos siguen introduciendo en sus programas medidas en favor de estos trabajadores.

En cuanto al motivo por el que he escogido este tema, ha sido principalmente el hecho de haber trabajado en una empresa que utilizaba este tipo de contratos, y conocer situaciones injustas hacia empleados, que no tenían otra opción que aceptar las condiciones impuestas.

PARTIAL WORK IN SPAIN

This thesis deals with an analysis carried out on the situation of part-time work in our country. First, from the perspective of the worker, detailing the conditions experienced by him with this contractual modality, while showing us how the company uses it based on their interests, sometimes without respecting the basic rights of their employees.

It also tells us how the legislation with the passage of time has been evolving, improving the laws with the aim of increasing temporary hiring, while trying to equate the position of these

workers with those who enjoy a full day.

On the other hand one of the aspects that I have been collecting in the different sections of the thesis, is the difference that exists between men and women at the time of availing themselves to this form of contract, because depending on the different factors and personal circumstances of these , will adopt one or the other decision.

The objective that I wanted to show, is to reflect the difficult situation of those who benefit from this contract, which despite the legislative improvements experienced over the years, still present significant imbalances with respect to other contracts. It is a subject of rigorous relevance, because governments continue to introduce measures in their programs in favor of these workers.

As for the reason why I have chosen this topic, it has been mainly the fact of having worked in a company that used this type of contracts, and knowing unfair situations towards employees, who had no other option but to accept the imposed conditions.

Autor: Luque Galván Carmelo Rubén
Tutor: RODRIGUEZ BARQUERO ANTONIO FRANCISCO

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

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

Burnout Académico en estudiantes universitarios.

Atendiendo a que el burnout académico ha recibido poca atención en el campo de la investigación y considerando que la Universidad es una etapa de formación necesaria para la futura colocación laboral de los estudiantes universitarios. El presente trabajo tiene como objetivos conocer los niveles de burnout, engagement y autoestima en el ámbito académico universitario, la relación que mantienen entre ellos y determinar si existen diferencias en estas variables en cuanto al sexo. Con un total de 409 estudiantes de la Universidad de Málaga, pertenecientes a tres titulaciones distintas, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Enfermería y Marketing e Investigación de Mercados. Los resultados obtenidos muestran que los estudiantes universitarios presentan nivel medio tanto en burnout como engagement, mientras que en autoestima manifiestan un nivel alto. En cuanto a las diferencias según el sexo entre los estudiantes, se utilizó la prueba T-Student y los resultados indican que no hay diferencia significativa entre los hombres y mujeres en cuanto a las variables mencionadas. Respecto a la relación entre las tres variables es significativa. Se establece que la correlación entre burnout y engagement es negativa, al igual que burnout con autoestima, mientras que la relación entre las variables engagement y autoestima es positiva. Las conclusiones alcanzadas pueden ser importantes para la elaboración de programas educativos dirigidos a aumentar el bienestar psicológico del estudiante universitario.

Academic Burnout in university students.

Given that the academic burnout has received little attention in the field of research and considering that, the University is a necessary training stage for the future placement of university students. The present work has as objectives to know the levels of burnout, engagement and self-esteem in the academic university environment, the relationship between them and determine if there are differences in these variables in terms of sex. With a total of 409 students from the University of Malaga, belonging to three different degrees, Labor Relations and Human Resources, Nursing and Marketing and Market Research. The results obtained show that university students present an average level both in burnout and in engagement, while in self-esteem they manifest a high level. As for the differences according to sex between the students, the T-Student test was used and the results indicate that there is no significant difference between men and women in terms of the variables mentioned. The relationship between the three variables is significant. It is established that the correlation between burnout and engagement is negative, as well as burnout with self-esteem, while the relationship between the variables engagement and self-esteem is positive. The conclusions reached may be important for the development of educational programs aimed at increasing the psychological well-being of university students.

Autor: Rodríguez Labrador Carlos Alberto
Tutor:

España antes y después de la crisis

El trabajo de fin de grado que nos ocupa tiene como tema principal, 'España antes y después de la crisis'. El motivo de la elección del mismo, es la importancia no sólo del impacto económico del turismo en España, sino del progreso social al que nos ha conducido. A pesar del auge del turismo a lo largo de muchos momentos de la historia, en este caso, se ha escogido como foco o motivo de investigación, el periodo comprendido entre la aparición del turismo en España de manera regulada y su primera decadencia en la crisis del petróleo de 1974, por ser esta la primera ocasión en la que España se encuentra en un momento de estabilidad económica y auto sostenibilidad tras la decadencia que dejó el régimen franquista, y entra en crisis. El objetivo será ver si esta crisis del petróleo afectó al turismo, el por qué, cómo y de qué manera lo hizo o si por el contrario fue este uno de los elementos que buscaron potenciar a través de cambios y mejoras para salir de la crisis. Por último, es importante conocer que influencia tuvo esos cambios para el turismo de España tal y como hoy en día lo conocemos.

Spain before and after the crisis

The end-of-grade work that concerns us has as its main theme, 'Spain before and after the crisis'. The reason for choosing it is the importance not only of the economic impact of tourism in Spain, but also of the social progress to which it has led us. Despite the boom of tourism throughout many moments of history, in this case, it has been chosen as a focus or reason for research, the period between the emergence of tourism in Spain in a regulated manner and its first decline in the crisis of the oil of 1974, because this is the first time that Spain is at a time of economic stability and self-sustainability after the decline left by the Franco regime, and enters into crisis. The objective will be to see if this oil crisis affected tourism, why, how and in what way it did or if on the contrary this was one of the elements that sought to enhance through changes and improvements to get out of the crisis. Finally, it is important to know what influence these changes had for tourism in Spain as we know it today.

Autor: Hidalgo Moreno Lydia
Tutor: Porras Romero Carlos Javier

ANÁLISIS DEL RÉGIMEN ADMINISTRATIVO DEL IAPRL Y SUS OBSERVATORIOS LABORATORIOS EN LA AAPP: OBJETIVOS Y ESTRUCTURA

El objetivo principal de este proyecto es realizar un acercamiento y diagnosis descriptivo del funcionamiento y aportación de determinados organismos públicos a la sociedad, especialmente el "Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales" (IAPRL, en adelante) y los "Laboratorios - Observatorios" en materia de prevención de riesgos laborales. Para cumplir con este objetivo, se ha llevado a cabo un estudio de revisión bibliográfica basado, principalmente, en la revisión y análisis de la normativa jurídica existente y la bibliografía más destacada sobre este campo.

En primer lugar, el marco teórico del proyecto se ha estructurado en diferentes apartados donde se analizarán las siguientes áreas: la regulación general sobre la materia, el análisis del entorno de la Administración Pública (AAPP, en adelante) y el grado de adaptación e integración de la prevención de riesgos en la estructura orgánica de la misma; la estructura y funciones del IAPRL con un análisis inclusivo de sus estrategias y líneas de trabajo que nos lleven a conocer su funcionalidad y utilidad; la estructura y funciones de los Laboratorios - Observatorios con un estudio prospectivo de sus publicaciones y aportaciones a la investigación.

Concluyo este trabajo con una serie de reflexiones finales donde trataré de incidir y destacar la influencia y relevancia de dichos órganos públicos en la sociedad centrándome en el IAPRL como máximo órgano representativo de PRL de la Junta de Andalucía en materia de fomento de la cultura preventiva en todos sus ámbitos y los Laboratorios - Observatorios como organismos técnicos científicos.

Palabras Claves: Prevención de Riesgos Laborales, Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, Observatorios - Laboratorios, Administración Pública.

ANALYSIS OF THE ADMINISTRATIVE REGIME OF THE AIPRW AND ITS LABORATORIES – OBSERVATORIES IN THE PA: OBJECTIVES AND STRUCTURE

ABSTRACT

The main objective of this project is to carry out a descriptive approach and diagnosis of the functioning and contribution of certain public bodies to society, especially the Andalusian Institute for the Prevention of Risks at Work (AIPRW from now on) and the laboratories - Observatories for the prevention of risks at work. In order to meet this objective, a bibliographical review study has been carried out, based mainly on the review and analysis of existing legal regulations and the most outstanding bibliography in this field.

Firstly, the theoretical framework of the project has been structured into different sections in which the following areas will be analysed: the general regulation on the subject, the analysis of the Public Administration environment (hereinafter PA) and the degree of adaptation and integration of risk prevention into its organic structure; the

structure and functions of the AIPRW with an inclusive analysis of its strategies and lines of work that will lead us to know its functionality and usefulness; the structure and functions of the Laboratories - Observatories with a prospective study of its publications and contributions to research.

I conclude this work with a series of final reflections where I will try to influence and highlight the influence and relevance of these public bodies in society, focusing on AIPRW as the highest representative body of PRL of the Board of Andalucía in terms of promoting preventive culture in all its areas and the Laboratories - Observatories as technical scientific bodies.

Keywords: Prevention of Labor Risks, Andalusian Institute of Prevention of Labor Risks, Laboratories - Observatories, Public Administration.

Autor: ORTIZ LUQUE JULIO CARLOS
Tutor: GÓMEZ JIMÉNEZ, MARÍA LUISA

Área de conocimiento: DERECHO ADMINISTRATIVO
Departamento: DERECHO PÚBLICO

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESUMEN

El motivo de elección del presente trabajo, responde a un breve recorrido (pero intenso) de especialización a nivel personal y profesional sobre el mundo laboral; desde que inicié mis estudios en el año 2012 sobre Prevención de Riesgos Profesionales en la F.P. Superior, se abrió camino hacia este viaje apasionante sobre la rama que me quería dedicar: la laboral; y las pequeñas nociones que adquirí sobre Derecho del Trabajo, Seguridad Social y sobre el mundo empresarial bastaron para darme cuenta de ello, por eso accedí a la Universidad con elección única y clara: cursar el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, donde he podido desarrollarme en lo que me apasionaba y con unos resultados muy gratificantes, tanto en lo personal y en lo mental, como en conocimientos y sociabilidad; los cuales se han multiplicado de forma exponencial durante mi paso por la carrera. Pues, jamás esperaba tener el expediente que tengo, y esto me ha servido para darme cuenta de que los conocimientos y habilidades suman como valor añadido a mi persona y a mi día a día, pero la actitud es la que lo multiplica todo. Por ello, y con una confianza en mí sin precedentes, decidí que quería prepararme las oposiciones para la Subinspección de Empleo y Seguridad Social y especializarme en el ámbito jurídico-laboral como promotor de la Justicia Social y teniendo el compromiso ético de colaborar en la consecución de una sociedad más justa. Y, es por eso, que he escogido este Trabajo Fin de Grado (TFG): La Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ya que, como mi meta es sacarme las mencionadas oposiciones, la pretensión de este TFG es conocer cómo es y cómo actúa la Inspección de Trabajo. Cuales son sus funciones, facultades y procedimientos de actuación. Por ello, he planteado los objetivos del presente TFG como una guía, valoración y análisis del Cuerpo de la Inspección lo más útil posible para ayudarme en mi camino, en consecuencia, el presente TFG persigue los siguientes objetivos: conocer la aparición histórica de la Inspección de Trabajo y Seguridad; revisar que es, como se organiza y que principios rigen la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; revisar las funciones que tiene la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en que ámbitos puede aplicar dichas funciones; conocer que tipo de cuerpos integran el sistema, así como sus requisitos, acceso y que derechos y deberes tienen; verificar cuales son las facultades que tienen los

funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; conocer como se puede originar la actuación inspectora, su procedimiento y duración; conocer las infracciones del Orden Social; analizar los datos estadísticos para entender mejor la plantilla que conforma la Inspección, la evolución de sus actuaciones y revisar los indicadores relativos a materias del Orden Social; y, finalmente, sacar unas conclusiones y un análisis crítico de la situación actual de la Inspección de Trabajo, incluyendo posibles propuestas de mejora.

THE LABOR INSPECTOR AND SOCIAL SECURITY

SUMMARY

The

reason of choice of the present work answers a brief tour (but intense) of specialization in a personal and professional level about working world. Since I started my studies in the year 2012 on "Labour Risk Prevention" in Upper Professional Training (F.P.), I made my way towards this exciting journey about the field I wanted to focus on: Labour. The few notions that I acquired about Work Rights, Social Security and the entrepreneurial world were enough to realise that. For that reason, I started university with an only and clear choice: to study the Degree on Work Relationships and Human Resources, where I have been able to develop myself in what I love and with very gratifying results, both in personal and mental, and in knowledge and sociability. These have been transformed in an exponential way during my path through the Degree. I had never expected to have this outstanding record, and this has been useful to realise that my knowledge and skills add up to as added value to me and my day to day, but attitude is what multiples everything. Due to this, and with an unprecedented self-confidence, I have decided that I want to prepare for the competitive exam of Labour Sub-inspection and Social Security and specialise in the legal-labour field as a promoter of Social Justice and having the ethic compromise of collaborating in the achievement of a more fair society. And it is for that reason that I have chosen this Thesis: The Labour Inspection and Social Security.

As

my goal is to pass the mentioned competitive exam, the aspiration of this Thesis is to know how it is and how the Labour Inspection acts. How its functions, faculties and procedures of action are. Therefore,

I have considered the objectives of the present Thesis as a guide, valuation, and analysis of the Body of Inspection as useful as possible to help me in my way. Consequently, the present Thesis pursues the following objectives: to know the historical appearance of Labour Inspection and Security; to review what Labour Inspection and Security is and how it is organised; to review the functions of Labour Inspection and Social Security and in which field they can be applied; to know what types of bodies integrate the system, so as their requisites, access and what rights and duties they have; to verify what are the faculties that public workers of Labour Inspection and Social Security have; to know how the inspector action can be organised; to know the infractions of Social Order; to analyse statistical data to understand the staff who forms Labour Inspection; and finally, draw some conclusions and critical analysis of the current situation of Labour Inspection, including possible proposals of improvement.

Autor: PALOMO PARDO CRISTÓBAL
Tutor: ANTONIO LÓPEZ-QUIÑONES GARCÍA

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

RELACIÓN ENTRE INICIATIVA PERSONAL, AUTOEFICACIA Y CLIMA DE SEGURIDAD PSICOLÓGICA.

En este estudio se realiza la investigación de la relación existente entre estas tres variables: clima de seguridad psicológica, autoeficacia e iniciativa personal. Ésta a su vez, tiene bastante importancia en el ámbito de los recursos humanos, y ello es debido a que se basa en personas que se encuentran actualmente prestando sus servicios en las empresas; es decir, se centra en el capital humano de las mismas, ofreciendo un nuevo punto de vista al análisis organizacional. Dicho análisis se desarrolló a partir de la obtención de una serie de datos, extraídos de empresas de distinta naturaleza.

La muestra utilizada (N = 202) se ha dividido al 50% entre el sexo masculino y el sexo femenino. Las personas que han participado en la encuesta, pertenecen a la población activa. Además, tenían que cumplir una serie de requisitos: no ser autónomos y contar como mínimo con un año de antigüedad en la empresa, ocupando el mismo puesto laboral. El principal objetivo del cuestionario utilizado como instrumento, ha sido comprobar el papel predictor del clima de seguridad psicológica y la autoeficacia sobre la iniciativa personal en el trabajo. Los resultados obtenidos, confirman la existencia de una correlación positiva entre las variables mencionadas.

RELATIONSHIP BETWEEN PERSONAL INITIATIVE, SELF-EFFICACY AND CLIMATE OF PSYCHOLOGICAL SECURITY.

In this study, we investigate the relationship between three variables: psychological safety climate, self-efficacy and personal initiative. At the same time, it has enough importance in the field of human resources, and it is due which is based on people who are currently providing services in enterprises; that is to say, it focuses on human capital, offering a new point of view to the organizational analysis. This analysis was developed from data that was extracted from companies of different nature.

The sample with which the work has been carried out (N = 202) has been divided at 50% between the male and female sex. People, who have participated in the survey, belong to the economically active population. In addition, they had to fulfil several requirements: not be autonomous and had to meet with a minimum one year of work in the same company. The main objective of the study was to verify the predictive role of psychological safety climate and self-efficacy on the personal initiative for work. The results show a positive correlation between

*the three variables, confirming the predictive role of psychological safety
climate and self-efficacy on the personal initiative for work.*

Autor: GALLEGO SÁNCHEZ-LAFUENTE, ESTEFANÍA
Tutor: ORGAMBÍDEZ RAMOS, ALEJANDRO

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

UNA APROXIMACIÓN CONCEPTUAL DEL PROCESO DE DESPIDO COLECTIVO. UN ESTUDIO JURISPRUDENCIAL

En este trabajo se

realiza un estudio detallado del proceso de despido colectivo visto desde una perspectiva contencioso administrativa,

en el se analizan las leyes correspondientes entre las que debemos destacar el Estatuto de los trabajadores RD Legislativo 2/2015 de 23 Octubre, donde se

explica el funcionamiento del artículo 51 del mismo precepto legal y los efectos que provocan a la hora de llevarlos a cabo por parte de los empresarios, así como los efectos jurídicos que de este se desprende por parte del legislador.

Al ser el procedimiento

de despido un tema de suficiente calado después de la reforma laboral llevada a cabo por el gobierno en el año 2012, la famosa ley 3/2012 de 6 julio de medidas urgentes de reforma del mercado laboral, la cual tanta controversia creó su aplicación, pero fue una medida creada por el gobierno para intentar paliar los efectos negativos que se estaban dando en el mercado laboral español agravada por la crisis económica que estaba atravesando el país.

Con estas medidas se

pretende una flexibilización del mercado laboral, así como, crear que este se comporte de forma más ágil y versátil de cara a crear puestos de trabajo, también como una parte importante para la activación económica vista desde un largo plazo

El objetivo de este

trabajo es intentar dejar claro como funciona el procedimiento de despido colectivo y cuáles son los procesos aplicados en el mismo, así como se realiza un estudio pormenorizado de como es el procedimiento aplicado por la vía procesal y como este funciona para así y no provocar indefensión a la parte afectada.

Unos de los puntos que

analizaremos, es la legitimación de las partes en el proceso, ya que será un aspecto importante a la hora de que le procesos se acelere o no en su resolución.

También se va a dar una

perspectiva por parte del Tribunal supremo en la que se va a explicar el ámbito de aplicación de la modalidad procesal basada en el estudio del artículo 124 LRJS (Ley 36/2011, 10 de octubre reguladora de la jurisdicción social.

A conceptual approach to the process of collective dismissal. A jurisprudential study.

In this work a detailed study of the process of collective dismissal is made, seen from a contentious administrative perspective, in which the corresponding laws are analyzed, among which we must highlight the Statute of Workers Legislative RD 2/2015 of October 23, where the operation of article 51 of the same legal precept and the effects that they provoke when carrying them out by employers, as well as the legal effects of this is inferred by the legislator.

As the dismissal procedure is a topic of sufficient importance after the labor reform carried out by the government in 2012, the famous law 3/2012 of 6 July of urgent measures of labor market reform, which created so much controversy its application, but it was a measure created by the government to try to alleviate the negative effects that were taking place in the Spanish labor market aggravated by the economic crisis that was going through the country.

These measures are intended to make the labor market more flexible, as well as to create a more flexible and versatile way to create jobs, as well as an important part of economic activation seen from a long term.

The objective of this paper is to try to make clear how the collective dismissal procedure works and what are the processes applied in it, as well as a detailed study of how is the procedure applied by the procedural way and how it works for this and not cause helplessness to the affected party.

One of the points that we will analyze is the legitimacy of the parties in the process, since it will be an important aspect when the processes are accelerated or not in their resolution.

It is also going to give a perspective by the Supreme Court in which it will explain the scope of application of the procedural modality based on the study of article 124 LRJS (Law 36/2011, October 10, regulator of the social jurisdiction).

Autor: Puente Pérez. Jesús
Tutor: Francisco Vila Tierno

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

Creación y Gestión de Clubes Deportivos

El trabajo consiste en el desarrollo de un club deportivo de nueva creación cuya modalidad es el fútbol. Durante el desarrollo del trabajo se analizan la mayoría de los factores que podrán afectar a nuestro club de una u otra forma. Por ello, durante el desarrollo del trabajo se explican todos y cada uno de los planes que se deben hacer para la creación del mismo. Por último, mediante el análisis económico-financiero se analizará si es viable o no, y con esto determinar si trasladamos el proyecto a la realidad.

Entrepreneurship and Management of Sports Clubs

The work consists in the development of a new creation sports club whose modality is football. During the development of the work we analyze most of the factors that may affect our club in one way or another. Therefore, during the development of the work we explain each and every one of the plans that must be made for the creation of it. Finally, the economic-financial analysis will analyze whether it is viable or not, and with this determine if we move the project to reality.

Autor: Lara Cruz, José Manuel
Tutor: García Vallejo, Aurora María

Área de conocimiento: ECONOMÍA FINANCIERA Y CONTABILIDAD
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

"Discriminación de género en el mercado de trabajo español"

La

discriminación laboral por razón de género, es una circunstancia que por desgracia todo el mundo conoce e incluso la ha sufrido alguna vez. Es indudable que este fenómeno se sigue encontrando en nuestro país aún en la actualidad. Pero, siendo conscientes del problema que esto supone, ¿por qué no nos paramos a cambiarlo? Esta actitud está, en muchas ocasiones, arraigada en la sociedad y que a las personas que la provocan les salga de una forma inconsciente, puesto que la discriminación laboral es un eslabón más de otras actitudes de índole machista. Hay muchas formas de discriminar y en este trabajo se podrán analizar cuáles son y cómo afecta a la mujer trabajadora.

Para finalizar, los

datos además muestran que es una circunstancia que interesa cambiar en primer lugar a las mujeres, pero también a los hombres. Aunque es la mujer la que sufre una discriminación real, el hombre también está siendo víctima de una especie de corrección por los años pasados de desigualdad hacia la mujer, por ejemplo la interpretación de las leyes o algún tipo de sentimiento de culpabilidad. Es una realidad triste y que hay que comenzar a solventar desde la raíz.

"Gender discrimination in the Spanish labour market"

Workplace discrimination

because of gender is a circumstance we all know, or we may have even suffered it. There is no doubt that this phenomenon is present in our country nowadays. Being conscious of this problem, why don't we try to change it? This attitude is frequently rooted in society, and people who discriminate others make it in an unconscious way. This happens because workplace discrimination is closely related to male chauvinist attitudes. The different ways to discriminate people and how it affects female workers are going to be analysed in this project.

Finally, data shows

that this is a circumstance which must be changed in relation to women and men, too. Although women are suffering a tougher discrimination, men are also being punished because of women's discriminations in past years. For example, we can see it in law's interpretation or a sense of guilt. This is a sad reality that must be solved from the root.

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA APLICADA (POLÍTICA ECONÓMICA Y ECONOMÍA POLÍTICA)

LA DELIMITACION ENTRE EL TRABAJO DEPENDIENTE Y EL TRABAJO AUTONOMO

El

objetivo de este trabajo es marcar las delimitaciones entre el trabajo autónomo y el trabajo asalariado, teniendo en cuenta todas las dificultades que ello supone. Para ello, analizare los conceptos de trabajador asalariado y trabajador autónomo, así como los elementos que los caracterizan, haciendo hincapié en la dependencia y ajenidad en plataformas digitales.

Por

otro lado, se estudia la figura del TRADE, así como las características que lo definen, y la incidencia de este tipo de trabajador en una figura conocida como "falso autónomo".

Es

aquí cuando me centraré en realizar un estudio sobre los falsos autónomos en el sector del transporte, seleccionando para ello el tema que se encuentra en boca a día de hoy, como es la compañía "Uberpop", y para ello dividiré el estudio en dos etapas: El antes y el después de la sentencia de los mensajeros: STS 26 de febrero de 1986 y la exclusión de los transportistas con vehículo propio y tarjeta de transporte del ET y su inclusión como TRADES.

Y

por último me centraré en determinar si la Unión Europea ha puesto freno a la figura del falso autónomo y cuál es su opinión frente a esta figura con la del TRADE.

THE DELIMITATION BETWEEN DEPENDENT WORK AND SELF EMPLOYMENT

The

aim of this work is to define the boundaries between self employment and paid work, taking into account all the difficulties involved. To this end, it will analyze the concepts of self employed and self employed workers, as well as the elements that characterize them, emphasizing dependence and friendliness on digital platforms. On the other hand, the figure of TRADE is studied, as well as the characteristics that define it, and the incidence of this type of worker in a figure known as "false autonomous".

It

is here that I will focus on conducting a study on the false autonomous in the transport sector, selecting for it the topic that is in the mouth today, as is the company "Uberpop", and to this end I will divide the study into two stages: the before and the after judgment of the couriers: STS 26 February 1986 and the exclusion of the hauliers with own vehicle and transport card of the ET and its inclusion as TRADES. Finally, I shall focus on whether the

European Union has put a stop to the concept of false autonomy and what its opinion is with regard to this figure with that of TRADE.

Autor: Cabezas García Alba
Tutor: Martin Rivera Lucia

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

Prevención de Riesgos en la administración

En

el presente Trabajo de Fin de Grado surge del interés por la seguridad y salud de los trabajadores, de ahí que se eligiera el tema de prevención de riesgos laboral en el sector administrativo, dada la importancia de dicha materia con uno de los problemas que acontecen el mundo laboral, el número total de accidentes de trabajo que sufren los trabajadores durante el desarrollo de su actividad tanto dentro como fuera de su jornada laboral.

El

sector administrativo, abarca muchos tipos de trabajo por lo que es un abanico muy amplio y da lugar a diferentes trabajadores. Lo que se pretende en este estudio, y como objetivo principal es que todas las personas que formen parte de la empresa, este informado y formado sobre dicho tema y que las normativas de prevención de riesgos formen parte del plan de gestión de la empresa.

Se

realiza un estudio exhaustivo y detallado sobre el tema elegido, en el se puede ver una breve historia de como se inició y como se conoce en nuestros días, los órganos internacionales, nacionales y autonómico que forman parte de este sector, las actividades con las que se lleva a cabo la prevención, los principales problemas individuales y colectivo que sufre el trabajador y como poder evitarlo basado en leyes y por último el número de siniestralidad que sufre el sector servicio en España, Andalucía y Málaga.

prevention risk in administration

In

the present End of Degree Project arises from the interest for the safety and health of workers, hence the issue of occupational risk prevention in the administrative sector was chosen, given the importance of this matter with one of the problems that occur the world of work, the total number of work accidents suffered by workers during the development of their activity both inside and outside their working hours.

The

administrative sector covers many types of work so it is a very broad range and gives rise to different workers. What is intended in this study, and the main objective is that all people who are part of the company, is informed and trained on this issue and that risk prevention regulations are part of the management plan of the company.

An exhaustive and

detailed study is carried out on the selected topic, in which you can see a

brief history of how it was started and how it is known in our days, the international, national and regional organs that are part of this sector, the activities with which the prevention is carried out, the main individual and collective problems of the worker and how to avoid them based on laws and finally the number of accidents suffered by the service sector in Spain, Andalusia and Malaga.

Autor: Lorena García Benítez
Tutor: Macarena Real Dominguez

Área de conocimiento: MEDICINA
Departamento: MEDICINA PREVENTIVA Y PSIQUIATRIA

El trabajo a tiempo parcial en España

Tras la crisis financiera de 2008 el mercado de trabajo a cambiado la modalidad de contratacion y ello con lleva nuestra concepcion de el trabajo

En los ultimo 12 años hemos observado como el desempleo en España según datos de la EPA en 2007 era de 8.57% y en 2017 cerramos el año con un 16.55%, la cifra mas baja desde 2008 en la que la quiebra de Lehman Brother daba el pistoletazo de salida a una crisis como ninguna conocida desde 1929.

Durante ese camino, hemos visto como el empleo se ha ido precarizando, con una disminución de salarios, abaratamiento del despido, pérdida de coberturas sociales, perdida de

poder adquisitivo, desprotección ante el desempleo, precarización en Derechos sociales que dabamos por supuestos como sanidad y educación.

Directamente relacionado con el empleo, y justificado por el contexto de crisis fianciera, se comienza a popularizar la flexibilización en el trabajo, su mayor exponente con la reforma de 2012, el trabajo a tiempo parcial comienza a incrementarse e igualarse a las cifras que tiene Europa, con esta forma de contratación los empresarios tiene mayor facilidad para adaptar las necesidades productivas con la mano de obra, reduciendo costes, incrementando la productividad y evitando el desempleo. En contraposición se ha comprobado que lo que se genera en mayor precariedad respecto a salarios, coberturas sociales, inestabilidad en el empleo y sobrecualificación en el puesto de trabajo.

El objetivo de la memoria es conocer como la parcialidad que inicialmente concebida como solución temporal se a convertido en un recurso sobre utilizado, amparado por la legislación, conocer en que situacion estamos en este momento, cuando el incremento ya es imparable e intentar entender las consecuencias que esto supone.

part-time work in spain

After the financial crisis of 2008, the labour maket has changed the modality and this leads to our conception of the work

In the last 12 years we have observed that unemployment is Spain according to EPA data in 2007 was 8.57% and in 2017 we closed the year with 16.55%, the lowest figure since 2008 in the bankruptcy of Lehman Brothers gave the kick-off to a crisis like none known since 1929.

During this road, we have seen how employment has worsened, whit a decrease in salaries,

lower redundancy, loss of insurance, loss of purchasing power, unprotected against unemployment, precarization in the rights that we gave for assumptions such as health and education.

Directly

related to employment, and justified by the context of financial crisis, it begins to popularize the flexibilization at work, its greatest exponent with the reform of 2012, part-time work begins to increase and match the figures that Europe, when this form of hiring, the entrepreneurs have greater facility to adapt the productivity and avoiding unemployment. In contrast it has been found that what is generated is greater precariousness with respect to wages, social coverage, instability in employment and overqualification in the workplace.

The objective

of the memory is to know as the part-time work that initially conceived as a temporary solution is to become a resource on used, protected by legislation, know in what situation we are at this time, when the increase is already unstoppable and try to understand the consequences that this implies.

Autor: MUÑOZ DE DIOS
Tutor: rodriguez barqueo, francisco

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

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

Absentismo y rotación como mecanismos que crean disfunciones en empresas del sector Retail. Propuesta de mejoras

El presente trabajo pretende analizar el impacto del absentismo laboral y la rotación de personal dentro de las empresas en el sector Retail. El control y análisis de estos dos factores son clave en la gestión interna de todo departamento de RRHH, pero aún más en Retail, ya que toda empresa del sector consta de numerosos puntos de venta que a su vez constan de una gran afluencia diaria de clientes que quieren recibir el mejor servicio. Se ha configurado como objetivos principales de este trabajo:

- 1. Analizar cuáles son las causas que influyen en el absentismo y la rotación de personal en las compañías del sector Retail.*
- 2. Analizar el impacto de estos dos factores dentro de la compañía, y como generan una serie de costes adicionales y disfunciones en la actividad.*
- 3. Establecer propuestas de mejora para reducir el absentismo y la rotación de personal dentro de la compañía.*

Absenteeism and rotation as mechanisms that create dysfunctions in Retail sector companies. Proposal for improvements

This work pretend to analyze the impact of work absenteeism and staff turnover within companies in the Retail sector. The control and analysis of these two factors are key in the internal management of any HR department, but even more so in Retail, since every company in the sector consists of numerous points of sale that in turn consist of a large daily influx of customers. who want to receive the best service. It has been configured as main objectives of this work:

- 1. Analyze what are the causes that influence absenteeism and staff turnover in companies in the Retail sector.*
- 2. Analyze the impact of these two factors within the company, and how they generate a series of additional costs and dysfunctions in activity.*
- 3. Establish improvement proposals to reduce absenteeism and staff turnover within the company.*

Autor: Arcos Savignac Lionel
Tutor: Padilla Meléndez Antonio

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

EL FRAUDE DE LEY Y ABUSO DEL DERECHO EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Conocer las causas de la temporalidad contractual, las consecuencias que conllevan esta alta temporalidad para nuestro mercado de trabajo y como con el paso del tiempo se ha creado una "cultura de la temporalidad", donde las empresas son las protagonistas, prefiriendo la contratación temporal por diversas razones, además de las practicas utilizadas por las empresas a la hora de la realización de los contratos temporales, que dan lugar a mecanismos tales como el fraude de ley o el abuso del derecho, y profundizar en cómo éstos tienen lugar en las diferentes modalidades contractuales temporales.

THE FRAUD OF LAW AND ABUSE OF LAW IN TEMPORARY RECRUITMENT

Know the causes of contractual temporality, the consequences that this high temporality entails for our labor market and how over time a "culture of temporality" has been created, where companies are the protagonists, preferring temporary hiring by various reasons. In addition to the practices used by companies when making temporary contracts, which give rise to mechanisms such as fraud or law abuse, and deepen how these take place in the different temporary contractual arrangements.

Autor: SANTIAGO RODRÍGUEZ LAURA
Tutor: MARTÍN RIVERA LUCÍA

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

Transparencia y buen gobierno. Cambio social en el siglo XXI

En este trabajo de investigación se va a intentar valorar acerca de la importancia de la transparencia del buen gobierno, que funciones realiza, composición, ámbito de aplicación y la importancia que desempeña a la hora de informar a la población, desarrollándose en un marco teórico. Todo ello, sin olvidarnos de la prevención hacia la mejora de la salud.

Por otra parte, estudiaremos que determinantes (económicos, sociales, de vigilancia, control...) repercuten en la responsabilidad del sector salud. Finalmente, se señalará los principales factores sociales que afectan a la salud hoy día en España, haciendo hincapié en una hipótesis que nos desglosará información acerca de cómo afecta determinados factores sociales a nuestra información, que información necesita la ciudadanía y que medidas hay que tomar a la hora de valorar dichos aspectos.

Transparency and good Government. Social change in the XXI century

In this investigation assignment it is going to evaluate about the importance of the transparency of the good Government, what the functions it makes, its composition, its field of application and the importance that it takes when it needs to inform to the citizen, developing itself in a theoretical guide, focusing on the prevention to improve the health.

On the other hand, we are going to study the items (economics, socials, surveillance, control...) that affect the responsibility of the healthy sector. Finally, we will focus on the main social factors that affect the Spanish healthy nowadays with the help of a hypothesis which is going to give us the information about how some social factors affect our information, what information the citizens need and what steps we have to take when we need to evaluate that aspects.

Autor: Hernández Jiménez Maria Inmaculada
Tutor: Martín Zamora Maria Teresa

Área de conocimiento: SOCIOLOGÍA
Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

La discriminación por razón de sexo: referencias a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Durante toda la historia de la humanidad, la discriminación hacia el género femenino ha estado presente en todos los ámbitos de la vida, produciendo numerosos perjuicios importantes a la mujer e impidiéndole llevar la vida de las > que hoy podemos estudiar, trabajar y en general vivir sin depender de un hombre, gracias a la lucha social que tanto mujeres como hombres han mantenido hasta conseguir el cambio. En cierto modo, se ha visto reducida la exclusión que esta sufría, y, aunque no ha desaparecido del todo, se puede apreciar que este grave problema cada día parece estar menos presente en nuestra sociedad.

Con este trabajo lo que se pretende es realizar un estudio sobre la evolución de la discriminación de la mujer, haciendo un especial hincapié en el ámbito laboral, a través de una revisión de la normativa internacional, europea y estatal, así como un análisis de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante este antiguo problema social.

Lo más importante para llevar a cabo este estudio sin duda ha sido el análisis realizado sobre la normativa existente en esta materia, lo que nos ha permitido conocer la evolución que ha experimentado nuestra materia objeto de estudio desde los tiempos más remotos hasta hoy, tanto con la aprobación de leyes ajustadas a los tiempos de referencia como las modificaciones que estas han experimentado.

El presente estudio ha mostrado que, a pesar de los avances logrados y los cambios experimentados, la mujer continúa en posición desfavorable respecto del hombre. En concreto en el ámbito laboral sigue encontrando barreras en el acceso al empleo o para el mantenimiento del mismo, entre otros.

Discrimination based on sex: references to labor inspection and social security

Throughout the history of humanity, discrimination against women has been present in all areas of life, causing many important damages to women and preventing them from leading the lives of the "fortunate" ones that, today, we can study, to work and in general to live without depending on a man, thanks to the social struggle that both women and men have maintained until achieving change. In a way, the exclusion that women suffered has been reduced, and although it has not disappeared completely, it can be seen that this serious problem seems to be less present in our society.

With this work, what is intended is to conduct a study on the evolution of discrimination against women, with a special emphasis on the workplace, through a review of international, European and national regulations, as well as an analysis of the action of "the Labour and Social Security Inspectorate" before this old social problem.

What is most important to carry out this study has undoubtedly been the analysis performed on existing practices in this area, which has allowed us to know the evolution that has received our subject matter of study from the most remote times until today, both with the approval of laws adjusted to reference times as the modifications they have experienced.

The present study has shown that in spite of the advances achieved and the changes experienced, women continue in an unfavourable position with respect to men. In particular in the field of work continues to find barriers in access to employment or maintenance of it, among others..

Autor: LAVELA MORENO, ISABEL
Tutor: Iluminada Ordóñez Casado

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

LinkedIn como una de las principales redes sociales de reclutamiento

Decidirme

a hablar sobre este tema se debe a que el mundo de las redes sociales está a la orden del día actualmente, y en este caso me refiero al trabajo, a cómo las empresas van a utilizar las redes sociales para reclutar personal para su empresa. Me decanto sobre este tema para poder ver mejor qué es lo que realmente quieren y buscan las empresas a la hora del proceso de reclutamiento de personal, y con ello también mostrar qué hacer para que este tipo de empresas se fijen en las personas.

En

este trabajo se analiza la empresa LinkedIn como protagonista, como empresa reclutadora de personal y también como ofertadora de empleo, aunque es especialista en reclutamiento.

A

lo largo del trabajo se profundiza en las claves para conseguir un perfil lo suficientemente bien realizado como para que las empresas se fijen en el currículum que se ofrece en el perfil del trabajador sin tener que acudir a la propia empresa solicitando trabajo, es decir, conseguir que la empresa sea la que elija al trabajador y no a la inversa.

LinkedIn

recluta a grandes profesionales y en general a todo tipo de trabajadores, es un intermediario entre la empresa y el trabajador. Las empresas y empresarios buscan a través de LinkedIn personas cualificadas y con un perfil llamativo para contratarlas.

En

definitiva, se mostrará cómo utilizan LinkedIn las empresas para reclutar personal y se creará una guía de claves, consejos y recomendaciones para crear el perfil perfecto que las empresas buscan a través de LinkedIn.

LinkedIn as one of the main social networks of recruitment

I decided to

speak on this issue due to Social Networks are one of the most important points nowadays, and I am talking about work and how companies use social networks to recruit staff. I selected this topic to get a better view about what they are really looking for, and the perfect candidate for them, so that I can show what to do for companies put the eye on different people.

In this thesis,

we will talk about Linked-In as a main character staff recruiter company and as a job offered, although is a recruitment specialist.

We will get to

know the main points to have a well-made profile so that candidates do not have to go through the company but through the social network. In other words, company will look for the candidate and not the candidate to the company.

Linked-In

recruits great professionals and all kind of staff. They act as a intermediaries between companies and employees.

Corporations and

entrepreneurs recruit staff from Linked-In mostly based on the first impression; the business profile.

In essence, we

will show how companies use Linked-In for recruitment processes and you will get a guideline with the main point, tips and recommendations for creating the perfect business profile.

Autor: Jiménez Celic Nadia
Tutor: Ferragut Ortiz-Tallo Marta

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

Los límites de la contratación temporal.

Desde el inicio en mis estudios de este grado he mostrado predilección por aquellas materias relacionadas directamente con el Derecho, como son Derecho del Trabajo, de la Seguridad Social, Procesal, Sindical, ... Es por ello, que en el momento de elegir el tema para realizar mi TFG no necesité meditar mucho la materia sobre la que me gustaría que versara. Es más que evidente que el Derecho del Trabajo desarrolla diversas y múltiples ramas, algunas relacionadas entre sí y otras totalmente independientes. Para esta elección me he basado en las inquietudes que me han surgido tanto en mi vida personal como profesional.

Antes de tener ningún conocimiento ni contacto sobre el grado que estoy a punto de finalizar, me preguntaba por qué la diferencia abismal entre contrataciones temporales e indefinidas ante una vacante que en principio va a ser necesaria su cobertura mientras la propia actividad de la empresa prosiga; si tan ventajosa era esa contratación temporal frente a la de carácter permanente; si se trata de una cuestión de tradición, falta de conocimiento o desconfianza.

Por ello, me decidí a tratar la cuestión de la Limitación temporal de los contratos. Planteándome entre los objetivos las ventajas e inconvenientes de cada tipo de contratación; así como propuestas de mejora para fomentar la contratación indefinida, la peor vista por parte de los contratantes, aquellas consideradas más bien como un "lastre".

The limits of temporary hiring.

From the beginning in my studies of this degree I have shown a predilection for those subjects directly related to Law, such as Labor Law, Social Security, Procedural Law, Trade Union Law, ... That is why, when choosing the subject to realize my TFG, I did not need to meditate a lot on the subject that I would like to see. It is more than evident that the Labor Law develops diverse and multiple branches, some related to each other and totally independent. For this election I have based on the concerns that have arisen in my personal and professional life.

Before having any knowledge or contact about the degree that I am about to finish, I was wondering why the abysmal difference between temporary and indefinite hiring before a vacancy that in principle will be necessary coverage while the company's own activity continues; whether that temporary hiring was as advantageous as that of a permanent one; if it is a matter of tradition, lack of knowledge or distrust. Therefore, I decided to deal with the issue of temporary limitation of contracts. Raising among the objectives the advantages and disadvantages of each type of contract; as well as proposals for improvement to encourage indefinite hiring, the worst view on the part of the contracting parties, those considered rather as a "burden".

Autor: Rey Millán María Luisa
Tutor: López- Quiñones García Antonio

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

Síndrome de Burnout y Engagement

El

Burnout se trata de un trastorno emocional que sufre el trabajador en el ámbito laboral por exponerse a grandes niveles de estrés. La persona que se encuentra en este estado significa que ha estado expuesto ante situaciones de mucho estrés. El burnout se puede dividir en varias etapas explicadas a lo largo del trabajo. También puede provocar consecuencias físicas, psicológicas y sociales. Estos afectan al individuo, pero también afecta al entorno en el que vive y a la organización en la que trabaja, contagiando un mal estar por ejemplo con la familia y en la empresa provocando mal estar y no teniendo productividad en esta debido a estos síntomas.

El

work engagement es un concepto novedoso el cual es totalmente lo contrario al burnout. Se suele caracterizar por el vigor, dedicación y absorción formando un constructo tridimensional. El engagement se trata de cuando un trabajador se siente con una mentalidad positiva que se encuentra el trabajador realizando su relación laboral, encontrándose con altos niveles de energía, mucho más entusiasmo y mucha concentración y así tendrán un gran rendimiento laboral. El engagement puede relacionarse con la adicción del trabajo, la personalización de trabajo, el desempeño laboral y con la conducta proactiva.

Burnout and Engagement

Burn-out

is not a common diagnosis within the workplace. The person that suffers from this illness will have been suffering in a repeatedly stressful situation.

Burn-out can be classified in different periods that we will explain later.

Anxiety, migraines, and emotional tiredness are some of the symptoms which can affect the working environment as well as their own environment, therefore, spreading a low mood to the family and co-workers for example. All of this can reduce productivity at work.

The work engagement is a

new concept which is a three dimensional construct. These three constructions include; vigor, dedication, and absorción. This is designed to reduce and

reverse the effects of burnout. Engagement with these constructs is when a

worker is encouraged to feel in a positive mood, has lots of energy and is enthusiastic. This will increase the worker's focus on their labour and performance. Engagement can also relate to job performance, proactive behaviour and

initiaive when working

Autor: Pino Fernández Miguel
Tutor: Ferragut Ortiz-Tallo, Marta

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

La Sociedad Anónima Europea en España

El presente Proyecto de Fin de Grado, gira en torno al Reglamento (CE) 2157/2001 del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por el que se aprueba el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea (SE). Además, éste es completado en lo que respecta a la implicación de los trabajadores, por la Directiva del Consejo 2001/86/CE, de 8 de octubre de 2001. Pretendo reflejar las particularidades de la Sociedad Anónima Europea en España y para ello voy a desglosar los aspectos principales de los que se compone, así como la normativa por la cual ha de regirse. Comenzaré con una mención al origen de esta figura en el derecho mercantil, ya que considero que es importante conocer su singular trayectoria y los diversos intentos fallidos de ponerla en práctica antes de llegar al momento en el que ve la luz definitivamente. Además, plasmaré las dificultades con las que se topa este tipo de sociedad mercantil en nuestro país, motivo por el cual no convence y está prácticamente en desuso en la actualidad. Opto por la elección de este tema debido a la atracción que me causa el estudio del ejercicio del comercio, concretamente del comercio comunitario, así como los actos y relaciones jurídicas que del mismo se derivan.

European Society in Spain

The present Project of End of Degree, revolves around the Regulation (CE) 2157/2001 of the Council, of 8 of October of 2001, by which approves the Statute of the European Joint-stock Company (SE). In addition, this is completed with regard to the involvement of workers, by Council Directive 2001/86 / EC, of October 8, 2001.

I intend to reflect the particularities of the European Public Limited Company in Spain and for that I am going to break down the main aspects of which it is composed, as well as the regulations by which it is to be governed. I will begin with a mention of the origin of this figure in commercial law, since I believe it is important to know its unique trajectory and the various failed attempts to put it into practice before reaching the moment when it finally sees the light.

In addition, I will reflect the difficulties encountered by this type of commercial society in our country, which is why it does not convince and is practically in disuse at present.

I opt for the choice of this subject because of the attraction that the study of the exercise of commerce, specifically of the community trade, causes me, as well as the acts and juridical relations that derive from it.

Autor: Cejudo Carrascal, Ana María
Tutor: Maya Maya, María Luisa

Área de conocimiento: DERECHO MERCANTIL
Departamento: DERECHO PRIVADO ESPECIAL

PROCEDIMIENTO DE DESPIDO INDIVIDUAL

Tras estos años realizando el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, he descubierto una materia que desconocía, y con la ayuda de los conocimientos que iba adquiriendo me parecía más interesante dicha materia, por lo que desde el inicio me decanté por la rama de relaciones laborales.

Por lo mencionado anteriormente, decidí que mi Trabajo de Fin de Grado tenía que ser de algún procedimiento laboral, y con el consejo de mi tutor acordamos que fuera de un tema tan fundamental como es el procedimiento del despido individual.

El objetivo de este trabajo es el estudio de una materia imprescindible en esta rama para tener los conocimientos básicos y necesarios para poder ejercer alguna de las profesiones a las que optamos al finalizar dicho título. De esta forma, dar comienzo a la vida profesional para la que me he estado preparando.

El procedimiento de despido individual es muy importante en la época en la que nos encontramos, en la que la mayoría de los trabajos son precarios y los contratos que se realizan son temporales, todo ello buscando la manera de evitar grandes compromisos dentro de una relación laboral. Pudiéndolo comparar, en las estadísticas realizadas hace 10 años con las de ahora, y en la que nos encontraremos con un número mayor de despidos.

A pesar de que las leyes busquen amparar al trabajador, siempre será el mayor perjudicado en la relación laboral, por ello se regula el procedimiento de despido que se explica a continuación.

INDIVIDUAL DISMISSAL PROCEDURE

After these years doing the Degree in Labor Relations and Human Resources, I discovered a subject that I didn't know, and with the help of the knowledge I was acquiring I found this subject more interesting, so from the beginning I opted for the branch of relationships labor.

Due to the aforementioned, I decided that my Final Degree Project had to be from an employment procedure, and with the advice of my tutor, we agreed that outside of such a fundamental issue as the individual dismissal procedure.

The objective of this work is the study of an essential subject in this branch to have the basic knowledge and necessary to be able to practice one of the professions to which we chose at the end of this title. In this way, start the professional life for which I have been preparing.

The procedure of individual dismissal is very important at the time we are in, in which most Jobs are precarious and contracts are temporary, all looking for ways to avoid major commitments within a working relationship. Being able to compare it, in the statistics made 10 years ago with those of now, and in which we will find a greater number of dismissals. Although the laws seek to protect the worker, he will always be the hardest hit in the labor relationship, which is why the dismissal procedure is regulated, which is explained below.

Autor: MEDINA MARTIN, CARMEN LOURDES

Tutor: VILA TIERNO, FRANCISCO

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Nuevas formas de trabajo y bienestar psicológico

El

objetivo de este trabajo de fin de grado se centra en la presentación de las nuevas formas de trabajo de la realidad económica y empresarial y su relación con el bienestar psicológico. Para poder lograr este objetivo, he llevado a cabo una investigación compuesta por cuatro capítulos. En el primero, se abordan las nuevas modalidades de trabajo de la realidad económica y empresarial y sus relaciones con la legislación laboral vigente. Se exponen ideas sobre el trabajo, su evolución, su reglamentación...y se refleja la situación del mercado laboral actual. En el segundo, se aborda la dificultad de aceptar un entorno donde se producen cambios tecnológicos, económicos y culturales, los cuales provocan a las empresas enfrentarse a nuevos retos de calidad, de eficiencia, de innovación y de productividad; y provocan a los trabajadores estrés laboral, el cual tiene efectos sobre el bienestar psicológico y la calidad de vida de éstos. En el tercero, se aborda el avance de las nuevas tecnologías, las cuales permiten a los profesionales realizar su trabajo desde cualquier lugar, y permiten a la empresa acercar al empleado ya que supone una mejora de la calidad del servicio y una necesidad muy importante, conciliar la vida personal, familiar y laboral. En el cuarto, se aborda la relación entre nuevas formas de trabajo y bienestar psicológico haciendo especial referencia al contrato psicológico. Este trabajo finaliza con una breve conclusión sobre la lucha contra el malestar en el trabajo, donde son las empresas las que deben ayudar a los trabajadores, y adaptar las condiciones y la organización del trabajo a las actitudes humanas.

New forms of work and psychological well-being

The

objective of this end-of-degree project is focused on the presentation of new ways of working of the economic and business reality and its relationship with psychological well-being. In order to achieve this goal, I have carried out an investigation composed of four chapters. In the first one, the new working modalities of the economic and business reality and their relations with the current labor legislation are addressed. Ideas are presented about the work, its evolution, its regulation ... and the current labor market situation is reflected. In the second, the difficulty of accepting an environment where technological, economic and cultural changes occur, which cause companies to face new challenges of quality, efficiency, innovation and productivity; and cause

workers stress, which has effects on psychological well-being and their quality of life. In the third, the progress of new technologies is addressed, which allows professionals to perform their work from anywhere, and allow the company to bring the employee closer as it represents an improvement in the quality of service and a very important need, reconcile personal, family and work life. In the fourth, the relationship between new forms of work and psychological well-being is addressed, with special reference to the psychological contract. This work concludes with a brief conclusion on the fight against the discomfort in the work, where the companies are those that must help the workers, and adapt the conditions and the organization of the work to the human attitudes.

Autor: Cano López, Ana Belén
Tutor: Videra García, Antonio

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

El impacto de la crisis económica sobre la desigualdad y la pobreza en España

Este estudio pretende

acercar al lector a las causas y consecuencias del impacto de la crisis económica en España. También se pretende, a través de datos estadísticos, ver más claramente cómo ha evolucionado la desigualdad. La crisis ha dado lugar a una debilidad en el desarrollo de la economía española. Asimismo, las rígidas medidas que se aplicaron a partir de 2010 como la reforma laboral han empeorado las condiciones de vida de los españoles. Como resultado de esta crisis financiera en España, las desigualdades se han visto afectadas por un aumento violento en el desempleo, un aumento en la pobreza de la clase trabajadora y una gran disminución en los ingresos de cada persona.

La

crisis económica en España se reveló en el desempleo, la crisis del sistema bancario y la burbuja inmobiliaria.

Impact of the economic crisis on inequality and poverty in Spain

This

study aims to bring the reader closer to the causes and consequences of the impact of the economic crisis in Spain. It is also intended, through statistical data, to see more clearly how inequality has evolved. The crisis has led to a weakness in the development of the Spanish economy. Likewise, the rigid measures that were applied from 2010 onwards. Such as the labour reform, have worsened the living conditions of Spaniards. As a result of this financial crisis in Spain, inequalities have been affected by a violent increase in unemployment, an increase in working class poverty and a great decrease in each person's income.

The

economic crisis in Spain was revealed in unemployment, the crisis of the banking system and the real estate bubble.

Autor: Hernández Platero, Alejandro
Tutor: Rodríguez Barquero, Antonio Francisco

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

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

Los contratos laborales en España de los jóvenes trabajadores tras la reforma laboral del 2012.

En el presente trabajo se pretende realizar un análisis de las modificaciones e introducciones sobre los contratos laborales, en especial los destinados a los trabajadores jóvenes tras la nueva reforma laboral vigente en el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Este cambio conlleva una gran relevancia hasta nuestros días debido a la crisis que hubo en España anteriormente, por lo que se ve en sus resultados en la disminución de la tasa de desempleo debido a los nuevos modelos de contratos. Aunque esta disminución no signifique que los cambios realizados hayan sido para lograr una solución adecuada al trance económico y social, sí no una alteración de los modelos anteriores para cubrir estas deficiencias. Por lo que se pretende analizar también los datos recopilados de estos y la evolución del aumento en contratos temporales tras esta nueva modificación.

The labor contracts in Spain of young workers after the labor reform of 2012.

In the present work we intend to carry out an analysis of the modifications and introductions on labor contracts, especially those aimed at young workers after the new labor reform in force in Royal Decree Law 3/2012, of February 10, on urgent measures for the reform of the labor market. This change carries a great relevance to our times due to the crisis that occurred in Spain before, so it is seen in its results in the decrease of the unemployment rate due to the new contract models. Although this decrease does not mean that the changes made have been to achieve an adequate solution to the economic and social trance, but an alteration of the previous models to cover these deficiencias. Therefore, it is also intended to analyze the data collected from these and the evolution of the increase in temporary contracts after this new modification.

Autor: García de Quirós Salas, Sandra
Tutor: Ruiz Santamaría, José Luis

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

TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA DE LAS EMPRESAS Y SU RELACIÓN CON LOS RECURSOS HUMANOS

Este trabajo recoge la teoría más reciente relacionada con las tecnologías, la Inteligencia Artificial y la digitalización de las empresas. El objetivo es comprobar si sus efectos en el mercado laboral serán positivos o negativos y si se pueden establecer medidas para evitar estos últimos. Se realiza una revisión bibliográfica y una entrevista en profundidad a una responsable de Recursos Humanos. Los pensamientos de los autores se dividen entre tecno-optimistas y tecno-pesimistas. Se establecen los efectos actuales y los posibles efectos futuros siguiendo ambas corrientes de opinión. Se reflejan las posibles medidas que se pueden adoptar para evitar los efectos negativos de las tecnologías. Se concluye que los efectos pueden ser positivos si la implementación de la tecnología se gestiona de forma adecuada.

Palabras

clave: Recursos Humanos, Inteligencia Artificial, tecnología, digitalización

Acrónimos:

IA. Inteligencia

Artificial

RRHH. Recursos Humanos

DIGITAL TRANSFORMATION OF BUSINESSES AND ITS RELATION WITH HUMAN RESOURCES

This thesis

collects the most recent theory related to technologies, Artificial Intelligence, and digitalization of businesses. The objective is to check if its effects in labour market will be positives or negatives and if there are measures that can avoid the last ones. A bibliographic revision and a deep interview to Human Resources responsible are realized. Thoughts of the authors are divided in techno-optimists and techno-pessimists. Actual effects and possible measures to adopt to avoid negative effects are reflected. It is concluded that the effects can be positive if the implementation of technology is managed properly.

Keywords: Human

Resources, Artificial Intelligence, technology, digitalization.

Acronyms:

AI. Artificial

Intelligence.

HR. Human

Resources

Autor: LÓPEZ MUÑOZ, IRENE
Tutor: SÁNCHEZ TEBA, EVA MARÍA

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

LA PROBLEMÁTICA DEL CONTRATO DE INTERINIDAD: EL CASO DE DIEGO PORRAS

RESUMEN

El

caso De Diego Porras constituye un caso excepcional dentro del Derecho del Trabajo español. De una simple demanda por despido, algo cotidiano en los juzgados de nuestro país, surge una polémica que afecta a una de las instituciones más típicas del sistema de relaciones laborales nacional, el contrato de interinidad. La discusión acerca de si los trabajadores interinos tienen derecho al percibo de una indemnización por fin de contrato, y la posible discriminación que resulta de la incorrecta trasposición de una directiva comunitaria centran el debate acerca de la naturaleza de la figura del interino y ponen de manifiesto el uso y abuso de una figura contractual sumamente especial por sus peculiaridades. Nos ha parecido pertinente que este caso y el trasfondo que le da sentido sean el objeto de nuestro estudio, ya que, a través del análisis de cada etapa del proceso podremos ver de primera mano cómo se va creando el derecho, siendo el del trabajo un ente particularmente vivo y complejo, y también podremos ahondar en la naturaleza de la contratación temporal en general, y particularmente del contrato de interinidad, y descubrir cómo nuestro tribunales interpretan esta institución jurídica, cada vez con mayor peso dentro de un sistema de relaciones laborales complejo y en plena evolución.

THE PROBLEM WITH INTERIM CONTRACTS: THE DE DIEGO PORRAS´CASE

The Diego Porras´ case constitutes an exceptional event within the Spanish labour law. Of a simple demand for dismissal, something common in the courts of our country, there is a controversy that affects one of the most typical institutions of the national labour relations system, the interim contract. The discussion of whether interim workers have the right to perceive compensation at the end of the contract, and the possible discrimination that results from the incorrect transposition of an european directive center the debate about the nature of the figure of the interim and they show the use and abuse of a very special contractual figure due to its peculiarities. It seemed pertinent to us that this case and the background that gives it meaning are the object of our study, since, through the analysis of each stage of the process we will be able to see firsthand how the right is being created, being that of work a particularly alive and complex, and we can also delve into the nature of temporary contracts in general, and particularly the interim contract, and discover how our courts interpret this legal institution, increasingly weight

within a complex industrial relations system and in full evolution.

Autor: Urbano Medina Andrés
Tutor: Macías García María del Carmen

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

Migraciones de Alcalá del Valle a Francia

En la sierra de Cádiz, a escasos kilómetros de la provincia de Málaga se encuentra un pequeño pueblo de 5.123 habitantes llamado "Alcalá del Valle", municipio caracterizado por un fenómeno que ha ido en auge, sobre todo en épocas de recesión económica, hablamos del fenómeno "emigración". Es en el centro de este pueblo dónde se sitúa uno de sus rincones más característicos, la "Plaza del Emigrante", una plaza compuesta por una gran estatua que representa a todas aquellas personas (que son bastantes) que han emigrado a otras fronteras como las de Francia o Bélgica para llevar dinero a sus casas o buscar otras oportunidades. Épocas como las de la última crisis sufrida en 2009, donde Alcalá del Valle llegó a una tasa de paro cercana al 20%, hicieron replantearse su presente y futuro a una gran cantidad de personas, sin embargo, la situación para muchos no ha cambiado demasiado... Hablamos del fenómeno "Emigración crónica". Fenómeno que sacude a muchas familias, debido al poco trabajo que hay en el pueblo y a la poca variedad de cultivo que es explotado (aceitunas, espárragos y poco más). A pesar de la mejora en cuanto a la ocupación y la bajada del desempleo muchas siguen siendo las personas que acuden a la llamada de la "Emigración", y Alcalá del Valle va año tras año viendo como de manera temporal sus casas se van quedando vacías o incompletas. Palabras clave: emigración, jóvenes, Cádiz, Francia.

Migrations from Alcalá del Valle to France

In the mountains of Cadiz, a few kilometers from the province of Malaga is a small town of 5.123 inhabitants called "Alcalá del Valle", municipality characterized by a phenomenon that has been in boom, especially in times of economic recession, we speak of the phenomenon "emigration". It is in the center of this town where one of its most characteristic corners, the "Plaza del emigrante", is located, a square composed of a large statue that represents all those people (which are quite a few) who have migrated to other borders such as France or Belgium to bring money home or seek other opportunities. Times like those of the last crisis suffered in 2009, where Alcalá del Valle reached an unemployment rate of close to 20% called into question their the present and future of a large number of people, however, the situation for many has not changed too much... We speak of the phenomenon "Chronic emigration". A phenomenon that shakes many families, due to the little work in the village and the little variety of crops that is exploited (olives, asparagus and little more). Despite the improvement

in the occupation and the fall in unemployment, many people still come to the call of the "Emigration", and Alcalá del Valle goes year after year seeing how temporarily their houses are becoming empty or incomplete.

Keywords:

emigration, young people, Cadiz, France.

Autor: Rueda Alfaro, Juan Carlos
Tutor: González Santos, María Teresa

Área de conocimiento: SOCIOLOGÍA
Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

Reclutamiento y selección de personal en la era digital

En el presente trabajo se va a realizar una investigación sobre el reclutamiento y selección de personal de los recursos humanos dentro de las áreas de la tecnología y la digitalización, ya que nos encontramos en la "Era Digital".

Hemos realizado una investigación de cuáles son los medios más utilizados por los reclutadores a la hora de seleccionar candidatos para el proceso de selección de personal y cómo estas nuevas fuentes van a facilitar y agilizar el trabajo a los reclutadores. Además también hemos analizado que medios utilizan normalmente los usuarios para encontrar empleo, para ver si estos dos concuerdan.

Con las nuevas tecnologías y la digitalización, muchas empresas han dejado de lado las viejas tendencias de reclutamiento y selección, y ahora estas se centran en redes sociales como, LinkedIn, Facebook, Twitter, también realizan reclutamiento a través de portales de empleo, como Infojobs, además, estas se ayudan de software para encontrar al candidato idóneo. En cuanto a la selección de personal, esta también ha ido evolucionando, ahora muchas entrevistas se hacen a través de una pantalla, algunas empresas utilizan diferentes juegos virtuales que miden las habilidades de los candidatos, o utilizan la recolección de datos a través de internet, el llamado "Big Data", es decir, se basa en sistema de inteligencia artificial creados por el hombre, que ahorran tiempo a la hora seleccionar al candidato adecuado.

En definitiva, el reclutamiento y selección de personal está evolucionando gracias a la digitalización y las nuevas tecnologías, aunque también estos necesiten de los métodos tradicionales y del contacto humano, que poco a poco se utilizaran menos por el personal de recursos humanos.

Recruitmen and selection of personnel in the digital age

In this study an analysis will be made about the recruitment and selection of human resources staff in the new areas of technology and digitization, because we are in the "Digital Era".

We have carried out an investigation of which are the most used sources by the recruiters at the time of selecting candidates for the process of selection of staff and how these new sources are going to help the recruiters to facilitate and make easy the work within the department. We have also analysed what sources the candidates use more frequently, to see if these two are the same.

With the new technologies and digitalization, many companies have left aside the old recruitment and selection trends, and now these are focused on social networks like, LinkedIn, Facebook, Twitter, also they perform recruiting through portals of employment, like Infojobs, in addition, these are helped by software to find the ideal candidate. For the selection of staff, this has also been evolving, now many interviews are done through a screen, some companies use different virtual games that measure the

skills of the candidates, or use data collection through the internet, It is called "Big Data", it is based on artificial intelligence system created by the man, that save time when you are going to select the right candidate.

In conclusion, the recruitment and selection of staff is evolving because of the digitalisation and new technologies. Although, these also need the traditional methods and the human contact, which will be decreasing step by step within the human resources department.

Autor: Bru Velasco, José Carlos
Tutor: Andrés Reina, María Paz

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

EL CONTRATO DE FRANQUICIA Y LA CLÁUSULA DE NO COMPETENCIA

El objeto del trabajo es hacer un estudio de la figura del contrato de franquicia y la cláusula de no competencia, enfocándolo desde diversas perspectivas, ya que en los últimos años en España ha habido un considerable aumento de esta tipología de negocio. Durante los años de crisis, quizá se haya visto como una posibilidad al emprendimiento, ya que es una oportunidad de tener un negocio propio y bajo una marca de prestigio con la transmisión de un Know-How probado y con un resultado de éxito.

Comenzaremos haciendo una breve introducción a la figura del contrato de franquicia a través de la historia, encuadramiento de su naturaleza jurídica, los elementos que componen el contrato, así como su regulación normativa tanto a nivel Europeo como nacional y jurisprudencial. También trataremos los aspectos más relevantes de las fases del contrato, teniendo en cuenta las negociaciones precontractuales iniciales hasta su extinción, así como el análisis de diversas sentencias para realizar una aplicación más práctica de aquellos conflictos que puedan darse a través de su clausulado.

Nos vamos a enfocar en el análisis de aquellas cláusulas que pueden dar mayor motivo de conflictividad y que consecuencias se pueden dar por el incumplimiento de aquellas obligaciones, tanto por el franquiciador como de la parte franquiciada.

NON-COMPETE PROVISIONS IN FRANCHISE AGREEMENTS

The purpose of the work is to make a study of the figure of the franchise contract and the non-competition clause, focusing it from different perspectives, since in recent years in Spain there has been a considerable increase in this type of business. During the years of crisis, it may have been seen as a possibility for entrepreneurship, since it is an opportunity to have a business of its own and under a prestigious brand with the transmission of a proven Know-How and with a result of success.

We will start by making a brief introduction to the franchise contract figure through history, including its legal nature, the elements that make up the contract, as well as its normative regulation at European, national and jurisprudential levels. We will also discuss the most relevant aspects of the contract phases, taking into account the initial pre-contractual negotiations until their resolution of the contract, as well as the analysis of various judgments to make a more practical

application of those conflicts that may occur through its clauses.

We will focus on

the analysis of those clauses that may give more cause for conflict and what consequences can be given by the breach of those obligations, both by the franchisor and the franchised.

Autor: ALLUÉ ARA, MARÍA JOSÉ
Tutor: BARCELÓ MUÑOZ, EDUARDO

Área de conocimiento: DERECHO MERCANTIL
Departamento: DERECHO PRIVADO ESPECIAL

El reglamento ilegal y su control

El objetivo final de este trabajo es obtener el máximo conocimiento sobre los reglamentos ilegales, sus límites para que tengan validez legal y su posterior control si alguno de estos límites se ve vulnerado. En cuanto a su ilegalidad, esta se debe a la vulneración de alguna norma de rango superior, por ser contraria a la ley o al no cumplirse alguno de los límites ya determinados. Para que ostente validez legal el reglamento no debe sobrepasar los límites establecidos en las diferentes disposiciones, de esta forma tendrán validez legal y sus actos aplicados para su ejecución provocarán efectos a sus destinatarios. Una vez sobrepasado los límites establecidos, existen una variedad de controles con el fin de actuar sobre las ilegalidades, anulando o expulsando del ordenamiento jurídico los actos o reglamentos considerados ilegales. El control más extendido es el recurso contencioso-administrativo. El recurso directo afecta al reglamento en sí mientras que el recurso indirecto afecta a los actos de ejecución del reglamento. También existen otras vías como es la inaplicación de los reglamentos, en la que estando vigente el reglamento no se aplica, o incluso el control del Tribunal Constitucional el cual posee diferentes medios de control como la impugnación de reglamentos autonómicos por parte del Gobierno o un recurso de amparo debido a la vulneración de un derecho fundamental interpuesto por el ciudadano afectado.

Illegal regulations and their control

The final goal of this work is to know of illegal regulations, their limits which have legal validity and the control of illegal regulations. There are illegal regulations because they don't respect higher-level rules, which break with the law Spanish. When establishes limits are exceed, there are different kind of controls to act on the illegalities. Illegal regulations or executed acts can be annulled or expelled from the legal system of Spain. The most popular control is the administrative contentious appeal. Direct appeal affects in the illegal regulation but indirect appeal affect at acts which achieve with regulation. Also there are others controls, such as regulations don't execute to cause effects. Although regulations are in law, regulations can't be applied. Even the Constitutional control which has different kinds of control such as Government can refute autonomic regulations or can bring shelter appeal because a fundamental right has been violated. This shelter appeal can be brought by affected person because this person has been victim of the regulations effects. Illegal issue is a kind of administrative contentious control and it must be begun by judges or courts. This control is used to refine regulations because a sentence has declared a regulation invalid. When a sentence has exceeded 30 days, it is a final judgment.

Autor: Berrocal Garcia, Carlos
Tutor: Santiago Arcal, Victor

Área de conocimiento: DERECHO ADMINISTRATIVO
Departamento: DERECHO PÚBLICO

INCIDENCIA DEL CAMBIO DE DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO EN EL PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA .

Con

ocasión de haber conocido un caso singular, que supuso el despido de 113 trabajadores de un Ayuntamiento en el año 2011, y que tras un largo y complejo itinerario procesal que pasó por un procedimiento de despido en el Juzgado de lo Social de Algeciras (con sentencia que declaró nulo el despido de los trabajadores), un posterior recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sede de Sevilla) que revocó la anterior sentencia y declaró que las amortizaciones de puestos llevadas a cabo por la administración local eran conforme a derecho (aunque acogía el derecho al percibo de una indemnización de 8 días por año de forma análoga a las indemnizaciones generadas para la extinción de los contratos temporales), un doble recurso de casación en Unificación de doctrina elevado por ambas partes ante la Sala 4ª. del Tribunal Supremo (por una parte instado por la administración local que pretendía la no concesión de indemnización alguna por entender que la amortización de plaza no conllevaba la misma, y por otra parte la instada por los trabajadores que solicitaban la confirmación de la declaración de nulidad reconocida en la primera sentencia, y la revocación de la dictada por el TSJA) y que finalizó con sentencia en la que el Tribunal Supremo casaba en Unificación de doctrina y declaraba Nulo el Despido sufrido por los trabajadores por no haberse seguido el tramite previsto para los despidos colectivos conforme a las reglas del procedimiento previsto en los art. 51 y ss del E.T. La riqueza de este caso práctico no solo encuentra eco en el dilatado proceso, sino en que del mismo formó parte un elemento que a la postre es sobre el que gira la base de este estudio: El cambio de doctrina, que realiza en su función jurisdiccional el Tribunal Supremo corrigiendo o apartándose de la que hasta un momento histórico venia sosteniendo con anterioridad, ¿afecta a la seguridad jurídica?.

Incidence of the change of doctrine of the Supreme Court in the principle of legal certainty.

On the occasion of

having known a unique case, which involved the redundancy of 113 workers of a City Council in 2011, and that after a long and complex procedural itinerary that went through a redundancy procedure in the Labour Court of Algeciras (with Court decision declaring the redundancies

of the workers null and void), a subsequent appeal to the Labour Chamber of the High Court of Justice of Andalusia(TSJA) (Sevilla Seat) which revoked the previous ruling and declared that the redundancies carried out by the local administration were lawful (although it accepted the right to receive a compensation of 8 days per year in a manner analogous to the compensation generated for the termination of temporary contracts), a double Cassation Appeal for Unification of doctrine filed by both parties before the 4th Room. of the Supreme Court (on the one hand submitted by the City Council that claimed not to grant any compensation for understanding that the redundancies did not entail the same, and on the other hand the one requested by the workers who claimed the confirmation of the declaration of nullity recognized in the first sentence, and the revocation of the one dictated by the TSJA) and that ended with a ruling where the Supreme Court unified doctrine and declared the redundancies of the workers to be Null due to the omission of the due procedure for collective dismissals according to the rules of procedure provided in art. 51 and seq. of the Workers Statute.

The value of this case study is not only echoed in the long process, but the fact that an integrating element of the same in an element that ultimately is the basis of this study : The CHANGE OF DOCTRINE, which Supreme Court performs in its jurisdictional function , correcting or departing from the one that until a historical moment had been supporting, DOES THIS AFFECT THE LEGAL SECURITY?

Autor: SERRANO PERA JERONIMO
Tutor: RUIZ SANTAMARIA JOSE LUIS
Cotutor: SERRANO MOLINA JOSE

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

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El

trabajo a tiempo parcial ha aumentado

considerablemente en las últimas décadas debido, entre otros aspectos, a los cambios experimentados en la economía de mercado, a la modernización de las telecomunicaciones y de la tecnología y el acrecentamiento del consumismo a gran escala.

De la misma forma, la

población económicamente activa en el mundo ha crecido, por el ingreso de los

jóvenes y las mujeres al mercado laboral. Para el empleador es fundamental el

trabajo a tiempo parcial, lo que le permite contar con personal cualificado para sustituirlo ya sea para dar secuencia a la jornada ejecutada

por los trabajadores de jornada ordinaria, para completar la jornada de otros

trabajadores a tiempo parcial, y especialmente para obtener mayores ganancias con menores

costos y contribuir a reducir el

desempleo. La finalidad de

esta investigación es indagar sobre los ejes que vertebran el estudio del trabajo

a tiempo parcial para dimensionar las diferentes razones que implican su uso

por parte de los involucrados en la relación laboral: empleador y empleado en

España y su comparación con la Unión Europea, dándole un tratamiento no solo

laboral, sino económica y socialmente a esta modalidad de trabajo y por ello se

debe analizar menudamente si esta alternativa ayuda a mejorar las condiciones

laborales de los trabajadores y el del empleador ya que la piedra angular de la sociedad actual, es lograr

que el individuo encuentre un trabajo que le permita un grado alto de armonía

entre el entorno familiar y el espacio laboral, lo que repercutirá en el

crecimiento y el desarrollo personal de la persona y por ende mejorar su

calidad de vida. Sepuede concluir que España refleja una proporción de ocupados a tiempo

parcial de 14,6% para el cuarto

trimestre del 2018, lo que lo aparta de la media de los países más

adelantados de la Unión Europea, ya que

para este mismo trimestre la

media de Europa es de un 20,2%, donde le dan más importancia al trabajo a tiempo

parcial, generando una mayor conciliación entre lo laboral y lo personal. La información estadística utilizada en este trabajo ha sido

suministrada por Adecco/Barceló & Asociados así como por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y la Oficina Europea de EstadísticaEurostat

PART-TIME JOB

Part-time work has increased considerably

in recent decades due among other things to the changes in the market economy,

modernization of telecommunications and technology and the increase of

large-scale consumerism. In the same way the economically active population in the world has grown due to the entry of young people and women into the labor market. Part-time work is fundamental for the employers this allows them to have qualified personnel when replacements are need, to give sequence to the day worked by ordinary hour workers to complete the day of other part-time workers and especially to obtain higher profits with lower costs and to help to reduce unemployment. The purpose of this research is to investigate the axes that support the study of part-time work to measure the different reasons that imply its use by those involved in the employment relationship: employer and employee in Spain and its comparison with the European Union giving a treatment not only in relation to work but economically and socially and for that reason it should be analyzed if this alternative helps to improve the working conditions of the workers and the employers since the cornerstone of the current society is to achieve that individuals find a job that allows a high degree of harmony between the family environment and the workplace, which will affect the growth and personal development of the individual and therefore improve their quality of life. It can be concluded that Spain reflects a proportion of part-time employed persons of 14.6% for the 4th quarter of 2018, which separates it from the average of the most advanced countries of the European Union, and for this quarter the average of Europe it is 20.2% where more importance to part-time work is given, generating a greater reconciliation between the working time and personal life. The statistical information used in this project has been provided by Adecco / Barceló & Associates as by the National Institute of Statistics (INE) and European Statistical Office Eurostat.

Autor: SARMIENTO CASTELLANO INMACULADA
Tutor: JOSE LOPEZ RUBIO

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA
Departamento: ECONOMÍA APLICADA (ESTRUCTURA ECONÓMICA)

Mujeres y Mercado de Trabajo

El principal motivo que me ha llevado a elegir este tema "Mujeres y mercado de Trabajo" ha sido exponer los datos del mercado de trabajo referentes a las mujeres, para de alguna forma mostrar que las diferencias entre hombres y mujeres existen todavía, de forma real.

Para llevar a cabo este objetivo principal me serviré de otros secundarios como son, conocer la participación de la mujer en el Mercado de trabajo, los tipos de contratos de trabajo que suscriben, sus características, los tipos de ayudas que pueden solicitar, las políticas activas de empleo en las que pueden participar y como no la discriminación a la que están sometidas en el mercado de trabajo.

Women and Labour Market

The main reason that has led me to choose this topic "Women and labour market", had been to expose the labour market data concerning women for some form to show that the differences between men and women still exist, in a real way.

To carry out this main objective, I will serve as other secondary ones, to know the participation of women in the labour Market, the types of work contracts they subscribe to, their characteristics, the types of aid they can apply for, the Active employment policies in which they can participate and not the discrimination they are subject to in the labour market.

Autor: González Martín Esther
Tutor: López Rubio José

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA
Departamento: ECONOMÍA APLICADA (ESTRUCTURA ECONÓMICA)

“La economía bajo demanda desde la perspectiva del trabajador”

El presente proyecto pretende exponer de manera general los orígenes de la economía bajo demanda, estudiar brevemente algunas de las principales plataformas del mercado actual y analizar la manera en la que en tan sólo una década han revolucionado el consumo a nivel mundial y las relaciones laborales hasta ahora existentes.

Este modelo de negocio se ha ido extendiendo prácticamente a todos los sectores, alcanzando unas cifras de facturación realmente importantes que hacen que nos encontremos ante la necesidad inminente de abrir un debate para regularizar la coexistencia con los modelos tradicionales, estudiar la repercusión que las tecnologías de la comunicación y de la información están teniendo en esta nueva forma de prestación de servicios y determinar si las ventajas competitivas de estos modelos van en detrimento de los derechos laborales de los trabajadores.

“The Gig Economy from the workers’ perspective”

The overall aim of this project is to expose the origins of the Gig Economy, to study briefly some of the main current platforms and to analyze the way they have transformed the worldwide consumption and the labour relations so fast.

This business model has spread to every industry reaching an outstanding figure, sparking the necessity to debate about their regulation and interaction with the traditional business model, studying the impact and role that communication technology plays.

Furthermore, this project tries to analyze to what extent the advantages of these business model goes against the workers' rights

Autor: Campos García Jesús
Tutor: Roberto Ferrera Cordero

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Puntos críticos sobre la pensión de viudedad actualmente

RESUMEN Y OBJETIVOS

En este proyecto trataré el tema de la viudedad, concretamente, me centraré en las modificaciones que ha sufrido y los puntos críticos que tiene la pensión actualmente.

Con la ley que regula la viudedad, explicaré cual es la función de la misma, quiénes son sus beneficiarios, qué requisitos supone su percepción, cuantías y demás aspectos que se consideren oportunos para este trabajo.

El fin mismo de este interesante tema, es acercarnos y tener más claridad sobre cómo va a terminar esta pensión, puesto que en vista de todo lo estudiado seguramente sufra modificaciones grandes e importantes, pues la misma se consolidó con unas bases de Estado, las cuales no tienen nada que ver con las existentes actualmente.

Y puesto que en la actualidad todo ha cambiado, es necesario una modificación de esta pensión, aunque, claro está, no sin antes estudiar las circunstancias cambiantes para poder llegar a reducir o incluso suprimir dicha pensión.

Me pareció muy interesante elegir este tema, ya que vivimos en una sociedad de continuo cambio a pasos agigantados, los cuáles no somos conscientes y no nos damos cuenta de que en la gran mayoría de las ocasiones todo necesita un cambio, pero nos arraigamos a lo ya establecido sin tener en cuenta que lo obsoleto no permite avanzar.

En definitiva, la temática de este proyecto puede afectar a cualquier persona, y es importante que estemos actualizados y bien nutridos de información ante cualquier cambio de nuestro Estado de Bienestar, y sobre todo en algo que nos concierne directamente como es el sistema de pensiones, o al menos, al tratar en este proyecto solo sobre la pensión de viudedad, una parte de él.

Palabras claves: pensión, viudedad, beneficiarios, hecho causante, rentas.

Critical points about the widow's pension currently

SUMMARY AND OBJECTIVES

In this project I will deal with the issue of widowhood, specifically, I will focus on the changes that have suffered and the critical points that the pension currently has.

With the law that regulates widowhood, I will explain what is the function of it, who are its

beneficiaries, what are the requirements for their perception, amounts and other aspects that are considered appropriate for this work.

The very purpose of this interesting topic is to get closer and have more clarity on how this pension is going to end, since in view of everything studied, it will surely undergo major and important changes, since it was consolidated with State bases, which they have nothing to do with those currently existing.

And since everything has changed now, a modification of this pension is necessary, although, of course, not without first studying the changing circumstances in order to be able to reduce or even eliminate that pension.

I thought it was very interesting to choose this topic, since we live in a society of continuous change by leaps and bounds, which we are not aware of and we do not realize that in the vast majority of occasions everything needs a change, but we take root already established without taking into account that the obsolete does not allow to advance.

In short, the theme of this project can affect any person, and it is important that we are updated and well nourished of information before any change of our Welfare State, and especially in something that directly concerns us as is the pension system, or at least, when dealing in this project only about the widow's pension, a part of it.

Key words: pension, widowhood, beneficiaries, causal event, income

Autor: Fernández Hidalgo, Ana María
Tutor: Fernández Ramírez, Marina

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

ANALISIS REGIONAL DEL DESEMPLEO

Durante la pasada década, la crisis económica que atravesaba España disparaba, hasta unos niveles sin precedentes, los datos de desempleo. Estos indicadores, han sido distintos en las diferentes Comunidades Autónomas, provocando desigualdades de unas a otras, pero alcanzando en todas ellas unas tasas de paro importantes. Este problema, a día de hoy, junto a la precariedad laboral y la inestabilidad en los puestos de trabajo, sigue siendo una de las mayores preocupaciones de los españoles.

El estudio del comportamiento del mercado de trabajo, y más concretamente el desempleo, ha sido siempre objeto de análisis y de interés de economistas y expertos, sin embargo, este interés se ha visto acrecentado con las altas y persistentes tasas de desempleo observadas en los últimos años.

El problema del desempleo no afecta con la misma intensidad a todas las regiones españolas, por el contrario, presenta desigualdades importantes, incluso cuando se consideran entornos económicos con características similares.

Pero ¿qué factores explicativos están dentro de estas notables diferencias en las tasas de desempleo regionales? El presente trabajo, va a analizar un análisis exhaustivo de la realidad del mercado laboral español y las diferencias existentes entre comunidades autónomas desde el año 2008. Para lograr este propósito, se ha optado por analizar de manera detallada la oferta y la demanda de trabajo, cuales son las principales causas de las diferencias en las tasas de desempleo y la evolución de las mismas durante la década 2008-2018.

REGIONAL UNEMPLOYMENT ANALYSIS

Over the last decade, the economic crisis Spain was experiencing rocketed unemployment figures to unprecedented levels. These indicators have varied within the different autonomous regions, causing disparity from one region to the other but reaching a considerable unemployment rate in all of them. Nowadays, this issue, together with job insecurity and precariousness, is still one of Spaniards' main worries.

The study of the behaviour of the job market and, in particular, unemployment rates have always been subject of research and interest of economists and experts; however, such interest has increased due to the high and persistent unemployment rates observed during recent years.

The question of unemployment does not affect each

Spanish region in the same way. On the contrary, it shows significant disparity - even when economic environments with similar characteristics are considered. But, what explanatory factors are included within these considerable differences in regional unemployment rates? The present work details a thorough analysis of the reality of the Spanish job market and the existing differences among autonomous regions from 2008. In order to achieve so, job supply and demand have been analysed in detail; as well as the reasons for the disparity in unemployment rates and their evolution throughout the period between 2008 and 2018.

Autor: PARRILLA BOGAS MILAGROS

Tutor: LÓPEZ RUBIO JOSÉ

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA APLICADA (ESTRUCTURA ECONÓMICA)

Satisfacción Laboral en el Ámbito Sanitario: Factores Determinantes

RESUMEN: en este trabajo ha sido conocer las principales características que ha de tener un trabajo para que la satisfacción de los profesionales que se dedican a la rama de la salud sea elevada, así como conocer las líneas de investigación que existen al respecto. Empezamos el mismo con una introducción a la satisfacción laboral, tanto de manera genérica, como aplicada específicamente a los profesionales sanitarios, resaltando la importancia de unos profesionales contentos con el trabajo que desempeñan para que el servicio que presten a sus pacientes sea el mejor. Posteriormente, el trabajo se centró en explicar las posibles consecuencias de las que se derivaría la satisfacción o insatisfacción laboral y sus

consecuencias para el sanitario, pasando por los Factores de Riesgo Psicosocial, por el Burnout, así como por la propia organización de la empresa y del trabajo mismo que realiza el profesional, con el objetivo no solo de aumentar la satisfacción laboral del profesional sanitario para que el mismo sea más productivo y de un trato mejor, sino para que su calidad de vida fuese mejor. Terminamos con una conclusión al respecto, en la que se pone en valor la importancia de la labor realizada por el profesional sanitario.

Work Satisfaction in the Health Sector: Determining Factors

ABSTRACT: the main objective of this thesis is to know the leading characteristics that a work has to have in order to increase the work satisfaction of those whose work is related with sanity. First of all, we have started with a short introduction to what is work satisfaction, in the general meaning, and more specifically, related with sanity, highlighting the importance of satisfied and happy professionals with the work that they do, so that the service that they provide to their patients would be the best. Lately, we have go deeply in the main circumstances that cause work satisfaction or dissatisfaction, trying to explain them, and the consequences that they may cause in the sanity workers, going through Burnout or Psychosocial Risk Factors, being the objective, not only identificate the risks but trying to improve the work satisfaction of the sanity worker, to improve too, the service they provide and their quality of life. We finish this work with a short conclusion, in which we put in value the work done by these professionals.

Autor: Alba Alba Silvia

Tutor: Antonio González Hernández

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

LA COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA COMO MÉTODO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: PLAN DE PROVENCIÓN

La comunicación interna en la empresa supone un proceso esencial dentro de una organización, que afecta tanto a los trabajadores como a mandos intermedios y directivos. Se plantea como una tarea sencilla el demostrar que los resultados económicos de una empresa se ven afectados en función al clima laboral existente en la misma, ya que éste repercutirá directamente y en primer lugar, en la gestión de la entidad y en segundo lugar sobre los clientes o usuarios. Así pues, la comunicación en la empresa se entiende como una herramienta estratégica clave en las empresas.

Por todo esto, con este proyecto se pretende dar respuesta a un problema organizacional que hoy en día presentan las empresas. Al igual que se exige legislativamente que las empresas cuenten con un plan de prevención de riesgos laborales con el objetivo de mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores, implementar un plan de provención de conflictos (término acuñado por J. Burton en 1998) sería además de un proyecto innovador, una herramienta muy eficaz en términos económicos para las empresas, con la que se proveería a los trabajadores y directivos de métodos para la solución de conflictos, ya que se entiende que en base a la propia naturaleza del conflicto, éste siempre va a existir en las relaciones humanas y no es posible prevenirlo, aunque sí minimizarlo.

Con este objetivo, se pretende trazar una hoja de ruta en la cual se utilicen distintos instrumentos para dotar a los trabajadores de la empresa de sistemas de comunicación efectivos a la hora de mediar ante los distintos conflictos que se planteen entre trabajadores, directivos, clientes, proveedores, etc., al entenderse que una de las herramientas más eficaces para este fin es la comunicación.

COMMUNICATION IN THE COMPANY AS A CONFLICTS RESOLUTION METHOD: PROVENTION PLAN

Internal communication in the company is an essential process within an organization, which affects both workers and middle managers as well as managers. There are studies that show that the economic results of a company are affected according to the existing work environment since this will have a direct impact, first, on the management of the entity and ultimately on the clients or users. Thus, communication in the company is understood as a key strategic tool in companies.

For all this, this project

is intended to respond to an organizational problem that companies present today. Just as it is legislatively required that companies have an occupational risk prevention plan with the aim of improving the safety and health of workers, implementing a conflict prevention plan (a term coined by J. Burton in 1998) would be In addition to an innovative project, a very effective tool in economic terms for companies, which would provide workers and managers with methods for conflict resolution, since it is understood that based on the very nature of the conflict, this it will always exist in human relationships and it is not possible to prevent it, although it is to be minimized.

With this objective, it is intended to draw a road map in which different instruments are used to provide the company's workers with effective communication systems when mediating the different conflicts that arise between workers, managers, customers, suppliers, etc., on the understanding that one of the most effective tools for this purpose is communication.

Autor: ESPIGARES JURADO, NURIA BEATRIZ
Tutor: DE LA VARGA SALTO, JOSE MARÍA

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Descripción de puestos y análisis de perfiles profesionales-competenciales en Cruz Roja Jaén

La adaptación de las organizaciones del tercer sector a un modelo de gestión cada vez más cercano al empresarial es un camino a seguir por el que ya vienen transitando algunas de estas entidades con el objetivo de modernizar sus procesos y realizar sus operaciones de manera más eficaz.

Entre los avances pendientes quizá el más importante es adaptar la gestión de los recursos humanos de las organizaciones a los nuevos modelos de gestión, hacerlo situándose a la vanguardia de los mismos y conseguir acortar la brecha existente.

Mi experiencia profesional en Cruz Roja Jaén me ha permitido detectar un importante déficit que dificulta la gestión eficaz de los recursos humanos. Este déficit estriba en la falta de un documento que describa los puestos de trabajo de la entidad y los perfiles profesionales y competenciales adecuados para cubrirlos.

El objetivo de este trabajo es diseñar todas las fases de un proceso de análisis de puestos de trabajo que desemboque en la descripción de dichos puestos y de los perfiles profesionales y competenciales más adecuados para cada uno. Todo ello sin perder de vista la visión, misión, principios y líneas estratégicas de la entidad.

Por último, señalar que se ha perseguido que el diseño sea de fácil y, relativamente, rápida aplicación, así como que sea extrapolable a otros territorios.

Jobs descriptions and analysis of professional and competency-based profiles in the Red Cross of Jaén

The adaptation of third sector organisations to a management model that is increasingly closer to the business model is a path to follow that some of these entities are already following in order to modernise their processes and carry out their operations more efficiently.

Among the pending advances perhaps the most important is to adapt the management of human resources of organizations to the new management models, doing so by being at the forefront of them and get close to the existing gap.

My

professional experience at Cruz Roja Jaén has allowed me to detect a significant deficit that hinders the effective management of human resources. This deficit is due to the lack of a document describing the entity's jobs and the professional profiles and competencies adequate to cover them.

The aim of this work is to design all the phases of a job analysis process that leads to the description of these jobs and the most appropriate professional and competency profiles for each one. All this without losing sight of the vision, mission, principles and strategic lines of the entity.

Finally, it has been pursued that the design be easy and relatively quick to apply, as well as that it be extrapolable to other territories.

Autor: Hernández Berrocal Antonio
Tutor: Rodríguez Barquero Francisco

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

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

DESARROLLO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN ORGANIZACIONES SANITARIAS

El incremento de agresiones al personal sanitario en los últimos años hace necesario el estudio de características comunes a los hechos. OBJETIVO: Este trabajo pretende conocer el grado de agresiones al personal médico y de enfermería en centros sanitarios españoles detectando las características comunes. Al mismo tiempo, se analizará si existe relación entre el estrés y el burnout, padecido por un alto porcentaje del personal sanitario, y las agresiones. METODOLOGÍA: Se realizará una revisión sistemática recopilando los datos aportados por diferentes estudios de casos que han cuantificado las agresiones en distintas instituciones sanitarias y en diferentes áreas departamentales. Los estudios deberán incluir datos sobre agresiones a personal médico o de enfermería en centros o instituciones sanitarias españolas durante el período de 2007 a 2019. CONCLUSIÓN: Existe un alto grado de agresiones perpetradas por el propio paciente que acude esporádicamente a grandes centros sanitarios urbanos. La mitad del personal sanitario no conoce el procedimiento de actuación ante situaciones violentas. La variable "cansancio emocional" está relacionada con la posibilidad de sufrir agresiones. Palabras clave: agresiones, estrés, burnout, centros sanitarios, enfermeros/a y personal, médico.

DEVELOPMENT OF PSYCHOSOCIAL FACTORS IN HEALTH ORGANIZATIONS

The increase of aggressions to the sanitary staff in the last years makes necessary the search of common characteristics to the facts happened in order to implement effective procedures to face these situations. OBJECTIVE: This study aims to know the level of aggressions to medical and nursing staff in Spanish health institutions by means of the detection of common characteristics. At the same time, it will be analysed if there is a relationship between the stress and burnout suffered by a high amount of the health workers and the aggressions. METHODOLOGY: A systematic review will be carried out, compiling the data provided by different case studies that have quantified the aggressions in different health institutions and in different departmental areas. The studies should include data about aggressions to medical or nursing staff in Spanish health centers or institutions within the period from 2007 to 2019. CONCLUSION: There is a high level of aggressions perpetrated by the own patient who goes to a large urban health center sporadically. Half of the staff does not know the procedure to act in violent situations. The variable "emotional fatigue" is related to the possibility of suffering aggressions. Keywords: aggressions, stress, burnout, health centers, nursing or medical staff.

Autor: MONTSERRAT SANCHEZ MARTIN
Tutor: RAIMUNDO AGUAYO ESTREMER

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL
Departamento: PSICOLOGÍA SOCIAL, ANTROPOLOGÍA SOCIAL, TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS
SOCIALES

El acoso sexual y su proyección en las Relaciones Laborales

El acoso sexual laboral, es uno de los muchos problemas a los que una mujer actualmente puede verse sometida en el trabajo, el cual ya forma parte del amplio recopilatorio de los distintos riesgos psicosociales y la consideración de accidente laboral a efectos de la Seguridad Social. El propósito del presente trabajo es mostrar la importancia desde un punto de vista jurídico-social que implica este abuso discriminatorio que recae, especialmente hacia el sexo femenino en el mundo del trabajo. Erróneamente, se piensa que el acoso sexual laboral es un sinónimo de lo que comúnmente identificamos como acoso laboral o "mobbing", ni un subtipo del mismo, sino que es un concepto que va más allá, pues aunque comparta características comunes, para identificar el acoso sexual laboral deben darse conductas violentas e intimidatorias que giren en torno al sexo, no produciéndose únicamente cuando medie contacto físico, contando éste con distintos niveles de acoso sexual que pueden producirse dentro del ámbito de la organización. Mostraremos también las causas, consecuencias y responsabilidades que implican la ejecución de este acto ilícito en las víctimas, en las empresas, afectando incluso en el correcto desarrollo de la sociedad, así como los distintos planes de actuación y prevención orientados a obtener un entorno laboral agradable, para que desde el centro de las empresas pueda prevenirse y eliminarse.

Sexual harassment and its projection in labor relations

Sexual harassment at work is one of the multiple issues a woman can be put down nowadays, which is already part of a wide compiling of the psychosocial risks and the consideration of working accident for the Social Security. The purpose of this text is to show the importance, from a legal and social point of view, that abuse and discrimination, mainly in female gender, at world job. Although, it is commonly though sexual harassment at work as a synonym of working harassment or mobbing, nor a subtype of it, it's a concept that cover much further, in spite of having some similar characteristics, to identify sexual harassment there must be violent and intimidating attitudes based on sex, not only produced when it includes physical contact, being different levels of that harassment that can happen in the organization field. We are going to show the main causes, consequences and responsibilities of that sexual assault to the victims, companies, affecting even the proper development of the society, as well as the different intervention and preventing plans focused to gain a pleasant working environment, so companies can prevent and remove those situations.

Autor: Martell Ramírez, Isabel
Tutor: Romero Pardo, Paz

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

Clima laboral y sentido del humor en hospitales

En el siguiente trabajo vamos a recoger todo lo referido al clima laboral y el sentido del humor en el sector sanitario. El ámbito de la salud, los médicos, enfermeros y auxiliares se exponen continuamente a situaciones que tienen un gran impacto emocional y es por ello por lo que el uso del humor en las relaciones con compañeros y como forma de afrontamiento de los riesgos psicosociales, toman gran importancia a la hora de realizar un trabajo de calidad. Gracias a una actitud positiva hacia el trabajo como el uso del sentido del humor se crea un clima laboral positivo que favorece la satisfacción personal, satisfacción del cliente, calidad de vida y calidad del trabajo.

Climate work and sense of humor in hospitals

In the following work we will collect everything related to the work climate and sense of humor in the health sector. The field of health, doctors, nurses and assistants are continuously exposed to situations that have a great emotional impact and that is why the use of humor in relationships with colleagues and as a way of coping with psychosocial risks, take great importance when it comes to quality work. Thanks to a positive attitude towards work such as the use of a sense of humor, a positive work environment is created that favors personal satisfaction, customer satisfaction, quality of life and quality of work.

Autor: Marín Marín Ana
Tutor: González Hernández Antonio

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

Burnout y engagement en el sector de la hostelería

El presente trabajo estudia el "burnout" o síndrome de quemarse en el trabajo y el "engagement" en el sector de la hostelería, en este caso, el lugar elegido es la provincia de Málaga. El objetivo principal de esta investigación es realizar un estudio sobre los niveles de burnout y engagement en los trabajadores del sector de la hostelería. Hemos llevado a cabo una investigación de 70 trabajadores del sector de la hostelería en la que hemos realizado distintos cuestionarios entre los trabajadores del sector hostelero de la provincia de Málaga, con el fin de poder analizarlos y discutirlos para obtener los resultados necesarios. Hemos utilizado diversas técnicas de análisis, entre ellas destaca el MBI-GS (Maslach Bournout Inventory-General Survey) para el burnout en los trabajadores encuestados y la WES (Work Engagement scale) para el engagement. Los resultados obtenidos en esta investigación ponen de manifiesto que existe un mayor nivel de burnout en los trabajadores que trabajan "cara a cara" con el cliente que los empleados que no tienen contacto directo con los clientes. En cuanto al engagement, los resultados obtenidos reflejan que los trabajadores se sienten llenos de energía en su trabajo y presentan un nivel aceptable de engagement, aunque éstos no se encuentren del todo absortos en el desempeño de sus tareas.

Burnout and engagement in the hotel industry

the study below is representing studies about burnout or the syndrome of burnout at work it also focuses on the engagement in the hotel industry .In this case in is based on the province of Malaga.

the principal target of this project and investigation is to complete a study about the levels of burnout and engagement in this specific industry.

we have carried out this investigation on 70 workers related to the hotel industry with the purpose to analyze and discuss them to obtain the nesecery results.to do this investigation and survey sevaral different instruments have been used and also a variety of analisis techniques one of these instruments used is MBI-GS(Maslach burnout inventory general survey),this instrument has been used for the burnout results another instrument used in this survey is WES(Work engagement scale) ithas been used to obtain results for engagement.

The results that have been obtained in this investigation establish that a major level of burnout exsists with workers that work face to face with the clients rather than the workers that dont have to do this task or dont deal directly with them.

On the other hand,engagement shown that the workers feel full of energy in their jobs and present an acceptable level of engagement however these dont find thierselves completely absorbed in the performanceof their daily work tasks.

Autor: Aguilera Aguilera Francisco Javier
Tutor: Vallejo Martín Macarena

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

CREACIÓN DE UNA EMPRESA DE ORGANIZACIÓN DE EVENTOS DEPORTIVOS ESPORTS

El TFG consiste en la creación de una empresa de organización de eventos esports. Su estructura es la de un business plan y en este se analizan las diferentes áreas que influyen en el negocio.

Para ello, se ha realizado un resumen ejecutivo del plan de negocio y se detalla un modelo de negocio CANVAS.

Incluye también un análisis estratégico que recoge la misión, visión y valores de la empresa, un análisis PEST, un análisis DAFO y un análisis de los objetivos y las estrategias para conseguirlos.

Además se describe un plan de operaciones en el que se detalla el proceso para la realización de un evento sport y se recoge el plan de marketing adecuado al público de la industria,

Se ha desarrollado un plan de recursos humanos, teniendo en cuenta el personal que se necesita en cada evento y destacando la importancia de los voluntarios en el sector.

Se analizan los aspectos jurídicos que afectan a la empresa y se desarrolla un plan económico-financiero, donde se hace una estimación de las cuentas de pérdidas y ganancias y un balance de la empresa para los tres primeros años.

BUSINESS PLAN: ESPORTS EVENTS

The project consists in the creation of a company of organization of esports events. It's structure is a business plan model and this analyzes different areas that influence the business.

It's start with, an executive summary of the business plan has been drawn up and a CANVAS business model has been detailed.

It also includes a strategic analysis that includes the mission, vision and values of the company, a PEST analysis, a SWOT analysis and an objectives analysis with the strategies to achieve them.

In addition, an operations plan is described in which the process for holding an esports event is detailed and the marketing plan suitable for the industry's public is compiled,

The human resources plan has been developed, taking into account the staff needed at each event and highlighting the importance of volunteers in the sector.

The legal aspects that affect the company are analyzed and an economic-financial plan is developed, where an estimate of the profit and loss accounts and a balance sheet of the company for the first three years are made.

Autor: NAVARRO BERNAL FERNANDO JESUS

Tutor: GARCÍA VALLEJO AURORA MARÍA

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

RELACIÓN ENTRE INICIATIVA PERSONAL, AUTOEFICACIA Y AMBIGÜEDAD DE ROL

Actualmente

vivimos en una época en la cual tanto a nivel empresarial como a nivel organizativo de cualquier organización ya sea privada o pública, ambas están destinadas a la producción de unos bienes todo ello a través de una planificación, ejecución y posterior control de dicha actividad, en la cual debemos destacar la presencia y trabajo de todos los trabajadores ya que estos son el principal motor de creación de ideas y aquellos que pondrán en práctica dichas ideas, es decir, el papel de los recursos humanos siempre será de vital importancia para que se logren la consecución de todos los objetivos de cualquier organización ya que a través de estos obtendremos la eficacia que buscamos para cada puesto de trabajo, es decir, que tipo de trabajador es el más adecuado para cada puesto.

En

este estudio hablaremos de la iniciativa personal como una variable fundamental que deberá ser desarrollada en los trabajadores ya que a través de ella podemos obtener un rendimiento mucho mayor de cada uno de ellos llevándonos no solo a una mejor evolución de la propia organización sino también del propio trabajador tanto a nivel profesional como a nivel personal.

Las

variables elegidas para este estudio han sido la ambigüedad de rol, la autoeficacia y por supuesto la iniciativa personal. La muestra utilizada para llevar a cabo este estudio fueron 202 trabajadores (102 mujeres y 100 hombres) todos ellos pertenecen al sector privado y han estado realizando sus funciones en sus respectivos puestos de trabajo durante al menos 1 año. Con esta encuesta lo que se pretendió fue identificar como las distintas variables actuaban y aparecían en los trabajadores dependiendo en qué tipo de trabajo se encontraran cada uno de ellos.

Una

vez obtenido la información de todas las encuestas se ha llevado a cabo un análisis estadístico de las variables mencionadas anteriormente (ambigüedad de rol y autoeficacia) para demostrar que estas dos están relacionadas con la última e interesada variable la iniciativa personal y que si desarrollamos ambas variables estudiadas podremos ver reflejado trabajadores en sus puestos de trabajos siendo proactivos, anteponiéndose a los problemas y proponiendo soluciones a dichos problemas sin que ningún jefe o mando superior tenga que decirselo, dejando de lado ese carácter reactivo y desarrollando no solo profesionalmente a la persona si no satisfaciendo también su faceta personal.

RELATIONSHIP BETWEEN PERSONAL INITIATIVE, SELF-EFFICACY AND AMBITIOUS OF ROLE

We currently live in a time in which both a business level and an organizational level of any organization whether private or public, as well as our own production. in which we must highlight the presence and work of all workers and that these are the main engine of the creation of ideas and those that are concentrated in practice, ideas, that is, the role of human resources, will always be of vital importance for you. Achieve the achievement of all The objectives of an organization and a faster way to obtain a job, that is, the type of worker is more suitable for each position.

In this study we talk about personal initiative as a fundamental variable that must be developed in workers that through it can obtain a much more important performance than each one of them own worker both professionally and personally.

The variables chosen for this study have been role ambiguity, self-efficacy and, of course, personal initiative. 200 workers (102 women and 100 men) all of them have a private sector and have been in their hands. With this survey what was intended was to identify how the different variables were activated and appeared in the workers in the type of work they will find in each one of them.

Once the information of all the surveys was obtained, a statistical analysis of the variables previously (role ambiguity and self-efficacy) was carried out to demonstrate that these two are related to the last and interested variable, the personal initiative and that if we develop both variables studied we could see the workers in their proactive jobs, put the problems before them and propose solutions to the problems without any boss or superior command having to tell them, leaving aside that reactive character and not only professionally to the person if not also satisfying their personal facet.

Autor: Carmona García Miguel
Tutor: ORGAMBIDEZ RAMOS ALEJANDRO

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

Violencia y acoso psicológico en el ámbito laboral.

Este trabajo de Fin de Grado analizará la violencia y el acoso dentro del trabajo en España, la normativa donde encuentran protección los trabajadores y algunos de los ejemplos más recientes de esto en nuestra sociedad. La violencia desgraciadamente está muy presente en nuestros días, pero en este caso vamos a centrarnos en hablar de los tipos de "violencia" que pueden manifestarse en el trabajo, conceptos como: mobbing, bullying, harassment, whistleblowers e ijime. Además, hablaremos de las notorias diferencias que existen a día de hoy entre hombres y mujeres en el trabajo, ejemplos como pueden ser la brecha salarial, la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y, por consiguiente, su promoción laboral entre otros muchos ejemplos. Analizaremos las opiniones de profesionales que han estudiado la materia para acercar al lector al asunto en cuestión y facilitarle la comprensión de los problemas que pueden derivarse en un centro de trabajo y de lo diferentes que pueden ser entre ellos los conceptos, así como las diferentes consecuencias que estos pueden tener sobre los empleados afectados; otro objetivo primordial que intentamos conseguir acercando a los lectores de este estudio, es que toda aquella persona que trate con alguna de estas situaciones y tenga en su mano la posibilidad de actuar frente a ellas, tome la solución más adecuada y trabaje para evitar que en un futuro se vuelvan a materializar.

Por último, analizaremos la forma en la que la normativa nacional e internacional trata este tema y daremos ejemplos de jurisprudencia en nuestro país para entender aun mejor la materia analizada.

Violence and psychological harassment in the workplace

This End of Degree work will analyze violence and harassment within the workplace in Spain, the regulations where workers are protected and some of the most recent examples of this in our society. Unfortunately, violence is very present today, but in this case, we will focus on talking about the types of "violence" that can manifest in the work, such as: mobbing, bullying, harassment, whistleblowers and ijime. In addition, we will discuss the notorious differences that exist today between men and women at work, examples such as the salary gap, equality opportunities in access to work and therefore, their job promotion among many other examples. Analyze the opinions of professionals who have studied the subject to bring the reader to the issue in question and facilitate the understanding of the problems that may arise in a workplace and how different concepts may be between them, as well as the different consequences that these may have on the affected employees; Another primordial objective that we try to get closer to the readers of this study, is that any person who deals with any of these situations and has in their hands the possibility of acting in front of them, take the most appropriate solution and work to avoid that in a future will materialize again.

Finally, we will analyze the way in which the national and international regulations address this issue and we will give examples of jurisprudence in our country to understand even better the analyzed matter

Autor: Ana Díaz Sánchez
Tutor: Ana María López Narbona

Área de conocimiento: SOCIOLOGÍA
Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

Violencia y acoso psicológico en el ámbito laboral.

Este trabajo de Fin de Grado analizará la violencia y el acoso dentro del trabajo en España, la normativa donde encuentran protección los trabajadores y algunos de los ejemplos más recientes de esto en nuestra sociedad. La violencia desgraciadamente está muy presente en nuestros días, pero en este caso vamos a centrarnos en hablar de los tipos de "violencia" que pueden manifestarse en el trabajo, conceptos como: mobbing, bullying, harassment, whistleblowers e ijime. Además, hablaremos de las notorias diferencias que existen a día de hoy entre hombres y mujeres en el trabajo, ejemplos como pueden ser la brecha salarial, la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y, por consiguiente, su promoción laboral entre otros muchos ejemplos. Analizaremos las opiniones de profesionales que han estudiado la materia para acercar al lector al asunto en cuestión y facilitarle la comprensión de los problemas que pueden derivarse en un centro de trabajo y de lo diferentes que pueden ser entre ellos los conceptos, así como las diferentes consecuencias que estos pueden tener sobre los empleados afectados; otro objetivo primordial que intentamos conseguir acercando a los lectores de este estudio, es que toda aquella persona que trate con alguna de estas situaciones y tenga en su mano la posibilidad de actuar frente a ellas, tome la solución más adecuada y trabaje para evitar que en un futuro se vuelvan a materializar.

Por último, analizaremos la forma en la que la normativa nacional e internacional trata este tema y daremos ejemplos de jurisprudencia en nuestro país para entender aun mejor la materia analizada.

Violence and psychological harassment in the workplace

This End of Degree work will analyze violence and harassment within the workplace in Spain, the regulations where workers are protected and some of the most recent examples of this in our society. Unfortunately, violence is very present today, but in this case, we will focus on talking about the types of "violence" that can manifest in the work, such as: mobbing, bullying, harassment, whistleblowers and ijime. In addition, we will discuss the notorious differences that exist today between men and women at work, examples such as the salary gap, equality opportunities in access to work and therefore, their job promotion among many other examples. Analyze the opinions of professionals who have studied the subject to bring the reader to the issue in question and facilitate the understanding of the problems that may arise in a workplace and how different concepts may be between them, as well as the different consequences that these may have on the affected employees; Another primordial objective that we try to get closer to the readers of this study, is that any person who deals with any of these situations and has in their hands the possibility of acting in front of them, take the most appropriate solution and work to avoid that in a future will materialize again. Finally, we will analyze the way in which the national and international regulations

address this issue and we will give examples of jurisprudence in our country to understand even better the analyzed matter

Tutor: Ana María López Narbona

Área de conocimiento: SOCIOLOGÍA
Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR: PROBLEMAS APLICATIVOS

RESUMEN.

El siguiente trabajo centra su contenido principal en la conciliación de la vida laboral y familiar en nuestra sociedad. Para ello, se utilizará y analizará con diferentes informes y documentos, como fuentes estadísticas, históricas, jurídicas, revistas científicas.

Empezaremos exponiendo los marcos normativos y jurídicos, seguido con un breve recorrido que analiza la incorporación de la mujer en el mercado laboral, punto clave para nuestra investigación y analizaremos los cambios que se han ido desarrollando desde la Revolución Industrial hasta la actualidad.

Mostraremos la parte que resulta más destacable de la conciliación, es decir, los problemas aplicativos que nos encontramos y los agentes sociales que apoyan a ésta. Las ventajas tanto para el trabajador como para las empresas, con la ayuda de sindicatos, empresas influyentes, administraciones públicas.

Hemos considerado de importancia hacer una comparación de la tasa de natalidad pasada y presente, ya que el descenso observable es preocupante de cara al futuro. De esta manera, se analizará y valorará si la conciliación familiar es uno de los motivos de este descenso.

Veremos la opción del teletrabajo y estudiaremos si ésta es una solución para una tan necesaria conciliación.

Por último, veremos una comparación de las medidas establecidas de conciliación con la Unión Europea.

Hemos elegido para nuestro tema de investigación, la conciliación laboral y familiar porque los avances que se han conseguido aún no son suficientes. También por los problemas aplicativos, que existiendo ya algunas normas establecidas no se están llevando a cabo.

CONCILIATION OF LABOR AND FAMILY LIFE: APPLICABLE PROBLEMS

The following work focuses its main content on the reconciliation of work and family life in our society. For this, it will be used and analyzed with different reports and documents, such as statistical, historical, legal sources, scientific journals.

We will start by exposing the normative and legal frameworks, followed with a brief tour that analyzes the incorporation of women in the labor market, a key point for our research and we will analyze the changes that have been developing from the Industrial Revolution to the present.

We will show the most remarkable part of the conciliation, that is, the application problems that we face and the social agents that support it. The advantages for both the worker and the companies, with the help of unions, influential companies, public administrations.

We considered it important to make a comparison of the past and present birth rate, since the observable decrease is worrisome in the future. In this way, it will be analyzed and assessed if family conciliation is one of the reasons for this decrease.

We will see the option of teleworking and we will study if this is a solution for a much needed conciliation.

Finally, we will see a comparison of the established measures of conciliation with the European Union.

We have chosen work and family reconciliation for our research topic because the progress that has been made is not enough yet. Also for the application problems, that existing already some established norms are not being carried out.

Autor: MOLINA MENDUIÑA M^a LUISA
Tutor: FERNÁNDEZ RAMÍREZ MARINA

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

DESEMPLEO EN ESPAÑA

El desempleo es uno de los problemas más importantes por su trascendencia social y económica debido a la multitud de variables a las que afecta. En este trabajo se analizará cómo actúa el desempleo y qué variables afectan a su evolución así como la probabilidad existente de estar desempleado. Para ello se estudiarán diferentes datos extraídos de la EPA así como del sepe o Eurostat, entre otras.

Actualmente, tras la etapa de crisis que presenta el país desde el año 2008, habiéndose iniciado la etapa de recuperación económica y con una tasa de paro del 13,9% el desempleo sigue siendo el problema que más afecta a la sociedad, y por tanto que más preocupa tal y como se demuestra en los datos extraídos por el barómetro del CIS en el que el paro aparece como la principal preocupación de los españoles por delante de la corrupción y fraude, o del conflicto Catalán. ¿Pero qué significa desempleo y porque está provocado?

Como todo mercado, hay un salario, un precio de los factores productivos, un determinado modelo de producción, un nivel de innovación tecnológica y una determinada coyuntura económica, en el mercado de trabajo influye la actuación de la oferta y la demanda de tal modo que se pueden producir movimientos aumentando o reduciendo la demanda de trabajo por parte de los empresarios y a su vez incrementándose o reduciéndose la oferta de trabajo por parte de los ciudadanos, al contrario de lo que ocurre en el mercado de bienes y servicios en el que la oferta es realizada por los empresarios y la demanda por los consumidores.

En el mercado de trabajo por tanto, se conoce como desempleo a la perturbación originada por el desequilibrio entre la oferta y demanda de trabajo.

Aunque no existe una teoría única sobre este fenómeno inicialmente se analizará el desempleo desde dos perspectivas económicas, la macroeconómica y la microeconómica. En la primera se encuentran teorías principales como la neoclásica o la keynesiana y en la segunda teorías que explican el desempleo

desde una perspectiva voluntaria e involuntaria. Más adelante lo analizaremos por sectores, y entraremos al detalle en el problema de desempleo juvenil y veremos

cómo se posiciona España respecto a otros países de EU.

Por último, detallaremos sus causas y su evolución en los últimos años.

Autor: CANDAME LAGARES MIGUEL ANGEL
Tutor: ORTEGA PALOMO, GERMAN

Los Derechos Laborales en la Constitución

I. RESÚMEN

Como objeto de estudio de este trabajo, haremos mención a los derechos laborales en la Constitución, primeramente, distinguiendo entre derecho subjetivo y fundamental, además de tratar los tres tipos de derechos laborales contenidos en la Constitución, los cuales son el Derecho laboral específico, y dentro de este, el individual y el colectivo, el Derecho laboral inespecífico y por último los Principios Rectores de la Política Social y Económica.

Además comentamos, en profundidad esos Principios Rectores de la Política Social y Económica, del Capítulo III, Título I, sirviendo estos para solucionar las situaciones de inestabilidad que pueden producirse en el sistema social y económico.

Trataremos el artículo 40.2 de la Constitución, donde se garantiza la formación y readaptación profesionales, dando importancia a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Además se explicaremos, el contenido, al igual que con el anterior artículo, pero esta vez, con el 53.3 de la Constitución, contenido en el Capítulo IV.

Le daremos importancia a la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a sus artículos más influyentes, siendo el 35.2 de la Constitución el que aborda el Real Decreto Legislativo del Estatuto de los Trabajadores.

Por otra parte, nos centraremos en los Principios Rectores de la Política Social y Económica, teniendo como fin último perseguir el interés general, y conseguir una solución en situaciones de inestabilidad en el sistema económico y social.

Explicaremos que es La Carta Social Europea de 1996, firmada en Turín, y cuáles son los artículos y párrafos más interesantes, siendo una carta donde los Estados Parte, deben cumplir unas series de artículos, eligiendo como mínimo cinco de los siete que se dan de la Parte II.

Y por último, explicaré los artículos relacionados con los derechos laborales de Constitución Política de Colombia de 1991, además del Código Sustantivo del Trabajo, ya que tienen una relación directa entre ellos.

Labor Rights in the Constitution

SUMMARY

As an object of this project study, we will refer to labor rights in the Constitution, firstly, distinguishing between subjective and fundamental right, in addition to dealing with the types of labor rights in the Constitution, which are the specific labor law, and of this, the individual and the collective, non-specific labor law and finally the Guiding Principles of Social and Economic Policy.

We also comment, in-depth, Guiding Principles of Social and Economic Policy, Chapter III, Title I, serving to solve situations of instability that may occur in the social and economic system.

We will treat article 40.2 of the Constitution, which guarantees the training and retraining of professionals, giving importance to the Law on Prevention of Occupational Risks. In addition to explaining, the content, as with the previous article, but this time, with 53.3 of the Constitution, contained in Chapter IV.

We will give importance to the Law of the Statute of the Workers, and to its more influential articles, being the 35.2 of the Constitution the one that approaches the Real Legislative Decree of the Statute of the Workers.

On the other hand, we will focus on the Guiding Principles of Social and Economic Policy, with the ultimate goal of pursuing the general interest and achieving a solution in situations of instability in the economic and social system.

We will explain what the European Social Charter of 1996, signed in Turin, and which are the most interesting articles and paragraphs, being a letter where the States Parties must comply with a series of articles, choosing at least five of the seven that are give from Part II.

And finally, I will explain the articles related to the labor rights of the Political Constitution of Colombia of 1991, in addition to the Labor Code, since they have a direct relationship between them.

Autor: Loriguillo Muñoz Cinthia
Tutor: Cabello Fernández M^a Dolores

Área de conocimiento: DERECHO CONSTITUCIONAL
Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA Y SUS CONSECUENCIAS INDEMNIZATORIAS: PERSPECTIVA EUROPEA Y “CASO DIEGO PORRAS”

A través de este trabajo de investigación, se pretende estudiar la casuística referente a las indemnizaciones por la finalización de los contratos de duración determinada, y a su vez, se procede a abarcar el tema de la excesiva temporalidad, ambas relacionadas.

Es este un tema muy actual, debido a que no solo se trata de un problema que está presente actualmente en España, sino que también, hay sentencias actuales que discuten sobre este tema, como por ejemplo la sentencia de 13 de marzo de 2019 del Tribunal Supremo, que será analizada en este trabajo.

Se pretende, así, otorgar al lector una visión y conocimiento sobre esta materia a través del estudio y análisis de la historia de la temporalidad en España, así como de la investigación de los distintos modelos en materia de indemnizaciones para los contratos temporales que usan los principales países de la Unión Europea. A su vez, se complementará con el análisis de una encuesta de fuente propia que dará una visión más global a todo el tema sobre el que versa este trabajo.

Conforme se vaya avanzando en la lectura del trabajo, se irán planteando cuestiones, que más adelante se irán resolviendo a lo largo de los capítulos que éste contiene, de manera que se pretenda conseguir una lectura motivada e interesante.

TEMPORARY HIRING IN SPAIN AND ITS COMPENSATORY CONSEQUENCES: EUROPEAN PERSPECTIVE AND "DIEGO PORRA'S CASE"

The main objective of this research is to study the causes related to the indemnities for the finish of fixed-term contracts. At the same time, it tries to keep the excessive temporality in mind, related with the previous one mentioned.

This is an ocurent topic, due to the fact that is not just about Spain nowadays, there are sentences that discuss about this issue, as the one of 13th march by the supreme court, which Will be analyzed in this research.

In that way, the objective is to achieve that the reader develop the knowledge about the temporality in Spain through the analysis and research. Moreover will be taking into account different models that are being used by different countries that belong to the European Union. Also, is going to be added the analysis of a owncreation survey, which will provide a global visión of this issue.

In the course of the research , some questions will be raised and answered during the following chapters, pretending to create an interesting and dynamic Reading.

Autor: Ruiz Rodríguez, Eduardo
Tutor: Perez Yañez, Rosa María

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

EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA INTIMIDAD DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

La intimidad es un derecho fundamental recogido en el art. 18 de la CE, dicho derecho cada vez ha ido adaptándose más y más a la evolución de la sociedad y a las nuevas tecnologías, apareciendo así, nuevas amenazas para dicha garantía especial que ofrece nuestra Constitución. Es más, existen ciertos ámbitos donde el derecho a la intimidad es más vulnerable que en otros, uno de los ámbitos donde se ve bastante afectado es en el ámbito laboral, ya que en dicho terreno existe una desigualdad de poder entre empresario y trabajador, y el empresario al tener poder de dirección sobre este, en muchas ocasiones dicha potestad puede dañar la intimidad del trabajador. Es por ello por lo que la ley establece ciertos procedimientos y limitaciones cuando el empresario atañe a un aspecto que se relaciona con la intimidad del empleado, como pueden ser las instalaciones de videovigilancia, el registro de taquillas o las pruebas médicas habituales de la empresa. Entonces, el objetivo de este trabajo es identificar todos estos ítems que amenazan la intimidad del trabajador en el medio laboral y reconocer las limitaciones que la ley instaura para estos.

THE FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE PRIVACY OF THE WORKERS

Privacy is a fundamental right contained in art. 18 of the EC, this right has been increasingly adapted to the evolution of society and new technologies, thus appearing new threats to that special guarantee offered by our Constitution. Moreover, there are certain areas where the right to privacy is more vulnerable than in others, one of the areas where it is quite affected is in the workplace, since in this area there is an inequality of power between employer and worker, and The employer having power of direction over this, in many cases such power can damage the privacy of the worker. That is why the law establishes certain procedures and limitations when the employer concerns an aspect that is related to the privacy of the employee, such as video surveillance facilities, the registration of ticket offices or the usual medical tests of the company. So, the objective of this work is to identify all these items that threaten the privacy of the worker in the workplace and recognize the limitations that the law establishes for these.

Autor: TORRES SANTAMARÍA ALEJANDRO
Tutor: CABELLO MARÍA DOLORES

Área de conocimiento: DERECHO CONSTITUCIONAL
Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

Análisis jurisprudencial del cambio de criterio sobre la nulidad del despido

El objetivo de este trabajo es el análisis en profundidad del cambio de jurisprudencia sobre la nulidad del despido. Para empezar, podemos abordar nuestro trabajo con el concepto actual de despido nulo, recogido en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) que establece: "Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador".

El despido nulo es una figura fundamental en nuestro ordenamiento jurídico laboral, interpretamos el despido como la resolución o extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario, por una decisión unilateral de éste. No obstante, el empresario no puede despedir al trabajador si no existe una causa justa, es decir, una causa que esté recogida en la ley.

Además, el trabajador tiene derecho a recuperar su trabajo cuando considere que el despido tiene una causa que supone una violación de sus derechos fundamentales, o simplemente en defensa de sus intereses personales; y aun más, el despido implica la pérdida de empleo y sueldo, con consecuencias directas para vivir con dignidad. Cabe mencionar el derecho al trabajo reconocido en nuestra Constitución en su artículo 35.1, que establece: "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo".

Jurisprudential analysis of the change of criterie on the nullity of the dismissal

The aim of this presentation is the indepth analysis of the change in the jurisprudence on the nullity of dismissal.

To begin with, we can approach our work with the current concept of "null dismissal", included in article 55.5 of the employers statute (referred to as ET), which states that "Dismissal will be null if it includes any causes of prohibited discrimination in the Constitution or law, or causes a violation of the rights and freedom of employees". Dismissal is a fundamental figure in our law, we interpret dismissal as the resolution or termination of a contract by the employer, by an important decision. However, the employer can not dismiss the employee if there is no real proof or cause, a cause that is recognized by law.

In addition, the employee has the right to recover his work when he considers that the dismissal has a cause that supposes a violation of their fundamental rights or simply in defense of their personal interests; and even more a dismissal includes the loss of employment and salary, the consequences of living with dignity. Mentioning the right to

*work in our Constitution, article 35.1 which states
"All Spaniards have the duty and the right to work, with a choice of profession or trade,
to promotion during their work period and sufficient salary to meet the needs and those
of their family, without being discriminated by their sex"*

Autor: Ruiz Delgado Francisco
Tutor: Ordoñez Casado Iluminada

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

Relación del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en trabajo del docente.

La investigación tiene como objetivo el estudiar la relación existente entre sufrir el síndrome de Burnout con la satisfacción laboral en el trabajo de los docentes, sin olvidarnos de la importancia que tienen los grupos de alumnos con los que trabaja el docente. El motivo de este estudio es por concretar que influye mucho en nuestro trabajo diario en el instituto si el grupo con el que trabaja el docente es un grupo bilingüe, no bilingüe, bachillerato o ciclos formativos. La metodología utilizada ha sido el realizar una serie de preguntas iniciales para conocer el perfil de cada uno de los docentes participantes (edad, sexo, situación laboral, números de años en el puesto...) en el estudio para después realizarles dos cuestionarios uno de ellos el cuestionario de Maslach y uno de satisfacción laboral extraído de un estudio del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los resultados obtenidos han sido analizados en función de distintos grupos de trabajo, se han dividido los docentes en 6 grupos de trabajo y se han estudiado sus resultados. Entre los resultados observados vemos que los grupos de trabajo donde los docentes tienen más indicios de síndrome de Burnout se ha visto relacionado que esos mismos docentes sienten una menor satisfacción laboral pero siendo esos grupos de docentes los que trabajan con los cursos con alumnos más complicados tanto en el sentido académico como de comportamiento.

Palabras clave: síndrome Burnout, satisfacción laboral, motivación, docentes.

Palabras clave: síndrome Burnout, satisfacción laboral, motivación, docentes.

Relation of the Burnout syndrome and job satisfaction in the teacher's work.

The research aims to study the relationship between suffering Burnout syndrome and job satisfaction suffered by teachers, without forgetting the importance of the groups of students with whom the teacher works. The reason for this study is to specify that it greatly influences our daily work if the group with whom the teacher works is a bilingual, non-bilingual, high school or vocational training group. The methodology used has been to make a series of initial questions to know the profile of each of the participating teachers (age, sex, employment status, number of years in the position ...) in

the study and then make two questionnaires one of them the Maslach questionnaire and one of job satisfaction extracted from a study by the National Institute of Safety and Hygiene at Work.

The results obtained have been analyzed according to different work groups, the teachers have been divided into 6 work groups and their results have been studied. Among the observed results we see that work groups where teachers have more evidence of Burnout syndrome has been related that these same teachers feel less job satisfaction but being those groups of teachers who with the courses with more complicated students both in the academic and behavioral sense.

Key words: Burnout syndrome, job satisfaction, motivation, teachers .

Autor: Fortes Téllez, Rosa María
Tutor: Galindo Reyes, Fuensanta

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Calidad de la comunicación web y satisfacción de usuarios en hospitales

Este trabajo versa sobre la incidencia de la calidad de la comunicación web en los hospitales en la satisfacción de los usuarios de estos mismos centros sanitarios, tomando como caso de estudio los hospitales andaluces.

Para tal fin, se ha procedido, en la primera parte, a la revisión de la bibliografía relevante sobre calidad de comunicación web y evaluación de la misma, además de sobre satisfacción con la calidad de los servicios hospitalarios. En la segunda parte, se ha procedido a un análisis de correlación de variables (regresión lineal) para comprender mejor la relación existente entre la variable calidad de la comunicación web hospitalaria y la variable satisfacción de los usuarios, en una muestra de 33 hospitales andaluces. Los resultados obtenidos indican que las variables objeto de estudio presentan una alta correlación (0,445) y que esta correlación es positiva y significativa al nivel del 1%. El coeficiente de la variable calidad arroja un valor de 3,135 indicando el efecto positivo que un incremento de la calidad web tiene sobre la satisfacción de los usuarios. Esto confirma que la técnica de regresión lineal consigue resultados robustos en problemas de correlación entre indicadores de calidad de la comunicación web y la satisfacción de los usuarios de hospitales, permitiendo determinar su significancia. De esta manera, el presente trabajo viene a identificar unas herramientas metodológicas que permitirán el estudio de la conexión entre dos variables que, por separado, sí que han sido objeto de numerosas investigaciones, según se muestra la primera parte del TFG.

Quality of web communication and user satisfaction in hospitals

This work deals with the incidence of the quality of web communication in hospitals in the satisfaction of users of these same health centers, taking Andalusian hospitals as a case study. To this end, we have proceeded, in the first part, to review the relevant literature on quality of web communication and evaluation of it, as well as on satisfaction with the quality of hospital services. In the second part, we proceeded to a correlation analysis of variables (linear regression) to better understand the relationship between the quality variable of hospital communication and the variable satisfaction of users, in a sample of 33 hospitals in Andalusia. The results obtained indicate that the variables under study have a high correlation (0.445) and that this correlation is positive and significant at the 1% level. The coefficient of the quality variable shows a value of 3,135, indicating the positive effect that an increase in web quality has on the satisfaction of users. This confirms that the linear regression technique achieves robust

results in correlation problems between quality indicators of web communication and the satisfaction of hospital users, allowing to determine their significance. In this way, the present work comes to identify methodological tools that will allow the study of the connection between two variables that, separately, have been the subject of numerous investigations, as the first part of the TFG is shown.

Autor: Doblas Arrebola Salvador
Tutor: Sebastián Escámez Navas

Área de conocimiento: CIENCIA POLÍTICA Y DE LA ADMINISTRACIÓN

Departamento: CIENCIA POLÍTICA, DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO Y DERECHO PROCESAL

El techo de cristal en las FF.AA y Cuerpos de Seguridad del Estado y autonómicos de España

Durante más de cien años las mujeres han reivindicado la igualdad social, laboral y económica con el hombre. El estado de bienestar en que los ciudadanos europeos se hallan inmersos, ha permitido el desarrollo de una amplia normativa que impulsa a la mujer a la consecución de sus derechos. Sin embargo, y a pesar de ese respaldo legal, las mujeres siguen encontrándose con barreras y otros obstáculos de diversa índole que les impide no sólo acceder a los puestos más altos de la jerarquía laboral, el llamado techo de cristal, sino también a mantenerse en ellos, sin renunciar a sus propios talentos y capacidades, sintiéndose respetadas y aceptadas por los hombres.

Las Fuerzas Armadas Españolas y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad tanto a nivel estatal como autonómico, han sido sectores de amplia trayectoria netamente masculina que han visto como en sus filas se va consolidando cada vez más la presencia de la mujer aunque ésta no alcanza los puestos más altos en el mando.

Cristal Ceiling in the Spanish Army and Security Forces

For more than a hundred years, women have claimed equality with men. However, despite a legal frame which drives deep reforms in that subject, women constantly find barriers, a "glass ceiling" hard to knockdown Spanish Armed Forces and Spanish Security Forces still remain quite masculinized and women can't reach the highest levels in the hierarchy as men.

Autor: María José Ramírez Repiso
Tutor: María Ascensión Castro Mérida

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RRHH EN ARTEDULCE ECOMMERCE SL (PYME)

La idea

de este trabajo, surge de la experiencia de haber trabajado previamente en el sector de la empresa familiar, puesto que mi familia ha tenido desde el año 1908, un comercio al por menor de confitería y pastelería artesanal. En 2008, el negocio se amplió haciendo uso de las redes sociales y de nueva tecnología como soporte de venta, lo que supuso un aumento y desarrollo de la estructura organizativa, que originó la idea de proyectar una nueva planificación estratégica general, junto con una perspectiva proactiva en la gestión de los RRHH.

Pero

principalmente, el objetivo del trabajo es explicar el significado y la importancia del proceso de Dirección estratégica en la empresa, haciendo hincapié en los Recursos Humanos y trasladar esa teoría al nivel práctico.

En

primer lugar, explicaré la gestión de personal de la empresa como fuente de ventaja competitiva y la importancia de la Dirección Estratégica como instrumento para conseguirla. A continuación, haré mención de los factores de análisis interno que repercuten en el proceso estratégico y detallaré distintas prácticas de gestión de personal que mejoran el rendimiento.

Después

y para terminar la parte teórica, se analizarán distintos modelos de gestión estratégica y particularmente sobre el modelo Harvard, el cual creo que es el más adecuado para implantar en pequeñas empresas por su sencillez y adaptabilidad.

Mostraré también un cuadro resumen del proceso de dirección estratégica de RRHH que servirá de guía para realizar la segunda parte del trabajo.

En la

parte empírica, y teniendo como esquema el cuadro resumen anterior, intentaré explicar el proceso de Dirección Estratégica implantado en la empresa. Se analizará el entorno exterior e interno de la empresa y haremos una encuesta a empleados, con el objetivo de conocer la actitud y el grado de satisfacción.

Posteriormente,

en el apartado de conclusiones y limitaciones, daremos las razones por las que hemos considerado el factor humano como parte fundamental de la planificación estratégica, integrándolo en cada meta, actividad y objetivo de éste y daré mi opinión sobre el resultado del trabajo.

STRATEGIC DIRECTORATE OF HUMAN RESOURCES AT ARTEDULCE ECOMMERCE SL (SME)

The idea of this work arises from the experience of having previously worked in the family business sector, since my family has had since 1908, a retail trade of confectionery and artisan pastry. In 2008, the business was expanded using social networks and new technology as sales support, which meant an increase and development of the organizational structure, which originated the idea of projecting a new general strategic planning, together with a proactive perspective in the management of HR. But mainly, the objective of the work is to explain the meaning and importance of the process of strategic management in the company, emphasizing Human Resources and transfer that theory to the practical level.

In the first place, I will explain the personnel management of the company as a source of competitive advantage and the importance of the Strategic Management as an instrument to achieve it. Next, I will mention the internal analysis factors that have an impact on the strategic process and I will detail different personnel management practices that improve performance.

After and to finish the theoretical part, we will analyze different models of strategic management and particularly about the Harvard model, which I think is the most appropriate to implement in small companies for its simplicity and adaptability.

I will also show a summary chart of the strategic HR management process that will serve as a guide to carry out the second part of the work.

In the empirical part, and taking as a schematic the previous summary table, I will try to explain the process of Strategic Management implemented in the company. The external and internal environment of the company will be analyzed and we will conduct a survey of employees, with the aim of knowing the attitude and degree of satisfaction.

Subsequently, in the section of conclusions and limitations, we will give the reasons why we have considered the human factor as a fundamental part of strategic planning, integrating it into each goal, activity and objective of it and I will give my opinion on the result of the work.

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

el fraude en los contratos para la formación y el aprendizaje

En este trabajo de fin de grado vamos a hacer un análisis de la evolución del contrato para la formación y aprendizaje desde sus inicios hasta la actualidad, dando especial importancia sobre todo al fraude de esta modalidad contractual.

Haciendo alusión a las distintas leyes tales como R.D.L.10/2011, del 26 agosto, sobre medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el posterior R.D. ley 3/2012, del 1 de febrero, medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo que se convirtió en la ley 3/2012 del 7 de julio y además conlleva la reforma del Estatuto de los Trabajadores del artículo 11.2.

El contrato para la formación y el aprendizaje fue elaborado como elemento clave de inserción laboral sobre todo al sector más joven de la población.

Esta modalidad tiene dos objetivos con respecto a sus trabajadores:

- la formación de los trabajadores tanto a nivel teórico mediante cursos, como a nivel práctico en cuanto a formarse para desarrollar una determinada actividad y el posterior desempeño de un oficio.*
- por otro lado, la inserción laboral de los jóvenes con menos cualificación en el mundo laboral.*

Tras ver su evolución y estudiar los ámbitos en los que se suele dar este tipo de contrato veremos si realmente se cumple sus objetivos o si por el contrario como ya hemos indicado es un fraude más que lo único que hace es perjudicar nuevamente a los más necesitados.

Acabaremos haciendo alusión a las últimas estadísticas del SEPE y con un relato de mi experiencia propia como trabajador formativo.

the fraud of contracts for training and learning

In this end-of-degree project we will analyze the evolution of the contract for training and learning from its beginnings to the present, giving special importance especially to the fraud of this contractual modality.

Making reference to the different laws such as D.L 10/2011, of August 26, on urgent measures for the promotion of youth employment, the later R.D. law 3/2012, of February 1, urgent measures for the reform of the labor market that became the law 3/2012 of July 7 and also involves the reform of the Workers' Statute of

article 11.2.

The contract for training and learning was developed as a key element of labor insertion, especially for the younger sector of the population.

This modality has two objectives with respect to its workers:

- The training of workers both theoretically through courses, and at a practical level in terms of training to develop a particular activity and the subsequent performance of a trade.*
- On the other hand, the labor insertion of young people with less qualifications in the labor world.*

After seeing its evolution and studying the areas in which this type of contract is usually given, we will see if its objectives are really fulfilled or if, on the contrary, as we have already indicated, it is a fraud more than the only thing it does is to harm again the neediest.

We will end up referring to the latest SEPE statistics and with an account of my own experience as a training worker.

Autor: portillo martin alba
Tutor: bandera gallego juan cristobal

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

INCOMPATIBILIDAD, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Las

pensiones contributivas y no contributivas de la seguridad social constituyen una de las mayores garantías del estado de bienestar español, aunque en este trabajo presentado solo se analizara las pensiones contributivas.

Las

pensiones contributivas que han sido estudiadas son aquellas cuyo derecho es considerado como vitalicio, esto quiere decir que los beneficiarios de estas pensiones mantendrán este derecho hasta la muerte del mismo.

Si bien,

aunque sean consideradas vitalicias, esto no quiere decir que el trabajador tenga derecho a ellas de cualquier forma y de manera incondicional, todo lo contrario, se deben cumplir una serie de requisitos para poder acceder a ellas. Además, los pensionistas deben tener en cuenta cuando se le puede suspender e incluso extinguir el derecho, así como el régimen de compatibilidades e incompatibilidades establecido para cada una de las pensiones contributivas de la seguridad social.

Las

pensiones que se consideran como vitalicias son: la pensión de jubilación, la pensión de incapacidad permanente y la pensión por muerte y supervivencia. Dentro de esta última se encuadra la pensión de viudedad, de orfandad, y la pensión en favor de familiares.

En las

siguientes líneas se pretende presentar y desarrollar una síntesis a modo de comprensión de la normativa aplicable en este sentido.

INCOMPATIBILITIES, SUSPENSION AND EXTINCTION OF THE CONTRIBUTIVE PENSIONS OF SOCIAL SECURITY

The contributory and non-contributory

pensions of social security constitute one of the greatest guarantees of the Spanish welfare state, although in this presented work only contributory pensions will be analyzed.

The contributory pensions that have been

studied in this thesis are those whose right is considered as lifelong, this means that the beneficiaries of these pensions will maintain this right until the death of the same.

Although, even if they are considered

for life, this does not mean that the worker has the right to them in any way

and unconditionally, on the contrary, a series of requirements must be met to be able to access them. In addition, pensioners must take into account when it can be suspended and even extinguish the right, as well as the regime of compatibilities and incompatibilities established for each of the contributory pensions of social security.

The pensions considered as life annuities are: the retirement pension, the permanent disability pension and the death and survival pension. Within the latter, the widow's pension, orphan's pension, and also the pension in favor of their relatives.

The following lines are intended to present and develop a synthesis in order to understand the regulations applicable in this regard.

Autor: Sánchez Rodríguez, María del Carmen
Tutor: Alvarez Cortés, Juan Carlos

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

Expectativas y preferencias de las mujeres sobre el parto

Cada

parto conlleva y simboliza una vivencia que se producirá de manera muy diferente en función de los factores que sean considerados de mayor prioridad. Para las mujeres el parto debe representar un acontecimiento único y especial en su vida. Éste es un hecho cuya preparación y realización ha ido progresando de forma apropiada gracias a las nuevas tecnologías que con el tiempo se han incorporado al ámbito sanitario.

Mediante

la realización de este trabajo se desea emprender un análisis sobre las expectativas y preferencias de las mujeres sobre el parto, abordando aspectos relativos a los sentimientos que experimentan, como han vivido el desarrollo de este, lugar en el que quieren dar a luz, opinión sobre otros tipos de parto, atención prestada. Para ello, se ha considerado el uso de una técnica de investigación de ámbito cualitativo como es la entrevista en profundidad, que nos permite conocer los discursos ofrecidos por las mujeres entrevistadas con el análisis de contenidos. A través de la formulación de preguntas abiertas, se ha pretendido adquirir una información precisa y objetiva, que facilite alcanzar nuestros objetivos en nuestro proyecto de investigación.

Los

resultados obtenidos en este estudio nos reflejan como la mayoría de las mujeres entrevistadas exteriorizan una opinión común, no se sienten respaldadas por el sistema sanitario.

Expectations and preferences of women about labor birth

Each birth involves and symbolizes an experience that will occur in a very different way according to the factors that are considered of highest priority. For women, childbirth must be a unique and special event in their lives. This is a fact whose preparation and realization has progressed in an appropriate way thanks to the new technologies that have been incorporated in the health field over time.

Through the performance of this work, it is intended to undertake an analysis of the expectations and preferences of women about labor birth, addressing aspects related to the feelings they experience, as they have experienced the development of childbirth, place where they want to give birth, opinion on other types of childbirth, care given. To this end, we have considered the use of a qualitative research technique such as the interview in depth, which allows us to know the discourses offered by the women interviewed with the analysis of content. Through the formulation of open questions, it has

been intended to acquire accurate and objective information that facilitates the achievement of our objectives in our research project.

The results obtained in this study reflect how the majority of women interviewed express a common opinion, do not feel supported by the health system.

Autor: Escacena Blanca, María del Carmen
Tutor: García de Diego, José María

Área de conocimiento: SOCIOLOGÍA
Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

Las Sociedades Cooperativas del Derecho Mercantil.

Las sociedades cooperativas son una forma de constitución empresarial cada vez más usada en nuestro país ya que supone una gran ventaja frente a otras sociedades mercantiles, como por ejemplo, sus reducciones fiscales a la hora de crearla.

Los empleados son los propios dueños de la cooperativa por lo que su motivación para trabajar es mayor ya que cuanto más trabajen más ganancias obtendrán, además de estar formándose continuamente para estar al día de todas las novedades de las cooperativas. Las ganancias que obtengan de su actividad empresarial se repartirán a partes iguales entre todos los socios de la cooperativa. Es un modelo de sociedad en el que prevalece la igualdad, la expresión libre, el compañerismo por encima de cualquier ideal de egoísmo u obsesión por conseguir un lucro.

No obstante, cuando escuchamos la palabra cooperativa se nos suele venir a la cabeza la típica sociedad agraria que suelen crear las familias que trabajan en el campo y que se dedican a cosechar alimentos, sin saber exactamente que existen muchos tipos de cooperativas dependiendo del tipo de actividad a la que se dedique. Es por ello que he elegido este tema, ya que suponía un desconocimiento para mi persona, sin saber por ejemplo, que era posible la creación de una cooperativa de enseñanza, de viviendas o incluso de transporte.

The cooperative societies of the commercial law.

Cooperative societies, also known as co-ops, can be defined as a kind of business enterprise which is increasingly used in Spain, as it involves a great advantage compared to other trading companies, such as tax reductions.

The employees are also the owners of the cooperative societies. Therefore, their motivation is higher, since the more they work, the more incomes they will get. Moreover, they receive full training to be aware of the changes and innovations in cooperative societies.

The profit is divided equally among all the members of the cooperatives. It is a model of society based on equality, free speech, and above all, companionship over any kind of attempt to benefit from somebody else. However, when we think about cooperatives, we tend to think about the typical agrarian

society which families who work in rural areas usually set up, forgetting about other types of cooperative societies, such as housing associations or transportation and teaching co-ops.

To sum up, I have decided to do this project considering the diversity of cooperative societies and the increasing presence of cooperative societies in our country nowadays.

Autor: Rubiales Borrego, Ana
Tutor: Maya Maya, María Luisa

Área de conocimiento: DERECHO MERCANTIL
Departamento: DERECHO PRIVADO ESPECIAL

Análisis de los sistemas de Gestión de Recursos Humanos en empresas españolas. Análisis de casos de éxito

Resumen El presente Trabajo de Fin de Grado es consecuencia de un proceso de investigación referido al análisis de los sistemas de gestión de Recursos Humanos y al estudio de las nuevas tendencias en esta área de la empresa. Los profundos cambios que están teniendo lugar en la Era Digital en la que nos encontramos, derivados notablemente, de las nuevas tecnologías de la información y de las múltiples posibilidades que nos ofrece la interconexión a través de internet hacen que las organizaciones se deban adaptar al nuevo entorno digital. Estos cambios vienen provocados por la denominada cuarta revolución industrial o industria 4.0, y no pasan desapercibidos para el área de Recursos Humanos de la empresa que está sufriendo una gran transformación y tiene que hacer frente a los nuevos retos que se le plantean. Las empresas y más concretamente el área anteriormente mencionada, modificarán la cultura de las organizaciones e incluso las relaciones de trabajo. Las nuevas tendencias tales como Employer experience, Big Data, Agile Management, plataformas de microaprendizaje corporativo, Performance Management, herramientas digitales modernizadas, sistemas basados en inteligencia artificial y otras muchas afectarán a las competencias esenciales del departamento de Recursos Humanos y a sus diferentes áreas. Así pues, funciones como la de administración de personal, reclutamiento y selección, gestión del talento, formación y desarrollo profesional, evaluación del desempeño, beneficios sociales, comunicación interna, motivación y clima laboral, entre otras, se verán afectadas y serán un factor clave en el devenir presente y futuro de la empresa. *Palabras clave:* Era Digital, industria 4.0, Recursos Humanos, Employer experience, Big Data, Agile Management, microaprendizaje, Performance Management, inteligencia artificial, administración de personal, reclutamiento y selección, gestión del talento, formación y desarrollo profesional, evaluación del desempeño, beneficios sociales, comunicación interna, motivación y clima laboral.

Analysis of Human Resource Management systems in Spanish companies. Analysis of success stories

Abstract This Final Degree Essay is the result of a research process related to the analysis of human resources management systems and the study of new trends in this area of business. The deep changes that are taking place in the Digital Age in which we find ourselves, originated notably from the new information technologies and the multiple possibilities offered by Internet interconnection, mean that organizations must adapt to the new digital environment. These changes are caused by the called fourth industrial revolution or industry 4.0, and do not go unnoticed by the Human Resources department of the company that is undergoing a great transformation and has to face the new challenges that are posed to it. Companies and more specifically the aforementioned department, will modify the culture of organization and even work relationships. New trends such as Employer experience, Big Data, Agile Management, corporate micro-learning platforms, Performance Management, updated digital tools, systems based on artificial intelligence and many others will affect the essential competencies of the Human Resources department and its different work areas. Therefore, functions such as personnel management, recruitment and selection, talent management, training and professional development, performance evaluation, social benefits, internal communication, motivation and work environment, among others, will be affected and will be a key factor in the present and future of the company. *Key words:* Digital Age, industry 4.0, Human Resources, Employer experience, Big Data, Agile Management, micro-learning, Performance Management, artificial intelligence, personnel management, recruitment and selection, talent management, training and professional development, performance evaluation, social benefits, internal communication, motivation and work environment.

Autor: Nortes Pinazo, Rodrigo
Tutor: Padilla Meléndez, Antonio

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ORGANIZACIONES SALUDABLES

Actualmente

las organizaciones están inmersas en un entorno económico y social sujeto a continuo cambio. Estas organizaciones, como motor fundamental, tienen que ir adaptándose a estos cambios de forma estratégica. Una de las estrategias más importantes para poder adaptarse a este continuo mundo cambiante además de desarrollarse como empresa, es la creación de una Organización Saludable. Estas organizaciones se caracterizan por tomar la salud de sus empleados como un objetivo para así poder obtener unos resultados 'saludables'. Son conscientes de la gran importancia que tiene la correcta gestión de recursos humanos, como capital de sustancial importancia para la organización.

Haciendo

una revisión bibliográfica de la literatura existente sobre los artículos académicos que traten el tema de Organizaciones Saludables procederemos a ver en qué coinciden y en qué discrepan los autores. Además de obtener una visión global de los modelos de organizaciones saludables que se pueden crear y cómo crearlos.

HEALTHY ORGANISATIONS

Nowadays, organizations are engaged in an constant-changing social and economic environment.

This organizations, as a fundamental motor of the society, have to adapt to these changes in a strategic way. One of the most important strategies to be able to adapt to this continuous changing world besides developing as a company, is the creation of a Healthy Organization. These organizations are characterized by taking the health of their employees as a goal in order to obtain 'healthy' results. They are aware of the great importance of the correct management of human resources, as capital of substantial importance for the organization.

By making a bibliographic

review of the existing literature on academic articles dealing with the topic of Healthy Organizations, we will proceed to see what they agree on and what the authors disagree about. In addition to obtaining a global vision of the models of healthy organizations that can be created and how to create them.

Autor: AGHRIB SIHAME
Tutor: Alcalde Hoyos Francisco Javier

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

La igualdad en el ámbito laboral

El objetivo del presente trabajo fin de grado consiste en el estudio de la "La igualdad laboral" y la no discriminación por razón de sexo o discapacidad. Se trata de un tema de gran interés ya que podría entender que connota ciertas incompatibilidades a nivel empresarial, por tal motivo creo que es importante conocer que es lo que entendemos y que es lo que ocurre en materia de legislación con respecto a la igualdad. En definitiva, las medidas que faciliten la igualdad repercuten en el bienestar de la persona.

En primer lugar, vamos a estudiar el concepto de igualdad y sus garantías mencionando la visión de diversos autores. A continuación, analizaremos sus numerosas manifestaciones tanto en la Constitución Española (CE), siendo sus artículos más relevantes para reconocer la igualdad el 1.1, 9.2 y 14, como en el Estatuto de los Trabajadores (ET) que recoge infinidad de artículos sobre la igualdad.

Continuaremos con una revisión de las leyes y normativas en Europa y en España atendiendo a la igualdad laboral.

Para clarificar los conceptos vamos a finalizar analizando varias sentencias del Tribunal Constitucional en la que se trata de determinar si ha existido o no discriminación por razón de sexo o discapacidad en el ámbito laboral.

Equality in the field of work

The objective of this end-of-degree work is to study the "equality of work" and non-discrimination on the basis of sex or disability. This is a topic of great interest because I could understand that it connotes certain incompatibilities at the enterprise level, that is why I think it is important to know what we understand and what is happening with regard to equality legislation. In short, measures to facilitate equality have an impact on the wellbeing of the individual.

First of all, we are going to study the concept of equality and its guarantees by mentioning the visión of various authors. We Will then analyse its numerous manifestations in both the Sapanish Constitution (EC), being their most relevant articles to recognize equality on 1.1, 9.2 and 14, as in the Workers´ Statute (ET) which collects infinity of articles on equality.

We Will continue with a review of the laws and regulations in Europe and Spain in response to equal work.

To clarify the concepts we Will end up analyzing several judgments of the

*Constitutional Court in which it is to determine whether or not there has been
discrimination on the basis of sex or disability in the work environment.*

Autor: Alarcón Laure Lidia
Tutor: Cabello Fernández María Dolores

Área de conocimiento: DERECHO CONSTITUCIONAL
Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

ESTRATEGIAS EMPRESARIALES PARA AUMENTAR EL COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS CON SU TRABAJO

RESUMEN

Este trabajo trata sobre el "engagement en el trabajo", y las distintas estrategias que las empresas pueden llevar a cabo para conseguir trabajadores felices, satisfechos, sanos físicamente y mentalmente y con una vida social plena tanto fuera como dentro del trabajo. Y convertirse de esta manera en "Organizaciones Saludables."

El trabajo es únicamente teórico y recopila las definiciones que han dado al concepto de "trabajador comprometido"

los autores más relevantes que han investigado sobre el tema, las causas que lo determinan y sus consecuencias, tanto para la organización como para el propio trabajador. Así como una breve descripción de otros conceptos similares, que en ocasiones pueden confundirse con

el término de "trabajador comprometido" como "adicto al trabajo"

Además, recoge algunas estrategias empresariales que las organizaciones pueden llevar a cabo, en un intento de mejorar los niveles de compromiso entre sus trabajadores.

Se explican también algunos conceptos nuevos, relacionados con el tema principal, como líder transformacional, organizaciones saludables, empresas familiarmente responsables, comportamiento de ciudadanía organizacional y justicia organizacional.

El motivo de la elección del tema,

ha sido mi experiencia laboral personal. Mi percepción es que el trabajador comprometido y las organizaciones saludables, no dejan de ser una utopía hoy en día en muchas empresas, y sobre todo a ciertos niveles. Entre ellas la empresa para la que trabajo. Donde es más frecuente encontrar "trabajadores quemados", que sería el síndrome opuesto

al

trabajador comprometido.

PALABRAS CLAVE: Engagement en el trabajo, organizaciones saludables, empresas familiarmente responsables, adicto al trabajo, agotamiento en el trabajo, estrategias empresariales, liderazgo transformacional

BUSINESS STRATEGIES TO INCREASE THE WORK ENGAGEMENT

ABSTRACT

The present degree dissertation takes the aim to study the work engagement, and the different strategies that companies can carry out to get happy, satisfied workers, physically and mentally healthy and with a

full social life both outside and inside the work. And in this way become "Healthy Organizations."

This degree dissertation is only theoretical and collects the definitions that have given the concept of "work engagement" the most relevant authors who have investigated the subject, their causes and their consequences, both for the organization and for the worker. As well as a brief description of other similar concepts, which can sometimes be confused with the concept "work engagement" as "workaholism"

In addition, it includes some business strategies that organizations can carry out, in an attempt to improve the levels of commitment among their workers.

Some new concepts are also explained, related to the main subject, as a transformational leader, healthy organizations, family-responsible businesses, organizational citizenship behavior and organizational justice.

The reason for choosing the subject has been my personal work experience. In my opinion work engagement and healthy organizations do not cease to be a utopia nowadays in many companies, and especially at certain levels, for example the company for which I work. Where it is more frequent to find "burnout at work", which would be the opposite syndrome to the committed worker.

KEYWORDS: Work engagement, workaholism, healthy organizations, family responsible companies, transformational leadership, organizational citizenship behaviors.

Autor: GUEMBE ALDEA MARÍA PUY
Tutor: FERRERA CORDERO ROBERTO

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Formación de recursos humanos aplicada a los hoteles: Riu Costa del Sol, Puente Romano y NH Málaga

La presente investigación tiene el objetivo de estudiar la Formación de Recursos Humano con fines de desarrollo del trabajador enmarcado dentro de una organización con ánimo de lucro, siguiendo las líneas del desarrollo tanto de competencias como de habilidades.

El concepto de formación ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, en las empresas anteriormente apenas se escuchaba hablar de ello pero hoy en día se ha hecho indispensable en las organizaciones ya que se ha demostrado que los empleados mejor formados son más productivos. Para llegar a una formación óptima del empleado existen varios métodos y técnicas sufrido cambios profundos debido a la irrupción de las nuevas tecnologías.

Actualmente, el papel de los departamentos de Recursos Humanos es pieza clave a la hora de conciliar las demandas de la empresa en cuanto a competencias y habilidades con el fin último de cumplir los objetivos empresariales y, a su vez, los nuevos profesionales que forman parte de la organización, son los indicadores idóneos que, con sus demandas formativas, tratan de cumplir las exigencias puestas en ellos. En éste proceso, los sistemas de seguimiento, control y análisis de resultados es esencial para asegurar que la inversión en los planes presentes y futuros de formación tengan razón de existir y continuar.

La presente investigación analiza lo anterior en un sector específico, los hoteles calificados con tres y más estrellas de la Costa del Sol con énfasis en la cultura de Málaga, tomando como muestra tres empresas de diferentes características para contrastar los resultados objetivos de forma fiable y diversa.

Con el análisis de estos hoteles, dentro de un sector tan dinámico y cambiante como el planteado, se persigue comprobar si las prácticas formativas actuales cumplen con las necesidades presentes y futuras del consumidor a la par que las expectativas y motivacionales de los trabajadores. Como último punto a destacar es la similitud que los tres hoteles tienen al ejecutar sus procesos de selección y que a pesar de contar con múltiples técnicas diferentes, priorizan los cursos de formación inicial en sus modalidades presencial, online o mixtas.

Training of human resources applied to hotels sector: the cases of Riu Costa del Sol, Puente Romano and NH Málaga

The objective of this research is to research the Training of Human Resources for the development of the worker within the framework of a profit-making organisation, following the lines of development of both competences and skills.

The concept of training has evolved over time, in companies was previously barely heard talk about it but today has become indispensable in organizations as it has been shown that the best trained employees are more productive. There are several methods and techniques that have undergone profound changes due to the emergence of new technologies in order to achieve optimum employee training.

Currently, the role of the Human Resources departments is a key element in reconciling the demands of the company in terms of competencies and skills with the ultimate goal of meeting business objectives and, in turn, the new professionals who are part of the organization, are the ideal indicators that, with their training demands, try to meet the demands placed on them. In this process, the systems of monitoring, control and analysis of results is essential to ensure that investment in current and future training plans are right to exist and continue.

This research analyses the above in a specific sector, the hotels rated with three and more stars on the Costa del Sol with emphasis on the culture of Malaga, taking as a sample three companies of different characteristics to contrast the objective results in a reliable and diverse way.

With the analysis of these hotels, within a sector as dynamic and changing as the one proposed, the aim is to check whether current training practices meet the present and future needs of the consumer at the same time as the expectations and motivations of workers. As a final point to highlight is the similarity that the three hotels have in executing their selection processes and despite having multiple different techniques, prioritize initial training courses in their modes presential, online or mixed.

Autor: Dominguez Palma, Ana. Hidalgo Aranda, Alejandro. Medina Aranda, Nuria. Nuria
Tutor: De la Varga Salto, Jose María

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

UNA NUEVA VÍA AL TRABAJO AUTÓNOMO: TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE

RESUMEN

La aprobación del Estatuto del Trabajo Autónomo ha marcado un antes y un después en nuestro ordenamiento jurídico. Se hacía evidente la necesidad de una norma específica que reglamentara el trabajo autónomo, garantizando así unos derechos esenciales y proporcionando una protección social adecuada para este colectivo, pero sin duda alguna, la gran aportación por parte del legislador es el reconocimiento de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, una figura totalmente novedosa que se abre camino a pasos gigantes, en el mercado laboral. Desprendiéndose del núcleo central, es decir, del trabajador autónomo en sentido estricto, se convierte en una figura controvertida que viene empañada por dos elementos antagónicos, como son la independencia funcional y la fuerte dependencia económica respecto de un mismo cliente, elementos que precisamente delimitan el concepto legal de éste. Delimitar de manera acertada las notas conceptuales son la base para saber diferenciar ante que figura nos encontramos, porque en ocasiones la línea divisoria entre el trabajador autónomo "común" y el autónomo dependiente es ínfima. Se pretende, garantizar la protección jurídica del trabajador económicamente dependiente y, además evitar el uso fraudulento de esta figura, empleada a veces con demasiada frecuencia con la finalidad de camuflar o enmascarar una relación laboral eludiendo las responsabilidades de la propia relación. Mediante el presente estudio se pretende poner de manifiesto las notas características de este colectivo y poder observar las peculiaridades que presenta en cuanto a su regulación

A NEW ROUTE TO SELF EMPLOYMENT: SELF EMPLOYED ECONOMICALLY DEPENDENT

ABSTRACT

The adoption of the Statute of

Autonomous Work has marked a before and after in our legal system. There was a clear need for a specific rule regulating self-employment, thereby guaranteeing essential rights and providing adequate social protection for this group, but without doubt, the great contribution of the legislator is the recognition of the economically dependent self-employed, a totally new figure that opens the way to giant steps in the labour market.

Detaching itself from the

central core, that is, from the self-employed strictly speaking, it becomes a controversial figure that is marred by two antagonistic elements, these include functional independence and strong economic dependence on the same client, elements that precisely define the legal concept of the client. To accurately delimit the conceptual notes are the basis for knowing how to differentiate before that figure we are, because sometimes the dividing line between the autonomous "common" worker and the dependent self is insignificant.

It is

intended to ensure the legal protection of the economically dependent worker and to prevent the fraudulent use of this figure, is sometimes used too often for the purpose of camouflaging or masking an employment relationship by shirking the responsibilities of the relationship itself.

The purpose

of this study is to highlight the characteristic notes of this group and to be

able to observe the peculiarities it presents in terms of its regulation.

Autor: López Díaz, Rebeca
Tutor: Moreno Brenes, Pedro

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

DESPIDOS POR CAUSAS ECONÓMICAS

En los años de crisis que hemos sufrido, las relaciones contractuales entre empresarios y trabajadores se han extinguido, debido a esta causa, tanto los despidos individuales como los despidos colectivos han estado presente cada día en las noticias. Es por lo ello, por lo que en este trabajo nos centraremos en la extinción de la relación laboral por causas económicas, tanto individual como colectiva, haciendo un estudio sobre las causas y los motivos por los que la ley permite llevarse a cabo. Además estudiaremos el caso del ERE que se produjo en el Ayuntamiento de Estepona en el año 2012, en el que fueron despedidos 176 trabajadores y de los cuáles, algunos de estos despedidos entre el año 2018 y 2019 se han dictado sentencias favorables tanto para el ayuntamiento como para los trabajadores, estando el Ayuntamiento sentenciado a readmitir a algunos de esos trabajadores despedidos. El objetivo de este trabajo, es conocer de primera mano, el porqué de esos despidos y cuáles son los motivos que nos ofrece la ley para permitir estos despidos yo se realicen de manera fraudulenta. Por último, durante el trabajo se explica el procedimiento que debe seguir una empresa, en este caso la administración pública para llevar a cabo el despido.

REDUNDANCY FOR ECONOMICS REASONS

In the years of crisis that we have suffered, the contractual relations between employers and workers have been extinguished, due to this cause, individual dismissals such as collective dismissals have been present every day in the news. That is why, in this work we will focus on the termination of the employment relationship for economic reasons, both individually and collectively, making a study of the causes and reasons why the law allows to be carried out. We will also study the case of the ERE that occurred in the City of Estepona in 2012, in which 176 workers were dismissed and of which, some of those dismissed between 2018 and 2019 have been issued favorable sentences for both the City Council as for the workers, the City Council being sentenced to readmit some of those dismissed workers. The objective of this work is to know first hand, the reason for these dismissals and what are the reasons that the law offers us to allow these dismissals to be carried out fraudulently. Finally, during the work the procedure that a company must follow is explained, in this case the public administration to carry out the dismissal.

Autor: INFANTES MARTÍN, IGNACIO JOSÉ
Tutor: ROSA PÉREZ YÁÑEZ

Marca personal y su relación con la carrera profesional

El tipo de talento que se necesitaban en las empresas, sobre todo desde la época de la Revolución Industrial, provocó una formación de trabajadores homogénea. El trabajo en las fábricas hacía que las personas no destacaran sino que se conformaran con ser parte de un todo. Aun así, había personas que destacaban, había personas que tenían o tienen un algo que les ayuda a destacar, a hacer algo diferente. Que desarrollaron marca personal.- Las marcas tendemos a relacionarlas con las cosas, es decir, cuando pensamos en BMW pensamos en coches con seguridad y prestigio, cuando nos hablan de Apple, lo que nos viene a la cabeza es la innovación y el diseño, y cuando pensamos en personas sucede lo mismo. Y al igual que las marcas ayudan a las empresas a alcanzar objetivos de ventas y rentabilidad, la marca personal puede ayudar a conseguir metas y reconocimientos. Como le sucedió a Barack Obama, que además de ser elegido Presidente de los EEUU por la promesa de lo que podía hacer (no de lo que había hecho), también fue galardonado con el Nobel de la Paz. Algunas personas sin aprender técnicas ni trabajar de forma consciente han sido capaces de desarrollar marca personal. Tenían una capacidad innata. Ahora es algo que todos pueden desarrollarla gracias a la creación de una metodología. Sus beneficios no sólo impactan en su imagen, sino que ayudan a potenciar el talento. Destacar en aquello en lo que son buenos, y ofrecer así algo diferente en la empresa y el mundo profesional, puesto que al fin y a al cabo, la marca personal pone en valor la diferenciación de cada persona. Ahora bien, requiere un esfuerzo continuo para crearla y mantenerla- La marca personal, además de la satisfacción que aporta haciendo que el talento sea apreciado externamente ofrece a la persona herramientas de supervivencia profesional, ya que nos hace diferentes, sostenibles y por ende, más competitivos.- Las marcas ayudan a distinguir productos y servicios haciéndolos más valiosos y apreciados, como la marca personal de las personas también imprimen carácter a las organizaciones y empresas en las que están trabajando. Como así manifestó Tom Ford a su salida como director creativo de las firmas de moda Gucci e Yves Saint Laurent: "¿Qué es una marca sin una fuerte personalidad que la sustente? Sólo un montón de ropa"

Personal branding and its relationship with professional career

The type of talent needed in business, especially since the time of the Industrial Revolution, resulted in a homogeneous formation of workers. Work in the factories made people not to

highlight that content with being part of a whole. Even so, there were people who stood out, there were people who had or have something that helps them stand out, do something different. They developed personal-brand

Brands tend to relate them to things, i.e., when we think of BMW think cars with security and prestige, when we talk about Apple, what comes to mind is the innovation and design, and the same thing happens when we think of people. And as brands help companies to achieve sales and profit objectives, personal branding can help achieve goals and awards. As happened to Barack Obama, who in addition to being elected President of the United States by the promise of what could do (not for what he had done), was also awarded the Nobel Peace Prize.

Some people without learning techniques or work it consciously have been able to develop a personal brand. They had an innate capacity. Now is something that everyone can develop it thanks to the creation of a methodology. Its benefits not only have an impact on their image, they enhance the talent. Highlight in what in what they are good, and offer something different in the enterprise and the world professional, since that in the end and after the personal branding puts value differentiation of each person. Well, now requires a continuous effort to create it and keep it-

Personal branding, as well as the satisfaction provided by that talent is appreciated externally offered to the person professional survival tools, because that makes us different, sustainable and therefore more competitive-marks help to differentiate products and services by making them more valuable and appreciated, as people personal brand also printed character to the organizations and companies that are working. As well said Tom Ford on his departure as creative director of Gucci and Yves Saint Laurent fashion firms: "what is a brand without a strong personality that sustains it?"

Just a bunch of clothes"

Autor: Ruiz Bachs, Ana María
Tutor: Ferrera Cordero, Roberto

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Employer Branding Digital

Este

Trabajo de Fin de Grado tiene como objetivo conocer qué es el Employer Branding, qué es lo que se sabe de él y cómo las empresas lo llevan a la práctica a través de Internet.

Para

ello, se ha realizado, en primer lugar, un análisis bibliométrico sobre la información publicada que hay hasta día de hoy sobre el Employer Branding. A través de este análisis se ha podido afirmar que el Employer Branding ayuda a solucionar varios problemas tal y como son la escasez de talento o la cuestión generacional. Además, se han detallado cuáles son las ventajas del Employer Branding y cuáles son sus dimensiones.

Por

otro lado, se ha comprobado si las empresas aplican la teoría a la práctica.

Para esto, se ha llevado a cabo un análisis empírico de las Career Websites del ranking de las 50 primeras empresas del

ranking de las "100 Empresas Con Mayor Capacidad Para Atraer Talento en España en 2018" realizado por Mercotalento. Tras este estudio se puede afirmar que la mayoría de las empresas trabajan el Employer Branding Digital.

Por

último, y con el fin de conocer si existe una relación entre lo publicado en la

Career Website y la propuesta de valor con la atracción y retención de talento,

se ha aplicado el Test ART a una muestra de empresas del sector financiero de este mismo ranking.

Digital Employer Branding

This final task aims to know what

Employer Branding is, what is known about it and how companies put it into practice through the Internet.

To this end, a bibliometric analysis

has been made, first, of the information published to date on Employer Branding. Through this analysis it has been possible to say that Employer Branding puts solution to several problems such as the shortage of talent or the generational question. In addition, it has been detailed what are the advantages of Employer Branding and what are its dimensions.

On the other hand, it has been

verified whether companies apply theory to practice. For this, an empirical

analysis of the Career Websites has been carried out in the ranking of the 50

first Best Companies to work done by MercoTalento. Following this study, it can

be said that most companies work the Employer Branding Digital.

*Finally, in order to know if there
is a relationship between what is published in the Career Website and the
employee value proposition with the attraction and retention of talent, the
Test ART has been applied to companies of the financial sector.*

Autor: Vigo García
Tutor: María Paz Andrés Reina

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

LA CARRERA PROFESIONAL EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

Un pilar fundamental del Sistema Sanitario Nacional es la gestión, competencia que ha sido delegada a las Comunidades Autónomas y a los Servicios de Salud correspondientes. Una de las competencias atribuidas es la de reconocimiento de carrera a los profesionales que trabajan en el sector sanitario, un proyecto que comenzó en el año 2006-2007 pero que nunca llegó a consolidarse por la crisis económica que sufrió el país. Ahora muchos años después se han iniciado numerosas negociaciones para ponerla en práctica. Es objeto de este estudio mostrar una visión de lo que es la carrera profesional del personal que presta servicios en las Instituciones Sanitarias. He decidido realizar el trabajo sobre este tema porque está presente en mi trabajo diario. Mediante este estudio se pretende dar a conocer este complejo procedimiento y dar una visión del panorama actual. Es un tema en constante transformación sujeto a mejoras por parte de los actores sociales, tanto como por los gobiernos autonómicos, asociaciones sindicales y los propios profesionales de las instituciones sanitarias. El objetivo de este trabajo es facilitar la comprensión de este complejo procedimiento

THE PROFESSIONAL CAREER AT THE SPANISH NATIONAL HEALTH SYSTEM

A fundamental pillar of the National Health System is the management, competence that has been delegated to the Regional Governments and the Healthcare Services. Between one of the competences assigned is the career recognition of professionals working in the healthcare sector. This project began in the year 2006-2007 but never came to be consolidated by the economic crisis that suffered the country. Many years ago the governments started many negotiations to put it in practice. It is the subject to show a vision of what is the professional career of the staff that works in the health institutions. I have decided to do the work about this topic because it is present in my daily work. This study pretends to make understand this difficult process and give a global vision of the situation today. It is a project in constant transformation improved by the social actors. The objective of this work is to help understand this difficult process.

Autor: ROSALES ALVAREZ ENCARNACION
Tutor: ESCAMEZ NAVAS SEBASTIAN JESUS

Departamento: CIENCIA POLÍTICA, DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO Y DERECHO PROCESAL

La evolución histórica de la salud ocupacional

El realizar un oficio siempre se ha considerado como una fuente de bienestar y salud, ya sea tanto física como mental, para el individuo que la desempeña. Pero, desde otra perspectiva, el trabajo también puede convertirse en una exposición a riesgos y peligros para la salud de los trabajadores, pudiendo contraer enfermedades profesionales o ser víctima de un accidente de trabajo, con la consecuencia de acabar con la vida del trabajador. Por ello, el objetivo de este trabajo se va a centrar en revisar toda la información y la documentación obtenida a lo largo de todas las etapas históricas, desde la Prehistoria, pasando por la Revolución Industrial, hasta nuestro presente, para analizar si el trabajo se ha considerado durante toda la historia como algo positivo, que aporta y aumenta salud o, en el caso contrario, si el desarrollo de una actividad laboral ha supuesto un riesgo y un peligro para el bienestar de los trabajadores. También se analizará el lado legislativo de la salud ocupacional: la aprobación de leyes y normativas por parte de los poderes públicos, la adecuación de estas medidas y cómo han impactado en el bienestar ocupacional de los trabajadores. Por último, se revisarán los problemas de salud laboral presentes y a qué otros problemas relacionados con la salud ocupacional nos vamos a enfrentar en el futuro.

The historical evolution of occupational health

Performing a trade has always been considered as a source of wellbeing and health, both physically and mentally, for the individual who performs it. But, from another perspective, work can also become an exposure to risks and hazards to the health of workers, being able to contract occupational diseases or be the victim of an accident at work, with the consequence of ending the worker's life. Therefore, the objective of this work is to focus on reviewing all the information and documentation obtained throughout all the historical stages, from Prehistory, through the Industrial Revolution, to our present, to analyze if the work is has considered throughout history as something positive, which contributes and increases health or, in the opposite case, if the development of a work activity has been a risk and a danger to the welfare of workers. The legislative side of occupational health will also be analyzed: the approval of laws and regulations by public authorities, the adequacy of these measures and how they have impacted on the occupational welfare of workers. Finally, we will review the current occupational health problems and what other problems related to occupational health we will face in the future.

Autor: Guirado Portillo, Cristina

Tutor: Cueto Galán, Raquel

Área de conocimiento: MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA

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

La salud laboral y la prevención de riesgos laborales

RESUMEN

La elección de este tema sobre la evolución histórica de la prevención de riesgos laborales y la salud laboral se debe que la historia es el pasado de los seres humanos y no todo sobre él es conocido y estudiado, por lo que he considerado imprescindible hacer un orden cronológico sobre estas dos materias, y reunir todos los conceptos y los hechos históricos que han sido posibles. Además de conocer los hechos del pasado, también podremos conocer los sucesos que han dado lugar al mundo actual, los valores y las ideas que se han establecido favoreciendo el desarrollo de la humanidad y qué aspectos son necesarios mejorar. Más concretamente, mediante la promoción de la salud en el lugar de trabajo, podremos obtener la seguridad y la salud laboral necesaria para el bienestar de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Los programas que promocionan la salud y el bienestar en el trabajo se centran en conseguir empresas saludables mediante el fomento tanto de una alimentación saludable y la práctica del ejercicio.

Occupational health and the prevention of occupational risks throughout history

The choice of this topic on the historical evolution of occupational risk prevention and occupational health is that history is the past of human beings and not everything about it is known and studied, so I considered it essential to make an order chronological about these two subjects, and gather all the concepts and historical facts that have been possible. In addition to knowing the facts of the past, we can also know the events that have given rise to the current world, the values ? and ideas that have been established favoring the development of humanity and what aspects need improvement.

More specifically, through the promotion of health in the workplace, we can obtain the safety and occupational health necessary for the welfare of workers in their jobs. Programs that promote health and well-being at work focus on getting healthy businesses by promoting both healthy eating and exercise.

Autor:
Tutor: Cueto Galán Raquel

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

MOTIVACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

En el

presente trabajo se ha realizado un estudio bibliométrico para analizar la literatura sobre Motivación y Estrés. El principal motivo por el que se ha elegido este tema es que personalmente me resulta especialmente interesante todo lo relacionado con la motivación en el ámbito laboral. Pensamos que es de vital importancia para cualquier persona encontrarse satisfecho en su puesto de trabajo y con su entorno laboral, ya que gran parte de nuestro tiempo lo empleamos en este ámbito.

Como

objetivo general de este estudio hemos tratado de conocer cuáles han sido las líneas de investigación que se han llevado a cabo en los últimos años, y así poder llegar a unas conclusiones que puedan servir de ayuda para futuros estudios. La principal ventaja de este tipo de estudios, es su objetividad, ya que las conclusiones obtenidas son el resultado de analizar los datos obtenidos en una colección de artículos con rigor científico.

Para

realizar este estudio bibliométrico hemos trabajado sobre la colección Web of Science, realizando una primera búsqueda sobre Motivación y Estrés, para después aplicar una serie de filtros con los que se han obtenido como resultado 260 artículos desde el año 1980 hasta mayo de 2019. Las líneas de investigación más recurrentes en los citados artículos tienen relación con el entorno organizacional, el ocio, el liderazgo, el emprendimiento, vendedores, clientes y la satisfacción laboral.

MOTIVATION IN THE WORK ENVIRONMENT

In this paper we have carried out a bibliometric

study to analyze the literature on Motivation and Stress. The main reason why this topic has been chosen is that I am personally interesting about motivation in the workplace. Let's think that it is of vital importance for anyone to be satisfied in his work and with his working environment, because we spend most of our time working.

As a general objective of this study we have

tried to know what have been the lines of research that have been carried out in recent years, and to be able to reach conclusions that may help in future studies. The main advantage of this type of studies is its objectivity, since the conclusions obtained are the result of analyzing the data obtained in a

collection of articles with scientific rigor.

To perform

this bibliometric paper we have worked on Web of Science collection, we have done a first search on Motivation and Stress, later were applied a serie of filters to get a total of 260 articles from 1980 to 2019. The most recurrent lines of work in the aforementioned articles are related to business organization, leisure, leadership, purchasing, sailing, and job satisfaction.

Autor: Benito Julián, Rosa Carmen
Tutor: Herrera Ballesteros, Juan

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PVD (Pantalla de visualización de datos)

El objetivo de nuestro estudio es realizar una revisión bibliográfica sobre el origen, la evolución de las pantallas de PVD hasta la actualidad y la existencia de la adaptación ergonómica a ellas en todas las posiciones de uso, los diferentes estudios que se han hecho sobre la fatiga visual, los factores de riesgos a los que se exponen los trabajadores y la forma de prevenirlos y cómo los trabajadores con movilidad, ante la inexistencia de una ergonomía, adaptan la que hay en su entorno. Y la tecnología futura.

The aim of our study is to carry out a literature review on the origin, evolution of PVD screens to date and the existence of ergonomic adaptation to them in all positions of use, the different studies that have been done on visual fatigue, the risk factors to which workers are exposed and how to prevent them and how workers with mobility in the absence of ergonomics adapt what is in their environment. And future technology.

Autor: SANCHEZ IGLESIAS, HAYDEE MARIA

Tutor: Raquel Cueto Galán

Área de conocimiento: MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA

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

Autor:
Tutor:

NUEVAS FORMAS DE TRABAJO: EL TELETRABAJO

1. RESUMEN

Vivimos en la sociedad de las nuevas tecnologías. Éstas están presentes en muchos aspectos de nuestra vida y avanzan a pasos desorbitados. Invaden nuestra cultura cotidiana y por supuesto nuestra vida profesional y esto se está reflejando en la forma en la que está cambiando el trabajo tradicional y como empezamos a verlo en la actualidad. Con el avance de las nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (TICs), las empresas están incluyendo una gran herramienta de trabajo que les brinda la oportunidad de ser más competitivas en un exigente y cambiante mercado laboral. La mayoría de las organizaciones ya están adaptadas a las nuevas tecnologías y el impacto ha sido tal que como consecuencia han surgido nuevas formas de empleo: freelance, smart working, crowdfunding, coworking y el teletrabajo que es una forma flexible de organización del trabajo encaminada a desempeñar una actividad profesional sin necesidad de que el trabajador tenga que estar físicamente en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Dentro de los usos de las TICs es posible cambiar el modelo de gestión y organización del trabajo, pasando a la figura del teletrabajo como una opción muy atractiva que aporta múltiples ventajas tanto para las organizaciones como para los trabajadores

NEW FORMS OF WORK: TELEWORKING

1. SUMMARY

We live in the world of new technologies. These are playing a mayor part in our society and developing at speed of light. Invading our traditional culture including professional life, and recently demonstrating how our Jobs are affected by these changes today. The businesses are including new tools as Communication & Information Technology keeps developing and this certainly offer more opportunities in competitive and demanding labour market. Majority of the business organizations have already adapted to the era of new technologies and from this new ways of employment was born. Such as: freelance, smart working, crowdfunding, coworking and teleworking allows flexibility to choose with whom, where and when jobs are done eliminating the need of staying long hours in the office. Within the uses of TIC's it's possible to change the model of management an organization of work...offering new benefits to both businesses and employees via telework.

My work consists in analysis of the telework how it is actually impacting our society. Resume of the concept, history, typology, SWAT from the point of view the business & employee, new trends, legal frame...etc. Definitely be on top of the changes and existing expectations of the future that the new ways of working offer us

Autor: SOLA GÓMEZ ANA ISABEL
Tutor: MARÍA PAZ ANDRÉS REINA

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

EL DESEMPLEO

RESUMEN

Los altos niveles de desempleo alcanzados en la última década presentan la necesidad de conocer las causas y los factores más destacados que propician el aumento del número de desempleados. Para ello se observarán los datos registrados en el Instituto Nacional de Estadística a través de las Encuestas de Población Activa, y se deducirán los colectivos más afectados por esta situación en España como pueden ser el desempleo juvenil, el desempleado de larga duración y las mujeres, entre otros. Asimismo, se establecerá una comparativa con el resto de países de la Unión Europea. Por último, se finalizará con una proposición de las medidas que pueden paliar esta situación.

UNEMPLOYMENT

ABSTRACT

The high levels of unemployment reached in the last decade present the need to know the causes and most important factors that favor the increase in the number of unemployed. For this, the data registered in the National Institute of Statistics will be observed through the Active Population Surveys, and most affected groups by this situation in Spain will be discounted, such as youth unemployment, the long-term unemployed and women, among others. Likewise, a comparison will be established with the rest of the countries of the European Union. Finally, it will end with a proposal of the measures that can alleviate this situation.

Autor: RUIZ CAMPOS LAURA
Tutor: JOSÉ LÓPEZ RUBIO

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA
Departamento: ECONOMÍA APLICADA (ESTRUCTURA ECONÓMICA)

Estrés Laboral en la Enfermería

La elección del tema

"estrés laboral en la enfermería" aparece, principalmente, de la necesidad de acercarnos al conocimiento de esta realidad. A todos nos perjudica este tema, debido a que, si el personal de enfermería padece estrés, la calidad de los cuidados se aminora, afectando a los pacientes, es decir, a todos nosotros, ya que todas las personas hemos sido pacientes alguna vez y lo seguiremos siendo. Es un tema de interés ya que, cuando estamos enfermos, todos queremos y necesitamos un cuidado inmejorable, al igual que queremos ello para nuestros familiares, ante todo, y demás personas. Es un tema que se ha estudiado mucho hasta el día de hoy y se sigue haciendo, pero no se da con la clave para que este problema vaya disminuyendo, por lo que queda aún mucho por estudiar.

Por otro lado, el estrés

es un concepto muy estudiado en la actualidad, encontrándose muy presente en muchos ámbitos de nuestras vidas y la enfermería es una profesión que me parece interesante y donde se aprende mucho de cada historia. Por ello, me parecía necesario hacer un trabajo de los dos conceptos unidos y estudiar la relación que hay entre ellos.

Por tanto, como objetivo

principal y general, tenemos estudiar el grado en el que el estrés afecta a la profesión de enfermería.

Palabras claves: estrés

laboral, enfermería, pacientes.

Work Stress in Nursing

The choice of the topic "work stress in nursing" appears, mainly, from the need to approach the knowledge of this reality. We all suffer from this issue, because if the nursing staff suffers stress, the quality of the care is reduced, affecting the patients, that is, all of us, since all of us have been patients at some time and we will continue to be. It is a topic of interest since, when we are sick; we all want and need an unbeatable care, just as we want it for our relatives, first of all, and other people. It is a subject that has been studied a lot until today and is still being done, but it is not given with the key to reduce this problem, so there is still much to study.

On the other hand, stress is a much studied concept at present, being very present in many areas of our lives and nursing is a profession that I find interesting and where you learn a lot from each story. Therefore, it seemed necessary to do a work of the two concepts together and study the relationship

between them.

Therefore, as the main and general objective, we have to study the degree to which stress affects the nursing profession.

Keywords: work stress, nursing, patients.

Autor: Martínez Escalante, Sara
Tutor: O'Donnell Cortés, Blanca.

Área de conocimiento: MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA

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

DERECHOS HUMANOS DE SEGUNDA GENERACIÓN EN LA ESPAÑA DEL S.XXI

El presente estudio se centra en evaluar el nivel de aplicación real de los Derechos Humanos de segunda generación en España a partir de su concordancia con la Constitución Española. En un primer momento, se estudiará el concepto y se hará un recorrido histórico para contextualizar la Declaración Universal, analizando la génesis histórica de los Derechos Humanos y su clasificación en distintas generaciones. A continuación, analizaremos los denominados derechos de segunda generación, es decir, económicos, sociales y culturales, para ver su grado de cumplimiento a través de datos empíricos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos debe ser la base ética de todas las democracias existentes, al menos, así lo han proclamado las Naciones Unidas. España, como un estado más dentro del contexto mundial, ha debido asumir estos Derechos Humanos y positivizarlos a través de la Constitución Española. Para dicho análisis, se han seleccionado los arts. 22, 23, 24, 25, 26 y 27 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, buscando su correspondencia en la Carta Magna. Una vez determinada esta correspondencia, se estudiarán diferentes aspectos que allí se recogen a partir de la compilación de datos de fuentes de reconocido prestigio que arrojarán luz acerca de si en la España del S.XXI se cumple la Declaración Universal de Derechos Humanos, concretamente en lo que se refiere a los derechos humanos de segunda generación.

SECOND GENERATION HUMAN RIGHTS IN SPAIN IN THE 21st CENTURY

The present study focuses on evaluating the level of real application of Second Generation Human Rights in Spain based on their agreement with the Spanish Constitution. At first, the concept will be studied and a historical journey will be made to contextualize the Universal Declaration, analyzing the historical genesis of Human Rights and their classification in different generations. Next, we will analyze the so-called second-generation rights, that is, economic, social and cultural, to see their degree of compliance through empirical data.

The Universal Declaration of Human Rights must be the ethical basis of all existing democracies, at least, as proclaimed by the United Nations. Spain, as another state within the world context, has had to assume these Human Rights and positivize them through the Spanish Constitution. For this analysis, arts. 22, 23, 24, 25, 26 and 27 of the Universal Declaration of Human Rights, seeking their correspondence in the Magna Carta. Once this correspondence is determined, different aspects will be studied that are gathered from the compilation of data from well-known sources that will shed

light on whether the Universal Declaration of Human Rights is fulfilled in Spain in the 21st Century, specifically in what refers to second-generation human rights.

Autor: Jiménez Escoto Sonia
Tutor: ÁNGEL VALENZUELA SERRANO

Área de conocimiento: DERECHO CONSTITUCIONAL
Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

Las Sociedades Cooperativas del Derecho Mercanti

El fundamento

primordial, principal y más distinguido del desarrollo de esta investigación es conocer en su ámbito más profundo e íntimo las sociedades cooperativas desde el punto de vista económico, político y social. A través de este estudio nos adentraremos en el conglomerado de sociedades cooperativas que imperan en el conjunto social del momento. De este modo pasaremos a investigar todo lo referente a las sociedades cooperativas del momento, haciendo una disgregación de todos los elementos característicos de las mismas, tales como clasificación y categorías, tipología social, órganos sociales de su formación, referencias normativas y ámbito de aplicación. Todo esto nos llevará a entender las sociedades cooperativas como verdaderas instituciones socioeconómicas, cuyo campo de aplicación sufre los constantes cambios derivados de las innovaciones tecnológicas, la organización del trabajo y las consecuentes transformaciones del mundo actual, todo esto posibilitando un mayor entendimiento desde el punto de vista laboral de las sociedades cooperativas de acuerdo a alcanzar un alto grado de compromiso en su futuro ámbito de aplicación.

Cooperative commercial law societies

The fundamental, main and most distinguished

foundation of the development of this research is to know cooperative societies from the economic, political and social point of view in their deepest and most intimate sphere. Through this study we will enter the conglomerate of cooperative societies that prevail in the social set of the moment. In this way we will investigate everything related to the cooperative societies of the moment, making a disintegration of all the characteristic elements of the same, such as classification and categories, social typology, social organs of their formation, normative references and scope of application. All this will lead us to understand the cooperative societies as true socioeconomic institutions, whose field of application suffers the constant changes derived from technological innovations, the organization of work and the consequent transformations of the current world, all this making possible a better understanding from the point of labor view of the cooperative societies according to reach a high degree of commitment in their future scope of application.

Cotutor: María Luisa Maya

Área de conocimiento: DERECHO MERCANTIL
Departamento: DERECHO PRIVADO ESPECIAL

Políticas de formación del empleo en el Estado de Bienestar

A lo largo de mi aprendizaje, siempre me resultaron interesantes los temas referentes a las políticas sociales y al Estado de Bienestar social, pero más concretamente, los aspectos relacionados con el empleo, la educación y formación para el acceso a este. Además de atractivos en mi opinión, sabemos que son unos factores fundamentales que se han visto afectados a lo largo de estos años por la crisis económica que ha sufrido nuestro país.

Durante el desarrollo de mi trabajo, trataré de averiguar e indagar sobre variables influyentes en las políticas de formación para el empleo, el papel que desempeña en la sociedad actual española, así como contemplar una comparativa con el resto de los países de la Unión Europea que nos rodea, y la eficiencia y eficacia que tienen las políticas públicas aplicadas.

Por otro lado, no puedo obviar el rol de la familia con respecto a la variable estudiada, ya que resulta ser un pilar fundamental en el desarrollo de las personas jóvenes, ya sea positivo o negativo, que suele ser uno de los colectivos discriminados en nuestra sociedad actual en cuanto a su acceso al empleo por los motivos que estudiaremos en este trabajo. Asimismo, elaboraré unas propuestas de reformas para facilitar en cierta medida la entrada de estos jóvenes al mercado de trabajo.

Employment training policies in the Welfare State.

Throughout my learning, I was always interested in topics regarding social politics and Social Welfare State, but more specific, in aspects related to employment and education and the training for its Access. Beside being attractive in my opinion, we know that they are essential factors that have been affected along all the years by the economic crisis that our country has suffered.

In my project, I will try to find out and investigate influential variables in the employment training politics, the role that they perform in the Spanish Contemporary society, as well as consider a comparative análisis with the rest of the countries of the European Union that surround us and the efficiency and the effectiveness that the applied public politics have got.

On the other hand, I cannot omit the role of the family in relation to the studied variable, since it generally seems to be an essential pillar. In young people's development, either positive or negative, that it is usually one of the discriminated groups in our present society regarding to their access to the employment because of the reasons we will study in this project.

Also, I will prepare some reform proposals to facilitate to some degree these young people's entrance into the job market.

Autor: LEROY BANDERA CELIA
Tutor: AGUILERA PORTALES, RAFAEL

Área de conocimiento: CIENCIA POLÍTICA Y DE LA ADMINISTRACIÓN

Departamento: CIENCIA POLÍTICA, DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO Y DERECHO PROCESAL

La concepción del trabajo en la obra de Saint-Simon

Para comenzar a hablar de Saint-Simon, debemos situarnos en la Francia del Antiguo Régimen, dónde el tercer estado no disponía de ningún tipo de privilegio y por el contrario, la nobleza y el clero disponían de todos.

Saint-Simon fue el precursor de un sistema nunca antes planteado, su principal idea era que el poder judicial, clero y nobleza debían ser sustituidos por la clase industrial, ya que estos se habían vuelto dañinos para la sociedad. Este pensador francés se adelantó a las posiciones, que más tarde, serían tomadas por el Marxismo y el Socialismo.

Para él, el trabajo productivo era lo que daba valor a la sociedad; por ello, atacó a las clases que vivían del esfuerzo ajeno, llamándolas clases ociosas o parasitarias. Estas clases nombradas anteriormente, eran los funcionarios y cortesanos, que los consideraba los principales chupasangres de la sociedad y los trataba con gran desdén.

Creía que la libre competencia causaba crisis económicas y la anarquía en el sistema. Por todo esto, defendió a los industriales, banqueros y comerciantes; pero, tampoco se olvidó de defender a los trabajadores que realizaban su trabajo de forma correcta.

Este autor justificó que la Francia del siglo XVII era una sociedad que se sostenía gracias a la industria; porque consideraba que ésta era la única fuente de prosperidad y riquezas y por ende, lo más beneficioso para la industria, también sería lo más beneficioso para la sociedad.

Conception of labor in the research of Saint-Simon

To begin to talk of Saint-Simon, we must place ourselves in the Old Regime France; where third state didn't have any privilege, and conversely, the nobility and the clergy had all of them

Saint-Simon was the precursor of a system that had not been propounded before, his main idea was that the judicial power, clergy and nobility should be replaced by the industrial class, because they had become harmful to society. This french thinker anticipated the positions that would be taken by Marxim and Socialism later.

For him, productive work was that gave value to society; for that reason he attacked the clases that lived on the effort of others, he calling them idle or parasitic classes. These clases before named, they were the civil servants and the courtiers, they were considered the main bloodsuckers of society and he detested them.

He believed that free competition caused economic crises and anarchy in the system. For al this, he defended the industrialists, the bankers and the merchants. But, he alsodidn't forget to defend the good workers who did their job right.

This autor justified that the 18th century France was a society that was sustained thanks to the industry; because he considered that the industry was the only source of prosperity and wealth, and therefore the most beneficial for the industry would also be the most beneficial for society.

Autor: TORRES ORTEGA LAURA
Tutor: VIGO SERRALVO FRANCISCO

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

Género y exclusión social

El estudio de esta investigación se centra en la desigualdad de género existente en el mercado laboral en España, asimismo, se ha llevado a cabo una comparativa con algunos países europeos en relación con las diferencias retributivas y la presencia de la mujer en el gobierno. Para ello, se ha observado las distintas teorías que explican los factores que originan la desigualdad, así como las consecuencias que esto conlleva. Del mismo modo, para comprender mejor la diferencia entre ambos sexos, se ha analizado más exhaustivamente la dificultad de la mujer a la hora de acceder a un puesto de trabajo, la brecha salarial, y, por último, se ha examinado por un lado la segregación ocupacional horizontal y, por el otro la segregación vertical, la cual es denominada "techo de cristal". Se pretende dar una visión general de la posición de las mujeres en el entorno laboral.

Gender and social exclusion

This research study focuses on gender inequality in the labour market in Spain, also has been conducted a comparison with certain European countries in relation to the remuneration differences and the presence of women in the Government. To do so, has been the different theories explaining the factors causing inequality, as well as the consequences that this entails. In the same way, to better understand the difference between the sexes, has been more fully analyzed the difficulty of women when it comes to access to a job, the wage gap, and, finally, on the one hand examined occupational segregation horizontal and, on the other hand vertical segregation, which is called "glass ceiling". It is intended to give an overview of the position of women in the workplace.

Autor: Ana Salazar García
Tutor: Ana María López Narbona

Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

Régimen especial de las empleadas de hogar

RESUMEN

El trabajo en el servicio doméstico ha formado parte de una realidad social como consecuencia de los cambios socio- económicos experimentados por España. La relación laboral que vamos a estudiar se encuentra situada fuera del ámbito común y regulada por la ley 1620/2011, de 14 de noviembre. Los aspectos que más caracterizan a esta relación laboral de ser especial, frente al resto, reside en el lugar en el que se desarrolla la actividad; coincidiendo a su vez con el domicilio familiar del empleador, además de destacar la confianza y el sigilo profesional al que se someten las trabajadoras. Otro de los aspectos que se procederá a estudiar, será la evolución histórica que da explicación a la especialidad de este sector, así como la determinación de los sujetos durante la actividad y demás aspectos importantes de la relación laboral. Se realizará además un cuadro comparativo entre la legislación anterior y la actual, puesto que nos permitirá tener una visión global y completa de los orígenes y cambios experimentados por dicho sector. A continuación, se realizará un estudio más detallado sobre dicho régimen; se tratarán temas como los tiempos de trabajo, la contratación, el desempleo... Finalmente, toda esta información dará lugar a la interpretación de la Recomendación no201 y el Convenio no189 de la OIT, las cuales establecen las normas laborales mínimas de aplicación universal sobre el empleo doméstico.

Special scheme of household employees

ABSTRAC

The work in the domestic service has been part of a social reality as a consequence of the socio-economic changes experienced by Spain. The employment relationship we are going to study is located outside the common area and regulated by law 1620/2011, of 14 November. The aspects that most characterize this employment relationship of being special, compared to the rest, resides in the place where the activity is carried out; In turn coinciding with the family domicile of the employer, besides highlighting the confidence and the professional stealth to which the workers are subjected. Another aspect that will be studied, will be the historical evolution that gives explanation to the specialty of this sector, as well as the determination of the subjects during the activity and other important aspects of the labor relation.

Autor: Nora zakkaf yessif

Tutor: Marina Fernández Ramírez

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Riesgos psicosociales emergentes y salud psicológica

La elección de este tema ha sido debido a que en años anteriores durante el transcurso de estos cuatro años de carrera me he encontrado con asignaturas en la que se estudiaba el tema de los riesgos psicosociales emergentes, más profundamente cómo los periódicos más importantes de nuestro país como son El País o El Mundo han informado de dichos riesgos psicosociales. Debido al estudio y profundización en esta asignatura me causó mucha incertidumbre y curiosidad sobre este tema tan actual y novedoso en nuestra sociedad.

Es un tema muy interesante ya que nuestra vida gira principalmente entorno al trabajo, donde no sólo se dan los conocidos accidentes laborales, sino que cada vez más se dan una serie de situaciones adversas que perjudican gravemente a nuestra salud, no sólo física, sino mental o psicológica que es donde se centra este trabajo. Por todo ello, es muy importante que cuidemos nuestro entorno laboral, que las empresas se preocupen por su capital humano, y no sólo por sus beneficios económicos, y así implementen medidas que ayuden a disminuir el riesgo de producirse estos riesgos psicosociales.

Los principales objetivos que he querido alcanzar con el desarrollo de este trabajo es que se tome conciencia de la importancia de un buen entorno laboral, ya que es donde pasamos la mayoría del día, muchos días al año, y si nos rodeamos de condiciones negativas y adversas esto puede dañar gravemente a nuestra salud. Es importante que se conozca los tipos de riesgos psicosociales emergentes más importante y más habituales en nuestra sociedad, no sólo por parte de las personas o los trabajadores sino por parte de la empresa para así conocer los efectos negativos que puede tener para la salud, así como aquellas medidas más eficaces para poder solventarlas.

Emerging psychosocial risks and psychological health

The choice of this topic has been because in previous years during the course of these four years of career I have encountered subjects that studied the topic of emerging psychosocial risks, more deeply how the newspapers more Important of our country as they are the country or the world have reported these psychosocial risks. Due to the study and deepening in this subject caused me much uncertainty and curiosity on this subject so current and novel in our society.

It is a very interesting topic since

our life revolves mainly around the work, where not only the known accidents work, but more and more there are a series of adverse situations that seriously harm our health, not only physical, but Mental or psychological that is where this work is centered. For all this, it is very important that we take care of our work environment, that companies are concerned about their human capital, and not only for their economic benefits, and thus implement measures to help reduce the risk of these psychosocial risks.

The main objectives I have wanted to achieve with the development of this work is to be aware of the importance of a good working environment, because it is where we spend most of the day, many days a year, and if we are surrounded by negative and adverse conditions this It can seriously damage our health. It is important to know the most important and most common types of psychosocial risks emerging in our society, not only by people or workers but by the company in order to know the negative effects that may have for the Health, as well as those more effective measures to be able to solve them.

Autor: Rodríguez Zurita, Isabel
Tutor: Videra García, Antonio

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

EXTINCIÓN Y SUSPENSIÓN DE LAS PRESTACIONES Y SUBSIDIOS POR DESEMPLEO

El trabajo consiste en ver las posibles circunstancias que puedan dar la extinción y suspensión de la prestación y de los subsidios por desempleo, puesto que actualmente España cuenta con un gran costo derivado de esta protección y podemos encontrar con numerosos casos que debería no cobrar tal derecho y lo hace, causando un gran despilfarro de recursos. Además observamos como los Tribunales de España interpretan cada circunstancias en cuanto a las distintas causas de suspensión y extinción, también añadimos la posible defensa de los beneficiarios en tales circunstancias .

TERMINATION AND SUSPENSION OF UNEMPLOYMENT BENEFITS AND ALLOWANCES

The work consists in seeing the possible circumstances that the extinction and suspension of the benefit and the unemployment subsidies may give, since Spain currently has a great cost derived from this protection and we can find many cases that should not charge such right and it does, causing a great waste of resources. We also observe how the Courts of Spain interpret each circumstance regarding the different causes of suspension and extinction, we also add the possible defense of the beneficiaries in such circumstances.

The work consists in seeing the possible circumstances that the extinction and suspension of the benefit and the unemployment subsidies may give, since Spain currently has a great cost derived from this protection and we can find many cases that should not charge such right and it does, causing a great waste of resources. We also observe how the Courts of Spain interpret each circumstance regarding the different causes of suspension and extinction, we also add the possible defense of the beneficiaries in such circumstances.

The work consists in seeing the possible circumstances that the extinction and suspension of the benefit and the unemployment subsidies may give, since Spain currently has a great cost derived from this protection and we can find many cases that should not charge such right and it does, causing a great waste of resources. We also observe how the Courts of Spain interpret each circumstance regarding the different causes of suspension and extinction, we also add the possible defense of the beneficiaries in such circumstances.

The work consists in seeing the possible circumstances that the extinction and suspension of the benefit and the unemployment subsidies may give, since Spain currently has a great cost derived from this protection and we can find many cases that should not charge such right and it does, causing a great waste of resources. We also observe how

the Courts of Spain interpret each circumstance regarding the different causes of suspension and extinction, we also add the possible defense of the beneficiaries in such circumstances.

The work consists in seeing the possible circumstances that the extinction and suspension of the benefit and the unemployment subsidies may give, since Spain currently has a great cost derived from this protection and we can find many cases that should not charge such right and it does, causing a great waste of resources. We also observe how the Courts of Spain interpret each circumstance regarding the different causes of suspension and extinction, we also add the possible defense of the beneficiaries in such circumstances.

The work consists in seeing the possible circumstances that the extinction and suspension of the benefit and the unemployment subsidies may give, since Spain currently has a great cost derived from this protection and we can find many cases that should not charge such right and it does, causing a great waste of resources. We also observe how the Courts of Spain interpret each circumstance regarding the different causes of suspension and extinction, we also add the possible defense of the beneficiaries in such circumstances.

Autor: ONS QUINTANA MANUEL
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

Historia del sindicalismo español desde la prohibición a la Ley Sindical de 1932

El objeto de este Trabajo Fin de Grado, es reconstruir la historia del sindicalismo en España desde su prohibición y desarrollo en la clandestinidad a lo largo de buena parte del siglo XIX, hasta su legalización a partir del Sexenio Democrático, extendiendo su estudio también a las primeras décadas del siglo XX hasta llegar a la II República, en concreto a la Ley de Asociación profesionales de obreros y patronos de 1932. Al hacerlo se pretende no sólo contextualizar dicho sindicalismo dentro del complejo marco histórico del primer periodo de nuestra Historia Contemporánea (de gran inestabilidad política y social), sino particularmente destacar tanto su importancia en la vertebración de la lucha obrera en aquellos momentos, como su relieve en la consecución de gran parte de los derechos laborales que tenemos hoy en día.

History of Spanish trade unionism since the prohibition to the Trade Union Law of 1932

The purpose

of this Final Project is to reconstruct the history of trade unionism in Spain from its prohibition and development in hiding throughout much of the nineteenth century, until its legalization from the Sexenio Democrático, extending its study also to the in the first decades of the twentieth century to reach the Second Republic, specifically the Professional Association of Employers and Employers Act of 1932. In doing so, it is intended not only to contextualize said trade unionism within the complex historical framework of the first period of our Contemporary History (of great instability political and social), but particularly to emphasize its importance in the structuring of the workers' struggle, in those moments and its importance in the achievement of a large part of labor rights, which we have today.

Autor: Jas Morilla Yolanda
Tutor: Lecuona Prats, Emilio

Área de conocimiento: HISTORIA DEL DERECHO Y DE LAS INSTITUCIONES
Departamento: DERECHO PRIVADO ESPECIAL

“GESTIÓN DE EQUIPO EN AMBIENTES HOSPITALARIOS”

El motivo de elección de este tema reside en el deseo de tener un conocimiento mayor acerca de la gestión diaria de un hospital en la actualidad, la forma en la que organizan y planifican el trabajo que realizan y, sobre todo, conocer si en estas instituciones se lleva a cabo el trabajo en equipo. He querido estructurarlo en tres partes diferentes. Una primera parte, introductoria, en la que desarrollo la base de dicho trabajo, explicando algo tan básico como ¿qué entendemos por equipo?, ¿qué importancia tiene trabajar en equipo hoy en día?, junto con las aportaciones positivas y negativas que esto conlleva. Una segunda parte, en la que comprender cómo se ha llegado a esta situación, desarrollando los antecedentes históricos. Y, por último, la tercera parte, que es el grueso del trabajo. Aquí expongo la forma en la que se planifican los procesos de enfermería, cómo se organiza el hospital, cuál es su estructura o cómo pueden ser sus organigramas. También conocer los roles que se pueden producir en un equipo de trabajo y qué herramientas se utilizan actualmente para gestionar ese trabajo en equipo. Y para finalizar, quién es la persona encargada de gestionar todo lo mencionado anteriormente.

Team management in hospital environments.

The reason for choosing this topic lies in the desire to have greater knowledge about the day-to-day management of a hospital nowadays, the way in which they organize and plan the work they do and, above all, to know if teamwork is carried out in these institutions. I wanted to structure it into three different parts. The first part, introductory, in which I develop the basis of this work, explaining something as basic as what we understand by team, what is the importance of teamwork today, along with the positive and negative contributions that this entails. A second part, in which we understand how we have reached this situation, developing the historical background. And finally, the third part, which is the bulk of the work. Here I explain how nursing processes are planned, how the hospital is organized, what its structure is and what its organization charts can look like. Also know the roles that can be produced in a work team and what tools are currently used to manage that teamwork. And finally, who is the person in charge of managing all of the above.

Autor: Fernández Bermúdez Macarena

Tutor: Gonzalez Hernández Antonio

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

El sentido del humor y engagement en personal de enfermería

El

personal de enfermería se enfrenta a situaciones agotadoras y estresantes día a día. Para amenizar su jornada laboral podemos recurrir a la aplicación del sentido del humor y del engagement en su trabajo. El sentido del humor ayuda a crear un clima distendido y agradable, dentro de lo desagradable, entre el paciente y la enfermera/o. Esto lo conseguimos introduciéndolo de una forma natural y espontánea, sin usar una connotación grosera que pueda dar lugar a ofensa. El engagement es un estado positivo que tiene el trabajador, en este caso la enfermera/o, que le lleva a realizar su trabajo con vigor, dedicación y absorción, que son las tres características clave del engagement. Esto se consigue con una buena comunicación entre el equipo de trabajadores, saber cuál es su tarea, entre otras cosas. Los objetivos a cubrir con este trabajo son cómo es el sentido del humor y el engagement en el personal de enfermería, las características de ambas variables, los factores de riesgo psicosociales de las enfermeras y una comparación entre el sentido del humor y el engagement, en definitiva, ver cómo afecta la aplicación del sentido del humor y del engagement en el sector sanitario, más concretamente en el personal de enfermería.

Sense of humor and engagement in nursing staff

The nursing staff faces strenuous and stressful situations every day. To liven up your workday we can resort to applying the sense of humor and commitment in your work. The sense of humor helps create a relaxed and pleasant atmosphere, within the unpleasant, between the patient and the nurse. This is achieved by introducing a natural and spontaneous way, without using a rude connotation that may lead to offense. The commitment is a positive state that has the worker, in this case, the nurse, who performs a job with vigor, dedication and absorption, which are the key features of the commitment. This is achieved with good communication between the team of workers, knowledge, homework, among other things. The objectives of care, the sense of humor and commitment in the nursing staff, the characteristics of both variables, the psychosocial risk factors of the nurses and the comparison between the sense of humor and commitment, in Definitely, beyond of the nursing staff.

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

Sentido del humor y selección de personal sanitario

Al comienzo de este trabajo se exponen los conceptos más básicos para entender la importancia del humor en nuestro día a día. Se estudia si el sentido del humor es capaz de predecir el desempeño del personal sanitario durante una consulta, centrándonos en los médicos. Se observa que en la asistencia sanitaria el uso del humor resulta importante y necesario debido a los efectos que este provoca en los empleados de este ámbito, en su forma de trabajar e incluso de afrontar miedos o situaciones estresantes. Se expone la dificultad de medir el humor mediante el estudio de ciertas técnicas y cuestionarios debido a lo abstracto del concepto. Se explican todos aquellos cuestionarios creados para medir el humor y sus características principales. Además, se expone una multitud de estudios científicos que han investigado sobre el humor, el trabajo y el personal sanitario. Por otro lado, se estudian las herramientas de selección tradicionales junto con las más actuales y se relacionan con el humor. Seguido de esto, se estudia la validez y la fiabilidad de dichas herramientas y los resultados que arrojan. Por último, se expone una conclusión personal teniendo en cuenta todos aquellos datos que han sido relevantes durante la realización de este trabajo.

Sense of humor and selection of health personnel

At the beginning of this essay, it displays the basics concepts to understand the importance of humor in daily life. It is studied if the sense of humor can predict the performance of health professionals during a medical consultation, focusing on the doctors. We can observe that in health care, the use of humor is important and necessary due to the effects it causes in employees, in their ways of working and even to face their fears or stressful situations. The difficulty of measuring humor is exposed through the study of certain techniques and questionnaires, due to the abstract of the concept. All those questionnaires created to measure humor and its main characteristics are explained. Many scientific studies that have researched about humor, work, and health personnel are also exposed. Furthermore, traditional selection tools are studied, as well as the most current ones, and are related to humor. Following this, we study the validity and reliability of these tools and the results they show. Finally, there is a personal conclusion based on all those data that have been relevant during the realization of this essay.

Autor: Villalta Ogalla Carmen Laura

Tutor: González Hernández Antonio

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

El futuro del trabajo

Las relaciones laborales están cambiando, el devenir histórico muestra que la tradicional concepción laboral es obsoleta. El futuro laboral está fuertemente marcado por la incertidumbre, más algunas de sus características ya las podemos conocer: flexibilidad laboral, constante desarrollo profesional y especialización. La tecnología eliminará todo lo que sea rutinario o convertible en datos, dando lugar a un mercado laboral fuertemente caracterizado por especialistas y trabajadores de bajo nivel, bajo el yugo de un sistema precarizado y obsoleto. El futuro también requiere de profundas reformas institucionales, la creación de un sistema que salvaguarde a sus ciudadanos y trabajadores que no encuentran seguridad suficiente en un sistema productivo reducido a rutina. Las reformas han de orientarse hacia la creación de un entramado social que recoja y compense el excedente de mano de obra o un sistema que garantice ingresos mínimos derivados del excedente robot. Sea como fuere, la idea de trabajo va a cambiar para siempre y con ella, los trabajadores.

The future of work

Labour relations are changing, the historical evolution shows that the traditional conception of labor is obsolete. The future employment is strongly marked by uncertainty. More features we already know them: labor flexibility, constant professional development and specialization. The technology will eliminate everything that is routine or convertible data, giving rise to a labour market characterized by specialists and workers of low level, under the yoke of a precarious system and strongly deprecated. The future also requires deep reform institutions, the creation of a system that safeguards its citizens and workers who are not safe enough in a production system reduced to routine. The reforms have to orient themselves towards the creation of a social network that collects and compensates the surplus of labor or a system that guarantees minimum revenues over robot. Either way, the idea of working will change forever and with it, the workers.

Autor: Asencio Alarcón Miguel
Tutor: Vallejo Peña Francisco Alberto

Área de conocimiento: SOCIOLOGÍA
Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

El "falansterio" en la obra de Charles Fourier y la repercusión en España de la Escuela Societaria

The "phalanstery" in the work of Charles Fourier and the repercussion in Spain of the Corporate School

Autor: Ríos Espinosa, Alberto Jesús

Tutor: Lecuona Prats, Emilio Roque

Área de conocimiento: HISTORIA DEL DERECHO Y DE LAS INSTITUCIONES

Departamento: DERECHO PRIVADO ESPECIAL

LA CONCILIACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

Dados los cambios económicos y sociales operados desde mediados del siglo pasado y que, entre otras cuestiones, han supuesto la masiva incorporación de la mujer al trabajo, el derecho laboral ha tratado de dar respuesta a las diferentes situaciones que se han ido generando en el mercado de trabajo, consecuencia de la difícil compatibilización entre trabajo y familia, aspecto éste vinculado a los conflictos derivados de la desigualdad de género, más que patente en la sociedad.

*El presente trabajo pretende profundizar en el concepto de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desde sus orígenes, hasta su proyección futura pasando por analizar la situación actual de las políticas de conciliación y su calado en la sociedad. Veremos como la igualdad, la no discriminación por razón de sexo y las distintas fórmulas legales para posibilitar dicha conciliación, deben entenderse necesariamente de una perspectiva multidisciplinar, también llamado, *mainstreaming* de género, incorporado en las distintas agendas políticas de igualdad de género.*

Se abordará pues, el estudio de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desde distintas perspectivas tales como la social, laboral, económica y legal y se ahondará en la importancia de la concienciación social en materia de igualdad de género para no perpetuar los roles tradicionales que dificultan la conciliación de las esferas pública y privada de mujeres y hombres. Igualmente, veremos como, fruto de la evolución de las políticas de igualdad y conciliación, surge el concepto de corresponsabilidad, como motor de cambio de los roles tradicionales entre hombres y mujeres. Subrayar, por último, la significativa tendencia actual de dichas políticas en las que las mujeres, no son las únicas receptoras de las mismas, sino que están exigiendo la implicación de toda la sociedad.

THE CONCILIATION IN THE LABOR ENVIRONMENT

*Given the economic and social changes that have taken place since the middle of the last century and which, among other issues, have led to the massive incorporation of women into work, labor law has struggled to respond to the different situations that have been generated in the market work resulting from the difficult compatibility between work and family, aspect linked to conflicts arising from gender inequality, more than patent in society. This work aims to deepen the concept of reconciliation of work, family and personal life, from its origins, to its future projection, through analyzing the current situation of conciliation policies and its impact on society. We will see how equality, non-discrimination based on sex and the different legal formulas to enable such conciliation must necessarily be understood from a multidisciplinary perspective, also called *gender mainstreaming*, incorporated in the different political agendas of gender equality. The study of the reconciliation of work, family and personal life will be approached, from different perspectives such as social, labor, economic and legal and will deepen in the importance of social awareness in the matter of gender equality so as not to perpetuate the traditional roles that hinder the conciliation of the public and private spheres of women and men. Likewise, we will see how, as a result of the evolution of equality and conciliation policies, the concept of co-responsibility emerges, as an engine for changing traditional roles between men and women. Finally, highlight the current significant trend of these policies in which women are no longer the only recipients of the same, but are demanding the involvement of the entire society.*

Autor: ALMIRANTE MARTÍNEZ RAQUEL
Tutor: ROMERO PARDO PAZ

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

LA CONCILIACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

La conciliación en la vida

laboral y familiar no sería nunca posible si no existieran las distintas prestaciones que por parte de la Seguridad Social, o de las entidades gestoras correspondientes, establecidas para paliar la pérdida de ingresos o exceso de gastos que sufre la persona trabajadora cuando solicita algún tipo de suspensión o reducción de jornada; o cuando sufre un determinado acontecer; o para los momentos de aumento de gastos debido a un crecimiento de la familia o por tener un hijo con discapacidad, que en parte pueden compensarse con las distintas prestaciones familiares.

En este capítulo, se

abordarán cuestiones que van desde los permisos, suspensiones y excedencias, reducciones o adaptación o distribución de jornada, destinados a alcanzar esa conciliación, prestando especial mención a la protección por cuidado de hijo y otras prestaciones ligadas al crecimiento o cuidado de la familia.

Todas estas prestaciones

tienen el nexo común, que ya se ha mencionado, como es mitigar los quebrantos derivados de estas alteraciones en el ámbito familiar.

RECONCILIATION IN THE WORK ENVIROMENT

Reconciliation in work and family life would never

be possible if there were not the different benefits provided by the National Institute of Social Security or the managing entities. These benefits could be for the loss of income that the worker has when the type of permit is requested or reduction of the work day. Additional aid being necessary for the increase of expenses due in a growing family or in case you has a child with a disability.

I will address permits and leave of absence,

reduction adapt or distribution of working hours, with special mention to the protection for child care and other benefits linked to creation, growing or family care. This benefit will help the family to get ahead in these moments of grief.

All of these benefits have the common nexus which

has been mentioned, and in particular, the problems that arise from these alterations in the family environment.

Autor: ROMERO MARTINEZ, CRISTINA
Tutor: ROMERO PARDO, PAZ

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

LA CONCILIACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

En el presente trabajo de investigación ponemos de manifiesto la realidad actual de la situación de la conciliación laboral, familiar y personal destacando el avance de los últimos años, gracias a la aparición y a la integración en las empresas y hogares de las nuevas tecnologías, así como la aparición de voces y movimientos a favor de la conciliación que han dado lugar al desarrollo normativo al respecto, y a la cada vez mayor conciencia social de la importancia de la conciliación para el desarrollo de un país.

Son muchas las personas trabajadoras que han visto violados sus derechos de conciliación en la empresa privada en algún momento de sus vidas, habiendo sido despedidas por el hecho de ser madres, coaccionadas para regresar a sus puestos de trabajo sin poder disfrutar del derecho completo a la prestación por nacimiento, no pudiendo disfrutar del ejercicio del derecho a la lactancia, personas despedidas tras pedir la reducción de jornada por cuidado de familiares, etc. Por tanto, nuestro objetivo es dar a conocer la situación de muchas de estas personas trabajadoras, en especial aquellas con hijos o familiares a cargo, a las que les cuesta conciliar, que han tenido que renunciar a sus carreras profesionales o han tenido que tomar la decisión de ser sus propios jefes y emprender por su cuenta y riesgo.

Entendemos que el conocimiento de esta situación hará que la sociedad tome cada vez mayor conciencia y se empiecen a tomar medidas que ayuden a tener una sociedad corresponsable, una sociedad que mire hacia el futuro teniendo presente que su bien máspreciado es la natalidad para poder tener un país económicamente sostenible y con calidad de vida.

PALABRAS

CLAVE

Conciliación laboral y familiar, corresponsabilidad, teletrabajo, negociación colectiva, nuevas tecnologías, flexibilidad.

RECONCILIATION IN THE WORK ENVIROMENT

In the present research work we highlight the current reality of the work situation, family and personal conciliation highlighting the progress of recent years, thanks to the appearance and integration of new technologies into businesses and homes, as well as the emergence of voices and movements in favour of conciliation that have led to the development of regulations in this regard and the growing social awareness of the importance of conciliation for the development of a country.

Many employees have been violated their rights of conciliation in private enterprise at some point in their lives, having been dismissed for being mothers, coerced to return to their jobs without being able to enjoy the full right to benefit by birth, unable to enjoy the exercise of the right to breastfeeding, people dismissed after requesting a reduction in working hours for family care, etc. Our objective is to make known the situation of many of these workers, especially those with children or dependents, who find it difficult to reconcile, who have had to give up their professional careers or have had to make the decision to be your own bosses and undertake at your own risk.

We understand that knowledge of this situation will make society increasingly aware and begin to take measures that help to have a co-responsible society, a society that looks to the future keeping in mind that its most precious asset is birth to be able to have an economically sustainable country with quality of life.

KEYWORDS

*Work-life balance, telecommuting,
joint responsibility, collective bargaining, new technologies, flexibility.*

Autor: GARCÍA FERNÁNDEZ ENCARNACIÓN
Tutor: ROMERO PARDO PAZ

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

LOS PLANES DE IGUALDAD COMO HERRAMIENTA DE EMPRESA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA

El trabajo de investigación que se presenta, pretende poner de manifiesto qué es un plan de igualdad, su relación con la negociación colectiva, las lagunas en cuanto a su aplicación, así como exponer los puntos críticos que actualmente más debates suscita, además de los mecanismos de protección administrativa y judicial básica que son fruto de su implantación. Es evidente que se está produciendo una evolución normativa importante sobre esta materia, desde publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, mediante la figura del convenio colectivo. Actualmente podemos decir, que se está creando un ambiente de concienciación en contra de toda discriminación laboral por cuestión de sexo principalmente, y se espera que llegue el momento en que las empresas comprendan que todas las personas trabajadoras son iguales en la afectación de las mismas condiciones profesionales y de trabajo, ya sea en materia económica como en la personal dentro de las relaciones que mantiene con la empresa; así de esta forma, no solo se potenciará el factor humano, sino que existirá un mayor aprovechamiento del talento personal, valorándose la persona, no por el sexo sino por los méritos demostrados.

La atención en la que se ha centrado la elección de este tema, es acercar al lector al conocimiento necesario sobre los planes de igualdad en su naturaleza negociada, con el fin de entender su nacimiento, negociación y mostrar una guía de actuación en el procedimiento de inscripción, a la vez de ver observar en su conjunto que este mecanismo conlleva a las empresas a ser parte activa e implicada en la obligación de la imposición de las políticas de igualdad, emanadas de la citada Ley Orgánica 3/2007. Pero además de esa fuente normativa, la Ley de Igualdad, la negociación colectiva que origine convenios colectivos de ámbito supra empresarial, también logrará la imposición de los planes de igualdad en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, independientemente del número de trabajadores que ocupen. La no implantación de un plan de igualdad, por no ser obligatoria en determinados casos, como veremos, no debe suponer un límite para tomar iniciativas de cambio y mejora que fomenten la conciliación familiar y profesional, puesto que existen otras medidas complementarias, accesorias o supletorias que las empresas pueden implantar en aras de eliminar la discriminación.

EQUALITY PLANS AS A COMPANY TOOL FOR EFFECTIVE EQUALITY

The research work that is presented is intended to

highlight what is an equality plan, its relationship to collective bargaining, gaps in its implementation, as well as to highlight the hotspots that currently raise the most discussions, in addition to the basic administrative and judicial protection mechanisms that are the result of their implementation. It is clear that there has been significant policy developments in this area since the publication of Organic Law 3/2007 of 22 March for the effective equality of women and men through the figure of the collective agreement; we can now say that an environment of awareness is being created against all employment discrimination on the basis of sex, mainly, and the time is expected when companies understand that all working people are equal in the impact of the same professional and working conditions, whether in economic matters and on staff within the relations it maintains with the company; thus, not only will the human factor be enhanced, but there will be a greater use of personal talent, valuing the person, not for sex but for the proven merits.

The focus of the choice of this topic is to bring the reader to the necessary knowledge about equality plans in their negotiated nature, in order to understand their birth, negotiation and to show a guide to action in the procedure of registration, at the same time as seeing observe as a whole that this mechanism entails companies to be an active party and involved in the obligation of the imposition of equality policies, emanating from the aforementioned Organic Law 3/2007. But in addition to this normative source, the Equality Act, collective bargaining that gives rise to collective agreements in the pre-business field, will also achieve the imposition of equality plans in companies covered by its sector concerned, independently the number of workers who own such enterprises. The non-implementation of an equality plan, as it is not mandatory in certain cases as we will see, should not be a limit to taking initiatives of change and improvement that promote family and professional reconciliation, since there are other complementary measures, ancillary or additional that companies can implement for the elimination of discrimination.

Autor: GONZALEZ BERET MARIO
Tutor: ROMERO PARDO PAZ

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

LOS PLANES DE IGUALDAD COMO HERRAMIENTA DE EMPRESA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA

Con este trabajo de investigación, se pretende realizar un análisis evolutivo de la normativa de la Unión Europea y española, con la finalidad última de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, como derecho básico de toda persona trabajadora. Para ello, se parte del estudio de las medidas correctoras previstas para evitar la discriminación de la mujer en el mercado laboral, propuestas desde la Ley Orgánica 3/2007, como norma pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España, ya que se exigía como necesario, el desarrollo de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia laboral, que recogiera las garantías necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad, conforme a los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, hasta el novedoso Real Decreto ley 6/2019 que introduce algunas reglas relevantes en la materia que serán objeto de estudio.

El interés que ha centrado la elección de este tema, se centra en que creo en el valor de la negociación colectiva como medio de solución, y soy totalmente coincidente con el objetivo de que el derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, debe lograr que no se produzca discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta, y que la marcada diferencia de roles que la sociedad impone dependiendo del sexo, la carga de las responsabilidades familiares y domésticas sobre la mujer, y la interrupción de la vida laboral por motivos reproductivos, determinan claramente un freno importante en la progresión y carrera profesional de la mujer, que evidencia claramente la desigualdad efectiva en el empleo y la ocupación, visible en la brecha salarial, que no ha sido visto reducida en los últimos años, y que exige la actuación urgente por parte del poder legislativo.

EQUALITY PLANS AS A COMPANY TOOL FOR EFFECTIVE EQUALITY

With this research work, it is intended to carry out an evolutionary analysis of the rules of the European Union and Spanish, in order to achieve equal treatment and opportunities between women and men as the basic right of every working person, as well as To study the corrective measures envisaged to prevent discrimination against women in the labour market, proposed since the Organic Law 3/2007, as a pioneer in the legislative development of the rights of gender Equality in Spain, to the Real Decree Law 6/2019, since it was demanded as necessary the development of a new articulated integral and transversal text in

labour matters, that it collected the necessary guarantees to make effective the principle of equality, according to articles 9.2 and 14 of the Spanish constitution.

The interest that has been focused on the choice of this topic is that, and I am totally coincident with the objective that the right to equal treatment between women and men must ensure that there is no discrimination on the basis of sex, either directly or indirectly, and that the marked difference in roles that society imposes on the basis of sex, the burden of family and domestic responsibilities on women, and the interruption of working life for reproductive reasons, clearly determine a major brake on the progression and professional career of women, which clearly evidences the effective inequality in employment and occupation, visible in the wage gap, which has not been reduced in recent years, and which requires urgent action by the administration of the State.

Autor: ARMIJO MELGUIZO JUAN JOSE
Tutor: ROMERO PARDO PAZ

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

LA CONCILIACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

En el presente capítulo se estudiará y analizará el marco jurídico que ampara y regula la conciliación laboral y familiar en España, repasando su evolución a lo largo del tiempo, desde las primeras normas hasta las más recientes. El desarrollo normativo en materia de conciliación en el ordenamiento jurídico laboral, cuenta, además, con la especialidad de las normas negociadas de manera colectiva y que se incorporan al ordenamiento jurídico nacional, como son los convenios colectivos, capaces de pulsar de una manera más cercana, la realidad existente del ámbito que regulan y de dar una respuesta más ágil y rápida a las demandas sociales surgidas de las relaciones laborales. Por último, y como garantes de los principios fundamentales de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en el ámbito laboral, este estudio se acercará a los dos procedimientos especiales recogidos en la ley como son el de reclamación de los derechos de conciliación y el de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

THE CONCILIATION IN THE LABOR ENVIRONMENT

In this chapter we will study and analyze the legal framework that protects and regulates work and family conciliation in Spain, reviewing its evolution over time, from the first standards to the most recent ones. The normative development in terms of conciliation in the labour legal system, also has the specialty of the rules negotiated collectively and that are incorporated into the national legal system, such as collective agreements, capable of pressing closer to reality of the scope that they regulate and of giving a more agile and rapid response to the social demands arising from labour relations. Lastly, and as guarantors of the fundamental principles of equality and non-discrimination based on sex, in the workplace, this study will approach the two special procedures included in the law, such as the claim for conciliation rights and the of protection of fundamental rights and public liberties.

Autor: GARCÍA AIVAR VÍCTOR DAVID
Tutor: ROMERO PARDO PAZ

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

EL DESPIDO DEL TRABAJADOR ENFERMO

El despido del trabajador

enfermo, por su implicación ética, no deja de resultar un tema controvertido.

En este trabajo se plantean dos partes claramente diferenciadas, las causas lícitas y las que no se encuentran amparadas por la normativa. No sólo existe el despido ilícito del trabajador enfermo, hayamos causas que nos pueden llevar a hacer uso de este mecanismo de extinción de la relación laboral de manera ajustada a Derecho, algunas no exentas de polémica y otras en las que las circunstancias concretas nos podrán llevar, o no, a la calificación de procedencia del despido. Aunque la verdadera controversia viene al analizar el despido sin causa del trabajador enfermo, o bien, el despido cuando la motivación que subyace es la enfermedad del trabajador o la suspensión de su contrato por incapacidad temporal, supuesto que no encuentra amparo legal. La falta de protección expresa obliga a que en este punto entre en juego la vulneración de los derechos fundamentales, y así mismo, la importancia de establecer la diferencia entre discapacidad y enfermedad cuyo origen encontramos en la Sentencia del TJUE asunto Chacón Navas. El análisis de las sentencias de los distintos tribunales sirven de apoyo para tratar de desarrollar, de la mejor manera posible, la laboriosa tarea que este trabajo pretende.

THE DISMISSAL OF THE SICK WORKER

The

dismissal of the sick worker, due to its ethical implication, is still a controversial issue. In this work two clearly differentiated parts are raised, the licit causes and those that are not covered by the regulations. Not only does the illicit dismissal of the sick worker exist, there are causes that can lead us to make use of this mechanism of termination of the labor relationship in a manner adjusted to law, some not exempt from controversy and others in which the concrete circumstances may lead us, or not, to the qualification of origin of the dismissal. Although the real controversy comes when analyzing the dismissal without cause of the sick worker, or, the dismissal when the underlying motivation is the illness of the worker or the suspension of his contract for temporary disability, assuming he finds no legal protection. The lack of express protection requires that at this point the violation of fundamental rights come into play, as well as the importance of establishing the difference between disability and illness whose origin we find in the TJUE Judgment Chacón Navas case. The analysis of the judgments of the different courts serve as support to try to develop, in the best possible way, the

laborious task that this work intends.

Autor: MENÉNDEZ LÓPEZ MARÍA CRISTINA
Tutor: VELA TORRES, JAVIER

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

El Falansterio en la obra de Charles Fourier y la repercusión en España de la Escuela Societaria

El objeto del presente Trabajo fin de Grado es indagar en la obra de Charles Fourier, uno de los principales socialistas utópicos, su vida y el marco histórico y filosófico en que vivió. En concreto, se analizan en él las obras más importantes de este autor (El Nuevo Mundo Industrial y Societario; y Teoría de los cuatro movimientos y de los destinos generales) y se profundiza en la institución del "falansterio" (piedra angular de su visión social y laboral), explicando en qué consistió, cuál era su propósito y su funcionamiento. También se estudia cómo la obra de Fourier y en concreto la Escuela Societaria o Falansteriana, influyó en España.

The phalanstery in Charles Fourier's work and the repercussion of the "Escuela Societaria" in Spain

The purpose of this Final Degree Project is to investigate the work of Charles Fourier, one of the main utopian socialists, his life and the historical and philosophical framework in which he lived. Specifically, it analyzes the most important works of this author (The New Industrial and Corporate World; and Theory of the four movements and general destinations) and deepens the institution of the "phalanstery" (cornerstone of his vision social and labor), explaining what it was, what was its purpose and operation. It is also studied how the work of Fourier and specifically the Corporate or Falansterian School, influenced Spain.

Autor: Ríos Espinosa, Alberto Jesús
Tutor: Lecuona Prats, Emilio

Área de conocimiento: HISTORIA DEL DERECHO Y DE LAS INSTITUCIONES
Departamento: DERECHO PRIVADO ESPECIAL

Tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas en el ámbito procesal laboral, con especial referencia a la tutela de la libertad sindical

El presente estudio lleva por objeto el análisis del cumplimiento del ordenamiento jurídico en general y el español en particular con respecto a la Tutela de los Derechos Fundamentales, concretamente el derecho a la libertad sindical, dentro del ámbito procesal de la jurisdicción social. De ahí que se exponga durante el trabajo un breve pero necesario estudio del reconocimiento de estos derechos a través de lo dispuesto por las principales instituciones mundiales de referencia como son la Organización de las Naciones Unidas, teniendo un papel muy relevante en la materia objeto de estudio la Organización Internacional del Trabajo mediante los Convenios Internacionales, recomendaciones, etc., la Unión Europea en lo relativo al derecho comunitario y ya dentro del ordenamiento nacional español la carta magna: la Constitución de 1978.

A lo largo

del trabajo se ha tratado de explicar, desde una perspectiva general hacia una más específica, cuáles son los derechos fundamentales que los trabajadores pueden demandar que sean tutelados, cómo se produce dicha tutela, en base a qué principios y por qué es necesaria esta tutela, a quienes afecta, ya sea el trabajador que entienda lesionado su derecho o la persona o personas que lo vulneren, donde se produce la defensa de estos derechos, etc. Todo ello para llegar a abordar el objeto de este estudio, que no es otro que conocer cómo se tutela el derecho a la libertad sindical por los jueces y tribunales en España.

Para

ello, se han utilizado recursos bibliográficos, tanto en formato papel como electrónicos, distinta normativa tanto legal como reglamentaria, sentencias de distintos juzgados y tribunales como los Juzgados de lo Social de distintas partes de nuestro país, Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas, la Audiencia Nacional, jurisprudencia del Tribunal Supremo y como máximo órgano interpretador de la constitución, el Tribunal Constitucional

Protection of fundamental rights and public freedoms in the field of labour procedure, with particular reference to the protection of freedom of association

The purpose

of this study is the analysis of compliance with the legal system in general

and Spanish in particular with respect to the Protection of Fundamental Rights, specifically the right to freedom of association, within the procedural scope of social jurisdiction. Hence, a brief but necessary study of the recognition of this type of rights is exposed during the work through the provisions of the main world reference institutions such as the United Nations Organization, having a very relevant role in the subject matter of study the International Labor Organization through the International Agreements, recommendations, etc., the European Union in relation to community law and already within the Spanish national ordinance the Magna Carta: the Constitution of 1978.

Throughout the work, an attempt has been made to explain, from a general perspective towards a more specific one, what are the fundamental rights that workers may demand to be protected, how such guardianship occurs, based on what principles and why it is necessary. This guardianship, whom it affects, whether the worker who understands his right is injured or the person or persons who violate it, where the defense of these rights occurs, etc. All this to get to address the object of this study, which is none other than knowing how to protect the right to freedom of association by judges and courts in Spain.

For this, bibliographic resources have been used, both in paper and electronic format, different legal and regulatory regulations, sentences of different courts and tribunals, as well as the Social Courts of different parts of our country, Superior Courts of Justice of the Autonomous Communities, the National Court, jurisprudence of the Supreme Court, and as the highest body that interprets the constitution, the Constitutional Court.

Autor: García Suárez, Jose Antonio
Tutor: Francisco Lozano Lares

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

Uso de las técnicas del coaching para reducir las consecuencias negativas de los conflictos en las organizaciones

La existencia de los conflictos en las organizaciones es algo real, los trabajadores de las mismas mantienen constantemente relaciones interpersonales, por lo cual es inevitable que en algún momento surja el conflicto.

En este trabajo veremos qué son los conflictos y cómo afectan de forma negativa a diferentes rasgos de la personalidad humana, como la autoestima o la motivación.

Estos aspectos de nuestra personalidad son muy importantes, ya que si éstos se ven afectados, surgirán consecuencias negativas, que afectarán no sólo para los propios individuos (trabajadores), sino que tendrán una repercusión negativa en las organizaciones.

Existen diferentes técnicas para resolver los conflictos, como puede ser la mediación. Pero ¿qué pasaría si utilizásemos otras técnicas para evitar que se produzcan los mismos, en lugar de esperar que aparezcan?

Si podemos reforzar esos aspectos de nuestra personalidad que se ven afectados por los conflictos, (baja motivación, estrés, ansiedad, burnout, baja autoestima) seguramente el número de éstos se reducirá.

¿Qué técnicas podríamos utilizar entonces?

En este trabajo también conoceremos qué es el coaching, sus orígenes, sus figuras más importantes (el coach y el coachee), y cómo podemos reforzar esos aspectos de nuestra personalidad que se ven afectados de forma negativa por los conflictos, gracias a las técnicas utilizadas en el coaching, logrando así no sólo reducir el número de conflictos en las organizaciones, sino que además el clima de trabajo en las mismas será mucho más agradable, y las relaciones interpersonales entre los trabajadores serán más fuertes y estables.

Use of coaching techniques to reduce the negative consequences of conflicts in organizations

The existence of conflicts in organizations is something real, their workers are constantly maintaining interpersonal relationships, so it is inevitable that at some point the conflict arises.

In this

project we will see what conflicts are and how problems negatively affect different aspects of human personality, such as self-esteem or motivation.

These

aspects of our personality are very important, since if they are affected, negative consequences will arise, which affect not only the individuals themselves (workers), but also has a negative impact on organizations

There

are different techniques to resolve conflicts, such as mediation. But what would happen if we used other techniques to prevent them from occurring, instead of waiting for them to appear?

If we

can reinforce those aspects of our personality that are affected by conflicts, (low motivation, stress, anxiety, burnout, low self-esteem), the number of people affected will be reduced.

What

techniques could we use then?

In this

project we will also learn what coaching is, its origins, its most important figures (the coach and the coachee), and how we can reinforce those aspects of our personality that are negatively affected by conflicts, thanks to the techniques used in coaching, thus achieving not only reducing the number of conflicts in organizations, but also the working environment in them will be much more pleasant, and interpersonal relationships between workers will be stronger and more stable.

Autor: CARDENETE LÓPEZ CAROLINA
Tutor: Ferragut Ortiz-Tallo Marta

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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

La Dictadura de Primo de Rivera y la consolidación del Derecho Laboral: el Código de Trabajo de 1926 y otras disposiciones del periodo

El objeto de este TFG es analizar la normativa del Derecho laboral más relevante implementada en España durante la dictadura de Miguel Primo de Rivera, para así, realizar una evaluación del alcance del mismo, y compararlo tanto con la normativa que precede al periodo, como con aquella que vendría posteriormente con la instauración de la Segunda República.

The Dictatorship of Primo de Rivera and the consolidation of Labor Law: the Labor Code of 1926 and other provisions of the period

The purpose of this TFG is to analyze the most relevant labour law legislation implemented in Spain during the dictatorship of Miguel Primo de Rivera, in order to carry out an assessment of the scope of the same, and to compare it both with the regulations preceding the period, as well as with the one that would come later with the establishment of the second Republic.

Autor: Pérez Alarcón Daniel
Tutor: Lecuona Prats Emilio

Área de conocimiento: HISTORIA DEL DERECHO Y DE LAS INSTITUCIONES
Departamento: DERECHO PRIVADO ESPECIAL

Discriminación laboral de la mujer en el sector hostelero torroxeño

Pese al avance de la legislación, tanto europea como española, en materia de igualdad entre hombres y mujeres y las conquistas laborales alcanzadas por las mujeres en las últimas décadas, el fenómeno de la discriminación laboral por razón de sexo sigue estando muy latente en nuestra sociedad actual. Una discriminación que puede manifestarse tanto de forma directa como indirecta, siendo ésta última la más difícil de detectar y, en consecuencia, de erradicar.

Mirar a nuestro alrededor y detectar los posibles factores que impiden a las mujeres desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones, constituye una práctica fundamental a la hora de conseguir eliminar esta lacra social, sobre todo, a nivel local.

En este trabajo, a partir del estudio de las condiciones de trabajo de los hombres y mujeres empleados en el sector hostelero del municipio malagueño de Torrox, se analizan y describen las principales formas de desigualdad (segregación vertical, segregación horizontal y discriminación salarial) que, posiblemente, se puedan estar produciendo en su seno.

Todo ello, con el objeto de determinar la existencia de discriminación laboral por razón de sexo en uno de los sectores con más en auge dentro de la economía local del Municipio, así como, a lo largo de toda la Costa del Sol.

Palabras clave: discriminación laboral, desigualdad de género, empleo en hostelería, segregación vertical y horizontal

Workplace discrimination of women in the torroxeño hospitality sector

In spite of legislative advance, both European and Spanish, in matters of equality between men and women and the work conquests achieved by women in the last decades, the phenomenon of workplace discrimination due to gender is still latent in our current society. A discrimination that can be shown directly or indirectly, the last one being the most difficult to detect and consequently, to eradicate.

Looking around and detecting the possible factors that prevent women from developing professionally under the same conditions is an important practice in helping to eliminate this social scourge, especially, at local level.

This study, which is based on the working conditions of men and women employed in the hospitality sector in Torrox

(Málaga), describes and analyses the main forms of inequality (vertical segregation, horizontal segregation and wage discrimination) that can be happening there.

The aim to determine the existence of workplace discrimination due to gender in one of the main sectors of the local economy in the town, as well as, along the Costa del Sol.

Key words: workplace discrimination, gender inequality, employment in the hospitality sector, vertical and horizontal segregation.

Autor: Palomas Cuesta, Nieves María

Tutor: Roberto Ferrera Cordero

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

LA CONTRATACIÓN TEMPORAL COMO FACTOR DE DESPROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Partiendo del análisis de las últimas sentencias del Tribunal Supremo en nuestro país -derivadas de la gran relevancia y trascendencia de los últimos pronunciamientos jurisprudenciales del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia laboral-, en este trabajo ponemos de manifiesto la gran importancia que adquiere el fenómeno de la contratación temporal dentro de nuestras Administraciones Públicas como factor de desprofesionalización de nuestro sector público. Éste último, como factor preponderante dentro de este trabajo, pero que pone al descubierto otros factores de considerable importancia dentro de nuestro sistema de empleo público como son: su precarización, su alta tasa de temporalidad, la complicaciones que se derivan de la dualidad de nuestro sistema de empleo público, su heterogeneidad, las debilidades de sus sistemas de acceso, la problemática de sus órganos de selección, la judicialización de las relaciones laborales temporales, etc. Contratación temporal como factor de desprofesionalización del sector público en nuestro país que pone en riesgo -desde nuestro punto de vista- los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a nuestro sistema de empleo público. Todo ello pone en entredicho también una falta de atención considerable a los principios de objetividad e imparcialidad dentro de nuestras instituciones; pilares básicos de nuestro ordenamiento constitucional que ponen en riesgo la salud y el desarrollo democrático de nuestras instituciones. Del análisis llevado a cabo en nuestro trabajo, se hace necesario la necesidad de la articulación de una reforma de los presupuestos clave de nuestro sistema de empleo público con el único objetivo de procurar que se cumplan los preceptos constitucionales dentro de nuestro sistema y, por ende, dentro de nuestras instituciones.

The temporary hiring as a desprofessionalization factor of public administration

Starting from the analysis of the latest judgments of the Supreme Court in our country - derived from the great relevance and transcendence of the latest jurisprudential pronouncements of the Court of Justice of the European Union in labor matters -, in this work we highlight the great importance that acquires the phenomenon of temporary contracting within our Public Administrations as a de-professionalization factor of our public sector. The latter, as a

preponderant factor in this work, but which reveals other factors of considerable importance within our public employment system such as: its precariousness, its high temporality rate, the complications that derive from the duality of our public employment system, its heterogeneity, the weaknesses of its access systems, the problems of its selection bodies, the judicialization of temporary labor relations, etc. Temporary hiring as a deprofessionalization factor of the public sector in our country that puts the constitutional principles of equality, merit and capacity in access to our public employment system at risk. All this also calls into question a considerable lack of attention to the principles of objectivity and impartiality within our institutions; basic pillars of our constitutional order that put the health and democratic development of our institutions at risk. From the analysis carried out in our work, it is necessary to articulate a reform of the key budgets of our public employment system with the sole objective of ensuring that the constitutional requirements within our system are met and, therefore, within our institutions.

Autor: BAQUERO AGUILAR JORGE
Tutor: MÁRQUEZ PRIETO ANTONIO.

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

EL DESPIDO NULO

Más allá de la procedencia del despido, nos encontramos con dos posibles calificaciones cuyas importantes diferencias resulta el interés de este trabajo. Iniciaremos este estudio estableciendo las diferencias entre la declaración de nulidad e improcedencia.

El despido nulo en nuestro país es la figura menos habitual en la calificación de los despidos y por ello analizaremos en qué casos y qué peculiaridades han de darse en la extinción de la relación laboral para llegar a el y de este modo restituir al trabajador al momento anterior de producirse, hecho que no debe hacernos olvidar que las situaciones en las que se obtiene esta calificación, como veremos, en mayor medida traen consigo una lesión de la dignidad del trabajador y una discriminación prohibida por la ley. Entre todo, iniciaremos con recorrido a lo largo de los años para ver como se ha ido instaurando la nulidad en nuestro marco normativo y terminaremos analizando los recientes cambios normativos sobre la conciliación familiar y como en el despido de la mujer embarazada aún hay algunos aspectos que la jurisdicción tiene que matizar.

THE NULL DISMISSAL

Beyond the origin of the dismissal, we find two possible qualifications whose important differences are the interest of this work. We will begin this study establishing the differences between the declaration of nullity and inadmissibility.

The null dismissal in our country is the least common figure in the qualification of dismissals and therefore we will analyze in which cases and what peculiarities must occur in the extinction of the labor relationship to reach it and thus restore the worker to the moment previous to occur, a fact that should not make us forget that the situations in which this qualification is obtained, as we will see, to a greater extent bring about an injury to the dignity of the worker and discrimination prohibited by law.

Among all, we will begin with a journey through the years to see how nullity has been established in our regulatory framework and we will end by analyzing the recent regulatory changes on family conciliation and as in the dismissal of the pregnant woman there are still some aspects that The jurisdiction has to qualify.

Autor: Moreno Rojo Laura
Tutor: Vela Torres Javier

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

Una caracterización del mercado laboral de las empleadas del hogar en Andalucía

El trabajo es una actividad esencial por el esfuerzo y tiempo que implica y a su vez resulta imprescindible para que la población pueda subsistir y la sociedad continúe hacia adelante. Mientras que gran parte de los mismos están bien remunerados y presentan una gran legislación que los regula, sostiene y apoya, otros -entre los que se encuentra el trabajo como empleada del hogar- no corren las mismas ventajas y facilidades. La mujer como empleada del hogar representa un sector en el que se han producido considerables mejoras, de forma que se está consiguiendo que poco a poco cambien muchos prejuicios y disminuya la precariedad laboral, todo ello apoyado por una mejor regulación y mayor cantidad de derechos. No obstante, esto no excluye que sigan estando por detrás de otros sectores y que presenten una falta de igualdad respecto a otros Regímenes, acompañado en muchas ocasiones de situaciones de tratos injustos y vejatorios hacia la mujer. En primer lugar, el objetivo de este trabajo se basa en contextualizar las características que presentan estas empleadas del hogar junto a la evolución de su situación a lo largo de los años. Además de ello, se va a proceder a la caracterización y análisis del mercado laboral de las empleadas del hogar en la Comunidad Autónoma de Andalucía incluyendo el papel de la mujer extranjera, así como un resumen de algunos de sus derechos básicos.

A characterization of the labor market of domestic workers in Andalusia

is an essential activity due to the effort and the time that it implies and also at the same time it is important for the population to be able to survive and for society to continue forward. While many of them are well paid and have a great deal of legislation that regulates, supports and supports them, others - among which work is found as a domestic worker - do not have the same advantages and facilities. Women as domestic workers represent a sector in which considerable improvements have been made. In this way, many prejudices are being changed and job insecurity diminished, supported by better regulation and more rights. However, this does not exclude that they continue to be behind many other sectors and that they present a lack of equality with other regimes, often accompanied by situations of unfair and humiliating treatment of women. In the first place, the aim of this work is based on contextualizing the characteristics that these employees of the household present together with the evolution that their situation has presented over the years. In addition, it will proceed to the characterization and analysis of the labor market of domestic workers in the autonomous community of Andalusia including the role of foreign women, as well as a summary of some of their basic rights.

Autor: Fernández Reina María

Tutor: Juan José Ortiz Molina

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

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

DAÑO PERSONAL Y MORAL EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

En el presente Trabajo Fin de Grado, la motivación para elegir esta materia es debido a que se trata de un tema en el que hay mucho por hacer, tanto respecto a derecho de daños en general como en lo que se refiere a los daños derivados de un accidente laboral. Esto puede ser motivado por el desconocimiento tanto de los especialistas como de la sociedad, y más si se trata de los daños morales.

Una posible causa la falta de regulación en la materia por parte de los legisladores, debido a que las indemnizaciones se han venido estableciendo la ley de accidentes de circulación actualmente Ley 35/2015, de 22 de septiembre para la valoración de los daños y perjuicios

causado a las personas en accidentes de circulación. En los últimos años se ha producido un aumento de accidentes de trabajo, pero sin embargo no se corresponde con el número

de reclamaciones por daños por parte del trabajador, pudiendo ser la causa de ello la falta de conocimiento en la materia.

Por ello esta es una de las causas por la que se viene reclamado por parte de la jurisprudencia que se apruebe una legislación específica de la materia es por ello que este

tema a tratar tiene un gran futuro por su evolución constante y las pretensiones que se tiene.

Así que como objetivo de este trabajo se será el estudio de la evolución de los accidentes de trabajo, averiguar la responsabilidad en los accidentes de trabajo, identificar tipos de daños y ver las posiciones jurisprudenciales que se han realizado.

PERSONAL AND MORAL DAMAGE IN THE ACCIDENTS OF WORK

In the present End of Degree Project, the motivation to choose this subject is due to the fact that it is a subject in which much remains to be done since the right of damages and above all in what refers to labor matters as is the case in the one we did not find. This can be motivated by the ignorance of both specialists and society, and more if it is about moral damages.

One possible cause is the lack of regulation on the matter by lawmakers, because the compensation has been established by the law of traffic accidents currently Law 35/2015, of September 22 for the assessment of damages caused to people in traffic accidents. In recent years there has been an increase in accidents at work, but nevertheless it does not correspond to the number of claims for damages by the worker, which may be the cause of this lack of knowledge in the matter.

That is why this is one of the reasons why it is claimed by the jurisprudence that a specific legislation of the subject is made, that is why this topic has a great future because of its constant evolution and the pretensions that it has.

So, as an objective of this work we will have to see the evolution of work accidents, find out the responsibility in work accidents, identify types of damages and see the

jurisprudential positions that have been made.

Autor: García Moreno Víctor Manuel

Tutor: Gálvez Criado Antonio

Área de conocimiento: DERECHO CIVIL

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

Síndrome de Burnout en el área administrativa

El síndrome de

Burnout no es la más común entre los trabajadores, pero sí se puede decir que su causa se asocia al trabajo, sin necesidad de que intervengan otros factores. Este síndrome puede afectar a cualquier persona que realice una actividad, por ello es importante conocer y tratarlo. En este trabajo vamos a conocer que es realmente el burnout, qué medidas se pueden tomar, los tipos de modelos explicativos que personal se ve afectado por el y sobre todo en el área de los trabajadores administrativos.

Vamos a conocer

cada una de las fases, causas y etapas de esta enfermedad, así como su marco normativo en nuestro sistema jurídico español.

Fue en el año 1999 cuando

por primera vez se consideró como accidente laboral una lesión anímica, cuando el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco le reconoce una incapacidad laboral a un jefe de taller. Sólo un año más tarde, en otra sentencia, el tribunal supremo confirmó el burnout como accidente laboral.

El Burnout lo encontramos

en todas las profesiones, y a cualquier personal, da igual que sea directivo, encargado, auxiliar...pero sobre todo lo encontramos en profesiones que se dedican a dar servicio a personas.

capítulo 2.

El objetivo de este capítulo es mostrar unos

resultados obtenidos de una investigación cualitativa, en la cual dos sujetos de diferentes empresas narran tras el método de historia de vida unos sucesos de su vida personal, marcándonos unos objetivos y analizando los resultados de la investigación.

Es importante conocer lo que supone padecer el

síndrome de Burnout para saber a qué nos enfrentamos. Debemos conocer las estrategias para enfrentarnos a él para evitar su aparición. Existen medidas preventivas que deben ser conocidas por todas las empresas algunas de ellas son, formación, charlas grupales, talleres preventivos... todos ellos implantados por personal cualificado.

Burnout syndrome in the administration area

Burnout syndrome is not the most common among workers, but it can be said that its cause is associated with work, without the need for other factors to intervene. This syndrome can affect anyone who performs an activity, so it is important to know and treat it. In this paper we will know what burnout really is, what measures can be taken, the types of explanatory models that personnel are affected by and especially in the area of administrative workers.

We will know each of the phases, causes and stages of this disease, as well as its regulatory framework in our Spanish legal system.

It was in 1999 when for the first time an accident was considered a mental injury, when the High Court of Justice of the Basque Country recognizes a work disability to a workshop manager. Only one year later, in another sentence, the supreme court confirmed burnout as a work accident.

The Burnout is found in all professions, and any staff, no matter if he is a manager, manager, assistant ... but above all we find it in professions that are dedicated to serving people.

team 2

The objective of this chapter is to show results obtained from a qualitative investigation, in which two subjects from different companies narrate after the life history method some events of their personal life, marking us objectives and analyzing the results of the investigation.

It is important to know what it means to suffer from Burnout syndrome to know what we are facing. We must know the strategies to face him to avoid his appearance. There are preventive measures that should be known by all companies some of them are, training, group talks, preventive workshops ... all of them implemented by qualified personnel

Autor: Dominguez Benitez Nuria
Tutor: Marta Ferragut Ortiz-Tallo

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

CREACIÓN DE EMPRESAS. ELABORACIÓN DE UN BUSINESS PLAN PARA EL DESARROLLO DE UNA IDEA

En la elaboración de este plan de negocio, se ha desarrollado la idea de crear una página web para la venta en línea de equipamiento para hockey hierba debido al creciente interés que despierta este deporte tras varias gestas de la selección española tanto masculina como femenina, aunque esta última en mayor medida, gracias a sus logros. Se trata de la realización de un plan de empresa para el aprovechamiento de la creciente tendencia en lo relativo al comercio en línea, teniendo como beneficio la reducción de costes al no tener tienda física y por otro lado poder cubrir mayor geografía que una tienda física. En las distintas partes de trabajo podemos ver las diferentes etapas y trámites que se deben hacer para llevar a cabo esta idea de negocio. La implantación de la compra y venta de equipamiento de segunda mano es una característica que podría diferenciar a esta tienda en comparación con la competencia. La credibilidad de la empresa y su reputación se basa en unos tiempos de entrega cortos y la resolución de incidencias de forma precisa, para así poder tener la confianza de los clientes, pudiendo así fidelizarlos además también con promociones y puntos de fidelización. En el trabajo se exponen las partes del negocio y se hace un estudio de la viabilidad de esta idea.

Entrepreneurship. A business plan to develop an idea

The idea of this business plan is creating a website for the online sale of equipment for field hockey. The idea has been developed because hockey growth. In addition, the achievements of Spanish team have caused a great interest. This business plan takes advantage of the growing trend e-commerce, with the benefit of reducing costs (nonphysical store) and on the other hand, being able to cover more territory than a physical store. In the several parts of the work, we can see the different stages and process that must be done to carry out this idea. The implementation of the purchase and sale of second-hand equipment is a feature that could differentiate this store. The credibility of the company and its reputation is based on short delivery times and resolution of incidents precisely, in order to be able to have the trust of customers, thus being able to also retain them also with promotions and loyalty points. At work, the parts of the business are exposed and a study of the feasibility of

this idea is made.

Autor: Bezhenar Serhiy
Tutor: García Vallejo Aurora María

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL; ALGUNAS CIFRAS.

Este trabajo recoge los datos con las cifras más actualizadas referentes a la situación de la mujer en el mercado laboral. Así como una revisión histórica de los hechos más importantes que han sido participes positivamente en el cambio laboral de la mujer a lo largo de la historia. El ámbito de aplicación estudiado ha sido internacional, europeo, estatal y autonómico. El objetivo es comprobar si los efectos de las medidas llevadas a cabo por organismos e instituciones en el mercado laboral han logrado la igualdad entre hombres y mujeres o si finalmente, aún queda mucho camino por recorrer.

DISCRIMINATIONS AGAINST WOMEN IN THE WORLD OF WORK; SOME FIGURES.

This work collects the data with the most up-to-date figures on the situation of women in the labour market. As well as a historical review of the most important events that have been positively involved in the work change of women throughout history. The scope studied has been international, European, state and regional. The aim is to check whether the effects of measures carried out by agencies and institutions on the labour market have achieved equality between men and women, or whether there is still a long way to go.

Autor: RESURRECCIÓN RECHE RUIZ
Tutor: PORRAS ROMERO, CARLOS JAVIER

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA
Departamento: ECONOMÍA APLICADA (ESTRUCTURA ECONÓMICA)

Análisis de los accidentes laborales y enfermedades profesionales en el sector de la enseñanza universitaria

Este

trabajo se centra en el estudio de los accidentes laborales y enfermedades profesionales en el sector de la limpieza en la enseñanza universitaria.

El

objetivo general para llevar a cabo este estudio es describir y evaluar las condiciones de trabajo en las que este se

desarrolla, en los distintos puestos de la universidad de Málaga. En este estudio nos centraremos en el puesto de la limpieza. El fin es contribuir a la mejora de las condiciones de la salud laboral de todas aquellas personas que desempeñan esta ocupación.

La

hipótesis sobre la que se inicia este estudio sostiene que existe una situación de riesgo para la salud de las personas que desempeñan los puestos del personal de limpieza en la universidad, y es necesaria una revisión en las acciones llevadas a cabo en materia de prevención de riesgos laborales.

Para

poder llevar a cabo un estudio más profundo, serán estudiados todos los elementos que son considerados relevantes con el objetivo general planteado, tales como accidentes, incidentes y enfermedades profesionales.

Es

necesario analizar el marco teórico existente para el ámbito de la prevención de riesgos laborales, como la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; la Resolución del 8 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales; El Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Convenio colectivo del sector limpieza; El Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre Disposiciones Mínimas en Materia de Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo; Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

Tras

la elaboración de este TFG, podemos obtener como resultado que el objetivo de toda empresa, tras la elaboración del Plan de Prevención, es la protección de los trabajadores. Hemos adquirido consciencia de que los trabajadores dedicados al sector de la limpieza tienen facilidad para sufrir trastornos músculo-esqueléticos, además de otros tipos de enfermedades u accidentes, pero, este tipo de

trastorno en mayor medida, por tanto, la obligación de todas las empresas de este sector debería ser proporcionar a los trabajadores los correspondientes EPI'S y asegurarse de su correcta utilización. Además de proporcionar los equipos de protección individual, los empresarios deben formar a sus trabajadores para evitar, en la mayor medida posible, accidentes laborales, por tanto, deben explicar el correcto funcionamiento de todos los materiales empleados para realizar este trabajo.

analysis of occupational accidents and diseases in the university education sector

This work focuses on the study of occupational accidents and diseases in the field of cleaning in university education.

The general objective to carry out this study is to describe and evaluate the working conditions in which it is carried out, in the different positions of the University of Malaga. In this study we will focus on cleaning positions. The purpose is to contribute to the improvement of the conditions of occupational health of all persons who perform this occupation.

The hypothesis on which this study begins argues that there is a situation of risk to the health of the people who hold the positions of the cleaning staff in the university, and a revision is necessary in the actions carried out in the matter of prevention of occupational hazards.

In order to carry out a deeper study, all the elements that are relevant to the general objective, stories such as accidents, incidents and occupational diseases will be studied.

It is necessary to analyze the existing theoretical framework for the field of occupational risk prevention, such as Law 31/1995, of November 8, on occupational risk prevention; the Resolution of May 8, 2013, the General Employment Directorate, by which the sectoral collective agreement for the cleaning of buildings and premises is registered and published; Royal Decree 486/1997, of April 14, which establishes the minimum health and safety regulations in the workplace. Collective agreement of the cleaning sector; Royal Decree 485/1997, of April 14, on Minimum Provisions in Signaling of Occupational Safety and Health; Royal Decree 773/1997, of May 30, on minimum health and safety provisions specific to the use by workers of personal protective equipment.

After the elaboration of this

TFG, we can obtain as a result the objective of every company, after the elaboration of the Prevention Plan, it is the protection of the workers. We have acquired the awareness of workers dedicated to the cleaning sector have facility to suffer musculoskeletal disorders, in addition to other types of diseases or accidents, but, this type of disorder to a greater extent, therefore, the obligation of all companies In this sector, the corresponding PPEs and required for their correct use should be provided to the workers. In addition to providing personal protective equipment, employers must train their workers to avoid, to the greatest extent possible, occupational accidents, therefore, they must explain the proper functioning of all the materials used to perform this work.

Autor: Gómez Marfil Aida
Tutor: Salguero Caparros Francisco Miguel

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

LA RESPONSABILIDAD CIVIL DERIVADA DE ACCIDENTES DE TRABAJO

LA

RESPONSABILIDAD CIVIL EN CUANTO A ACCIDENTES DE TRABAJO HA SIDO BASTANTE DEBATIDA POR LA DOCTRINA Y POR LA JURISPRUDENCIA EN NUESTRO PAÍS, COMENZANDO POR EL CONCEPTO MISMO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, PORQUE AUNQUE AHORA MISMO ESTO NOS PAREZCA COMPLETAMENTE BÁSICO, TIEMPO ATRÁS NO LO ERA, Y NO SOLO ESTO SINO QUE TAMBIÉN SE HA VENIDO DEBATIENDO Y LEGISLANDO SOBRE TODAS AQUELLAS IDEAS QUE SE REFIEREN A ESE CAMPO, COMO POR EJEMPLO PODER DELIMITAR CUALES DE AQUELLOS TENDRÍAN CONSIDERACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y CUÁLES NO, TAMBIÉN EL SABER CÓMO CUANTIFICAR ESOS DAÑOS Y POR SUPUESTO COMO SE COMPENETRAN ESTAS RESPONSABILIDADES PARA RESARCIR EL DAÑO A LA VÍCTIMA SIN QUE TAMPOCO ESTO GENERE UN ENRIQUECIMIENTO INJUSTO, E INCLUSO SE HA LLEGADO A DEBATIR QUÉ JURISDICCIÓN ES LA COMPETENTE PARA CONOCER ESTE TIPO DE DEMANDAS.

DURANTE

SIGLOS, EL PATRONO SE HA APROVECHADO DEL TRABAJADOR Y AL IGUAL QUE EN ESTE ÁMBITO, LA LEY COMENZÓ A LEGISLAR A FAVOR DE LOS COLECTIVOS MÁS DÉBILES, Y CREO QUE ES POR ESO POR LO QUE AÚN HAY MUCHOS CONCEPTOS RELATIVAMENTE NUEVOS SOBRE ESTE TEMA. TAMBIÉN ES CIERTO QUE LA SOCIEDAD CAMBIA CONSTANTEMENTE Y LA LEY TIENE QUE ESTAR RECICLÁNDOSE PARA PODER AJUSTARSE A ESOS NUEVOS CAMBIOS.

Y

HAN SIDO ESTOS LOS MOTIVOS QUE ME HAN LLEVADO A INTERESARME MÁS POR ESTE TEMA, CREO QUE ADEMÁS DE SER ALGO MUY IMPORTANTE QUE NOS AFECTA A TODOS, ES TAMBIÉN UN CONOCIMIENTO QUE NOS SIRVE O NOS SERVIRÁ PARA ENFRENTARNOS A POSIBLES SITUACIONES DE ESTE TIPO EN NUESTRA

VIDA.

CIVIL LIABILITY CAUSED BY WORK ACCIDENTS

THE PUBLIC LIABILITY WITH REGARD TO WORK ACCIDENTS HAS BEEN VERY DISCUSSED BY THE DOCTRINE AND BY THE JURISPRUDENCE IN OUR COUNTRY, BEGINNING BY THE VERY CONCEPT OF WORK, BECAUSE EVEN THOUGH RIGHT NOW IT SEEMS COMPLETELY BASIC, LONG AGO IT WASN'T, AND BESIDES WE HAVE BEEN DISCUSSING AND LEGISLATING ON ALL THOSE IDEAS REFERRING TO THAT FIELD, FOR EXAMPLE WHICH OF THEM WOULD BE CONSIDERED WORK ACCIDENTS AND WHICH NOT, ALSO KNOWING HOW TO QUANTIFY THOSE DAMAGES AND OBVIOUSLY HOW THESE RESPONSIBILITIES GET BLENDED JUST TO GET THE VICTIM'S INJURY COMPENSATED WITHOUT GENERATING AN UNFAIR ENRICHMENT, FURTHERMORE WE'VE EVEN ARRIVED TO DEBATE WHICH JURISDICTION IS THE BEST TO GET TO KNOW THESE TYPE OF DEMANDS.

FOR CENTURIES, THE EMPLOYER HAS TAKEN ADVANTAGE OF THE WORKER AND JUST LIKE IN THIS FIELD, THE LAW STARTED TO LEGISLATE IN FAVOUR OF THE WEAKER COLLECTIVES, AND I THINK THAT'S WHY THERE ARE ALREADY SO MANY NEW CONCEPTS AROUND THIS ISSUE. IT IS ALSO TRUE THAT THE SOCIETY CHANGES CONSTANTLY AND THE LAW HAS TO RECYCLE ITSELF IN ORDER TO GET ADJUSTED TO THOSE NEW CHANGES.

THESE MOTIVES HAVE BEEN THE ONES WHO HAS LED MY INTEREST FOR THE ITEM, I THINK BESIDES BEING SOMETHING VERY IMPORTANT THAT AFFECTS EVERYONE, IT IS ALSO A KNOWLEDGE THAT SERVES OR THAT WILL SERVE TO DEAL WITH POSSIBLE SITUATIONS OF THIS TYPE IN OUR LIFE.

Autor: GARCIA RUIZ, ISABEL
Tutor: GALVEZ CRIADO, ANTONIO

Área de conocimiento: DERECHO CIVIL

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

Claves de la incapacidad temporal después de la reforma de 2015

El

trabajo que presento aborda el estudio de la incapacidad temporal y sus peculiaridades, conforme a la evolución que ha ido sufriendo este concepto en nuestro ordenamiento jurídico.

La primera parte del trabajo, se centra en el concepto de incapacidad temporal y su evolución a lo largo de la historia para que podamos comprender todos los cambios que han ido surgiendo para mejorar esta prestación, a partir de un sin fin de reformas legislativas, hasta llegar a la actual situación.

Por

otro lado se desarrolla sus requisitos, duración y suspensión, así como la cuantía de la prestación.

Por

último, terminaré mi estudio hablando de los últimos cambios producidos con la reforma aprobada Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio sobre la gestión y control de la incapacidad temporal, y analizaré la sentencia nº472/2016 de 23 de Diciembre de 2016 de Juzgado de lo Social nº33 de Barcelona, en la que se considera por primera vez un despido nulo cuando este se produce mientras el trabajador recibe la prestación por incapacidad temporal.

Cerrando el estudio con

la elaboración de conclusiones para llegar a una reflexión final sobre los últimos cambios.

Keys to temporary disability after the 2015 reform

The study that I present talks about the temporary incapacity and its peculiarities, in accordance with the evolution that this concept has been suffering in our legal system.

The first part of my work, is focused in the actual concept of temporary incapacity itself and its evolution throughout history, so that we can understand all the changes which have been taking place to improve this service, from numerous legislative reforms, until it's actual state.

On the other hand, it's requirements, duration and suspension are developed, as well as de quantity of this service.

Lastly, I will finish my study talking about the last changes produced with the adopted reform Order ESS/1187/2015, of the 15th of June, by which it is developed in The Royal Decree 625/2014, of the 18th of July about the management and control of the temporary incapacity and I will analyse the court

ruling nº 472/2016 of the 23rd of December 2016 from the nº 33 social judge of Barcelona. In which it is considered for the first time a dismissal null when this is provoked while the employee was receiving the temporary incapacity benefits.

Concluding this study with an elaborated conclusion to reach a final reflection about the last changes.

Autor: María Gutiérrez González
Tutor: Fernández Ramírez Marina

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

“La mujer indígena en Bolivia. Factores en torno a su desarrollo y propuestas de mejora”

La elaboración del proyecto que se presenta ha tenido como punto de partida la posibilidad y oportunidad de trasladarme a Bolivia gracias a la obtención de una beca de Cooperación Internacional otorgada por el Servicio de Relaciones Internacionales y Cooperación de la Universidad de Málaga dentro del "Programa de Voluntariado Internacional y Plan de Sensibilización de la Comunidad Universitaria en materias de solidaridad, igualdad y cooperación" (Exp.: 2016SEC004) en el marco del convenio específico con la Agencia Andaluza de Cooperación (AACID). Estancia que me permitió conocer de una manera más cercana la realidad en la que se encuentran las mujeres originarias indígenas campesinas. El trabajo se desarrolló principalmente en el municipio de Tiquipaya, ubicado al noroeste de la ciudad de Cochabamba, en la provincia de Quillacollo, aunque el recorrido de la investigación no sólo ha tenido lugar en dicho municipio, sino que se ha visitado una serie de comunidades (Itapaya, Korihuma, Quillacollo, Sipe Sipe...) y ciudades (Tiquipaya, Cochabamba, La Paz,), tanto a nivel provincial como departamental y nacional. El objetivo principal de la presente investigación ha sido conocer los factores que posibilitan o impiden el progreso y desarrollo de la mujer indígena campesina boliviana en su faceta profesional y personal. Como objetivo específico se pretende proponer acciones y mecanismos que permitan el fomento y desarrollo de iniciativas en el entorno organizativo.

“The indigenous woman in Bolivia. Factors around its development and improvement proposals ”

The preparation of the project presented has had as its starting point the possibility and opportunity to move to Bolivia thanks to the obtaining of an International Cooperation grant granted by the International Relations and Cooperation Service of the University of Malaga within the "Program of International Volunteering and Awareness Plan of the University Community in matters of solidarity, equality and cooperation" (Exp .: 2016SEC004) under the specific agreement signed with Andalusian Agency for Cooperation (AACID). Stay that allowed me to know in a closer way the reality in which the indigenous women peasants are. The work was mainly carried out in the municipality of Tiquipaya, located northwest of the city of Cochabamba, in the province of Quillacollo, although the research journey has not only taken place in that municipality, but a series of communities have been visited (Itapaya, Korihuma, Quillacollo, Sipe Sipe ...)

and cities (Tiquipaya, Cochabamba, La Paz,), both at provincial and departmental and national levels.

The main objective of this research has been to know the factors that enable or impede the progress and development of Bolivian peasant indigenous women in their professional and personal aspects. The specific objective is to implement actions and mechanisms that allow the promotion and development of initiatives in the organizational environment.

Autor: Flores Troyano, Cristina Alejandra
Tutor: Antonio Manuel Ciruela Lorenzo

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Notificaciones electrónicas

La manera de comunicarse con la Administración

presenta una importante transición, ya que cambia de las formas tradicionales de notificación a el nuevo sistema de notificación electrónica.

A lo largo del trabajo, vamos a profundizar en este cambio que se está llevando a cabo gracias a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, por la que se aprueba el nuevo régimen de la Administración Pública, que sustituye a la ley que estaba vigente hasta entonces que era la Ley 30/1992 de 26 de noviembre.

Haremos un trayecto por los puntos conflictivos en los que la regulación tradicional de las notificaciones suscitó problemas y necesitaron de una interpretación para posteriormente compararlos con el actual sistema, viendo como algunos de esos problemas se vuelven a repetir, y como otros se han visto superados.

Posteriormente analizaremos con mayor detenimiento como algunas notificaciones electrónicas pueden llegar a ser notificaciones defectuosas y luego, asentaremos las bases sobre las que las nuevas vías de notificación se asientan.

Para finalizar el estudio nos adentraremos en las novedades de la firma electrónica y del DNIe.

Todo ello tendrá su justificación jurídica en la jurisprudencia asentada de nuestros tribunales.

Administrative Notifications

The way to

communicate with the Administration presents an important transition because it changes from the traditional forms of notification to the new electronic notification system.

In the course of

this project, we are going to deepen in this change that is taking place thanks to the Law 39/2015 1^o October, which approves the new regime of the public Administration, which replaces the previous Law 30/1992, 26 November.

We will make a

path through the conflictive points in which the traditional regulation of the notifications provoked problems and the needed an interpretation to later compare them with the current system, watching how some of these problems returned to repeat and how others were surpassed.

Later, we will

*analyze carefully some electronics notifications become defectives
notificaciones and then, we will settle the bases on which the new notifications
are based.
Finally, we will
discover the news of the electronic singnature and the DNle.
Everything will
have its legal justification in the established jurisprudence of our courts.*

Autor: Borrego Cano Sandra
Tutor: Maria Luisa Gomez Jimenez

Área de conocimiento: DERECHO ADMINISTRATIVO
Departamento: DERECHO PÚBLICO

ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y CULTURA DE LOS CLUBS DE FÚTBOL (CON ESPECIAL REFERENCIA AL ATHLETIC CLUB)

Los

clubs de fútbol son uno de los tipos de organizaciones que a día de hoy más dinero generan en el mundo y que englobábamos dentro de la rama conocida como economía deportiva. A pesar de que se dedican a un sector como es el deporte, lo cierto es que su grado de comercialización es altísimo compitiendo con las más prestigiosas empresas globales. El presente trabajo tiene como objetivo realizar un análisis sobre cómo se estructuran organizacionalmente este tipo de empresas. Para ello se tendrá en cuenta la realidad socioeconómica en la que se mueven, tomando como referencia estos años que llevamos del presente siglo XXI, se analizarán distintos modelos de estructuración de diversos clubs nacionales de tres categorías distintas (primera división, segunda división y segunda división b), se estudiará que supone para ellos una eficiencia en todas sus vertientes (económica, deportiva, social...) se propondrá un organigrama general y que resulte adecuado establecer para cualquier club. Además, también se tendrá en cuenta la cultura de empresa de los distintos clubs, resaltando como ésta influye en la estructuración y observando con detenimiento la cultura de un equipo español como es el Athletic Club de Bilbao, donde apreciaremos el caso singular y tan especial que define a este club y que lo hace único en el mundo.

ANALYSIS OF THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE AND CULTURE OF FOOTBALL CLUBS (WITH SPECIAL REFERENCE TO ATHLETIC CLUB)

Soccer clubs are one of the types of organizations that today generate the most money in the world and that we included within the branch known as sports economy. Although they are dedicated to a sector such as sports, the truth is that their degree of commercialization is very high competing with the most prestigious global companies. The objective of this paper is to carry out an analysis of how this type of company is structured organizationally. For this, the socio-economic reality in which they move will be taken into account, taking as reference these years that we have of this 21st century, different structuring models of different national clubs of three different categories will be analyzed (first division, second division and second division). b), it will be studied what it means for them an efficiency in all its aspects (economic, sports, social ...) a general organizational chart will be proposed and that it is appropriate to establish for any club. In addition, the company culture of the different clubs will also be taken into account, highlighting how this influences the structuring and closely observing the culture of a Spanish team such as the Athletic Club of Bilbao, where we will appreciate the singular and special case that defines this club and that makes it unique in the world.

Autor: Sánchez García Rubén

Tutor: Navarrete Molina Pedro

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la mujer.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la mujer, un tema en auge actualmente y de gran relevancia para nuestra sociedad.

Con grandes vacíos legales que se necesitan cubrir para poder mejorar la situación que afecta cada vez más a las mujeres. En este trabajo, se analizan las leyes que tratan el tema de forma breve y se mostrarán los problemas que tienen las mujeres trabajadoras a la hora de conciliar sus trabajos con sus responsables familiares. Además enumeramos las posibles medidas necesarias para conseguir la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la mujer de la manera más factible.

Reconciliation of work, family and personal life of women.

The reconciliation of work, family and personal life of women, a topic currently booming and a great relevance to our society. With legal gaps, need to be covered in order to improve the situation that increasingly affects women. In this work, the laws dealing with the subject are analyzed briefly and the problems that women workers have when it comes to reconciling their work with their family. We also list the possible measures necessary to achieve the reconciliation of the work, family and personal life of women in the most feasible way.

Autor: Zorrilla Soto, Clara
Tutor: Aragüez Valenzuela, Lucía

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

La paternidad en el siglo XXI

En

el desarrollo del presente trabajo, se realiza un estudio de la paternidad en el siglo XXI.

La

paternidad, como institución, ha sufrido una evidente metamorfosis a lo largo de este siglo, al igual que las familias, el mundo laboral o la propia sociedad. Y todos estos cambios han afectado a la paternidad y el rol del hombre dentro del núcleo familiar.

En

las sociedades antiguas, las familias estaban formadas por un padre, una madre, unos hijos y, en la mayoría de las ocasiones, algún ascendiente al que cuidar. La familia era una institución de peso en la sociedad. Y dentro de ellas había unos roles muy marcados tanto para madres como para padres.

Las

madres no tenían apenas presencia en el mercado laboral, ya que sus funciones principales eran las de crianza y cuidado de miembros del hogar. Los padres eran ejemplo de autoridad y los encargados de mantener económicamente a la familia y sus miembros.

Pero,

la búsqueda de las mujeres por su inclusión en el mercado de trabajo supuso un cambio en los propios hogares, difuminándose los roles preestablecidos. Las mujeres ya no sólo se sienten satisfechas por trabajar dentro de su hogar si no que, quieren sentirse realizadas también a través de un empleo remunerado. Este hecho produce que las mujeres pasen menos tiempo en casa y, que sea necesario que los varones empiecen a afrontar funciones hasta ese momento totalmente desconocidas.

En

este nuevo papel, los hombres cada vez se ven mejor y quieren también apoyar a las féminas en esta búsqueda de la igualdad y, de manera colateral, empiezan a descubrir la paternidad como algo novedoso, y que les ofrece muchas opciones desconocidas hasta entonces. Esto lleva a que la generación de "nuevos padres" se identifique, cada vez menos, con el padre tradicional.

Fatherhood in the 21st century

In the development of this Project we are making a research of the paternity in the 21st century.

Paternity, as an institution, has suffered a huge

transformation through this century, as well as families, the work force and the society. All those changes have affected paternity and have influenced the change of the parents.

In older societies, the families were composed of father, mother, children and, in most cases, any ancestor to take care of. The family was a major institution in our society. There were very restricted roles defined for the mother and the father.

Mothers didn't have much presence in the labour market since their main functions were upbringing and taking care of the members of the house hold.

Women were hunting for their inclusion in the labour market and, as a consequence, there was a change in their own houses, and the pre-established roles started to change. Women didn't feel satisfied working only at home, but they also desired to get a remunerated job and to achieve self-realization. For that reason, spent less time at home and it became necessary for men to face several functions that until that moment were totally unknown.

With this new role, men started to feel better and they also wanted to support women in their search for equality and, in a collateral way, they started to discover paternity as something new which offered several options strange to them until then. For all those reasons, this generation of "new parents" didn't feel identified with the traditional role of parents.

Autor: Ortiz Nieto, María Luisa
Tutor: Garcia De Diego, José María

Área de conocimiento: SOCIOLOGÍA
Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

Gestión del conocimiento y empresa familiar
Knowledge management and family businesses

Autor: Valderrama Guerrero Cristina
Tutor: Plaza Ángulo Juan José

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Sistema Nacional de Garantía Juvenil

El presente trabajo pretende lograr resultados a partir de un estudio de las causas y consecuencias de la implementación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, atendiendo a las graves circunstancias sociales, económicas y laborales que han estado afectando a los jóvenes durante los últimos años.

National Youth Guarantee System

This paper aims to achieve results from a study of the causes and consequences of the implementation of the National Youth Guarantee System, taking into account the serious social, economic and labor circumstances that have been affecting young people in recent years.

Autor: Luque López Ignacio
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

JÓVENES Y MAYORES DE 45 AÑOS EN EL MERCADO DE TRABAJO

Todos

formamos parte del mercado de trabajo. De forma activa o inactiva. Las personas dedican sus vidas a formarse para posteriormente acceder a un empleo que les permita ganar dinero, completarse como personas, y así poder vivir con la mayor dignidad posible. Para ello, necesitamos formar parte de un mercado de trabajo que no es ajeno a la realidad que nos rodea. Cambia constantemente y afecta a los grupos de personas de manera distinta, según su edad y su género principalmente. De este modo, jóvenes y adultos tienen diferentes características dentro de este mercado de trabajo. El empleo y el paro les afectan de distinta manera, dependiendo también de la actividad u ocupación que desarrollen. Ambos colectivos llevan presentando altas tasas de desempleo, superando el 45% en los jóvenes, mientras que en los mayores de 45 años el paro que predomina es el de larga duración, suponiendo en España una cifra superior al 60% los desempleados que buscan durante 1 año o más. La temporalidad y la precariedad son dos fenómenos que hoy día en nuestro país nos afectan. Por ello, el objetivo del presente trabajo será estudiar qué factores influyen en estas cuestiones y qué medidas se pueden tomar con el objetivo de mejorar un mercado de trabajo global y cada vez más competitivo.

YOUNG PEOPLE AND PEOPLE OVER 45 YEARS IN THE LABOR MARKET

We are

part of the labor market. Active or inactive. People dedicate their lives to training to subsequently access a job that allows them to earn money, complete as people, and thus be able to live with the greatest dignity possible. For this, we need to be part of a labor market that is not stranger to the reality that surrounds it. It changes constantly and affects groups of people differently, according to their age and gender mainly. In this way, young people and adults have different qualities in this labor market. Employment and unemployment affect them differently, also depending on the activity or occupation they develop. Both groups have presented high unemployment rates, exceeding 45% in young people, while in those over 45 years the predominant unemployment is long-term, assuming in Spain a figure higher than 60% unemployed looking for 1 year or more, etc. Nowadays, temporary employment and precariousness are two things that affect our country. The objective of this thesis will be to study what factors influence these issues and what measures can be taken in order to improve a global and increasingly competitive labor market.

Autor: AGUILAR TRUJILLO, ÁLVARO
Tutor: AVILÉS ZUGASTI, CARMEN ALICIA

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA
Departamento: ECONOMÍA APLICADA (ESTRUCTURA ECONÓMICA)

El emprendimiento joven en Andalucía. Un caso de estudio.

Este Trabajo de Fin de Grado está basado en el estudio del emprendimiento en nuestra comunidad, Andalucía, haciendo énfasis principalmente en los jóvenes emprendedores y mencionando el recorrido o evolución histórica que ha tenido Andalucía desde el reconocimiento de su autonomía en 1980. Su objetivo principal es conocer y aterrizar sobre la situación actual de la actividad emprendedora, así como, las ventajas e inconvenientes que supone llevar a cabo esta actividad y realizar una comparativa entre las distintas Comunidades Autónomas que forman parte de España para aprender de antemano la realidad de las mismas. Una vez llevada a cabo esta pequeña introducción, se prosigue con el desarrollo de cuestiones dignas de mencionar como los tipos de emprendimiento que se suelen realizar en Andalucía, la financiación con la que cuentan los jóvenes a la hora de iniciar la actividad emprendedora, el planteamiento de quién emprende más (hombres o mujeres) y explicación sobre la Ley de Emprendedores.

La elección de este tema se debe al interés y curiosidad por conocer y profundizar en la situación del emprendimiento en Andalucía, así como, la posibilidad de llevar a cabo una actividad emprendedora en el futuro. ¿Por qué el emprendimiento de los jóvenes? Debido a la creencia de que los jóvenes son una parte más vulnerable de nuestra sociedad y es necesario conocer su situación. En este Trabajo de Fin de Grado, se cree conveniente mostrar las dificultades con la que cuentan los jóvenes: inexperiencia, facilidad en la financiación, proyecto viable, etc. Este trabajo trata de fomentar en cierta medida una cultura emprendedora de cara al futuro.

Young entrepreneurship in Andalusia

This Final Degree Project is based on the study of entrepreneurship in our community, Andalusia, with emphasis mainly on young entrepreneurs and mentioning the path or historical evolution that Andalusia has had since the recognition of his autonomy in 1980. It main objective is to know and to land on the current situation of the entrepreneurial activity, as well as, the advantages and disadvantages that suppose to carry out this activity and to make a comparison between the different Autonomous Communities that form part of Spain to learn beforehand the reality of the same ones. Once this small introduction has been carried out, the development of issues worthy of mention continues, such as the types of entrepreneurship that are usually carried out in Andalusia, the financing available to young people when starting the entrepreneurial activity, the approach of who undertakes more (men or women) and an explanation of the Law of Entrepreneurs.

The choice of this topic is due to the interest and curiosity to know and deepen the situation of entrepreneurship in Andalusia, as well as, the possibility of carrying out an entrepreneurial activity in the future. Why the entrepreneurship of young people? Due to the belief that young people are a more vulnerable part of our society and it's necessary to know their situation. In this Final Degree Project, it is thought convenient to show the difficulties that young people have: inexperience, ease of financing, viable project, etc. This Project tries to promote to a certain extent an entrepreneurial culture for the future.

Autor: Gálvez Gálvez, Alejandro
Tutor: Padilla Meléndez, Antonio

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Comparativa del trabajo decente y el emprendimiento femenino entre Costa Rica y España

En este trabajo comparamos el emprendimiento femenino y el trabajo decente femenino entre España y Costa Rica. Comenzamos con de la evolución de Costa Rica como país y también con la de la mujer, podemos comprobar que existe un código familiar de 1974 en el que se determina que las mujeres y hombres debían de tener los mismos derechos y obligaciones. Hacemos un repasamos sobre los problemas que hubo con la reforma laboral procesal, que entró en vigor justo el 25 de julio de 2017.

El primer elemento de estudio del trabajo es el emprendimiento femenino en Costa Rica, y por eso se analizan los factores que condicionan a las mujeres emprendedoras y la creación a nivel estatal de la Red Nacional de Apoyo para el Fortalecimiento Social y Económico de las Mujeres con el Decreto N°38733-MEIC-MCM-MAG-MTSS-MICIT-MDHIS para el estímulo de las empresas para el fortalecimiento social y económico de las mujeres, en el que hacemos una mención de los diferentes tipos de organismos que tienen de apoyo al emprendimiento.

El segundo elemento de estudio es el trabajo decente en Costa Rica, se ha analizado los convenios fundamentales que establece la OIT para que se desarrolle el trabajo decente en los países, como también algunos convenios técnicos que se han precisado importantes y se ha comparado con la legislación española, viendo si ambos países lo han ratificado o no y si lo han integrado en su legislación. También se hace mención a los programas o elementos que posee la OIT y con los que quiere conseguir el trabajo decente a nivel global, que son los Programas de Trabajo Decente por País y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 2030.

Comparative of decent work and female entrepreneurship between Costa Rica and Spain

In this work we compare female entrepreneurship and decent female work between Spain and Costa Rica. We begin with the evolution of Costa Rica as a country and also with that of women, we can verify that there is a family code which dates back to 1974 in which it is determined that women and men should have the same rights and obligations. We review the problems that occurred with the procedural labor reform, which was inforced on July 25, 2017.

The first element of the study of work research is the female entrepreneurship in Costa Rica, and that is why we analyse the factors that condition women entrepreneurs and the creation at the national level of the National Support Network for the Social and Economic Strengthening of Women with Decree No. 38733-MEIC-MCM-MAG-MTSS-MICIT-MDHIS , which deals with the encouragement of companies to support the social and economic strengthening of women, in which we make a mention of the different types of organisations that support the entrepreneurship

The second element of study is the decent work in Costa Rica, the fundamental conventions established by the ILO for the development of decent work in countries have been analyzed, as well as some technical agreements that have been specified as important and compared with the Spanish legislation, seeing if both countries have ratified it or not and if they have integrated it into their legislation. Reference is also made of the programs or elements that the ILO has and with which it wants to achieve decent work globally, which are the Decent Work Country Programs and the 2030 Sustainable Development Goal.

Autor: Rojo Fraguas, María Melanie
Tutor: Lozano Lares, Francisco

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

“EI DERECHO INDUSTRIAL ESPAÑOL. LA PATENTE EN LA NORMATIVA ESPAÑOLA.”

A

lo largo de este trabajo se realizaran diversas aclaraciones sobre diversos conceptos, como pueden ser en primer lugar el concepto de Propiedad industrial y en segundo lugar el concepto de Patente desde el punto de vista jurídico, así como las dos leyes que han regulado estas, tales como son la Ley de Patentes 11/1986 de 20 de marzo, actualmente derogada y la actual Ley de Patentes 24/2015 de 24 de julio, además realizaremos una comparación entre estas y las causas que dieron lugar a dicha reforma.

Cuando

mencionamos el término patente, la primera idea que se nos viene a la cabeza es la protección de una invención. Por esta razón, este trabajo busca llevar a cabo una investigación sobre un tema que considero primordial para llevar a cabo progreso a nivel empresarial y económico de nuestro país.

"SPANISH INDUSTRIAL LAW. THE PATENT IN THE SPANISH NORMATIVE."

Throughout this project, several aspects about patents will be carried out. For example, the concept called "industrial property" or the concept of patents under the legal point of view, together with the laws related, -Patents Law 11/1986 20th March, currently abolished and the current Patents Law 24th July-. Moreover, a comparasion between these laws and the causes that lead to this reform will be also carried out.

When we mention the term "patent", the first thing we think of is the protection of an invention. For this reason, this project aims to conduct a research about patents, which is a topic that I consider to be essential in order to make the economy and business or our country more powerful.

Autor: Muñoz Gómez Lucía
Tutor: Maya Maya, María Luisa

Área de conocimiento: DERECHO MERCANTIL
Departamento: DERECHO PRIVADO ESPECIAL

Las implicaciones sociales de la subcontratación del servicio de mantenimiento y limpieza en el sistema ferroviario español

Actualmente, el mecanismo de descentralización es muy común en las relaciones contractuales de las empresas que operan en nuestros días, desembocando en la utilización de la contrata de obras y servicios como modelo de contratación entre las mismas.

Este modelo contractual, se convierte en ocasiones en una práctica que puede llevar a efectos perjudiciales sobre los trabajadores. La legislación española que regula estos casos es escasa dada la variedad de circunstancias que no se recogen en aquellas normas que están pensadas para dicha regulación.

Si además de lo expuesto anteriormente nos centramos en las circunstancias que contextualizan nuestro objeto de estudio, refiriéndonos al entramado contractual del sector ferroviario español, vemos que esta escasez es aún más pronunciada, ya que a pesar de haber un convenio colectivo regulador del sector, este emplea un solo artículo para dar fundamento a las consecuencias que derivan del modelo utilizado de contratas y subcontratas, y por tanto aquel que más afecta a las garantías del trabajador, cuando hablamos de subrogaciones.

Por tanto analizaremos el marco jurídico para valorar si este es extensible o no a las circunstancias derivadas en este sector, y por tanto analizar y proponer posibles soluciones susceptibles de negociación en el convenio colectivo de contratas ferroviarias, a través de una lege ferenda, para finalmente hacer cumplir con el principio protector que siempre ha caracterizado al Derecho Laboral.

Palabras

clave: contratas, lege ferenda, sector ferroviario, subrogación

The social implications of the outsourcing of maintenance and cleaning services in the spanish railway system

Currently, the decentralization mechanism is very common in the contractual relationships of companies operating today, leading to the use of the contract of works and services as a contracting model between them.

This contractual model sometimes becomes a practice that can lead to detrimental effects on workers. The Spanish legislation that regulates these cases is scarce given the

variety of circumstances that are not included in those regulations that are designed for such regulation.

If in addition to

the above we focus on the circumstances that contextualize our object of study, referring to the contractual framework of the Spanish rail sector, we see that this shortage is even more pronounced, since despite having a collective agreement regulating the sector, this employs a single article to give foundation to the consequences that derive from the model used for contracts and subcontractors, and therefore the one that most affects the worker's guarantees, when we speak of subrogations.

Therefore we will

analyze the legal framework to assess whether it is extendable or not to the circumstances arising in this sector, and therefore analyze and propose possible solutions for negotiation in the collective agreement of railway contracts, through a lege ferenda, to finally to enforce the protective principle that has always characterized Labor Law.

Keywords:

decentralization

contractual, lege ferenda, railway sector, subrogation

Autor: García Postigo, Belén
Tutor: Lozano Lares, Francisco

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

"LA GESTIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA ESPAÑOLA: UNA PERSPECTIVA DESDE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS"

Se ha elegido este trabajo de fin de grado "La Gestión de Planes de Igualdad", concretamente en las empresas españolas y dentro de la perspectiva de los recursos humanos, porque es un tema muy destacado en la actualidad, ya que en muchas ocasiones existen entre hombres y mujeres grandes diferencias salariales con los mismos cargos y funciones.

Con este trabajo lo que se busca es concienciar a todas las personas, especialmente a las directoras y los directores de los recursos humanos de todas las empresas la importancia de un Plan de Igualdad.

El objetivo de este proyecto es observar como hay una gran diferencia en las grandes empresas españolas a la hora de elaborar su Plan de Igualdad, puesto que ninguna lo desarrolla de la misma manera. Para ello se ha realizado un estudio de casos de los Planes de Igualdad de varias empresas españolas como son El Corte Inglés, S.A., Telefónica España, Grupo Eroski, Seat, S.A., y Mercadona S.A, para el cual se ha extraído de sus propias páginas webs.

Y se puede apreciar como cada empresa tiene sus propios objetivos y sus propias medidas a llevar a cabo en sus Planes de Igualdad.

Palabras clave: Planes, igualdad, empresa, recursos humanos.

"THE MANAGEMENT OF EQUALITY PLANS IN SPANISH COMPANIES: A PERSPECTIVE FROM THE HUMAN RESOURCES DEPARTMENT"

This final degree project "The Management of Equality Plans" has been chosen, specifically in Spanish companies and within the perspective of human resources, because it is a very prominent topic at present, since in many cases they exist between men and women large salary differences with the same positions and functions.

With this work, what is sought is to raise awareness among all people, especially the directors and directors of the human resources of all companies, the importance of an Equality Plan.

The objective of this project is to observe how there is a big difference in the large Spanish companies when preparing their Equality Plan, since none develops it in the same way. For this, a case study of the Equality Plans of several Spanish companies has been carried out, such as El Corte Inglés, SA, Telefónica España, Grupo Eroski, Seat, SA, and Mercadona SA, for which it has been extracted from its own pages webs.

And you can see how each company has its own objectives and its own measures to be carried out in its Equality Plans.

Keywords: Plans, equality, company, human resources.

Autor: Casado Quintana Marta
Tutor: Padilla Meléndez Antonio

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

LA REALIDAD DE LOS ASALARIADOS DE LA ECONOMÍA COLABORATIVA: UNA EXPRESIÓN DE PRECARIEDAD LABORAL

En el presente trabajo

se pretende realizar un estudio sobre la consideración que se tiene de aquellos trabajadores que prestan el servicio subyacente ofrecido, especialmente, por las compañías que proveen el mismo mediante plataformas digitales como Uber, Glovo, Deliveroo, etc.

Teniendo en cuenta la

definición del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 20/2007, de 11 de Julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo sobre el trabajador asalariado y el trabajador por cuenta propia, respectivamente; así como analizando las condiciones laborales de los trabajadores que prestan dicho servicio y la jurisprudencia que existe al respecto, se intentará determinar si éstos se encuentran, de alguna manera, dentro del ámbito de dirección y organización del empresario o, por el contrario, si la «autonomía» o «independencia» que se les proporciona es suficiente como para definitivamente considerarlos autónomos.

THE REALITY OF THE ASSOCIATES OF THE COLLABORATIVE ECONOMY: AN EXPRESSION OF LABOR PRECARITY

In the present work we

intend to make a research on the consideration of those workers who provide the underlying service offered, especially by companies that provide it through digital platforms such as Uber, Glovo, Deliveroo, etc.

Taking into account the

definition in the Spanish Workers' Statute and the Law 20/2007, of 11 July, on the Spanish Statute of Self-Employment on the wage-earner and self-employed worker, respectively; as well as analysing the working conditions of the workers who provide this service and the jurisprudence that exists on that subject, an attempt will be made to determine whether these workers are, in some way, within the scope of the management and organisation of the employer or, on the contrary, whether the "autonomy" or "independence" provided to them is sufficient to definitively consider them self-employed.

Autor: CAZALLA MONTIANO, SEBASTIÁN
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

La gestión de RRHH y los factores de éxito en la empresa Mayoral

En el presente Trabajo Fin de Grado se va a analizar la teoría, investigación y la práctica de la Gestión de Recursos Humanos, en adelante RRHH, y corroborar cómo ha evolucionado considerablemente en los últimos 50 años. Han experimentado una importante transformación en la forma y la función, principalmente en las últimas dos décadas. Se van a articular algunos conceptos y problemas clave que pueden integrarse productivamente con la gestión de RRHH para proporcionar algunas directrices interesantes. En primer lugar analizaremos los objetivos principales, así como la literatura científica existente sobre la Gestión de RRHH. Del mismo modo exploraremos los distintos estudios seleccionados de la temática abordada, e identificaremos las características del problema de investigación y cómo contribuir a la mejora del conocimiento científico. En segundo lugar, llevaremos a cabo un análisis pormenorizado de la Empresa malagueña Mayoral. Basado principalmente en una entrevista con Lara Younes Camacho, persona responsable de Selección, Formación y Desarrollo de Recursos Humanos; así como un cuestionario enfocado a la resolución de las cuestiones principales de la política de RRHH de la empresa, tales como la gestión, reclutación y selección de personal, técnicas de motivación para los trabajadores, además de una valoración sobre el capital humano. Mayoral, se sitúa como una de las mayores representantes de la moda infantil a nivel internacional, operando en 19 países extranjeros con filiales propias, su facturación internacional se ha triplicado hasta 224 millones de euros en 2017 y así como en 2018 facturó 365 millones de euros. Palabras clave: RRHH, Evolución, Estrategia, Motivación Empresarial, Factores de Éxito.

The management of Human Resources and success factors in Mayoral's company

This End of Degree Project, we will analyze the theory, research and practice of Human Resources Management, hereinafter HR, and see how it has evolved considerably in the last 50 years. They have undergone an important transformation in form and function, mainly in the last two decades. Some key concepts and problems that can be productively integrated with HR management will be articulated to provide some interesting guidelines. First, we will analyze the main objectives, as well as the existing scientific literature on Human Resources Management. In the same way, we will explore the different selected studies of the subject addressed, and identify the characteristics of the research problem and how to contribute to the improvement of scientific knowledge. Secondly, we will carry out a detailed analysis of the Malaga Company Mayoral. Based mainly on an interview with Lara Younes Camacho, person responsible for Selection, Training and Development of Human Resources; as well as a questionnaire focused on the resolution of the main issues of the company's HR policy, such as Management, Recruitment and Selection of personnel, motivation techniques for workers, as well as an assessment of human capital. Mayoral, ranks as one of the largest representatives of children's fashion internationally, operating in 19 foreign countries with its own subsidiaries, its international turnover has tripled to 224 million euros in 2017 and as well as in 2018 invoiced 365 million euros. Keywords: RRHH, Evolution, Strategy, Business Motivation, Success Factors.

Autor: Rivas Domínguez, Ángela
Tutor: Ciruela Lorenzo, Antonio Manuel

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El cooperativismo en las universidades Andaluzas

En el presente trabajo se observa desde una introducción a la Economía Social, el estudio del cooperativismo y del emprendimiento aplicado al contexto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. En primer lugar, se estudia al Cooperativismo, sus valores y principios y cómo han ido evolucionado a lo largo del tiempo. Elementos esenciales de las cooperativas; ventajas e inconvenientes de estas formas de organización. Destacamos las Cooperativas de Trabajo Asociado, y su relación con el emprendimiento, desarrollando como las CTA son una forma favorable de emprender. Nos centramos brevemente en la actividad cooperativa andaluza a través de datos estadísticos. Posteriormente vemos cómo se fomenta el emprendimiento a través de ayudas y subvenciones de las administraciones como la Junta de Andalucía, Unión Europea o del Estado Español. Ante los últimos contextos económicos, las formas de emprendimiento han aumentado debido a la necesidad de empleo existente. Estudiamos aquí que conocen los estudiantes de las Universidades de Andalucía y la materia relacionada con el emprendimiento y el cooperativismo que se imparten en los diferentes grados en Andalucía. Se lleva a cabo a través del estudio de los diversos Planes de Estudios de los Grados y de encuestas a estudiantes de la Universidad de Málaga.

COOPERATIVISM IN THE ANDALUSIAN UNIVERSITIES

In the present work it is observed from an introduction to the Social Economy, the study of cooperativism and entrepreneurship applied to the context of the Autonomous Community of Andalusia. In the first place, Cooperativism, its values and principles and how they have evolved over time are studied. Essential elements of cooperatives; advantages and disadvantages of these forms of organization. We highlight Associated Labor Cooperatives, and their relationship with entrepreneurship, developing how CTAs are a favorable way of undertaking. We focus briefly on Andalusian cooperative activity through statistical data. Later we see how entrepreneurship is promoted through grants and grants from administrations such as the Andalusian Government, the European Union or the Spanish State.

Given

the latest economic contexts, the forms of entrepreneurship have increased due to the need for existing employment. We study here who know the students of the Universities of Andalusia and the subject related to entrepreneurship and cooperativism that are taught in different grades in Andalusia. It is carried out through the study of the various Plans of Studies of the Degrees and surveys of students of the University of Malaga.

Autor: Aguilar Alarcón, Francisco José
Tutor: Antonio Manuel Cieruela-Lorenzo

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

EL COOPERATIVISMO EN LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS

En el presente trabajo se observa desde una introducción a la Economía Social, el estudio del cooperativismo y del emprendimiento aplicado al contexto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. En primer lugar, se estudia al Cooperativismo, sus valores y principios y cómo han ido evolucionado a lo largo del tiempo. Elementos esenciales de las cooperativas; ventajas e inconvenientes de estas formas de organización. Destacamos las Cooperativas de Trabajo Asociado, y su relación con el emprendimiento, desarrollando como las CTA son una forma favorable de emprender. Nos centramos brevemente en la actividad cooperativa andaluza a través de datos estadísticos. Posteriormente vemos cómo se fomenta el emprendimiento a través de ayudas y subvenciones de las administraciones como la Junta de Andalucía, Unión Europea o del Estado Español. Ante los últimos contextos económicos, las formas de emprendimiento han aumentado debido a la necesidad de empleo existente. Estudiamos aquí que conocen los estudiantes de las Universidades de Andalucía y la materia relacionada con el emprendimiento y el cooperativismo que se imparten en los diferentes grados en Andalucía. Se lleva a cabo a través del estudio de los diversos Planes de Estudios de los Grados y de encuestas a estudiantes de la Universidad de Málaga.

COOPERATIVISM IN THE ANDALUSIAN UNIVERSITIES

In the present work it is observed from an introduction to the Social Economy, the study of cooperativism and entrepreneurship applied to the context of the Autonomous Community of Andalusia. In the first place, Cooperativism, its values and principles and how they have evolved over time are studied. Essential elements of cooperatives; advantages and disadvantages of these forms of organization. We highlight Associated Labor Cooperatives, and their relationship with entrepreneurship, developing how CTAs are a favorable way of undertaking. We focus briefly on Andalusian cooperative activity through statistical data. Later we see how entrepreneurship is promoted through grants and grants from administrations such as the Andalusian Government, the European Union or the Spanish State.

Given

the latest economic contexts, the forms of entrepreneurship have increased due to the need for existing employment. We study here who know the students of the Universities of Andalusia and the subject related to entrepreneurship and cooperativism that are taught in different grades in Andalusia. It is carried out through the study of the various Plans of Studies of the Degrees and surveys of students of the University of Malaga.

Autor: González Castillo Juan Carlos
Tutor: ANTONIO MANUEL CIRUELA-LORENZO

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

La indemnización en los contratos temporales

La finalidad de este trabajo de investigación es indagar en el sistema de indemnizaciones en España. La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de Septiembre de 2016 supuso la existencia de contrariedades en la interpretación entre el Derecho Laboral Español y el Derecho Laboral de la Unión Europea. Será necesario investigar tanto en la legislación española vigente como en las sentencias que se hayan dictado desde entonces para evaluar qué clase de cambios se han ocasionado desde entonces en la legislación laboral en referencia a las indemnizaciones por finalización de contrato de duración determinada.

The compensation at contract of determinate duration.

The point of this investigative project is to delve into the compensation system in Spain. The ruling of the Court of Justice of the European Union from September 14th 2016 meant the existence of differences between the Spanish labor law and the European Union labor law. It would be necessary investigate in the valid Spanish legislation as much as in sentences that have been dictated since then to evaluate wich changes have been caused since then in the laboral legislation in reference to compensation for the resolve contract of determinate duration.

Autor: Rosales Sánchez Cristóbal
Tutor: Juan Cristóbal Bandera Gallego

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

EL DERECHO DE HUELGA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

El derecho de huelga, actualmente, está reconocido como derecho fundamental por la Constitución Española de 1978.

Para llegar a este estatus, la huelga pasó de ser una acción ilícita, ilegal y punible en períodos anteriores de nuestra historia, relativamente recientes, a ser reconocida y su ejercicio protegido ante los tribunales.

Aun así, el derecho de huelga es el único derecho fundamental que, en España, cuarenta años después de la promulgación de la Constitución no tiene, todavía, una regulación propia a través de Ley orgánica.

Se rige por una norma preconstitucional; el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (adaptada a la nueva realidad legal y al nuevo marco político por la STC de 11/1981, de 8 de abril), además de por la numerosa jurisprudencia surgida durante estos años de democracia.

De todo ello, nace mi motivación por realizar el Trabajo de Fin de Grado (TFG) sobre la huelga y, a través del estudio de su evolución, poder entender como un derecho fundamental y reconocido en la Carta Magna no tiene todavía, a día de hoy, regulación propia post constitucional.

THE RIGHT OF STRIKE IN THE SPANISH LEGAL ORDER

The right to strike nowadays is recognised, as a fundamental right, by the Spanish Constitution of 1978. Before this time, a strike was both an illegal and an illicit action, and was punishable in previous times, albeit quiet recently. To strike now is recognised by the courts and its exercise is protected.

Even so, the right to strike is the only fundamental right that in Spain, forty years after the proclamation of the Constitution, still doesn't have its own regulation within the organic law.

The right to strike is based on a pre-constitutional law, "Real Decreto Ley" 17/1977, 4th. March, about working relations, (adapted for the real new law and a new political mark for the STC, 11/1981, 8th. April), as well as for the numerous precedents issued during the following democratic years.

For all of that, my motivation is born to realise the TFG concerning the right to strike. Through the studies of its evolution, I could understand, as a fundamental right, and recognised in the Magna Carta, that it still doesn't have, until this day, its own post-constitution regulation.

From all the research into this subject that I have done, is that the right to strike, although now recognised in law, is not as yet fully formed within the current legal system. A separate and unique law should now be introduced to incorporate the right to strike and be recognised under the Constitution of Spain.

Autor: Masip Jornet, Flora
Tutor: Valenzuela Serrano, Ángel

Área de conocimiento: DERECHO CONSTITUCIONAL
Departamento: DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA

Gestión del conocimiento y empresa familiar

En este trabajo de Fin de Grado pretendo mostrar como las empresas familiares aplican la Gestión del Conocimiento en sus empresas y lo importante que se han convertido en la sociedad, creando diversos puestos de trabajo, así como su importancia económica. Comenzamos explicando previamente, qué es una empresa familiar, así como sus ventajas e inconvenientes que éstas presentan, y posteriormente nos basamos en qué es la Gestión del Conocimiento, estudiando sus principales ventajas, elementos que interactúan, tipologías de conocimiento, así como el proceso de creación, para que las empresas puedan hacer uso de ello, y así obtener beneficios, posibilitándole captar un mayor número de clientes y obtener grandes beneficios económicos.

La finalidad de este trabajo se ha basado en estudiar como las empresas familiares pueden fomentar comportamientos, para distribuir y transportar conocimiento entre sus componentes, para aumentar la pauta emprendedora.

La conclusión fundamental examina la consideración de la gestión del conocimiento en el espíritu emprendedor, ya que se halla un vínculo positivo entre la transferencia del conocimiento y la disposición emprendedora, la cual interviene también de manera eficiente en la productividad de la empresa.

Realizamos un cuestionario a las empresas familiares de una población, y analizamos los resultados, con el objetivo de contrastar el uso de la Gestión del Conocimiento en las empresas familiares. Finalmente analizamos los resultados con la teoría, sacando así, diferentes conclusiones de su uso.

Knowledge management and family businesses

In this Final Degree project, pretending to show how family businesses affected Knowledge Management in their companies and how important they have become in society, creating various jobs, as well as their economic importance. We begin by explaining previously, what is a family business? creation, so that companies can make use of it, and thus obtain benefits, allow to capture a greater number of customers and obtain great economic benefits.

The purpose of this work has been based on studying how family businesses can foster behavior, to distribute and transport knowledge among its components, to increase the entrepreneurial pattern. The fundamental conclusion examines the consideration of knowledge management in the entrepreneurial spirit, since there is a positive link between the transfer of knowledge and the entrepreneurial disposition, which also intervenes efficiently in the productivity of the company.

We conducted a questionnaire to

family businesses in a population, and analyzed the results, to contrast the use of Knowledge Management in family businesses. Finally, we analyze the results with the theory, drawing different conclusions from its use.

Autor: Valderrama Guerrero Cristina
Tutor: Plaza Ángulo Juan José

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

RECURSOS PREVENTIVOS APLICADOS A LA CONSTRUCCIÓN

El Trabajo Fin de Grado que presento se centra en los Recursos Preventivos y más concretamente en los recursos preventivos asignados en el ámbito de la construcción.

He elegido este tema en concreto, debido a que en nuestro país, todas las empresas están obligadas, según la ley nos indica, a contar con la presencia de uno o varios recursos preventivos.

El dedicar especial importancia a los recursos preventivos en el ámbito de la construcción, se debe a que este ámbito es el que mayores riesgos entraña y con el que hay que tener especial cuidado y darle mayor importancia, ya que según explicare más adelante, basándome en la jurisprudencia que existe en este ámbito de la construcción, es un tema, relativamente reciente, ya que la Ley en la que se basa primordialmente es en la reforma de la Ley 31/1995. Ley que es muy reciente, tratándose de temas tan importantes, como son la vigilancia de la salud de los trabajadores, en su ámbito laboral.

PREVENTIVE RESOURCES APPLIED TO CONSTRUCTION

The final degree Project that I present focuses on preventive resources and more specifically in the preventive resources allocated in the field of construction.

I have chosen this topic, because in our country, all companies are required, according to the law tells us, to have the presence of one or several preventive resources.

This objective has been reinforced in the treaty of the European Union through the procedure that is contemplated for adoption, through Directives, minimum provisions to be applied progressively.

To devote special importance to preventive remedies in the field of construction, it is because this área is that greater risks entail and with which you have to be especially careful and give more importance, since based on the jurisprudence that there is, its a relatively recent topic, it is base don the law 31/1995.

The final degree Project that I present focuses on preventive resources and more specifically in the preventive resources allocated in the field of construction.

I have chosen this topic, because in our country, all companies are required, according to the law tells us, to have the presence of one or several preventive resources.

This objective has been reinforced in the treaty of the European Union through the procedure that is contemplated for adoption, through Directives, minimum provisions to be applied progressively.

To devote special importance to preventive remedies in the field of construction, it is because this área is that greater risks entail and with which you have to be especially careful and give more importance, since based on the jurisprudence that there is, its a relatively recent topic, it is base don the law 31/1995.

Autor: ESPAÑA PINO SANDRA

Tutor: BANDERA GALLEGO JUAN CRISTOBAL

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Autor: Cristina Baro Peña
Tutor: Francisco Salguero Caparros

Autor: Cristina Baro Peña

Tutor:

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Prevencion en riesgos laborales en camarera/o de pisos

Occupational risk prevention in waitress / or floors

Autor:

Tutor:

Analisis y estudio de la dualidad contractual en España

Elegí este tema para mi trabajo de fin de grado, por mi propia experiencia laboral, puesto que desde los 19 años trabajo en el mundo de hostelería, una vez casi finalizado el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y tras un año de experiencia en asesorías legales, me pareció el tema idóneo, puesto que he visto desde los dos puntos de vista los entresijos de nuestro sistema laboral, pasando desde la realización de contratos, acudiendo tanto a inspecciones de trabajo como a las distintas oficinas de la seguridad social, y teniendo la suerte de poder tratar con todo tipo de profesionales de este ámbito. Ahora expondré brevemente el contenido, en el presente trabajo analiza el problema histórico que existe en España sobre la dualidad en el mercado de trabajo, hablamos de los trabajos fijos frente a los trabajos temporales. Veremos cómo ha evolucionado el contrato de trabajo en nuestro país, y que normativa lo rige, las características, requisitos, condiciones de validez, forma y duración, que debe tener para que sea legal dicho contrato, y los tipos de contratos existentes, así como los derechos y deberes que se derivan de él. También haremos hincapié en las distintas reformas laborales y como estas han intentado favorecer a la modalidad contractual de contratos a tiempo indefinido y en qué punto nos encontramos en la actualidad. Este estudio lo realizo con la finalidad, de poder ver la evolución de nuestro ordenamiento laboral, y el porque de la existencia de una temporalidad elevada en España, puesto que duplica a la media de la Comunidad Europea y finalmente como conclusión veremos si el sistema de contratación único es una posibilidad.

Analisis and studies of contractual duality in Spain

I have chosen this topic for my end of career Project due to my own experience in the labour world since I was 19 years old. After my year of experience in advisory offices and almost finishing my degree I thought that this theme could be really interesting, as I have worked in many areas of the labour systems in the country ranging from the creation of contracts to job inspections in social security offices, and be able to work with many professional workers in all these fields of work. I will explain briefly the content, in the present Project I will analyse the historical problem which exists in Spain in the labour market we are going to discuss fixed jobs and also temporary ones too, also look at how contracts have developed and evolved in Spain the requirements conditions and features will be some issues along with the length and types of contracts that exist. We also take into consideration the labour refurbishments and how they have tried to favour the contractual modalities of contracts on indefinite time and what point we are at, at the moment. I have carried out study with the purpose of being able to see the evolution and the reason of the high number of short length contracts in Spain as they are double the amounts of the average number compared to the rest of the European community and finally as a conclusion we will look at the system that makes these contracts possible.

Autor: Antonio Manuel García Vázquez

Tutor: Pedro Moreno Brenen

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Analisis de la motivacion en clases de estadistica en la universidad y de la metodologia didactica de la "liga educativa"

La motivación es

importante cuando se da una relación de enseñanza, formando parte principal del currículo de profesorado y alumnado. Si el profesorado sabe inculcar y llegar al alumnado, éste podrá participar de forma más activa en clase y podrá obtener mejores calificaciones. En este caso, el objetivo principal es analizar la motivación del alumnado en clases de estadística en la universidad a partir de los datos de una encuesta realizada por la tutora a sus alumnos de Estadística II el curso 2009-2010 en la Escuela Universitaria de Estudios Empresariales de la Universidad de Málaga. Este tema ha sido elegido debido a la importancia de este tema en un futuro profesional, siendo las estadísticas un tema útil en la vida cotidiana. La estructura es la siguiente: El primer bloque contemplado analiza la opinión del alumnado en lo que respecta a la asignatura de estadística partiendo de la idea que el alumnado considera que la asignatura de estadística es complicada. El segundo bloque busca averiguar si el alumnado considera positiva la labor del profesorado. En el tercer bloque se explica el método didáctico docente innovador, ideada por la tutora de este estudio, y denominada, en principio, como la liga deportiva y se valora si es beneficiosa para el funcionamiento de las clases; y, al mismo tiempo, si el alumnado considera que es favorable el uso de técnicas en el futuro. En último lugar, el bloque cuatro, analiza si el alumnado se siente motivado en clase, partiendo de la idea que si el alumnado asiste a clase estará más motivado.

Palabras clave: motivación, estadística,

profesorado, alumnado, universidad, liga educativa, liga deportiva.

Motivation analysis in statistics classes at the univesity and the methodology of the "educational league"

Motivation is important when there

is a teaching relationship, being a main part of the teacher and student curriculum. If teachers know how to instill and reach students, they can participate more actively in class and can obtain better grades. In this case, the main objective is to analyze the motivation of students in statistics classes at the university based on the data of a survey conducted by the tutor to their students in Statistics II during the 2009-2010 academic year at the University School of Business Studies from the University of Malaga. This topic

has been chosen due to the importance of this topic in a professional future, with statistics being a useful topic in everyday life. The structure is as follows: The first block considered analyzes the opinion of the students regarding the subject of statistics based on the idea that students consider that the subject of statistics is complicated. The second block seeks to find out if students consider the work of teachers positive. The third block explains the innovative teaching method, devised by the tutor of this study, and called, in principle, as the sports league and assesses whether it is beneficial for the operation of the classes; and, at the same time, if the students consider that the use of techniques in the future is favorable. Lastly, block four analyzes whether students feel motivated in class, based on the idea that if students attend class they will be more motivated.

Keywords:

motivation; statistics; faculty; student; university, sport league, educational league.

Autor: SALADO CABEZAS YOLANDA
Tutor: María Dolores Benítez Márquez

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA APLICADA (ESTADÍSTICA Y ECONOMETRÍA) (Dep. 15)

Puestos directivos de RRHH y perspectiva de género

Mediante este trabajo, pretendo hacer una síntesis de las posibles razones que generan esta desigualdad, los fundamentos que la motivan y dan lugar al término denominado como "techo de cristal" en las Altas Direcciones. Para ello, realizaré un repaso sobre las teorías y cuestiones que dan origen a que no exista igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad y en el ámbito de la Alta Dirección, pasando por los aspectos psicosociales, ya que el ascenso, la promoción y el liderazgo en el puesto de trabajo, lo determina el talento natural y profesional de cada persona, con sus conocimientos, sus contribuciones y su esfuerzo. Siendo todas estas características o circunstancias totalmente independientes del género.

El objeto de este trabajo radica en investigar, analizar y dar visibilidad a las desigualdades de género que existen en el mercado laboral, que son las desigualdades que sufren las mujeres trabajadoras en las organizaciones respecto a los hombres; así como la falta de paridad, concretamente en puestos de gran relevancia, como son los altos cargos o puestos de dirección. Básicamente, este Trabajo Fin de Grado está centrado en la Dirección de los Recursos Humanos desde la perspectiva de género.

Veintinueve años después de la aprobación y publicación de la Constitución Española, fue necesario aprobar una ley decisiva como fue y es la "Ley de Igualdad". Hecho que constata que llevábamos casi tres décadas de retrasos en materia de igualdad y que el desempleo femenino, la violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación que sufren las viudas a través de sus pensiones, los numerosos problemas para poder conciliar la vida personal, familiar y laboral de las mujeres y la discriminación salarial, eran y es la realidad que vive la sociedad española y la que sufre el género femenino por el mero hecho de serlo.

Se visualiza claramente la posición de desigualdad puesto que en el año 2019 las mujeres deben trabajar 52 días más para igualar el sueldo de los hombres cobrando 5.793 euros menos al año. El resultado de esta situación conlleva a que las mujeres son las que ocupan los puestos de trabajo menos cualificados y por lo tanto cobrando menos salario.

HR management positions and gender perspective

The aim of this work is to analyse and visualise the inequalities working women suffer in different societies with regard to men, more concretely in more important positions, as high ranks management, focusing on the management in human resources.

The Spanish Constitution, in its Article 14, claims equality rights as well as right to not be discriminated because of people's sex.

This right is expanded in the Organic Law of Equality 3/2007, a Law for the effective equality for men and women.

We can see clearly this inequality in the year 2019 in which women have to work 52 more days to reach the salary of men who earn 5793 more euros a year.

Women occupy the least qualified job positions and, therefore, get paid less money. Throughout this work, I intent to do a synthesis of the possible reasons about this inequality and the reason of the so-called glass ceiling in high ranks management positions, reviewing the main theories and questions, from psychosocial, since the promotion and how to stand out in our work is determined by our talent with some contributions as effort, regardless our gender.

We, women, represent more than 50% of Spanish population, equal opportunities practices are a question of social justice and rights.

The scarce presence of women in high ranks questions the existence of a real equality focusing on the field of Human Resources.

Autor: Cabrera Sierra , Margarita
Tutor: Ana Rosa del Águila Obra

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

EL COOPERATIVISMO EN LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS

En el presente trabajo se observa desde una introducción a la Economía Social, el estudio del cooperativismo y del emprendimiento aplicado al contexto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En primer lugar, se estudia al Cooperativismo, sus valores y principios y cómo han ido evolucionado a lo largo del tiempo. Elementos esenciales de las cooperativas; ventajas e inconvenientes de estas formas de organización. Destacamos las Cooperativas de Trabajo Asociado, y su relación con el emprendimiento, desarrollando como las CTA son una forma favorable de emprender. Nos centramos brevemente en la actividad cooperativa andaluza a través de datos estadísticos.

Posteriormente vemos cómo se fomenta el emprendimiento a través de ayudas y subvenciones de las administraciones como la Junta de Andalucía, Unión Europea o del Estado Español.

Ante los últimos contextos económicos, las formas de emprendimiento han aumentado debido a la necesidad de empleo existente. Estudiamos aquí que conocen los estudiantes de las Universidades de Andalucía y la materia relacionada con el emprendimiento y el cooperativismo que se imparten en los diferentes grados en Andalucía. Se lleva a cabo a través del estudio de los diversos Planes de Estudios de los Grados y de encuestas a estudiantes de la Universidad de Málaga.

COOPERATIVISM IN THE ANDALUSIAN UNIVERSITIES

In the present work it is observed from an introduction to the Social Economy, the study of cooperativism and entrepreneurship applied to the context of the Autonomous Community of Andalusia.

In the first place, Cooperativism, its values and principles and how they have evolved over time are studied. Essential elements of cooperatives; advantages and disadvantages of these forms of organization. We highlight Associated Labor Cooperatives, and their relationship with entrepreneurship, developing how CTAs are a favorable way of undertaking. We focus briefly on Andalusian cooperative activity through statistical data.

Later we see how entrepreneurship is promoted through grants and grants from administrations such as the Andalusian Government, the European Union or the Spanish State.

Given the latest economic contexts, the forms of entrepreneurship have increased due to the need for existing employment. We study here who know the students of the Universities of Andalusia and the subject related to entrepreneurship and cooperativism that are taught in different grades in Andalusia. It is carried out through the study of the various Plans of Studies of the Degrees and surveys of students of the University of Malaga.

Autor: SÁNCHEZ-GARRIDO PANEQUE, EVA MARÍA
Tutor: CIRUELA LORANZO, ANTONIO MANUEL

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El despido individual del trabajador

El

objetivo principal que se quiere alcanzar con la realización del presente trabajo, es estudiar las diferentes extinciones del contrato de trabajo instadas unilateralmente por el empresario y que afectan a los trabajadores de manera individual, pues es una cuestión que siempre ha tenido bastante relevancia en el ámbito laboral.

Con

este estudio podremos observar el procedimiento del mismo, pues aunque sea una cuestión importante entre las relaciones del trabajador con la empresa, no todo el mundo sabe cómo debe actuar ante tal situación, por lo que, en la mayoría de ocasiones, los empresarios y trabajadores tienen que acudir a un profesional laboral para ser informados.

Analizaremos

la legislación laboral vigente y los estudios que han realizado diferentes autores acerca de la misma a lo largo de los años. Asimismo, incluiremos sentencias dictadas por las autoridades judiciales en las que se ratifica dicha información.

Empezaremos

estudiando el despido disciplinario y, seguido a éste, el despido objetivo. Hablaremos de las causas, los requisitos, la forma del despido, los efectos, la reclamación, así como las distintas clasificaciones que pueden dictarse en la sentencia.

Para

finalizar, encontraremos las conclusiones donde se podrán apreciar los aspectos más importantes que hemos estudiado a lo largo de este trabajo.

The individual dismissal of the worker

The main objective that is to be achieved with the realization of this work, is to study the different terminations of the employment contract unilaterally urged by the employer and that affect the workers individually, as it is a matter that has always been quite relevant in the field of employment.

With this study we will be able to observe the procedure of the same, because although it is an important issue between the worker's relations with the company, not everyone knows how to act in such a situation, so, in most cases, employers and Workers have to go to a professional to be informed.

We will analyze the

current labor legislation and the studies carried out by different authors

about it over the years. Likewise, we will include sentences issued by the judicial authorities in which such information is ratified.

We will start by studying

disciplinary dismissal, followed by objective dismissal. We will talk about the causes, the requirements, the form of the dismissal, the effects, the complaint, as well as the different classifications that can be dictated in the judgment.

Finally, we will find the conclusions where we will be able to appreciate the most important aspects that we have studied throughout this work.

Autor: Juliá Pacheco Cristina
Tutor: Vila Tierno Francisco Adolfo

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

El accidente in itinere en las prestaciones desarrolladas en la Economía de Plataforma. Especial atención a los casos de Uber y Deliveroo

El

accidente in itinere es aquel que queda inmerso dentro del concepto de accidente de trabajo. Las alteraciones que se producen en el acto del desplazamiento dificultan la concepción de la protección en cuanto al tratamiento de la contingencia profesional. Desde el punto de vista nacional se ha intentado abordar esta contingencia de manera jurisprudencial debido a la inexistencia de una norma reguladora. La jurisprudencia española lo cataloga como laboral, exponiendo a continuación las fórmulas de concreción y desarrollo en cuanto a esta tipología de accidente de trabajo.

Para

catalogar esta figura como accidente de trabajo deben de tenerse en cuenta varios aspectos, en primer lugar, el sujeto que interviene ya sea trabajador por cuenta ajena o autónomo. En segundo, la lesión que este pueda padecer y, por último, las circunstancias que le rodeen, como es la motivación en el desplazamiento, la idoneidad del medio o camino utilizado, la forma y el tiempo del accidente.

En

este trabajo de investigación no se abarca solamente la configuración y determinación en cuanto a la figura del accidente in itinere, sino que además se intenta esclarecer el nuevo modelo de relación laboral surgido en la Economía colaborativa y si ostenta esta protección. Al ser un ámbito tan novedoso, en el cual es inexistente la jurisprudencia, siendo solamente desarrollado el tema en informes de la Inspección de Trabajo y noticias; ha supuesto una dificultad añadida el hecho de encontrar documentación válida para desarrollar el trabajo.

Commuting accident in the Platform Economy especially in the case of Uber and Deliveroo

In this study the figure of commuting accidents (in itinere) is analysed, as that inmersed in the concept of work related accidents. The changes made to the travel complicate the idea of protection regarding the profesional contingency to consider. From a national point of view they have tried to address this contingency by means of court rulings, due to the lack of regulations. Spanish jurisprudence considers it as

work accident and continues to explain the method of precisión and development regarding this typology of work accidents.

To label this figure as work

accident some aspects need to be taken into account. First the individual involved whether employed or self-employed. Secondly the injury they may suffer. And finally the surrounding circumstances, as the motivation in the travel, the suitability of the means of transport or route chosen, the way or time of the accident.

The aim of this research is

not only the configuration and determination of the figure of commuting accident, but also clarify the new model of labour relation which has appeared in the Collaborative Economy and if this protection is held. As a new field, in which there is a lack of court rulings, it has only been developed by reports of the work Inspection which has added difficulty in finding valid documentation for this research.

In this study the figure of commuting

accidents (in itinere) is analysed, as that immersed in the concept of work related accidents. The changes made to the travel complicate the idea of protection regarding the professional contingency to consider. From a national point of view they have tried to

Autor: Escarcena Urbano, Alicia

Tutor: Salas Porras, María

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Analisis Seguridad Social: Régimen Especial

El

presente trabajo tiene como objeto la realización de una investigación y un análisis de manera general del sistema de Seguridad Social implantado en España, centrándonos principalmente en el Régimen Especial.

La elección de este tema va encaminada a conocer más a fondo la historia del régimen especial y, además, su precariedad frente al régimen general.

Aunque

a lo largo de la historia la protección del Régimen Especial ha sufrido una gran evolución, aun encontramos numerosos problemas que debemos paliar.

La

inexistencia de un sistema de aportación equitativo a la seguridad social entre Régimen general y especial es uno de los problemas principales que nos encontramos a día de hoy para poder hacer frente a las diferentes prestaciones que otorga el mencionado estado de bienestar establecido en nuestro país.

El trabajo constará en primer lugar de un breve resumen de la historia de la seguridad social y cuando surgió por primera vez. Continuaremos con las principales definiciones de este sistema y su ámbito de aplicación, tanto a nivel contributivo como en el no contributivo ya que cada uno protege a sujetos distintos.

A

continuación, nos centraremos en nuestro verdadero punto de investigación, el Régimen Especial. Además, encuentro interesante realizar una comparativa entre Régimen Especial y Régimen General, analizando aspectos generales para observar los notables fallos que hay y proponer así medidas de mejoras para poder paliar los fallos anteriormente mencionados.

Social Security Analysis: Special Regime

The presents work has as objective the realization from an investigation andan analysis of way general from the system of way general from the system of social security introduce in Spain, concentrate principally in the Regime special.

The election of this lesson goes direct a know more a bottom the history of Regime special and as well as his scarcity in front of to Regime General.

Although along the history the protection of Regime special has under go a big evolution, even find many problems that have to palliate

The absence of a system of support equitable to the security social between Regime General and special is one of the problems primary that us find as of today for can confront to the different benefit that award the aforementioned welfare state establish in our country.

The works be certain in first place of a brief summary of the history of security social and when appear for first time.

Continue with the principal definition of this system and his scope of application as much in system contributory as in the non-contributory because each one protect to subject different.

Continuing with us concentrate in ours real point investigation, the Regime Special.

As well as find it interesting make a comparative between Regime Special and Regimen General analyze aspect general for observe the notable error that have and suggest like this step of progress for can alleviate the error previously aforementioned.

Autor: Bandera Vazquez Rosa María
Tutor: Peláez Zamora Miguel Ángel

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

Maternidad en Seguridad Social

El presente trabajo Fin

de Grado tiene como objeto investigar las prestaciones por maternidad y paternidad vigentes en la legislación laboral de nuestro país. La elección de este tema está motivada por la inexistencia, aún hoy en día, de un sistema que ayude a mantener cierta paridad entre la vida laboral y familiar de las mujeres.

Aunque a lo largo de la

historia de nuestro país, la protección jurídica de la maternidad, ha gozado de una gran evolución, aún nos encontramos ciertos fallos en nuestro sistema actual de prestación social, que hace que esta conciliación no sea aún plena y real.

La realidad es que hoy

en día prima la empresa, ya sea pública o privada, ante el trabajador/a.

Existen empresas cuyas plantillas están formadas al 80-90% por hombres, por la creencia de que la mujer, por el hecho de ser madre o en un futuro serlo, repercutirá en un mayor absentismo laboral o en un menor rendimiento de su actividad.

Asimismo encuentro

interesante al tomar este tema, realizar una comparativa entre nuestro sistema de protección de la maternidad y los del resto de Europa, analizando así los fallos existentes y proponiendo medidas de mejora semejantes a las que se han tomado en otros países y que han conseguido paliar este problema.

Por otra parte, también

quiero hacer partícipe a la sociedad de la desigualdad existente entre los permisos de maternidad y paternidad. En el caso de maternidad el permiso es de 16 semanas ininterrumpidas, mientras que en el supuesto de paternidad es de tan sólo 5 semanas. A mi modo de entender y analizar la actual lucha contra la igualdad de género, pienso que es un tema claro de desigualdad para el hombre que en la redacción de este trabajo me gustaría plasmar.

Para llevar a cabo esta

investigación pretendo, en primer lugar, analizar la evolución que ha tenido el marco jurídico de la prestación por maternidad y paternidad en España. En segundo lugar delimitar cuáles son y a quiénes protegen las prestaciones contributivas y no contributivas en la materia que contiene este trabajo. Además de comparar nuestro sistema con el de otros países de la UE, para poder elaborar propuestas de mejora en este ámbito de la Seguridad Social, que es el objetivo principal de la presente investigación.

Maternity in Social Security

The purpose of this

Final Degree Project is to investigate the maternity and paternity benefits in force in our country's labor legislation. The choice of this issue is motivated by the absence, even today, of a system that helps maintain a certain parity between women's work and family live.

Although throughout the

history of our country, the legal protection of motherhood has enjoyed a great evolution, we still find certain flaws in our current social benefit system, wich makes this conciliation not yet full and real.

The reality is that

today the company premiums, whether public or private, before the worker. There are companies whose staff are madre up of 80-90% by men, because of the belief that women, due to being a mother or in the future, will have a greater absenteeism or a lower performance of their activity.

I also find it

interesting to take this issue, make a comparison between our maternity protection system and those os the rest of Europe, thus analyzing the existing failures and proposing improvement measures similar to those that have been taken in other countries and that have achieved to alleviate this problem.

On the other hand, I

alco want to involve society in the inequality between maternity and paternity leave. In the case of maternity leave the leave is 16 uninterrupted weeks, while in the case of paternity it is only 5 weeks. In my way of understanding and analyzing the current fight against gender equality, I think it is clear issue of inequality for men that I would like to express in the writing of this work.

In order to carry out

this investigation, I intend, first, to analyze the evolution of the legal framework of maternity and paternity benefits in Spain. Secondly, to define what they are and to whom they protect the contributory and non-contributory benefits in the matter that this work contains. In addition to comparing our system with that of other EU countries, in order to develop proposals for improvement in this área of Social Security, which is the main objective of this research.

Autor: Mancera Cordero Irene
Tutor: Peláez Zamora Miguel Ángel

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

Importancia de los Equipos de Alto Rendimiento

El

presente Trabajo de Fin de Grado analiza la importancia de los equipos de altos rendimiento en la sociedad moderna, caracterizado por el trabajo en equipo.

El

mundo de las organizaciones ha sufrido una importante transformación como consecuencia de las nuevas exigencias del mercado y la necesidad de adaptación a los entornos, que han obligado a muchas de ellas a recurrir a nuevas formas de organización del trabajo.

Es

necesario conocer el origen de la organización del trabajo para entender la importancia de trabajar en equipo en muchas empresas.

El

trabajo que he seleccionado explica el trabajo en equipo, cómo pasa a ser un equipo de alto rendimiento y cuáles son las prácticas que se están utilizando actualmente para que un equipo crezca en una organización.

Se

analiza la necesidad de un cambio cultural estratégico para alcanzar los niveles de alto rendimiento y se intenta demostrar los valores del deporte que son necesarios en el ámbito empresarial para lograr unos resultados de excelencia.

The Importance of High Performance Equipment

The present End of Degree Project analyzes the importance of high performance teams in modern society, characterized by teamwork.

The world of organizations has undergone an important transformation as a result of the process of globalization, the demands of the market and the need to adapt to our environments have forced many of them to resort to new forms of work organization.

Work organization systems are an old phenomenon, so it is necessary to know their historical evolution and to understand the need for teamwork as a strategy of the company.

The present work tries to explain what teamwork is, how it happens to be a high performance team and what are the practices that are currently being used for a team to grow in an organization.

The need for a strategic cultural change to reach high performance levels is analyzed and an attempt is made to demonstrate the values of the sport necessary in the business field to achieve excellent results.

Autor: Zea García Esperanza Nazaret
Tutor: Sánchez Teba Eva

Área de conocimiento: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

EL IMPACTO DE LA CRISIS ECONÓMICA SOBRE LA DESIGUALDAD Y LA POBREZA EN ESPAÑA

Analizaremos en el siguiente trabajo, las distintas etapas de la crisis, su burbuja y cómo afectó esto en la sociedad, la pobreza y la exclusión social.

THE IMPACT OF THE ECONOMIC CRISIS ON INEQUALITY AND POVERTY IN SPAIN

We will analyze in the following work, the different stages of the crisis, its bubble and how this affected society, poverty and social exclusion

Autor: MARINA CONEJO MUÑOZ

Tutor: ANTONIO FRANCISCO RODRIGUEZ BARQUERO

Área de conocimiento: ECONOMÍA APLICADA

Departamento: ECONOMÍA APLICADA (POLÍTICA ECONÓMICA Y ECONOMÍA POLÍTICA)

El sindicalismo en tiempos de la Dictadura de Franco: el caso particular de CCOO desde su origen al proceso 1001

El objeto del presente trabajo fin de grado es analizar, dentro del modelo sindical franquista, caracterizado por la existencia de un Sindicato Vertical que se encontraba ligado al Partido Único, el desarrollo de un sindicalismo clandestino que tenía como referencias principales a la Oposición Sindical Obrera (OSO) y a Comisiones Obreras (CCOO). Este estudio se centrará principalmente en la reacción de la Dictadura de Franco frente a estos sindicatos, al ser considerados subversivos contra los principios del Movimiento, en particular analizar el conocido como Proceso 1001 que pretendió convertirse en un castigo ejemplar de la cúpula dirigente de Comisiones Obreras.

Trade unionism at the time of Franco's dictatorship: the particular case of CCOO from its origin to the process 1001

The aim of this paper is to analyze, under the francoist trade union model, marked by the existence of a Vertical Trade Union that was linked to the Unified Party, the development of a clandestine syndicalism that had as main references to the Workers Trade Union Opposition and Workers Commissions. This study will focus mainly on the reaction of the Franco's dictatorship to these unions, as they're considered subversive against the principles of the Movement, especially analyze the one known as Process 1001 that pretended to become an exemplary punishment of the leadership of Workers Commissions.

Autor: Hidalgo Calderón Diego
Tutor: Lecuona Prats Emilio Roque

EL DERECHO A VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS

El descanso laboral es el período de tiempo en el que el trabajador no está obligado a prestar sus servicios al empresario. Las vacaciones forman parte del tiempo de descanso que corresponden al trabajador en virtud de su previa prestación de servicios por cuenta de la empresa. Todos los trabajadores tienen derecho a un descanso laboral, ya que se debe proteger la salud física y mental de los trabajadores, y su rendimiento en el trabajo. Existen diferentes tipos de descanso laboral: descanso durante la jornada laboral, descanso diario, semanal y las vacaciones anuales. La duración de las vacaciones anuales no debe de ser menor a treinta días naturales al año, independientemente del tipo de jornada laboral. La duración de la jornada semanal no puede superar las cuarenta horas semanales, por lo que todas las demás horas deben ser de descanso del trabajador. Todos estos tipos de descanso tienen como característica común el cese en el desarrollo de la prestación de trabajo.

El objetivo perseguido en este trabajo es analizar el derecho a las vacaciones anuales retribuidas desde la perspectiva del derecho al disfrute efectivo del mismo. Este trabajo da comienzo hablando brevemente del concepto de vacaciones y los objetivos que se persiguen en nuestro ordenamiento nacional con respecto a las vacaciones. En él se detallan las características que componen el derecho a las vacaciones anuales retribuidas, como es el caso de la duración de las vacaciones, irrenunciabilidad del derecho a vacaciones, su carácter retribuido, etc. Por último hablaremos de la concreción de fechas de las vacaciones y lo que conlleva ante la falta de acuerdo entre empresario y trabajador, también analizaremos la coincidencia entre vacaciones y maternidad o incapacidad temporal.

THE RIGHT TO PAID ANNUAL LEAVE

A work break is a period of time in which a worker is not obliged to provide his services to the company. Holidays are part of the time the worker has by virtue of its previous services provided on behalf of the company. Every worker has his rights to have a work break, because you have to take care of the health, physical and mentally and performance at work. There are different types of work rest, daily, weekly rest, and annual vacations. The duration of the annual vacations should not be inferior to thirty days a year, no matter the amount worked. The duration of work weekly, so all the rest must be break for the worker. All of these have un common the

cese in the development of the work benefits.

*The object in this work is to analyse the rights to
the paid yearly holidays, from the perspective of the worker.*

*This work starts explaining what are work breaks and
the objectives. Then it's widely explained, and the rights of paid holidays, and
unenunciabile the rights to holidays and the amount aloud.*

*Lastly it speaks about the dates, of holidays, and
what rights you get from having time off, looking from both pints of views, the
worker and the employer and lastly we review the incompatibility to work, and
maternity leave temporarily.*

Autor: JIMÉNEZ ROMERO M^a ÁNGELES
Tutor: ANTONIO MÁRQUEZ PRIETO

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

EL DERECHO A VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS

El descanso laboral es el período de tiempo en el que el trabajador no está obligado a prestar sus servicios al empresario. Las vacaciones forman parte del tiempo de descanso que corresponden al trabajador en virtud de su previa prestación de servicios por cuenta de la empresa. Todos los trabajadores tienen derecho a un descanso laboral, ya que se debe proteger la salud física y mental de los trabajadores, y su rendimiento en el trabajo. Existen diferentes tipos de descanso laboral: descanso durante la jornada laboral, descanso diario, semanal y las vacaciones anuales. La duración de las vacaciones anuales no debe de ser menor a treinta días naturales al año, independientemente del tipo de jornada laboral. La duración de la jornada semanal no puede superar las cuarenta horas semanales, por lo que todas las demás horas deben ser de descanso del trabajador. Todos estos tipos de descanso tienen como característica común el cese en el desarrollo de la prestación de trabajo.

El objetivo perseguido en este trabajo es analizar el derecho a las vacaciones anuales retribuidas desde la perspectiva del derecho al disfrute efectivo del mismo. Este trabajo da comienzo hablando brevemente del concepto de vacaciones y los objetivos que se persiguen en nuestro ordenamiento nacional con respecto a las vacaciones. En él se detallan las características que componen el derecho a las vacaciones anuales retribuidas, como es el caso de la duración de las vacaciones, irrenunciabilidad del derecho a vacaciones, su carácter retribuido, etc. Por último hablaremos de la concreción de fechas de las vacaciones y lo que conlleva ante la falta de acuerdo entre empresario y trabajador, también analizaremos la coincidencia entre vacaciones y maternidad o incapacidad temporal.

THE RIGHT TO PAID ANNUAL LEAVE

A work break is a period of time in which a worker is not obliged to provide his services to the company. Holidays are part of the time the worker has by virtue of its previous services provided on behalf of the company. Every worker has his rights to have a work break, because you have to take care of the health, physical and mentally and performance at work. There are different types of work rest, daily, weekly rest, and annual vacations. The duration of the annual vacations should not be inferior to thirty days a year, no matter the amount worked. The duration of work weekly, so all the rest must be break for the worker. All of these have un common the

cese in the development of the work benefits.

*The objetct in this work is to analyse the rights to
the paid yearly holidays, from the perspective of the worker.*

*This work starts explaining what are work breaks and
the objectives. Then it's widely explained, and the rights of paid holidays, and
unenunciabile the rights to holidays and the amount aloud.*

*Lastly it speaks about the dates, of holidays, and
what rights you get from having time off, looking from both pints of views, the
worker and the employer and lastly we review the incompatibility to work, and
maternity leave temporarily.*

Autor: JIMÉNEZ ROMERO M^a ÁNGELES

Tutor: ANTONIO MÁRQUEZ PRIETO

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

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL