

# MEMORIA DE LOS TRABAJOS FIN DE MÁSTER CURSO 2018/2019

## MÁSTER EN CONSULTORÍA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL

Elaborado por: José Antonio García Suárez  
en el marco de colaboración de la Acción Sectorial 613  
Becas de Apoyo a la Gestión de Másteres del  
I Plan Propio Integral de Docencia de la Universidad de Málaga.

## La brecha salarial por razón de género

### Resumen:

El trabajo se estructura en torno al concepto de brecha salarial, un fenómeno que tradicionalmente y de forma virulenta ha incidido y perdura en la valoración del trabajo femenino. El motivo de la elección de este tema es la persistencia y el perjuicio social que provoca, teniendo como objetivo analizar las causas por las que se da, sus consecuencias, y las medidas que se pueden arbitrar para conseguir su abolición. Esta cuestión que podría cifrarse en la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo que se produjo, especialmente tras la Primera Guerra Mundial, aunque desde tiempos remotos, el trabajo de la mujer ha estado infravalorado e infra retribuido. Estamos ante un problema que afecta a la mayoría de los países occidentales, por no decir a todos, una lacra social que atenta contra la mitad de la población, sobre el que se han volcado iniciativas a nivel internacional, europeo y nacional, a través de reglas orientadas a conseguir que a trabajo de igual valor se le otorgue el mismo salario, con independencia del sexo de la persona trabajadora.

Para explicar esta discriminación retributiva por razón de sexo, en el trabajo, hemos hecho una pequeña introducción histórica sobre la trayectoria de la mujer en el ámbito laboral, y el tratamiento jurídico de esta problemática a distinto nivel, internacional, comunitario, centrándonos especialmente en desarrollo normativo español. Finalmente, se han repasado algunas propuestas de las organizaciones sindicales y políticas de nuestro país en un momento político-social, donde este tema aparece, asiduamente, en los principales debates a consecuencia de una nueva ola histórica de feminismo, veremos los resultados.

**Palabras Claves:** Brecha salarial, discriminación salarial, principio de igualdad, desigualdad de género, discriminación horizontal, discriminación vertical, derechos sociales, igualdad real, igualdad formal.

## Salary gap owing to gender issues

### Abstract:

The study is structured about the salary gap concept, a phenomenon that traditionally had been an impact on the female work. The reason of that study is the persistence and the damage what causes. The study's objective is analyze its causes and damages to get abolish it. This question began after the first world war, although always the female work has been undervalued and bad pay. We are in front of a problem which damages the majority of countries of the western world. It is a problem which infringes upon half of the residents. A lot of international, national and European organizations have tried to finish with it.

To explain that salary gap for sex reason, we have done a little introduction of female work history and the legal advice about it, but principally we have studied the legal Spanish advice. Finally, we have reviewed some political bills of our high end debate like a consequence of the last wave of feminism. We will read the results.

**Keywords:** Salary gap, salary discrimination, equality rule of law, unequal for gender, horizontal discrimination, vertical discrimination, social rights, real equality, formal equality.

Autora: Paola Blas Maestre  
Tutora: Paz Romero Pardo

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

## Régimen Jurídico de la Protección de los Trabajadores Especialmente Sensibles

### Resumen:

En la actualidad, la relevancia de prevenir cualquier tipo de accidente en el puesto de trabajo es de especial importancia ya que del mismo modo para ello se establece una serie de premisas básicas que las entidades deben cumplir para ser proactivas en el sentido de evitar un problema que afecte al personal de la empresa. Con la aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales como consecuencia de la transposición de la Directiva Marco 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, se aprobaron un conjunto de medidas que redujeron potencialmente la siniestralidad laboral desde su entrada en vigor.

Nos compete un análisis minucioso de los preceptos básicos en los que se refleja el encuadramiento de los trabajadores especialmente sensibles en la legislación española (LPRL) ya que es de interés conocer aquellos empleados que por diversas razones deben ser protegidos con mayor fuerza por las empresas y normativa aplicable dado su trato sensible a determinados riesgos profesionales que deben ser previamente evaluados arrojando los riesgos que pueda ocasionar de forma que puedan ser ocupados con total seguridad. Se profundizará en los artículos 25 al 28 ambos incluidos en los que se regula la protección de trabajadores con discapacidad, así como protección de la maternidad y riesgo en el embarazo y por último la protección que se les otorga a los menores y a los trabajadores temporales.

En suma, este estudio permite tener una perspectiva jurídica de cómo dotar de protección a un colectivo muy vulnerable, así como veremos a lo largo del trabajo, la visión de los tribunales a diferentes casos que éstos consideran especialmente protegidos.

**Palabras Claves:** Trabajador Especialmente Sensible, Discapacidad, Maternidad Riesgos Profesionales, Seguridad Laboral, Salud, Protección, Prevención.

### Legal Regime about the protection of particularly sensitive workers

### Abstract:

At present, the importance of preventing any type of accident in the workplace is of special importance since in the same way a series of basic premises are established that entities must comply with in order to be proactive in the sense of avoiding a problem. that affects the personnel of the company. With the approval of Law 31/1995, of November 8, on the Prevention of Occupational Risks as a result of the transposition of the Framework Directive 89/391 / CEE, of June 12, 1989, regarding the application of measures To promote the improvement of safety and health of workers at work, a set of measures that potentially reduced workplace accidents since its entry into force were approved.

We are responsible for a thorough analysis of the basic precepts in which the framing of especially sensitive workers in Spanish legislation (LPRL) is reflected, since it is of interest to know those employees who, for various reasons, must be protected with greater force by companies and applicable regulations given their sensitive treatment to certain occupational risks that must be previously evaluated, throwing out the risks that may be caused so that they can be occupied in complete safety. Articles 25 to 28 will be deepened, both included in which the protection of workers with disabilities is regulated, as well as protection of maternity and risk in pregnancy and finally the protection granted to minors and temporary workers.

In sum, this study allows us to have a legal perspective of how to provide protection to a very vulnerable group, as we will see throughout the work, the vision of the courts to different cases that they consider especially protected.

**Keywords:** Specially Sensitive Worker, Disability, Maternity, Occupational Risks, Occupational Safety, Health, Protection, Prevention.

Autor: Cabezado Rodríguez Ángel  
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

## La aplicación del derecho sindical y de huelga en los cuerpos sometidos a disciplina militar

### Resumen:

El trabajo discurre sobre la exclusión de determinados colectivos de ciudadanos de la aplicación del derecho sindical, negociación colectiva y ejercicio de huelga, los cuales están reconocidos en nuestro texto constitucional. Específicamente, el legislador justifica que los miembros de las Fuerzas Armadas están exceptuados del goce de estos derechos porque son servidores del Estado y, por ello, el ejercicio de estos derechos supondría la existencia de intereses contrapuestos que podrían desembocar en enfrentamientos, ya que, si ejercen su derecho a huelga contra el Estado, lo están haciendo contra quién le paga a cambio de ser su representante, en orden a salvaguardar la seguridad pública.

Por ende, el legislador regula de forma restrictiva porque entiende que, si no se rompería con la neutralidad política deseada, consiguiendo un desequilibrio interno. En cierto modo, la justificación del legislador se basa en la disciplina militar, ya que los cuerpos de Policía tienen funciones semejantes a las de la Guardia Civil, y son estos segundos los que el legislador exceptúa de libertad sindical por el mero hecho de ser cuerpos sometidos a disciplina militar.

No obstante, nos encontramos ante un sistema arcaico y obsoleto que no responde a las demandas sociales de un determinado colectivo de ciudadanos, ya que carecen de causas para luchar por sus derechos, y esto trae consigo abuso de poder contra los miembros de las Fuerzas Armadas.

Application of the trade union rights and strike in the security forces submitted to military discipline.

### Abstract:

This project is about the exclusion of certain citizen groups from the overall exercise of trade union law, collective bargaining and strikes recognized in our constitutional precept. In particular, the legislator justifies that the members of the Armed Forces are exempted from the enjoyment of these rights because they work as servants of the State. And therefore, their exercise would imply that there are opposed interests that would lead up to clashes, because if they apply a strike against the State, it is being done against who they pay in exchange for being their representative, to protect the public safety.

Therefore, the legislator regulates in a restrictive way because he understands that if it would not be like that, the political neutrality of these subjects would be broken, bringing along with it an unwanted internal imbalance. However, the justification of the legislator is based on the military discipline, since the police force with similar functions to the ones made by the Civil Guard, the legislator remains exempted from freedom of association to the Civil Guard for the mere fact of being a force subjected to Military discipline.

Nevertheless, this outdated system that not respond to the actual social demands bears with its numerous abuses of power against the members of the Armed Forces.

Autor: López Pérez María Teresa  
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

## La exigencia de responsabilidad empresarial por deudas con la Seguridad Social. Énfasis en la subcontratación.

### Resumen:

El objetivo principal que se pretende conseguir con la realización de este trabajo, es un análisis pormenorizado de la doctrina jurisprudencial en un ámbito específico y sobre materia determinada, en la cual centran su estudio y análisis de las resoluciones judiciales en la eventual responsabilidad empresarial por impago de cuotas y otros conceptos de recaudación conjunta como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del art. 42 ET y determinadas normas reguladoras de Seguridad Social que se expondrán a lo largo del trabajo.

Este trabajo también tiene como finalidad resolver las controversias que plantean los diferentes artículos dependiendo de su interpretación en cuanto a las responsabilidades de los empresarios cuando existe una cadena de contratación considerando muy relevantes todas aquellas tesis formuladas por el Tribunal Supremo y los diferentes autores que han abordado este tema.

**Palabras Claves:** Responsabilidad, Subsidiaria, Solidaria, Subcontrata, Contrata, Empresa principal, Servicios, Actividad principal.

The requirement of corporate responsibility for debts with Social Security. Emphasis on outsourcing.

### Abstract:

The main objective that is intended to be achieved with the completion of this work is a detailed analysis of the jurisprudential doctrine in a specific area and on a specific subject, on which they focus their study and analysis of the judicial resolutions on the eventual corporate liability for non-payment. of fees and other concepts of joint collection as a result of breach of the obligations of art. 42 ET and certain regulations of the Social Security System that will be exposed throughout the work.

This work also aims to resolve the controversies raised by the different articles depending on their interpretation regarding the responsibilities of businessmen when there is a hiring chain considering all those thesis formulated by the Supreme Court and the different authors who have addressed this matter.

**Keywords:** Responsibility, Subsidiary, Solidarity, Outsource, Hire, Main Company, Services, Main activity.

Autor: Marina Álvarez Fernández  
Tutor: Juan Carlos Álvarez Cortés

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

## Extinción del Contrato de Trabajo por Causas Económicas.

### Resumen:

La extinción del contrato de trabajo mediante el despido objetivo, es una de las maneras más utilizadas por las empresas, para poner fin a la relación laboral. Este despido tiene la singularidad de que no está sustentado en un incumplimiento del trabajador, se basa en distintas causas, ajenas a la responsabilidad del trabajador, así como de la empresa. De las distintas causas del despido objetivo, la causa económica es el centro de estudio del siguiente trabajo.

Decimos que existen causas económicas, en aquellas empresas que durante un periodo de tiempo determinado, concretamente tres trimestres consecutivos, presentan unas cuentas negativas, es decir expresan pérdidas presentes y duraderas provenientes de su actividad normal u ordinaria, además decimos que son duraderas cuando, en el mismo periodo de tiempo del año anterior, también se produjeron pérdidas provenientes de su actividad normal u ordinaria.

En este trabajo, podré de manifiesto, el procedimiento exigido al empresario, para realizar el despido basado en causas económicas, como es: la obligatoriedad de la comunicación escrita al empleado que va a ser despedido, mediante la conocida carta de despido, así como su contenido, formas y efecto; la entrega al trabajador despedido, de la indemnización correspondiente en el momento de entregarle la mencionada carta de despido, así como sus consecuencias, efectos; y el plazo de preaviso, junto a sus formas y efectos.

**Palabras Claves:** Despido Objetivo, Causas Económicas, Normativa Aplicable, Preaviso, Comunicación Escrita Impugnar, Indemnización, Simultanea, Procedimiento Exigido, Jurisprudencia, Sentencia, Despido Nulo, Despido Improcedente, Despido Procedente, Normativa Laboral.

## Termination of the Employment Contract for Economic Causes

### Abstract:

The termination of the employment contract through the objective dismissal, is one of the most used by companies to terminate the employment relationship. This dismissal has the singularity that it is not based on a breach by the worker, it is based on different causes, unrelated to the responsibility of the worker, as well as the company. Of the different causes of the objective dismissal, the economic cause is the center of study of the following work.

We say that there are economic causes, in those companies that during a given period of time, specifically three consecutive quarters, have negative accounts, that is to say they express present and lasting losses from their normal or ordinary activity, in addition we say that they are durable when, in the same period of time of the previous year, there were also losses from their normal or ordinary activity.

In this work, I will show, the procedure required to the employer, to make the dismissal based on economic causes, such as: the obligation of written communication to the employee who is going to be fired, through the well-known letter of dismissal, as well as his content, forms and effect; the delivery to the dismissed worker of the corresponding compensation at the time of delivering the aforementioned letter of dismissal, as well as its consequences, effects; and the period of notice, together with its forms and effects.

**Keywords:** Dismissal Objective, Economic Causes, Applicable Regulations, Forewarning, Written Communication, Impugn, Simultaneous Indemnification, Procedure Required, Jurisprudence, Judgment, Null Dismissal, Unfair Dismissal, Fair Dismissal, Labor Regulations.

Autor: Francisco José Guillen Sánchez  
Tutor: Juan Cristóbal Bandera Gallego

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

## Riesgos Psicosociales. Estrés Laboral

### Resumen:

El presente Trabajo Fin de Máster (en adelante, TFM), pretende abordar de manera genérica, la cuestión relativa a los riesgos psicosociales, prestando especial atención, al estrés laboral, por ser considerado como el principal de todos ellos.

Se compone de dos partes: la primera de ellas, que cubrirá un objetivo general, de estudiar los diferentes tipos de patologías psicosociales, relacionadas todas éstas con el estrés, violencia, acoso laboral, acoso sexual, burnout, inseguridad contractual, cargas excesivas de trabajo y falta de definición de las tareas. Una segunda parte del mismo, está enfocada a la inclusión de los mismos riesgos psicosociales dentro del concepto de accidente de trabajo, que desde la primera Ley de Accidentes de Trabajo recogía, ya por el año 1900. Ello nos ayudará a entender mejor un segundo cometido, más concreto de nuestro TFM, que será el estudio del posicionamiento del Tribunal Supremo en estos últimos años (período que abarca desde el año 2000 a la actualidad), respecto a la inclusión o no de episodios psicosociales bajo la protección de accidente de trabajo.

Respecto a la motivación por el estudio de este tema tan concreto y a la vez tan laborioso, radica en el interés personal de quien escribe, de enlazar lo cotidiano de esos riesgos psicosociales, de lo que pueden provocar en la salud de las personas trabajadoras (accidentes de trabajo) y de la curiosidad que despierta en ver los pronunciamientos de nuestro Alto Tribunal al respecto. Pues algunas de las asignaturas cursadas durante el máster, de contenido más jurídico, ya habían despertado en mí, afección por la jurisprudencia.

**Palabras claves:** riesgos psicosociales, estrés laboral, accidente de trabajo, primera Ley de Accidentes de Trabajo, Tribunal Supremo.

## Psychosocial Risks. Stress At Work

### Abstract:

This Master's Thesis (hereinafter, TFM), intends to address in a generic way, the issue related to psychosocial risks, paying special attention to stress at work, as it is considered the main one of them all.

It consists of two parts: the first one, which will cover a general objective, of studying the different types of psychosocial pathologies, all related to stress, violence, workplace harassment, sexual harassment, burnout, contractual insecurity, excessive workloads and lack definition of tasks. A second part of it is focused on the inclusion of the same psychosocial risks within the concept of occupational accident, which from the first law about occupational accidents included, as early as 1900. This will help us to better understand a second assignment, more concrete of our TFM, which will be the study of the position of the Supreme Court in recent years (period from 2000 to the present), regarding the inclusion or not of psychosocial episodes under the protection of occupational accidents.

Regarding the motivation for studying this very specific and at the same time laborious issue, it lies in the personal interest of the writer, of linking the daily life of these psychosocial risks, of what they can cause in the health of working people (accidents of work) and the curiosity that arouses in seeing the pronouncements of our High Court in this regard. Well, some of the subjects studied during the master's degree, of more legal content, had already awakened in me, affection for jurisprudence

**Keywords:** psychosocial risks, stress at work, occupational accident, first law about occupational accidents, Supreme Court.

Autora: M<sup>a</sup> Cristina Méndez Úbeda  
Tutora: M<sup>a</sup> Carmen Macías García

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

## Subrogación de trabajadores en la remunicipalización de servicios públicos

### Resumen:

Los años de crisis económica vividos desde finales de la primera década del siglo XXI, han dejado maltrechas las arcas de los municipios españoles, mermando su capacidad económica o ampliando seriamente el endeudamiento de muchos ayuntamientos.

Debido en buena medida a lo anterior, la privatización de la gestión de servicios públicos, descentralizando la gestión directa de los mismos a través de empresas privadas sufre un retroceso. El debate político en relación a la prestación de los servicios públicos municipales ha tornado, en la búsqueda de formas más eficientes en términos económicos, en aras de la contención y reducción del gasto público, y fruto de la voluntad política de recuperar la dirección, el control y la gestión de los servicios públicos externalizados.

Se pone de manifiesto el ahorro que supondría un cambio de gestión en la prestación de servicios públicos, al pasar de una gestión privada o indirecta a una gestión directa, en la que el servicio sea prestado por la propia Administración Local o bien de cualquier forma de gestión directa regulada en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. Así lo evidencia el Tribunal de Cuentas en su Informe de Fiscalización del Sector Público Local del año 2013, en el que se asegura que la forma de gestión más barata, realizada en los municipios menores de 20.000 habitantes, *“fue la realizada directamente por los propios ayuntamientos”*.

En este contexto de “remunicipalización” o “internalización” de los servicios municipales, surgen determinados problemas derivados de la aplicación de las normas laborales en el contexto de la Administración Pública y en relación con las normas que regulan las relaciones laborales de las mismas, principalmente la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

El presente trabajo pretende servir de guía para resolver todas las dudas jurídicas y problemas laborales, que se van a poner de manifiesto en cualquier proceso de remunicipalización de servicios públicos municipales, encuadrando jurídicamente la subrogación de los trabajadores de empresas privadas que prestan servicios públicos en los diferentes municipios, cuando estos servicios son “re-municipalizados”.

**Palabras claves:** Sucesión de empresa. Subrogación de las relaciones laborales. Subrogación legal. Subrogación convencional. Ordenamiento laboral. Convenio colectivo. Remunicipalización de los servicios públicos. Administración Pública. Gestión directa.

## Subrogation des travailleurs dans la remunicipalisation des services publics

**Keywords:** Company succession. Subrogation of labour relations. Legal subrogation. Conventional subrogation. Labour law. Collective agreement. Remunicipalization of public services. Public Administration. Direct management.

Autor: Luis Ruiz García  
Tutora: Lucia Martín Rivera

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



## La Estrategia de la OIT sobre los pisos de Protección Social

### Resumen:

El objetivo de este trabajo consiste en analizar la estrategia de la OIT para garantizar la universalización del acceso a los servicios esenciales mediante la configuración del concepto de pisos de protección social. A tal fin, se realiza primeramente una breve introducción histórica del nacimiento de la Seguridad Social y cómo ha influido la normativa internacional de la OIT para alcanzar su implantación a nivel mundial.

Un paso más en ese objetivo ha sido la elaboración de la Recomendación sobre pisos de protección social de 2012, que analizamos siguiendo el enfoque establecido en esta norma, el cual está basado en una estrategia bidimensional integrada por una dimensión horizontal, cuyo objetivo principal es el establecimiento de Pisos de Protección Social que contenga las cuatro garantías esenciales, y una paralela dimensión vertical que perseguiría la extensión de los sistemas de seguridad social hacia niveles más elevados de cobertura en cumplimiento del convenio num.102 de 1952, norma mínima seguridad social, universalizando los sistemas de seguridad social.

Para terminar se realiza un estudio de países a nivel mundial en los que ya ha habido importantes avances en cuanto a la implantación de pisos de protección social e instauración de sistemas de seguridad social integrales.

**Palabras claves:** Piso Protección Social (PPS), Organización Internacional Trabajo (OIT).

## The ILO 's Strategy about Social Protection Floors

### Abstract:

The aim of this paper is to analyse the ILO's strategy for ensuring universal access to essential services through the concept of social protection floors. To this end, a brief historical introduction of the birth of Social Security and how the ILO's international standards have influenced its implementation at the global level is first made.

This is based on a two-dimensional strategy consisting of a horizontal dimension, the main objective of which is the establishment of Social Protection Floors containing the four essential guarantees, and a parallel vertical dimension that would pursue the extension of social security systems to higher levels of coverage in compliance with Convention No. 102 of 1952, the minimum social security standard, universalizing social security systems.

To conclude, a study is being carried out of countries around the world in which there have already been important advances in the implementation of social protection floors and the establishment of comprehensive social security systems.

**KeyWords:** Social Protection Floor (SPF) ,International Labour Organization (ILO).

Autor: María del Carmen Martín Pérez  
Tutor: Francisco Lozano Lares

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

## La realidad socio-jurídica del trabajo domestico

### Resumen:

La OIT ha llevado a cabo diversas contribuciones y aportaciones en la búsqueda de la transformación del empleo doméstico en un trabajo decente. En junio de 2011 la OIT aprueba el Convenio núm.189 sobre el trabajo decente de trabajadores y trabajadoras domésticas, y por otro lado, también se adoptó la Recomendación núm. 201, que lo complementa.

A nivel nacional, el trabajo doméstico se considera una relación laboral de carácter especial, habiendo quedado configurado como un Sistema Especial integrado en el Régimen General de la Seguridad Social.

La relación laboral especial de empleados de hogar surge cuando el titular de un hogar familiar concierta con una persona ajena la prestación de servicios en el ámbito del mismo. La contratación de empleados de hogar se podrá llevar a cabo directamente con el mismo o través de servicios de empleo público o agencias de colocación, además los empleadores que tengan a su servicio empleados domésticos deben estar inscritos en el Sistema Especial de Empleados de Hogar y obtener un código de cuenta de cotización dentro del mismo, para así poder adscribir a sus empleados.

En cuanto a la protección social, las cotizaciones por contingencias comunes están a cargo del empleador y del trabajador, mientras que las cotizaciones por contingencias profesionales son sólo a cargo del empleador. Estos tendrán derecho a una retribución no inferior al SMI, con dos pagas extraordinarias anuales; además de la percepción de las mismas prestaciones que el resto de trabajadores por cuenta ajena, exceptuando la prestación por desempleo.

**Palabras claves:** Empleado doméstico, Convenio nº 189, Recomendación nº 201, Sistema Especial de Empleado de Hogar.

### The social-juridic reality of domestic work

#### Abstract:

The ILO has made many inputs and contributions in the search for the transformation of domestic employment into decent work. In June 2011, the ILO approved Convention nº 189 on decent work of domestic workers, and on the other hand, Recommendation nº 201, which complements it.

At national level, domestic work is considered a special labor relationship, having been configured as a Special System integrated in the General Social Security System.

The special employment relationship of domestic employees come up when the owner of a family home agrees with a third person to provide services in the same. The hiring of domestic employees can be carried out directly with them or through public employment services or placement agencies, in addition employers who have domestic employees at their service must be enrolled in the Special System of Domestic Employees and obtain a quotation account code in this system, to subscribe to your employees.

In so far as social protection, contributions for common contingencies are the responsibility of the employer and the worker, while contributions for professional contingencies are only paid by the employer. These will have the right to a remuneration not less than the MIS (Minimum Interprofessional Salary), with two annual extraordinary payments; also they will have the right to receive the same benefits as other workers, except for unemployment benefits.

**KeyWords:** Domestic employees, Convention nº189, Recommendation nº 201, Special System of Domestic Employees.

Autora: Claudia Luna López  
Tutor: Francisco Lozano Lares

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

## La Cuota de Reserva como Medida de Fomento del Empleo Ordinario de las Personas con Discapacidad

### Resumen:

Una de las medidas de acción positiva que nuestro ordenamiento jurídico establece para las personas con discapacidad es la cuota de reserva de puestos de trabajo en las empresas privadas y en la Administración Pública. El examen de la misma nos devela que dicha medida se encuentra vigente desde 1982, abordándose desde un enfoque crítico la evolución de su contenido, desde el inicio de su implantación hasta nuestros días.

En el análisis de dicha normativa hemos podido detectar la falta de armonización de esta con los principios informadores que se introducen a partir de la aprobación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (2006). En este sentido se aprecia las deficiencias e imprecisiones en su regulación, advirtiéndose además diversas contradicciones en su desarrollo reglamentario lo que dificulta su aplicación y denotan la necesidad de elaboración de un marco normativo más depurado.

Por otro lado, desde 1997, con la aparición de las medidas alternativas se observa un incumplimiento del objetivo de fomento del empleo ordinario predicado tanto por las normas internacionales como por el ordenamiento interno. Añadiéndose además, que la frustración de esta finalidad se comprobará también con el ínfimo calado en la sociedad si nos atenemos al cumplimiento por parte de los sujetos obligados y el reflejo de la misma en la negociación colectiva.

**Palabras Claves:** Discapacidad, discriminación, cuotas de reserva, acceso al empleo, integración laboral.

## Employment Quota as a Measure of Normal Employment for People with Disabilities

### Abstract:

One of the measures of positive action that our legal system establishes for people with disabilities is the employment quota in private companies and in the Public Administration. The examination of this reveals that this measure has been in force since 1982, addressing from a critical approach the evolution of its content, from the beginning of its implementation to the present day.

In the analysis of these regulations, we have been able to detect the lack of harmonization of this with the informative principles that are introduced after the approval of the International Convention on the Rights of Persons with Disabilities of the United Nations (2006). In this sense, the deficiencies and inaccuracies in its regulation can be seen, and there are also several contradictions in its regulatory development, which makes its application difficult and denotes the need to develop a more refined regulatory.

On the other hand, since 1997, with the appearance of alternative measures, there has been a breach of the objective of promoting ordinary employment preached both by international standards and by the internal system. In addition, the frustration of this purpose will also be verified with the smallest draft in society if we adhere to compliance by the obligated subjects and the reflection of it in collective bargaining.

**KeyWords:** Disability, discrimination, employment quota, acces to employment, labour integration.

Autor: José Antonio Rueda Monroy  
Tutor: Dr. José Luís Ruiz Santamaría

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

## Los Trabajadores del Mar: Algunas nociones de su Régimen Laboral y de Seguridad Social

### Resumen:

A través del presente Trabajo Fin de Máster pretendo hacer un estudio de la normativa laboral que es de aplicación a los trabajadores del mar, poniendo el foco en este estudio en el colectivo de los pescadores y las personas trabajadoras de la marina mercante; colectivos los cuales tienen características similares en el desarrollo de sus actividades laborales.

Las condiciones laborales que les surgen por el entorno natural y el medio (el mar y la embarcación, respectivamente) donde desarrollan su actividad, son más arduas y peligrosas que en otros sectores económicos.

Por ello, se ha recibido una atención especial por parte del legislador sobre la relación laboral de los trabajadores del mar, conllevando numerosa normativa internacional, europea y nacional para la defensa de un trabajo decente y una protección social más fuerte para el sector marítimo-pesquero.

Aún con amplia normativa han ido surgiendo a lo largo de los años problemas para trabajadores españoles y extranjeros que han tenido dificultades en materia de seguridad social internacional debido a la extraterritorialidad de su trabajo. En este sentido, se analizará de forma general la denominada "ley de pabellón" del buque y las soluciones planteadas por ella, así como las excepciones que puedan darse.

Desde la normativa nacional, conoceremos de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, sobre la protección de los trabajadores del mar y las novedades añadidas actualmente.

**Palabras claves:** trabajadores del mar, convenios de la OIT, normas laborales, marina mercante, pesca, buques pesqueros, seguridad social, Instituto Social de la Marina, Ley de Pabellón.

### Some notions concerning to the Labor and Social Security Regime of Sea Workers

#### Abstract:

Through this master's degree project, I intend to make a study of labor regulations that is applicable to sea workers, focusing on this study in the collective of fishermen and merchant marine workers; groups which have similar characteristics in the development of their work activities.

The working conditions that arise from the natural environment and the environment (the sea and the boat, respectively) where they carry out their activity, are harder and more hazardous than in other economic sectors.

Therefore, the employment relationship of sea workers has been received special attention by the legislator, leading to numerous international, European and national regulations for the defense of decent work and stronger social protection for the maritime-fisheries sector.

Even with extensive regulations, problems have arisen over the years for Spanish and foreign workers who have had difficulties in international social security due to the extraterritoriality of their work. In this sense, the so-called "flag law" of the vessel and the solutions raised by it, as well as the exceptions that may occur, will be analyzed in general in this project.

From the national regulations, we will know about Law 47/2015, of October 21, on the protection of sea workers and the novelties currently added.

**Keywords:** seafarer, ILO conventions, labor standards, merchant marine, fisheries, fishing vessels, social security, Marine Social Institute, Flag Law.

Autora: María José Díaz Retamero  
Tutora: Dra. María Salas Porras

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

## Políticas de integración socio-laboral para personas con diversidad funcional

### Resumen:

El objetivo principal que se pretende conseguir con la realización de este trabajo es estudiar la relación que hay entre las personas con discapacidad y el mercado de trabajo, estudiando las políticas activas de empleo que permiten su incorporación a este y como se han ido desarrollando a lo largo de los años.

Históricamente las personas con discapacidad han sufrido una alta tasa de desempleo y la incorporación al mercado ordinario de trabajo ha sido muy escasa. A continuación se va a realizar un estudio de la evolución en materia de políticas activas de empleo, donde se puede observar el desarrollo de estas en contraste con el devenir político y social de cada momento, y como actualmente este colectivo está cada vez más integrado en un mercado ordinario de trabajo.

Se realizara un estudio de las políticas actuales aplicadas en España y en concreto en tres Comunidades Autónomas, País Vasco, Valencia y Andalucía, con la finalidad de observar la gestión diferenciada que cada una realiza para mejorar la incorporación de las personas con diversidad funcional al mercado de trabajo. La elección concreta de estas comunidades autónomas se debe a las diferencias y similitudes que presentan entre sí, tanto por el número de habitantes, como por la financiación, factores importantes que inciden en las políticas activas que se pretenden desarrollar y en los colectivos en las que se enfocan.

**Palabras claves:** Discapacidad, Política activa de empleo, Diversidad funcional, Incapacidad permanente.

### Socio-labor integration policies for people with disabilities

### Abstract:

The main aim of this document is to study the relationship existent between people with disabilities and the work market, paying attention to the active employment policies that allow their incorporation into this and how they have been developing over the years.

Historically, people with disabilities have suffered a high unemployment rate and their incorporation into the labour market has been very low. Therefore, a study of the evolution in the field of active employment policies is carried out in this document, in which you can find the development of these in contrast to the political and social evolution of each moment, as well as how this group is increasingly integrated into an ordinary labour market nowadays.

Concerning the study, it is carried out paying attention to the current policies applied in Spain, but focusing on three of its Autonomous Communities : the Basque Country, Valencia and Andalusia. Doing so, we aim to find out about the differentiated management that each one carries out in order to improve the incorporation of people with functional diversity to the labor market.

**Keywords:** Disability, Active employment policy, Functional diversity, Permanent disability.

Autor: Irene Ruiz Postigo  
Tutor: María Salas Porras

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

## La relación de causalidad como presupuesto habilitante del recargo de prestaciones

### Resumen:

En este trabajo se realiza un estudio de la figura del recargo de prestaciones de la Seguridad Social en caso de incumplimiento empresarial en materia de seguridad y salud laboral. El recargo de prestaciones es una figura controvertida pues existe cierta polémica en cuanto a su función hoy día. Sin embargo, sigue estando vigente en nuestro sistema normativo actual y por lo tanto, tiene plena vigencia en caso de que se cumplan los requisitos necesarios para su imposición.

El objeto del presente trabajo pretende centrarse precisamente en uno de los requisitos que dicho recargo exige, el nexo causal entre la infracción de la normativa prevencionista y la lesión producida al trabajador, puesto que si tal nexo no se cumple no puede haber lugar para tal recargo. En cuanto a este aspecto existe una variada doctrina judicial que analiza la existencia o no de tal nexo causal en diferentes supuestos de hecho.

A lo largo de las siguientes líneas se analizará el origen y naturaleza jurídica, así como los requisitos que dicha figura exige, haciendo especial hincapié en un estudio más exhaustivo del ya referido nexo causal a través de diferentes supuestos jurisprudenciales donde este vínculo queda establecido de forma patente y otros en los que tal nexo se rompe y por lo tanto no cabe interponer tal recargo al empresario. De tal análisis se extraerán una serie de conclusiones que ayudarán a conocer de forma más pormenorizada dicho requisito.

**Palabras claves:** recargo de prestaciones de la seguridad social, nexo causal, imprudencia profesional, imprudencia temeraria, concurrencia de culpas, accidente de trabajo, enfermedad profesional.

## The causal link as an enabling supposition for the surcharge on Social Security benefits

### Abstract:

The aim of this paper is the study of the of the figure of the Social Security benefits surcharge in case of business breach in occupational health and safety. The benefit surcharge is a controversial figure because there is some controversy regarding its function today. However, it is still in force in our current regulatory system and therefore it is fully valid in case the requirements necessary for its imposition are met.

The purpose of this paper is to focus precisely on one of the requirements that said surcharge requires, the causal link between the violation of the prevention regulations and the injury caused to the worker, since if such a link is not met there can be no place for such a surcharge . Regarding this aspect, there is a varied judicial doctrine that analyzes the existence or not of such a causal link in different cases of fact.

Along the following lines, the origin and legal nature will be analyzed, as well as the requirements that said figure requires, with special emphasis on a more exhaustive study of the aforementioned causal link through different case-law assumptions where this link is established in a way patent and others in which such a link is broken and therefore it is not possible to file such a surcharge to the employer. From this analysis, a series of conclusions will be drawn that will help to know this requirement in more detail.

**Keywords:** surcharge on Social Security benefits, causal link, professional negligence, reckless endangerment, contributory negligence, work accident, professional illness.

Autor: Rocío Silva Sánchez  
Tutor: Francisco Vigo Serralvo

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

## Ambigüedad de rol e iniciativa personal en las organizaciones: El papel mediador de la autoeficacia

### Resumen:

El objetivo de este Trabajo de Fin de Máster (TFM) ha sido examinar el rol mediador de la autoeficacia en las relaciones entre ambigüedad de rol e iniciativa personal, así como analizar las relaciones entre estas variables de empleados de organizaciones en Andalucía. Por tanto, a través de esta investigación se ha intentado demostrar que: (a) existen relaciones significativas y negativas entre la ambigüedad de rol y la iniciativa personal; (b) que existen relaciones significativas y positivas entre la autoeficacia y la iniciativa personal; (c) la autoeficacia media la relación entre ambigüedad de rol e iniciativa personal.

Para ello, se ha llevado a cabo un estudio de campo en el que se ha administrado los respectivos cuestionarios a 303 trabajadores. Los resultados nos indican que hay relaciones significativas y negativas entre la ambigüedad de rol y la iniciativa personal. Por otro lado, hemos encontrado que existen relaciones significativas entre la autoeficacia y la iniciativa personal. Igualmente, hemos podido confirmar de manera parcial el efecto mediador que tiene la autoeficacia entre las variables ambigüedad de rol e iniciativa personal.

Por lo tanto, los resultados obtenidos en esta investigación nos han permitido detectar las relaciones existentes entre las distintas variables objeto de estudio y de cómo éstas afectan a las conductas que llevan a cabo los trabajadores en las organizaciones. De igual forma, la investigación permitirá a las organizaciones realizar cambios en el entorno laboral e incluir procedimientos con el fin de mejorar y reducir la ambigüedad de rol, para así aumentar los niveles de autoeficacia de los trabajadores favoreciendo a las conductas de iniciativa de sus empleados.

**Palabras claves:** Ambigüedad de rol, iniciativa personal, autoeficacia, mediación y desempeño.

### Role ambiguity and personal initiative in organizations: The mediator role of self-efficacy

### Abstract:

The main objective of the TFM has been to analyse the intermediary role's self-efficiency in the relations between role's ambiguity and personal initiative, as well as analyse the relationships between those variables in the employees at Andalucía's Organizations. So, through this investigation we have tried to prove that: a) there are significant and negative relations between role's ambiguity and personal initiative; b) there are significant and positive relations between self-efficiency and personal initiative; c) self-efficiency works as a mediator in the relationship between ambiguity and personal initiative.

To reach this objective, a field study in which corresponding tests have been applied to 303 employees. The obtained results show that there are significant and negative relations between role's ambiguity and personal initiative. In the other hand, it has also been found that there are significant relations between self-efficiency and personal initiative. As well, we could confirm in a partial form the intermediary role's self-efficiency in the relations between role's ambiguity and personal initiative.

For all that's been exposed, the obtained results in this investigation led us to detect the present relations between different variables of the study and how those affect the employees' attitudes at the organizations. It also will let the organizations make changes in the working environment and include procedures to improve and reduce the ambiguity in the role, to increase the self-efficiency levels in the workers so it favors the initiative behavior on them.

**Key words:** Role ambiguity, personal initiative, self-efficacy, mediation and performance.

Autor: Miguel Ángel Extremera Pacheco  
Tutor Académico: Alejandro Orgambidez Ramos

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL

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