

GRAO EN RELACIÓNS LABORAIS E RECURSOS HUMANOS

**DISCAPACIDADE E EMPREGO. PROXECTO DE
INICIACIÓN AS RELACIÓNS LABORAIS.
DISCAPACIDAD Y EMPLEO. PROYECTO DE
INICIACIÓN A LAS RELACIONES LABORALES.
DISABILITY AND EMPLOYMENT. PROJECT OF
INITIATION TO LABOR RELATIONS.**

TRABALLO FIN DE GRAO. CURSO: 4º.

APELIDOS E NOME: Valiño Marcote Marta.

~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

DIRECTOR/A: Cristina Anido Martínez.

COORDIRECTOR/A: Jesús María García Pardo.

AGRADECEMENTOS:

En primeiro lugar gustaría agradecer a directora do TFG Cristina Anido Martínez, pola súa total implicación no traballo e a súa continua disposición a axudar, e a arranxar as dúbidas que se foron presentando. Por crer en min e facer que tomara as miñas propias decisións e tivera unha maior confianza en min mesma, iso fixo crearme unha maior autonomía e foi parte do crecemento persoal que levo deste proxecto. Sen ela isto non sería posible.

Doutra banda, grazas a COGAMI Ferrol, que me brindaron a marabillosa oportunidade de colaborar con eles, sempre comprensibles e dispostos a axudar e colaborar en todo o que fose necesario para que a realización do proxecto me resultase o máis sinxelo e cómodo posible, adaptándose sen problemas aos cambios que tivemos que realizar debido a situación vivida polo COVID-19. Grazas a eles puider realizar un exercicio persoal de axuda aos demais, o cal me produciu unha grande satisfacción e me fixo reflexionar e madurar, facéndome un pouco máis xenerosa. Ademais puider ver de primeira man e ser consciente do magnífico traballo que levan a cabo e co que axudan a moitas persoas.

Finalmente, grazas tamén ao coodirector do traballo, Jesús María García Pardo.

Resumo e palabras chave

Resumo

A través deste traballo farase unha aproximación ao termo discapacidade, vendo o número de persoas que afecta e como é tratada na sociedade, é dicir, as leis que teñen en conta a discapacidade, tanto no ámbito mundial como europeo e español, e as medidas específicas tomadas en España para a integración social e laboral das persoas discapacitadas. Doutra banda, trátaranse dous temas ligados coas relacións laborais, o convenio colectivo e a nómina, dos cales se fará unha explicación xeral en canto ao que engloban e se relacionarán coa discapacidade. Estes coñecementos foron usados para ofrecer unha charla aos usuarios da Confederación Galega de Persoas con Discapacidade (COGAMI), da cal se explicará todo o proceso ata chegar a súa realización.

Palabras chave: persoas con discapacidade, normativas, axudas para a integración laboral, convenio colectivo, nómina, COGAMI.

Abstract: Throughout this dissertation an approach will be made to the word disability focusing on how many people it affects and how society deals with it, that is to say, the way in which it is reflected on the law worldwide, in Europe and in Spain, as well as the specific measures carried out in the last one for the social and work integration of disabled people. On the other hand, two labour relation related topics will be discussed, the collective agreement and the payslip, explaining their range and associating them with disability. This will be explained afterwards to members of the *Confederación Galega de Persoas con Discapacidade* in a talk whose preparation and fulfilment will be detailed in this work.

Keywords: person with disability, regulations, help for labor integration, collective agreement, payslip, COGAMI.

Índice de contidos

1.	Introdución	6
2.	Obxectivos e metodoloxía	8
3.	Discapacidade	9
3.1.	Estatísticas sobre a discapacidade	10
3.2.	Normativa internacional sobre a discapacidade	16
3.3.	Leis españolas que regulan sobre as persoas con discapacidade.....	18
3.4.	Medidas e recursos para o emprego de persoas con discapacidade	20
4.	Convenio colectivo	26
4.1.	Clases de convenio colectivo.....	26
4.2.	Partes negociadoras dun convenio colectivo	28
4.3.	Contido dos convenios colectivos	30
4.4.	De que maneira tratan os convenios colectivos a discapacidade?.....	32
5.	Nómina	35
5.1.	Estrutura da nómina.....	35
5.2.	Funcións da nómina.....	38
5.3.	De que maneira reflicte a nómina a discapacidade?.....	40
6.	Proxecto de aprendizaxe e servizo na COGAMI.....	42
6.1.	Obxectivos do proxecto	43
6.2.	Metodoloxía.....	43
6.3.	Resultados enquisa inicial	44
6.4.	Programación da charla	47
6.5.	Resultados da enquisa final	48
7.	Conclusións	51
8.	Bibliografía.....	53
8.1.	Referencias bibliográficas	53
8.2.	Normativa	55
8.3.	Páxinas web	56
	Anexo 1. Modelo de nómina	57
	Anexo 2. Cuestionarios	59

Índice de gráficos

Gráfico 1. Acceso ao emprego, a aprendizaxe permanente e a inclusión social na UE, por discapacidade (%)	12
Gráfico 2. Persoas con discapacidade por sexo, idade e grao	13
Gráfico 3. Evolución das taxas de actividade, emprego e paro. Ano 2018.....	15
Gráfico 4. Distribución segundo as características da ocupación. Ano 2018.....	15
Gráfico 5. Sinale os datos do traballador que cre que deben aparecer na nómina	45
Gráfico 6. Sinale os datos da empresa que cre que deben aparecer na nómina.....	45
Gráfico 7. Podería sinalarme os complementos salariais que coñece?.....	46
Gráfico 8. Podería sinalarme os tipos de deducións que coñece?	46
Gráfico 9. Quen participa na negociación dun convenio colectivo?	47
Gráfico 10. Obtivo coñecementos novos despois da visualización dos vídeos?.....	49
Gráfico 11. Considera que o vídeo tutorial é unha ferramenta de utilidade para a formación?	50

Índice de táboas

Táboa 1. Activos de 16 a 64 anos sen discapacidade e cunha discapacidade maior ao 33%. Ano 2018.....	14
---	----

1. **Introdución**

A discapacidade parece unha gran descoñecida para a maior parte da sociedade e, de feito, moitas veces simplemente nin se nomea ben, utilizando conceptos antigos, non inclusivos e denigrantes en certa medida para as persoas discapacitadas. Non obstante, é importante termos en conta que hai moitas persoas cunha discapacidade, polo que cómpre entender como son as súas condicións de vida e con que obstáculos se atopan para desenvolve-la. Para regular as condicións de vida e de traballo destas persoas existen diversas leis, así como determinadas axudas para a súa inserción laboral e social. Ao longo deste traballo iremos desenvolvendo estes temas.

Veremos, así, unha definición estándar do concepto de discapacidade e como este foi evolucionando ao longo dos anos na Organización Mundial da Saúde (en diante, OMS). De igual maneira, analizaremos distintas estatísticas de ámbito mundial, europeo e nacional, coas cales coñeceremos o número de persoas que sofren unha discapacidade. E, finalmente, tratarase a normativa de referencia internacional, europea e nacional, así como as axudas que se prestan en España para a inserción das persoas con discapacidade.

No tocante á inserción laboral, referirémonos a dous aspectos moi importantes e coñecidos das relacións laborais, como son o convenio colectivo e a nómina. Destes conceptos explicarase o fondo, é dicir, a estrutura, o contido, as persoas que negocian e os ámbitos de aplicación no caso do convenio colectivo, amais de se facer unha aproximación canto afecta neles á discapacidade. En canto ao convenio colectivo, investigarase sobre como regula as condicións laborais das persoas con discapacidade, se fai melloras das condicións que xa se establecen por lei ou inclúe novas condicións favorables; cómpre neste aspecto preguntarse se tamén regula as condicións dos traballadores que teñen unha persoa con discapacidade ao cargo. Doutra banda, falarase sobre as diferenzas que existen entre a nómina dunha persoa con discapacidade e a dunha persoa sen discapacidade.

Os obxectivos de desenvolvemento sostible das Nacións Unidas, aprobados en 2015 dentro da Axenda 2030 sobre desenvolvemento sostible, brindan unha oportunidade para que os países e as sociedades emprendan un novo camiño cara á mellora da vida de todos, sen deixar a ninguén atrás. Destes 17 obxectivos, o número 10 fala de potenciar e promover a inclusión social, económica e política de todas as persoas, con independencia da súa discapacidade, así como de adoptar medidas, en especial fiscais, salariais e de protección social para lograr progresivamente unha maior igualdade.

Coa información contida no traballo sobre o convenio colectivo e a nómina, coa intención de achegar un gran de area á normalización da situación das persoas discapacitadas, realizarei unha pequena charla para un grupo de usuarios da Confederación Galega de Persoas con Discapacidade (en diante, COGAMI) na súa sede en Ferrol, coa finalidade de lles proporcionar un maior coñecemento das relacións laborais e facilitar así a súa integración no mercado laboral. Esta charla é o resultado dun proceso enriquecedor e gratificante. Representa unha parte importante do traballo e, por iso, explicaranse o seu desenvolvemento, a súa programación e os resultados obtidos. Así mesmo, proporciónase información sobre a COGAMI para poder dala a coñecer e explicar o gran traballo que leva a cabo.

Por tanto, este traballo pensouse desde unha perspectiva teórica, con buscas a través de libros, revistas científicas, leis e páxinas web de distintas entidades, tanto internacionais como nacionais, e tamén desde unha perspectiva práctica, para aplicar os coñecementos adquiridos.

2. Obxectivos e metodoloxía

O principal obxectivo que busco con este traballo é coñecer o concepto de discapacidade e todo o que engloba no tocante ás relacións laborais, é dicir, pescudar a integración das persoas discapacitadas no mercado de traballo, as medidas que se deseñan para que esta integración se produza e as que se poñen en marcha unha vez que esta integración xa se realizou. Ademais, coa información xeral que presentamos sobre o convenio colectivo e a nómina, quixen axudar a que unha parte dos usuarios da COGAMI obtivese uns maiores coñecementos sobre estes elementos, e colaborar así coa súa integración no mercado laboral. De forma específica, os meus obxectivos foron estes:

- a) Coñecer o concepto discapacidade e as medidas que existen para a inclusión das persoas discapacitadas no mercado laboral.
- b) Coñecer as referencias que se fan á discapacidade nos convenios colectivos.
- c) Coñecer as diferenzas entre os contidos das nóminas dunha persoa con discapacidade e outra sen discapacidade, así como as posibles bonificacións que poidan ter as empresas por contratar persoas discapacitadas.
- d) Axudar a que os usuarios da COGAMI en Ferrol que asistisen á charla que organizei adquirisen un maior coñecemento destes e outros aspectos das relacións laborais.

A metodoloxía xeral que se seguiu baseouse en fontes secundarias, é dicir, a información obtívose a través da lectura de capítulos de libros relacionados cos temas que se desexaba tratar, buscas en internet, a lectura de artigos de revistas científicas e buscas en bases de datos e de estatísticas, amais de a través de consultas en páxinas de institucións oficiais.

Por outra parte, tamén se empregaron en certa medida fontes primarias, xa que antes da charla se efectuou unha pequena enquisa aos usuarios da COGAMI co fin de examinar os coñecementos previos con que contaban, cun total de 22 preguntas de resposta cerrada; á vista dos resultados estableceuse a programación final. Ademais, despois da charla pasóuselles aos participantes de novo unha breve enquisa con 12 preguntas, 11 delas de resposta cerrada e unha de resposta aberta, para deixaren os seus comentarios, co obxecto de obter a opinión xeral dos asistentes sobre a charla, é dicir, a adecuación dos vídeos, a súa claridade... Estas enquisas non son representativas, é dicir, os seus resultados non se poden xeneralizar para o total das persoas con discapacidade, polo pequeno número de persoas que as cubriron.

3. Discapacidade

De acordo coa Clasificación internacional do funcionamento, da discapacidade e da saúde (en diante, CIF) da OMS (2001), o termo discapacidade defínese así:

Termo xeral que abarca as deficiencias, as limitacións da actividade e as limitacións da participación. As deficiencias son problemas que afectan a unha estrutura ou función corporal; as limitacións da actividade son dificultades para executar accións ou tarefas, e as limitacións da participación son problemas para participar en situacións vitais. Por tanto, a discapacidade é un fenómeno complexo que reflicte unha interacción entre as características do organismo humano e as características da sociedade en que se vive.

Esta definición resulta da evolución da establecida pola Clasificación internacional de deficiencias, discapacidades e minusvalías (en diante, CIDDM) publicada pola OMS en 1980, onde se diferenciaba entre discapacidade, minusvalía e deficiencia, sempre en relación coas súas consecuencias sobre a saúde, como recollo a continuación:

- a) Discapacidade: toda restrición ou ausencia (debido a unha deficiencia) da capacidade de realizar unha actividade na forma ou dentro da marxe que se considere normal para un ser humano.
- b) Minusvalía: é unha situación desvantaxosa para un individuo determinado consecuencia dunha deficiencia ou dunha discapacidade, que limita ou impide o desempeño dun rol que é normal no seu caso (en función da idade, o sexo ou factores sociais e culturais).
- c) Deficiencia: toda perda ou anormalidade dunha estrutura ou función psicolóxica, fisiolóxica ou anatómica.

Como se pon de relevo nestas definicións, existe unha relación directa entre os tres termos, e, finalmente, na última modificación ata o momento da CIF (en 2001), a discapacidade comezou a englobar as deficiencias, as limitacións na actividade e as restricións na participación; así, deixa de empregarse como unha parte das consecuencias da enfermidade e convértese en termo «paraugas»¹ para todas as condicións negativas da saúde. Os colaboradores describen así o proceso polo que se chega a adoptar o uso de discapacidade como termo que engloba os factores negativos do funcionamento humano: «Malia que

¹ Un termo paraugas é aquel que designa un conxunto ou unha agrupación de conceptos relacionados entre si (Cambridge Dictionary).

discapacidade é un termo usado universalmente, tanto na linguaxe cotiá como na literatura profesional e científica, resulta ambiguo».

O termo podería referirse a unha anormalidade funcional ou estrutural no ámbito corporal, a un problema de actuación ou comportamento no ámbito da persoa, ou incluso no ámbito social, ao estar socialmente en desvantaxe a causa dos problemas funcionais no corporal ou persoal. Para evitar a confusión entre estas tres nocións, moi diferentes entre si, a CIDDM de 1980 utilizou os termos deficiencia, discapacidade e minusvalía para distinguir estas tres dimensións, co termo paraugas *disablement*² para cubrir as tres.

No proceso de revisión decidiuse que a CIF non debía ser unha clasificación dos problemas funcionais que as persoas poden experimentar, senón unha clasificación universal do funcionamento humano en si mesmo, tanto positivo como negativo. Por esta causa, e pola importancia de expresar a clasificación nunha linguaxe neutral e flexible, os tres ámbitos foron renomeados para tratar as deficiencias como estruturas e funcións corporais, a discapacidade por limitacións da actividade e a minusvalía por limitacións da participación. Posto que o termo *disablement* resultaba difícil de traducir e agora o de discapacidade estaba liberado da súa asociación co ámbito persoal dos problemas funcionais, decidiuse que discapacidade comprendese os tres ámbitos da dificultade funcional (Egea e Sarabia, 2001).

3.1. Estatísticas sobre a discapacidade

Co fin de coñecer o número de persoas con algún tipo de discapacidade, a porcentaxe destas que están en idade de traballar e as condicións de emprego que teñen (taxas de paro, taxas de emprego, formación...), farei unha análise, por esta orde, de ámbito mundial, da área da Unión Europea e finalmente relativo a España.

Segundo o *Informe mundial sobre a discapacidade* (OMS, 2011), máis de mil millóns de persoas no mundo padecen algún tipo de discapacidade. Esta cifra, que representa ao redor do 15% da poboación mundial, está aumentando polo avellentamento xeral da poboación, xa que a discapacidade é máis común entre as persoas maiores, xunto coas mulleres, os nenos e os adultos pobres, alén de polo aumento das enfermidades crónicas a escala mundial.

Outro dos datos que nos proporciona este informe é que os nenos con discapacidade teñen menos probabilidades que os nenos sen discapacidade de entrar na escola, permanecer nela e superar os cursos sucesivos. O fracaso escolar dos nenos con discapacidade obsérvase en

² Non ten tradución directa en galego.

todos os grupos de idade e nos países tanto con ingresos altos como con ingresos baixos, pero cun padrón máis acusado nos países pobres. A diferenza entre a porcentaxe de nenos con discapacidade e a porcentaxe de nenos sen discapacidade que asisten á escola primaria vai desde o 10% na India ata o 60% en Indonesia; polo que respecta á ensinanza secundaria, a diferenza nas taxas de asistencia escolar oscila entre o 15% de Camboxa e o 58% de Indonesia. Así e todo, mesmo nos países con altas porcentaxes de matriculación escolar, como en Europa oriental, moitos nenos con discapacidade non acoden ao colexio nin teñen un alto grao de formación.

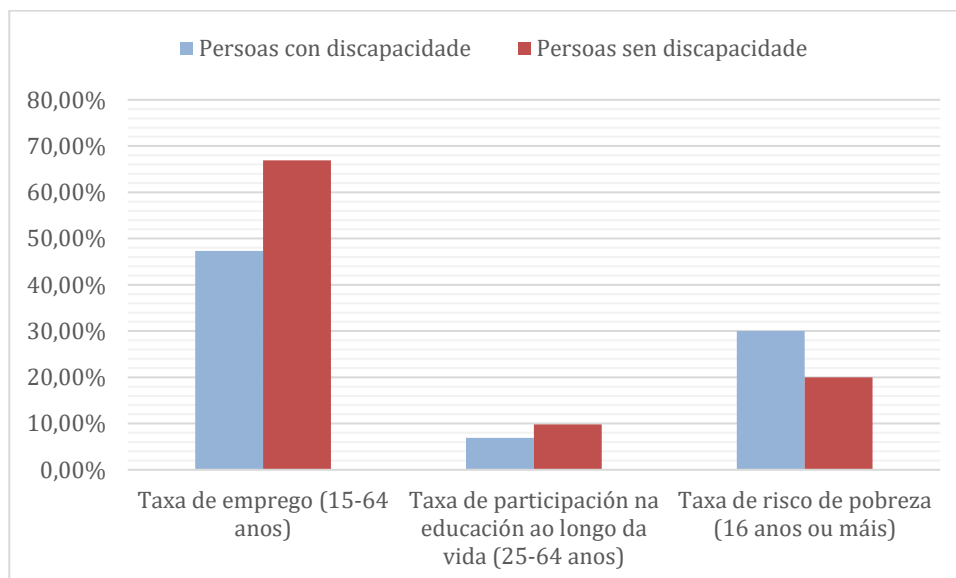
No tocante ao mercado laboral, as persoas con discapacidade tamén teñen máis probabilidade de estar desempregadas que as persoas sen discapacidade. Os datos mundiais indican que as taxas de emprego son máis baixas para os homes con discapacidade (53%) e as mulleres con discapacidade (20%) que para os homes sen discapacidade (65%) e as mulleres sen discapacidade (30%). Isto relaciónase con que as persoas discapacitadas sexan máis vulnerables á pobreza, polos seus baixos ingresos e os posibles custos adicionais que pode xerar a discapacidade (dispositivos de axuda, asistencia persoal...).

Con respecto á Unión Europea, non existe unha definición común da discapacidade en todos os países que a forman, e algúns deles ata carecen de datos estatísticos sobre as persoas con discapacidade funcional (Díaz, 2006). Así, as estatísticas dos estados membros non falan de persoas de idénticas características, senón das que cada un considera como persoas con discapacidade. Tendo en conta isto, revisaremos distintos datos sobre a discapacidade na Unión Europea.

No informe sobre a situación das persoas con discapacidade na UE de Eurostat (2014), utilízanse distintas definicións de discapacidade: para os datos de emprego e educación, defínese como correspondente ás persoas que teñen cando menos unha dificultade nas actividades básicas, como por exemplo oír, ver ou camiñar, e recollen as persoas entre 15 e 74 anos; para a enquisa sobre pobreza e exclusión social, defínese como correspondente ás persoas que informan de que teñen problemas para realizar as actividades básicas diarias e recollen as persoas a partir de 16 anos. Tendo en conta estas dúas definicións, o informe fala de que ao redor de 44 millóns de persoas (5,40%) de entre 15 e 74 anos teñen algún tipo de discapacidade, o que lles impide dalgunha forma formar parte activa do mercado laboral, do sistema educativo... Por isto, os indicadores de inclusión social da UE conclúen que as persoas con discapacidade viven unha situación máis desfavorable que as persoas sen discapacidade.

Máis polo miúdo: mentres en 2011 a taxa de emprego das persoas entre 15 e 74 anos sen discapacidade foi do 66,9%, a das persoas con discapacidade no mesmo rango de idades foi moito máis baixa, do 47,3%. Este padrón era o mesmo para o acceso á educación e a aprendizaxe permanente, cunha taxa de participación na educación e formación ao longo da vida das persoas entre 25 e 74 anos sen discapacidade do 9,8%, fronte ao 6,95% da das persoas con discapacidade no mesmo rango de idades. A fenda foi tamén notable para a inclusión: mentres o risco de pobreza era dun 20% para as persoas sen discapacidade en 2013, para as persoas con discapacidade situouse nun 30%. No seguinte gráfico pódese observar con máis claridade estes datos:

Gráfico 1. Acceso ao emprego, a aprendizaxe permanente e a inclusión social na UE, por discapacidade (%)

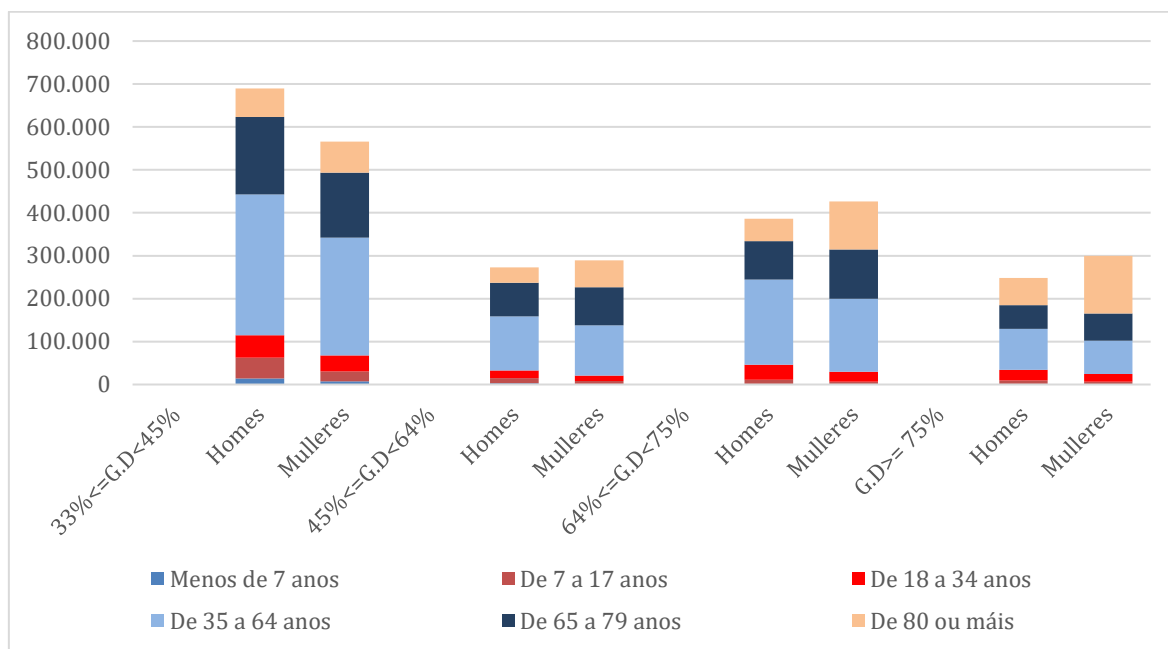


Fonte: elaboración propia a partir de datos de Eurostat (2014).

En canto a España, tomando como fonte a base estatal de datos de persoas con valoración do grao de discapacidade (IMSERSO, 2017), podemos observar, segundo o grao de discapacidade, en que idades esta é maior e a que xénero afecta máis. Vemos como un gran número de persoas que sofre unha discapacidade é no grao de entre 33% e 45%. Así, en graos de discapacidade superiores ao 45%, o número de mulleres é lixeiramente superior ao dos homes, mentres que entre o 33% e o 45% é superior o número de homes. En xeral, o número de persoas menores 18 anos con discapacidade é inferior ao do resto das idades e as discapacidades que sofren son nos graos máis inferiores, doutra banda, as persoas de entre 18 e 64 anos teñen maioritariamente discapacidades de grao menor ao 75%. Mentres as persoas de entre 65 e 79 anos sofren discapacidades de grao menor ao 75%, as persoas

maiores de 80 anos sofren a discapacidade en graos superiores ao 75%. Estes datos pódense observar con maior claridade no seguinte gráfico:

Gráfico 2. Persoas con discapacidade por sexo, idade e grao



Fonte: elaboración propia a partir de datos do IMSERSO (2017).

Centrándonos nas persoas en idade de traballar, de acordo coa nota sobre o emprego das persoas con discapacidade relativa ao ano 2018 do Instituto Nacional de Estatística (en diante, INE) (2019), nese ano había un millón novecentas mil persoas con discapacidade en idade de traballar (isto é, de 16 a 64 anos), o que supoñía o 6,3% da poboación total en idade laboral. Desta cifra, 654 600 persoas, é dicir un 2,9%, eran activas, cunha maior porcentaxe de homes e menor representación das persoas con estudos superiores que nos activos sen discapacidade. Estes datos pódense ver con maior claridade na seguinte táboa, onde só se teñen en conta as persoas cunha discapacidade maior ao 33%.³

³ Téñense en conta as persoas cunha discapacidade maior ao 33% como establece o Real decreto legislativo 1/2013, do 29 de novembro, polo que se aproba o texto refundido da Lei xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social.

Táboa 1. Activos de 16 a 64 anos sen discapacidade e cunha discapacidade maior ao 33%.
Ano 2018

Unidades: valores absolutos en miles

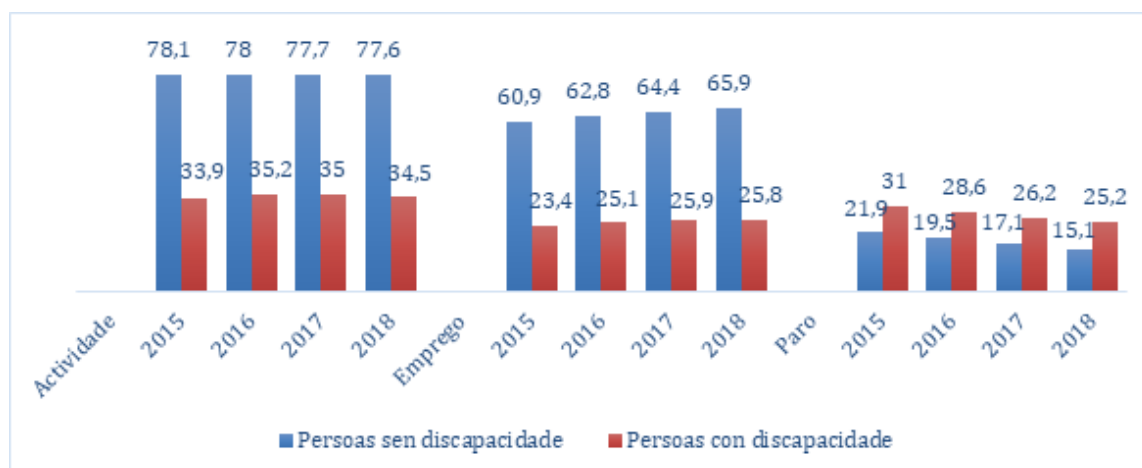
	Total		Persoas sen discapacidade		Persoas con discapacidade	
	V.absolutos	Porcentaxes	V.absolutos	Porcentaxes	V.absolutos	Porcentaxes
TOTAL	22.606,50	100	21.951,90	100	654,60	100
SEXO						
Homes	12.088,80	53,5	11.706,20	53,3	382,60	58,4
Mulleres	10517,8	46,5	10.245,70	46,7	272,1	41,6
GRUPOS DE IDADE						
16-24	1490,9	6,6	1.467,20	6,7	23,6	3,6
25-44	11.253,90	49,8	11.026,70	50,2	227,20	34,7
45-64	9.861,80	43,6	9.458,00	43,1	403,80	61,7
NIVEL DE ESTUDOS						
Analfabetos	57,6	0,3	55,30	0,3	2,2	0,3
Primaria	1.491,50	6,6	1.416,70	6,5	74,70	11,4
Secundaria e programas de formación e inserción laboral	12.013,70	53,1	11.606,50	52,9	407,20	62,2
Superiores	9.043,80	40	8.873,30	40,4	170,50	26

Fonte: elaboración propia a partir de datos do INE (2019).

Por outra banda, cómpre mencionarmos as taxas de actividade, emprego e paro, onde salienta a baixa participación no mercado laboral das persoas discapacitadas. En 2018 a súa taxa de actividade foi do 34,5%, é dicir, 43 puntos inferior á da poboación sen discapacidade. A taxa de emprego foi do 25,8%, inferior en máis de 40 puntos á das persoas sen discapacidade, mentres a taxa de paro superou en máis de 10 puntos á da poboación sen discapacidade, un 25,2% fronte a un 15,1%.

Estes datos pódense ver de forma máis sinxela no gráfico que presentamos a seguir, en que ademais pode observarse a evolución destas cifras desde 2015. Como se aprecia, en canto á actividade das persoas sen discapacidade apenas houbo variacións, a taxa tan só descendeu nunhas décimas ao longo dos catro anos estudados; porén, as persoas con discapacidade viron levemente aumentada a taxa de actividade. Canto á taxa de emprego, aumentou tanto entre as persoas con discapacidade como entre as persoas sen discapacidade, de xeito máis acusado, iso si, no caso destes últimos. Finalmente, a taxa de paro descendeu en ambos os dous grupos, mais segue a ser máis elevada entre as persoas con discapacidade; de feito, a diferenza entre a taxa de paro das persoas con discapacidade e sen discapacidade continúa a ser alta través dos anos, cunha diferenza aproximada de 10 puntos porcentuais.

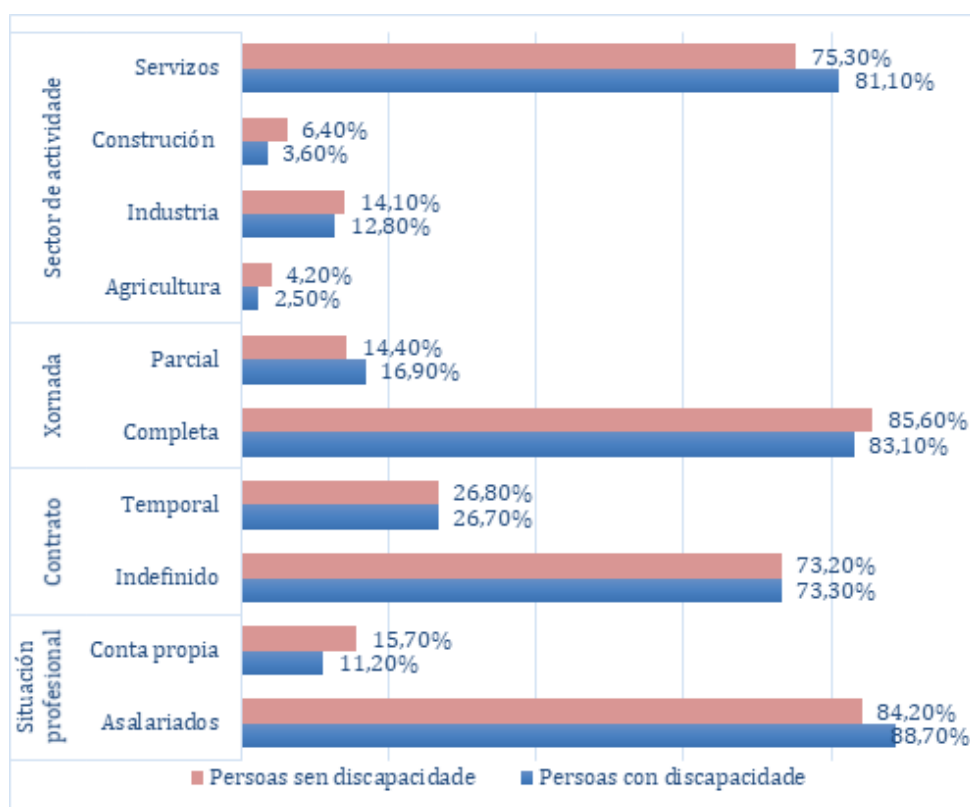
Gráfico 3. Evolución das taxas de actividade, emprego e paro. Ano 2018



Fonte: elaboración propia a partir de datos do INE (2019).

Outra cuestión importante sobre o traballo é o tipo de xornada, contrato e sector en que se prestan os servizos. A maioría das persoas con discapacidade que traballaron en 2018 fixérono como asalariadas (88,7%), tiñan un contrato indefinido (73,3%), xornada completa (83,1%) e desempeñaban a súa actividade no sector servizos (81,1%), tal e como se recolle no seguinte gráfico:

Gráfico 4. Distribución segundo as características da ocupación. Ano 2018



Fonte: elaboración propia a partir de datos do INE (2019).

3.2. Normativa internacional sobre a discapacidade

En canto á normativa internacional referente ás persoas con discapacidade citarei a de tres grandes organizacións: a Organización das Nacións Unidas (en diante, ONU), a Organización Internacional do Traballo (en diante, OIT) e a Unión Europea (en diante, UE).

a) De forma xeral, a ONU fala en distintos documentos sobre a igualdade das persoas, é dicir, sobre a igualdade de dereitos de todos os cidadáns en todos os ámbitos da vida, ante a xustiza, para o traballo, social... Abórdaa principalmente en tres documentos: na Declaración universal dos dereitos humanos de 1948, no Pacto internacional de dereitos civís e políticos de 1966 e no Pacto internacional de dereitos económicos, sociais e culturais do mesmo ano. Máis concretamente, sobre a discapacidade destaca a Convención dos dereitos das persoas con discapacidade, aprobada polas Nacións Unidas en 2006⁴, que trata de promover, protexer e asegurar o pleno goce en condicións de igualdade de todos os dereitos humanos e liberdades fundamentais por parte de todas as persoas con discapacidade, e promover o respecto da súa dignidade inherente.

b) En primeiro lugar, a OIT puxo en marcha nos últimos anos a Estratexia e plan de acción para a inclusión da discapacidade 2014-2017, con que pretendeu converterse nunha organización que inclúa realmente as persoas con discapacidade., pois ambos abarcan todos os ámbitos de traballo da OIT. Por outra banda, xa na súa Recomendación sobre a seguridade dos medios de vida (R67, 1944) facía referencia, entre outros moitos casos, ao das persoas inválidas, e sinalaba a necesidade de lles fornecer unhas prestacións para que puidesen ter un sustento económico e levar un nivel de vida razoable, de xeito que no caso de non poder traballar, non caesen na miseria. Seguindo con esta materia, no seu Convenio sobre a seguridade social (C102, 1952)⁵, estableceu a prestación de axudas económicas cando a persoa non poida exercer unha actividade profesional debido a unha invalidez, cando esta sexa permanente ou cando deixe de cobrar as prestacións correspondentes a enfermidade.

c) Na UE hai diversas medidas e proxectos que tratan sobre a discapacidade. Por unha banda, nos artigos 10 e 19 do Tratado de funcionamento da UE establécese que tratará de loitar contra todas as discriminacións, entre as cales se inclúe a motivada pola discapacidade, e que ademais poderá, logo da aprobación do Parlamento Europeo, adoptar accións axeitadas

⁴ España firmou e ratificou esta convención, máis o seu Protocolo facultativo, o 3 de maio de 2008.

⁵ Ratificado por España o 29 de xuño de 1988.

para loitar contra a discriminación, onde de novo se inclúe a orixinada pola discapacidade. Pola súa vez, na Carta dos dereitos fundamentais da UE dedícase o título III completamente á igualdade, e á parte da igualdade de todos os cidadáns ante a lei trátase a non discriminación por razón de, entre outros factores, discapacidade; así o artigo 26, incluído neste título III, que versa sobre a integración das persoas discapacitadas, dispón que: «A Unión reconece e respecta o dereito das persoas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garantan súa autonomía, integración social e profesional e a súa participación na vida da comunidade».

Outra das normas xerais en que se fai referencia á discapacidade é a Directiva 2000/78/CE do Consello, do 27 de novembro de 2000⁶, relativa ao establecemento dun marco xeral para a igualdade de trato no emprego e a ocupación, que se regula sobre a protección contra a discriminación das persoas con discapacidade en diversos ámbitos, a se estableceren, por exemplo, medidas xurídicas en que se poidan amparar, ou a adopción de medidas para a integración social e económica e a adaptación do lugar de traballo ás necesidades das persoas con discapacidade, como medidas contra a discriminación laboral.

Entre as medidas máis específicas da UE para atender a discapacidade podemos citar que en novembro de 2010 a Comisión Europea adoptou a Estratexia europea sobre discapacidade 2010-2020, tomando como base o Plan de acción en materia de discapacidade 2004-2010, que deu lugar a un proxecto piloto de tarxeta europea de discapacidade e diversas medidas legislativas como a Acta de accesibilidade de rede (Directiva (UE) 2016/2102 do Parlamento Europeo e do Consello, do 26 de outubro de 2016, sobre a accesibilidade dos sitios web e aplicacións para dispositivos móbiles dos organismos do sector público) e a Acta europea de accesibilidade (Directiva (UE) 2019/882 do Parlamento Europeo e do Consello, do 17 de abril de 2019, sobre os requisitos de accesibilidade dos produtos e servizos).

O obxectivo xeral da Estratexia europea sobre discapacidade 2010-2020 é capacitar as persoas con discapacidade para que poidan gozar de todos os seus dereitos e beneficiarse plenamente da participación na economía e na sociedade europeas, en especial a través do mercado único. Así, céntrase na supresión de barreiras que impiden que as persoas con discapacidade participen na sociedade en igualdade de condicións. En primeiro lugar, a Directiva (UE) 2016/2102 aborda en termos xerais a necesidade da accesibilidade das páxinas web para as persoas con discapacidade, e nela a accesibilidade enténdese como un

⁶ España traspasou esta directiva ao seu ordenamento en 2003.

conxunto de técnicas e principios que cómpre ter en conta no deseño e a actualización das páxinas para facilitar o acceso a todos os cidadáns. En segundo lugar, a Directiva (UE) 2019/882, moi relacionada coa anterior directiva, tamén busca a accesibilidade, non só das páxinas web, senón dunha gran diversidade de produtos e servizos.

Por outra banda, a tarxeta europea de discapacidade, pretende facilitar que as persoas con discapacidade viaxen entre os estados membros. Para isto, a UE está a elaborar un sistema voluntario de recoñecemento mutuo da condición de discapacitado/a e determinadas vantaxes asociadas, articuladas ao redor da citada tarxeta. Na actualidade non existe un recoñecemento mutuo da discapacidade entre os estados membros da UE, o que provoca certas dificultades para as persoas con discapacidade, xa que as tarxetas nacionais que acreditan a súa situación poden non estar recoñecidas noutros estados membros.

A tarxeta europea de discapacidade garantirá a igualdade de acceso a prestacións fóra do propio país, principalmente nos ámbitos da cultura, o ocio, o deporte e o transporte. En febreiro de 2016 púxose en marcha unha versión piloto en oito países da UE, coas seguintes condicións: a tarxeta non modificaba os criterios ou as normas nacionais de concesión e os estados reserváronse o dereito de decidir quen podía optar á tarxeta, aplicando a súa propia definición de discapacidade, así como a determinar o procedemento de expedición. En 2019 a Comisión Europea iniciou o proceso de avaliación da iniciativa, co fin de facilitar a posible ampliación da tarxeta de discapacidade dentro da UE.

3.3. Leis españolas que regulan sobre as persoas con discapacidade

Actualmente en España hai diversas normativas que tratan a discapacidade, tanto de forma xeral como máis concretamente. En primeiro lugar, a Constitución española, no artigo 9, trata sobre as liberdades e a igualdade de todas as persoas e sobre a eliminación das barreiras que poidan impedilas. Doutra banda, no artigo 35, regula sobre o dereito ao traballo de todas as persoas; e, finalmente, no artigo 49, trata a rehabilitación, protección e integración das persoas con discapacidade da seguinte maneira:

Os poderes públicos realizarán unha política de previsión, tratamento, rehabilitación e integración dos diminuídos físicos, sensoriais e psíquicos, aos que lles prestarán a atención especializada que requiran, e e ampararanos especialmente para que gocen dos dereitos que este título lles outorga a todos os cidadáns.

A primeira lei en España en tratar dunha forma global a prevención da discriminación directa e indirecta contra as persoas con discapacidade foi a Lei 51/2003, do 2 de decembro, de

igualdade de oportunidades, non discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade (LIONDAU). Inspirada no modelo social da discapacidade, incluíu como principios os seguintes: vida independente, normalización, deseño para todos, diálogo civil e, de xeito transversal, políticas a favor das persoas con discapacidade. A lei define as medidas contra a discriminación, as de acción positiva, as condicións básicas de accesibilidade e non discriminación e as medidas para promover e defender a igualdade de oportunidades; o cal implica a administración e a sociedade civil.

Esta lei foi derogada pola disposición derogatoria única b) do Real decreto legislativo 1/2013, do 29 de novembro, polo que se aproba o texto refundido da Lei xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social, cuxos obxectivos principais son garantir o dereito á igualdade de oportunidades e de trato das persoas discapacitadas, nas mesmas condicións que o resto dos cidadáns, a través da promoción da autonomía persoal, a accesibilidade universal e o acceso ao emprego, a inclusión na comunidade, a vida independente e a erradicación de toda forma de discriminación. Así mesmo, busca establecer un réxime de infraccións e sancións que garantan as condicións básicas nas materias anteriormente citadas.

Por tanto, ao longo do seu articulado regúlanse os seguintes aspectos: a autonomía das persoas con discapacidade; os dereitos e obrigas destas persoas; as prestacións de saúde (rehabilitación, tratamentos) e o sistema de prestacións sociais e económicas; a educación e a formación profesional; o dereito a unha vida independente e ao traballo, á protección social e á participación nos asuntos públicos; e tamén as obrigas que teñen os poderes públicos coas persoas discapacitadas, amais das sancións por discriminación ou por vulnerar os dereitos que estas persoas teñen. En definitiva, é unha lei social, mais que non deixa de lado a materia laboral, a que dedica o seu artigo 17 e o capítulo VI, onde se tratan o apoio para a actividade profesional, os tipos de emprego, a inclusión laboral, as axudas á xeración de emprego, a cota de reserva de emprego para as persoas con discapacidade ou os centros especiais de emprego e o emprego autónomo.

A Lei do Estatuto dos traballadores (en diante, ET) tamén regula estes aspectos no tocante ás persoas con discapacidade en distintos apartados. En primeiro lugar, no artigo 4, onde se fai referencia aos dereitos á non discriminación e de protección; de novo no artigo 17 se alude á non discriminación das persoas discapacitadas nas relacións laborais; no artigo 54, pola súa vez, establécese como motivo de despedimento disciplinario, entre outros, o acoso a persoas con discapacidade. Para alén disto, tamén se regulan as condicións laborais das

persoas con discapacidade ao igual que se fai coas persoas que non teñen discapacidade, con algúns matices en determinados artigos relacionados cos contratos formativos (artigo 11) e a mobilidade xeográfica (artigo 40).

Cabe destacarmos, igualmente, o Real decreto 170/2004, do 30 de xaneiro, polo que se modifica o Real decreto 1451/1983, do 11 de maio, polo que en cumprimento do previsto na Lei 13/1982, do 7 de abril, se regula o emprego selectivo e as medidas de fomento do emprego dos traballadores discapacitados, que se ocupa principalmente das bonificacións que terán as empresas pola contratación de persoas con discapacidade, así como das obrigas para con elas que estas empresas adquirirán. Así mesmo, a Lei 20/2007, do 11 de xullo, do Estatuto do traballo autónomo, no artigo 31, modificado polo Real decreto lei 28/2018, do 28 de decembro, para a revalorización das pensións públicas e outras medidas urxentes en materia social, laboral e de emprego, onde tamén se regulan as bonificacións a que teñen dereito as persoas con discapacidade que decidan traballar por conta propia.

Finalmente, cómpre aludirmos ao Real decreto 1971/1999, do 23 de decembro, de procedemento para o recoñecemento, a declaración e a clasificación do grao de discapacidade, cuxo obxecto é a regulación do grao de discapacidade, o establecemento de novos baremos aplicables, a determinación dos órganos competentes para realizar o dito recoñecemento e o procedemento que se seguirá, todo iso coa finalidade de que a valoración e a cualificación do grao de discapacidade sexan uniformes en todo o territorio do Estado, a garantir a igualdade de condicións no acceso da cidadanía aos beneficios, dereitos económicos e servizos que os organismos públicos outorguen.

3.4. Medidas e recursos para o emprego de persoas con discapacidade

Para falarmos dos recursos e medidas que se establecen para o fomento do emprego das persoas discapacitadas temos que falar dos centros especiais de emprego regulados no Real decreto 2273/1985, do 4 de decembro. De igual forma, en relación con eles, das unidades de apoio á actividade profesional, reguladas no Real decreto 469/2006, do 21 de abril, equipos profesionais enmarcados dentro dos servizos de axuste persoal e social dos centros especiais de emprego que permiten axudar a superar as barreiras, os obstáculos e as dificultades que os traballadores discapacitados dos ditos centros teñen no proceso de incorporación a un posto de traballo, así como na súa permanencia e progresión.

Os centros especiais de emprego son empresas cuxo obxectivo principal é proporcionar aos traballadores con discapacidade un traballo produtivo e remunerado, adecuado ás súas

características persoais e que facilite a súa integración laboral no mercado ordinario de traballo. Poden ser creados polas administracións públicas, ben de xeito directo ou en colaboración con outros organismos; por entidades; por persoas físicas ou xurídicas; ou comunidades de bens que teñan capacidade xurídica e de obrar para ser empresarios. Poden ser de carácter público ou privado, con ou sen ánimo de lucro, amais de estar cualificados e inscritos no Réxime de centros do Servizo Público de Emprego Estatal (en diante, SEPE), ou, de ser o caso, no correspondente das administracións autonómicas. A súa xestión está suxeita ás mesmas normas que afectan a calquera empresa.

Os destinatarios finais deste programa serán os traballadores con discapacidade dos centros especiais de emprego que se encontren nalgún destes supostos: persoas con parálise cerebral, persoas con enfermidade mental ou persoas con discapacidade intelectual cun grao de discapacidade recoñecido igual ou superior ao 33%; e persoas con discapacidade física ou sensorial cun grao de discapacidade recoñecido igual ou superior ao 65%. As unidades de apoio á actividade profesional poderán axudar tamén aos traballadores con discapacidade dos centros especiais de emprego non incluídos nestes grupos, sempre e cando a súa dedicación a estes traballadores non mingúe a atención dos anteriores.

Por outra parte, a Seguridade Social ofrece unha serie de bonificacións e reducións nas súas cotas, reguladas no Real decreto lei 28/2018, do 28 de decembro, que modifica o artigo 31 do Estatuto do traballo autónomo; dentro dos supostos que trata atópanse reducións e bonificacións para as persoas cun grao de discapacidade maior ou igual ao 33% e que traballen por conta propia ou sexan autónomas, que causen alta inicial ou que non estivesen en situación de alta nos dous anos inmediatamente anteriores, que contan desde a data de efectos da alta, no réxime especial da Seguridade Social dos traballadores por conta propia ou autónomos (incluídos os traballadores do réxime especial do mar); efectuarase da seguinte forma:

a) No caso de que se opte por cotizar pola base mínima que corresponda, poderán beneficiarse dunha redución sobre a cotización por continxencias comúns durante os primeiros 12 meses inmediatamente seguintes á data de efectos da alta, que consistirá nunha cota única mensual de 60 €. A dita cota comprenderá tanto as continxencias comúns como as continxencias profesionais, de xeito que estes traballadores quedarán excluídos de cotizar por cesamento da actividade e por formación profesional. Desta cota de 60 €, 51,50 € corresponden a continxencias comúns e 8,50 € a continxencias profesionais.

b) No caso de que os traballadores optasen por unha cota de cotización superior á mínima que lles corresponde, poderá aplicarse durante os 12 primeiros meses seguintes á data de efectos da alta unha redución da cota por continxencias comúns. Esta cota será o 80% do resultado de aplicar á base mínima de cotización que corresponda o tipo mínimo de cotización vixente en cada momento, incluída a incapacidade temporal, por un período máximo de ata 48 meses, ata completar un período máximo de cinco anos desde a data de efectos de alta.

c) No caso dos traballadores por conta propia agrarios cunha discapacidade maior ou igual ao 33%, tamén se lles farán reducións. Se optan por cotizar pola base mínima beneficiarase dunha redución na cotización por continxencias comúns durante os 12 meses inmediatamente seguintes á alta, de xeito que terán unha cota única mensual de 50 €, ademais de quedar excluídos de cotizar por cesamento da actividade e formación profesional. Aos traballadores que opten por unha cotización superior á mínima que lles corresponda poderáselles aplicar nos 12 meses inmediatamente seguintes á alta unha redución do 80% sobre a cotización por continxencia comúns, cunha cota resultante de aplicar á base mínima que corresponda o tipo mínimo de cotización vixente por continxencias comúns. Con posterioridade aos prazos previstos, os traballadores poderán aplicarse unha bonificación sobre a cota por continxencia comúns, cunha cota resultante de aplicar á base mínima de cotización correspondente o 50% do resultado de aplicar á base mínima de cotización que corresponda o tipo de cotización por continxencias comúns, por un período máximo de ata 48 meses ata completar un período máximo de cinco anos tras os efectos da alta.

Ademais destes casos, se o traballador reside nun municipio no cal o padrón actualizado no inicio da actividade conste de menos de cinco mil habitantes, e finalizados os prazos descritos anteriormente, terá dereito a novas reducións, baixo o cumprimento dunha serie de requisitos.

Esta medida seguirá resultando de aplicación aínda que os beneficiarios empreguen traballadores por conta allea. As bonificacións das cotas previstas financiaranse con cargo á correspondente partida orzamentaria do SEPE, e as reducións das cotas serán cubertas polo orzamento de ingresos da Seguridade Social, respectivamente. Finalizado o período máximo de goce destes beneficios na cotización, procederase á cotización por todas as continxencias protexidas a partir do primeiro día do mes seguinte.

Así como a Seguridade Social establece bonificacións para os traballadores por conta propia ou autónomos, tamén as establece para aquelas empresas que contraten a persoas con

discapacidade. Así o establece a Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora de crecemento e do emprego, nos apartados 2 e 3 do seu artigo 2 (ámbito de aplicación e incentivos a contratación):

2. Os empregadores que contraten persoas con discapacidade terán dereito ás seguintes bonificacións:

1) No suposto de contratación indefinida, terán dereito a unha bonificación mensual da cota empresarial á Seguridade Social ou, de ser o caso, do seu equivalente diario por traballador contratado, de 375 euros/mes (4500 euros/ano) durante toda a vixencia do contrato. A mesma bonificación gozase no suposto de transformación en indefinidos dos contratos temporais de fomento do emprego celebrados con persoas con discapacidade, ou de transformación en indefinidos de contratos formativos subscritos con traballadores con discapacidade.

2) No suposto do número anterior, a bonificación será de 425 euros/mes (5100 euros/ano) se o traballador con discapacidade está incluído nalgún dos grupos seguintes:

a) Persoas con parálise cerebral, persoas con enfermidade mental ou persoas con discapacidade intelectual, cun grao de discapacidade recoñecido igual ou superior ao 33 por 100.

b) Persoas con discapacidade física ou sensorial, cun grao de discapacidade recoñecido igual ou superior ao 65 por 100.

3) Se o traballador con discapacidade ten no momento da contratación 45 ou máis anos ou se se trata dunha muller, a bonificación que corresponda de acordo cos números anteriores, incrementarase, respectivamente, en 100 euros/mes (1200 euros/ano) ou en 70,83 euros/mes (850 euros/ano), sen que os incrementos establecidos neste número sexan compatibles entre si.

4) No caso de que as persoas con discapacidade sexan contratadas mediante o contrato temporal de fomento do emprego, a bonificación ascenderá a 291,66 euros/mes (3500 euros/ano) durante toda a vixencia do contrato.

A bonificación será de 341,66 euros/mes (4.100 euros/ano) se o traballador con discapacidade está incluído nalgún dos grupos seguintes:

i) Persoas con parálise cerebral, persoas con enfermidade mental ou persoas con discapacidade intelectual, cun grao de discapacidade recoñecido igual ou superior ao 33 por 100.

ii) Persoas con discapacidade física ou sensorial, cun grao de discapacidade recoñecido igual ou superior ao 65 por 100.

Se o traballador ten no momento da contratación 45 ou máis anos, ou se se trata dunha muller, a bonificación que corresponda de acordo coas alíneas anteriores, incrementarase, en ambos os supostos, en 50 euros/mes (600 euros/ano), sendo tales incrementos compatibles entre si.

5) Para ter dereito aos beneficios establecidos neste punto os traballadores con discapacidade deberán ter un grao de discapacidade igual ou superior ao 33 por 100, ou a especificamente establecida en cada caso. Consideraranse tamén incluídos os pensionistas da Seguridade Social que teñan recoñecida unha pensión de incapacidade permanente no grao de total, absoluta ou grande invalidez, así como os pensionistas de clases pasivas que teñan recoñecida unha pensión de xubilación ou de retiro por incapacidade permanente para o servizo ou inutilidade.

3. Malia o establecido no punto anterior, cando se trate de traballadores con discapacidade que reúnan os requisitos a que se refire o seu último parágrafo, contratados por un centro especial de emprego mediante un contrato indefinido ou temporal, incluídos os contratos formativos, aplicaranse as bonificacións do 100 por 100 da cota empresarial á Seguridade Social, incluídas as de accidentes de traballo e enfermidade profesional e as cotas de recadación conxunta. Da mesma bonificación gozarán os centros especiais de emprego no suposto de transformación en indefinidos dos contratos temporais de fomento de emprego de persoas con discapacidade ou de transformación en indefinidos dos contratos formativos subscritos con traballadores con discapacidade.

Esta información, ademais de a través da lei mencionada, pode obterse na páxina web do SEPE, onde se atopan publicados distintos documentos sobre o tema que estamos a tratar. Prestarémolle maior atención a dous deles: *Bonificaciones/reducciones a la contratación laboral* (SEPE, 2020), onde se fai unha exposición daquelas de que se poden beneficiar as empresas para a contratación de persoal; e *Bonificaciones/reducciones a la Seguridad Social a trabajadores con discapacidad* (SEPE, 2019a), onde SE recollen as pautas máis xerais e os importes destas bonificacións.

No tocante á cota de reserva que menciona o artigo 42 do Real decreto lexislativo 1/2013, do 29 de novembro, sinálase que nas ofertas de emprego público se reservará unha cota de prazas para seren cubertas por persoas con discapacidade, amais de que as empresas públicas e privadas que empreguen 50 ou máis traballadores estarán obrigadas a que, cando menos, o 2% sexan traballadores con discapacidade. Este cómputo realizarase sobre o cadro de persoal total da empresa, calquera que for o número de centros de traballo con que conte e a forma de contratación laboral que vincule os traballadores con ela. Igualmente, entenderanse incluídos no dito cómputo os traballadores con discapacidade que se encontren en cada momento prestando servizos nas empresas públicas ou privadas, en virtude dos contratos de posta a disposición que subscribisen con empresas de traballo temporal.

No entanto, de maneira excepcional, as empresas públicas e privadas poderán quedar exentas desta obriga, de forma parcial ou total, ben a través de acordos recollidos na negociación

colectiva sectorial de ámbito estatal, ou, no seu defecto, de ámbito inferior, a teor do exposto nos apartados 2 e 3 do artigo 83 do ET; ben por opción voluntaria do empresario, debidamente comunicada á autoridade laboral e sempre que en ambos os supostos se apliquen as medidas alternativas que se determinan de xeito regulamentario.

Esta información tamén se pode atopar na páxina web do SEPE, no informe Integración laboral de las persoas con discapacidade (SEPE 2019b).

4. Convenio colectivo

De acordo co artigo 82 do ET, definimos o convenio colectivo como o resultado da negociación levada a cabo entre os representantes dos traballadores e os empresarios, que constitúe a expresión dun acordo libremente adoptado por eles en virtude da súa autonomía colectiva. Os traballadores e os empresarios poden regular mediante os convenios colectivos as condicións de traballo e produtividade, así como a paz laboral, a través das obrigas que pacten.

4.1. Clases de convenio colectivo

Para falar das clases de convenio faremos tres distincións: segundo sexan estatutarios ou extraestatutarios, segundo o seu ámbito de aplicación e segundo a súa función.

a) Convenios colectivos estatutarios ou extraestatutarios:

- Convenios colectivos estatutarios: son os subscritos cumprindo as prescricións imperativas do título III do ET, que versa sobre a negociación colectiva e os convenios colectivos. Teñen forza normativa, ou calidade de norma no ordenamento do Estado, e obrigan no seu ámbito de aplicación con carácter xeral e abstracto durante o tempo da súa vixencia. A eficacia dos convenios estatutarios esténdese non só ás empresas e aos traballadores representados polos suxeitos negociadores, senón a todos os empresarios e traballadores incluídos dentro do seu ámbito de aplicación, sexan ou non membros das organizacións que os pactasen.
- Convenios colectivos extraestatutarios: son os subscritos sen axustarse ao disposto no ET e teñen forza vinculante simple, é dicir, capacidade de xerar deberes xuridicamente esixibles de acordo co principio de liberdade contractual e limitada aos membros das organizacións que os subscribiron.

b) Segundo o ámbito de aplicación atopámonos con varios criterios: o ámbito funcional, é dicir, o segmento produtivo que se regula; o ámbito territorial, a circunscrición xeográfica a que se contraen os efectos; e o ámbito persoal ou profesional, o grupo de traballadores a que se destina a regulación. Coa combinación destes criterios podemos establecer as seguintes clases de convenios:

- Convenios colectivos de empresa: o seu ámbito funcional será o conxunto de relacións existentes nunha empresa ou ao sumo nun grupo de empresas. Cabe salientarmos que en empresas de certas dimensións pódense establecer unidades de negociación de ámbito

máis reducido, con base en diversos criterios: centros de traballo, tipo de proceso produtivo, departamentos ou seccións...

– Convenios colectivos de sector ou rama de actividade: na práctica os convenios de sector ou rama de actividade son os de ámbito funcional máis habituais. A subdivisión sectorial pode estar máis ou menos dividida, respondendo á súa vez a criterios diversos: materia prima, natureza do proceso produtivo, produto final... Ademais, hai que ter en conta que os convenios colectivos de sector ou rama de actividade poden ser negociados en distintos ámbitos territoriais: municipio, comarca, provincia, comunidade autónoma ou Estado.

– Convenios interprofesionais ou intersectoriais: o ámbito sectorial é superado, ás veces, coa pretensión de establecer regras comúns ben para todas as relacións de traballo do conxunto do sistema produtivo, ben para un ámbito funcional que comprende varias ramas de actividade.

– Convenios de franxa ou de grupos de traballadores: reducen o seu ámbito de aplicación a un grupo de traballadores dentro dun colectivo máis amplo, xa sexa dentro dunha empresa, xa sexa dentro dun sector ou unha rama de actividade. Trátase normalmente de traballadores con características profesionais moi peculiares, que os impulsan a negociar separadamente as súas condicións de traballo.

c) Pola súa función, hai convenios que cumpren funcións singulares, como estes:

– Acordos ou convenios marco: o seu fin é establecer regras e pautas tanto sobre a estrutura da negociación colectiva no ámbito interprofesional ou sectorial a que se apliquen como sobre o coñecemento dos convenios ordinarios negociados en ámbitos inferiores.

– Acordos sobre materias concretas: subscritos a nivel interprofesional ou sectorial, a súa función é a regulación directa das materias concretas aludidas.

– Convenio xeral ou básico: ten como fin a fixación, nun ámbito sectorial amplo, de bases ou condicións de traballo que actúan como mínimos inderrogables para outros convenios posteriores. Este tipo de convenios, que poden ser ao mesmo tempo acordos marco en parte das súas cláusulas, trata de exercer un papel de regulación sectorial de certa estabilidade.

- Acordos de reorganización: son acordos de empresa cuxo obxecto é a organización do traballo e a adopción de decisións sobre o emprego ou sobre o cadro de persoal.
- Os acordos de desvinculación: teñen como finalidade exceptuar temporalmente a empresa de condicións de traballo previstas no convenio colectivo aplicable, sexa de sector ou empresa, en determinadas materias (xornada, horario, remuneración...) ante circunstancias excepcionais (económicas, técnicas, organizativas ou de produción).
- Acordo colectivo de paz: é o establecido con ocasión dunha folga ou situación conflitiva entre traballadores e empresarios, co propósito principal de poñerlle fin. Diferénciase normalmente do convenio ordinario en que se centra en exclusiva ou case nas materias obxecto de contenda. É frecuente que o acordo de paz actúe como «preacordo» ou «acordo preliminar» que sirva de base á negociación dun posterior convenio colectivo (Martínez e Arufe e Carril, 2006).

4.2. Partes negociadoras dun convenio colectivo

As partes lexitimadas para negociar dependerán do ámbito para o que sexa o convenio colectivo, mais, en xeral, as partes participantes son estas: representantes dos traballadores e representantes dos empresarios. A continuación especificarei as partes lexitimadas en cada tipo de convenio.

a) Convenios de empresa e de ámbito inferior:

- Comité de empresa ou delegados de persoal, de ser o caso, ou ben comité intercentros sempre e cando exista e o convenio lle atribúa tal función negociadora.
- Seccións sindicais, se as houbese, que, en conxunto, sumen a maioría dos membros do comité de empresa ou entre os delegados de persoal, cando así o acorden. Nos convenios dirixidos a un grupo de traballadores cun perfil profesional específico (convenios franxa), estarán lexitimadas para negociar as seccións sindicais que fosen designadas maioritariamente polos seus representados a través de votación persoal, libre, directa e secreta.
- O empresario.

b) Convenios para un grupo de empresas, así como convenios que afecten a unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e identificadas nominativamente no seu ámbito de aplicación:

- Sindicatos máis representativos no ámbito estatal e, nos seus respectivos ámbitos, as organizacións sindicais afiliadas, federadas ou confederadas neles.
- Sindicatos máis representativos da comunidade autónoma, respecto dos convenios que non transcendan do dito ámbito territorial e, nos seus respectivos ámbitos, as organizacións sindicais afiliadas, federadas ou confederadas neles.
- Sindicatos cun mínimo do 10% dos membros dos comités de empresa ou delegados de persoal, no ámbito xeográfico e funcional do convenio.
- Representación das empresas que relacione.

c) Convenios colectivos sectoriais:

- Sindicatos máis representativos no ámbito estatal e, nos seus respectivos ámbitos, as organizacións sindicais afiliadas, federadas ou confederadas neles.
- Sindicatos máis representativos da comunidade autónoma, respecto dos convenios que non transcendan do dito ámbito territorial e, nos seus respectivos ámbitos, as organizacións sindicais afiliadas, federadas ou confederadas neles.
- Sindicatos cun mínimo do 10% dos membros dos comités de empresa ou delegados de persoal, no ámbito xeográfico e funcional do convenio.
- Asociacións empresariais que contén cun 10% dos traballadores do dito ámbito, así como aquelas asociacións empresariais que en tal ámbito dean ocupación ao 15% dos traballadores afectados.
- Naqueles sectores en que non existan asociacións empresariais que contén coa suficiente representatividade, estarán lexitimadas as asociacións empresariais de ámbito estatal que contén co 10% ou máis de empresas ou traballadores no ámbito estatal, así como as asociacións empresariais da comunidade autónoma que contén nesta cun mínimo do 15% das empresas ou traballadores.

d) Convenios de ámbito estatal:

- Sindicatos máis representativos no ámbito estatal.
- Sindicatos da comunidade autónoma coa consideración de máis representativos.
- Asociacións empresariais da comunidade autónoma coa consideración de máis representativas.

4.3. Contido dos convenios colectivos

O contido dos convenios colectivos organízase en cláusulas, cada unha das cales trata un conxunto de temas específicos e se dirixe en concreto a uns fins e a unhas partes participantes; entre os distintos tipos de cláusulas podemos distinguir as delimitadoras, as normativas e as obrigatorias.

a) Cláusulas delimitadoras: agrupan todas as estipulacións que determinan o ámbito de aplicación e vixencia do convenio, é dicir, establecen o raio de aplicación funcional, territorial, temporal e persoal do convenio. Isto forma o contido mínimo dos convenios colectivos, establecido no artigo 85.3 do ET, en que se sinala que debe incluír:

- a determinación das partes que o concertan;
- o ámbito persoal, funcional, territorial e temporal a que se aplica;
- o procedemento para resolver de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir;
- a forma e as condicións de denuncia do convenio, así como o prazo mínimo para efectuar esta denuncia antes de finalizar a súa vixencia;
- a designación dunha comisión paritaria de representación das partes negociadoras.

b) Cláusulas normativas: son aquelas dirixidas aos suxeitos obrigados polo convenio (traballadores e empresarios, así como representantes de ambos) e que abarcan os temas sobre os que regula o convenio colectivo, os cales constitúen un amplo abano, coa única barreira do respecto ás leis (Sala, 2013). Estes temas expóñense no artigo 85.1 do ET, que recolle os seguintes:

- As condicións que afectan as relacións individuais de traballo, tales como salarios, ascensos, xornadas, traslados, excedencias, vacacións, horas extraordinarias, descanso semanal...
- As condicións que afectan as relacións colectivas, tales como as garantías dos representantes legais dos traballadores, os mecanismos de participación na xestión dos traballadores, a ampliación dos dereitos das seccións sindicais de empresa ou a recadación de cotas sindicais, entre outras moitas.
- Materias relativas á actuación económica empresarial con repercusión nas condicións de traballo, tales como a política de investimentos ou as reestruturacións organizativas empresariais.

– As materias de seguridade social complementaria, cuxa negociación autoriza a Lei xeral da Seguridade Social, e, en xeral, todas aquelas materias que afecten a situación social dos traballadores, por exemplo: vivendas, garderías, transportes...

c) Cláusulas obrigacionistas: as dirixidas ás partes negociadoras do convenio e que tenden a garantir a eficacia do convenio colectivo mediante a imposición de dereitos e obrigas a estas. Para o regulamento destas cláusulas o ET mencionaas en varios dos seus artigos. En primeiro lugar, no artigo 82.2 fálanos de «regular a paz laboral a través das obrigas que se pacten», referíndose a eventuais cláusulas de deber de paz absoluto, ben pola renuncia ao dereito de folga durante a vixencia do convenio ou ao establecemento de regras para a solución dos conflitos que se susciten durante a vixencia do convenio. En relación con isto último, o artigo 91 do ET establece o procedemento de mediación e arbitraje para a solución de controversias colectivas derivadas da aplicación e a interpretación dos convenios colectivos.

Como xa comentamos nos parágrafos anteriores, a única limitación dos convenios colectivos é a lei. En xeral, estes son os límites que as leis sinalan:

a) En primeiro lugar, os convenios colectivos deberán respectar en todo caso os mínimos de dereito necesario e as leis. Polo tanto, non poderán descoñecer nin os preceptos de dereito necesario absoluto nin os preceptos de dereito necesario relativo, tanto os máximos como os mínimos.

b) Os convenios colectivos deberán respectar as condicións máis beneficiosas de orixe contractual, que por pertencer á esfera individual do traballador son indispoñibles colectivamente. En canto ás condicións máis beneficiosas gozadas con anterioridade con base no convenio anterior, salvo que as partes do novo convenio decidan respectalas, non constituirán ningún límite á negociación, e son perfectamente dispoñibles e negociables.

c) En terceiro lugar, cabe sinalarmos como límite xenérico da negociación colectiva a existencia dun principio de igualdade de trato, de non discriminación, que prohibe, por exemplo, o establecemento de retribucións inferiores para as mulleres cun traballo idéntico ao dos homes, a fixación de plusvalías de antigüidade distintas para os traballadores da empresa, o establecemento de condicións inferiores para os traballadores afiliados a un sindicato...

d) A prohibición das cláusulas gravemente lesivas a intereses de terceiros (Toyama, 1994).

4.4. De que maneira tratan os convenios colectivos a discapacidade?

Que as persoas con discapacidade teñen problemas especiais para acceder ao mercado laboral é un feito visible e que se reflicte neste traballo. Por iso, segundo M.^a Isabel Ribes (2016), o uso da negociación colectiva revelouse como un instrumento fundamental para atinxir unha igualdade real. O convenio colectivo ten distintas funcións dentro do noso ordenamento xurídico: por unha parte, regula as relacións laborais e o seu papel é cada vez máis importante, posto que completa aqueles espazos que a lei lle reserva; pola outra, ten unha función individualista ao adoptar normas xerais á realidade profesional concreta de cada traballo. Desta forma, o convenio colectivo pode utilizarse para incrementar a presenza do principio de igualdade nas relacións laborais.

En termos xerais, pódese dicir que a maioría das cláusulas que se atopan nos convenios colectivos relativas ás persoas con discapacidade buscan mellorar a súa empregabilidade. Entre elas podemos distinguir, en primeiro lugar, as que se refiren ao cumprimento ou mellora da cota de contratación de persoas con discapacidade e establecen mecanismos para iso; en segundo lugar, hai cláusulas que introducen recursos e medidas alternativas, en terceiro lugar, as referencias convencionais ás especialidades de contratación para as persoas con discapacidade; en cuarto lugar, aquelas que recollen disposicións respecto á reorganización das persoas traballadoras que adquiriron unha discapacidade ao longo da súa vida, e, por último, as que sinalan a prohibición do acoso, cuestións preventivas ou garantías fronte á mobilidade xeográfica.

Con respecto á obriga por lei de que as empresas de 50 traballadores ou máis teñan no seu cadro de persoal un 2% de persoas con discapacidade, a maioría das cláusulas sobre isto cínguense á porcentaxe mínima legal, sen prexuízo doutras que ben a melloran e elevan o cociente mínimo de 50, ou ben introducen outras medidas para a inserción laboral das persoas discapacitadas; entre estas últimas, figuran aquelas que de forma adicional á obriga legal reservan un 5% das vacantes que se produzan para a súa cobertura por este colectivo.

Doutra banda, cabe termos en conta as cláusulas que inclúen o compromiso de que aqueles traballadores que adquirisen a discapacidade traballando na empresa non se terán en conta para o cálculo do cumprimento da porcentaxe preceptiva da lei. No tocante a estes traballadores que adquiriron a discapacidade sendo membros da empresa, existen cláusulas polas que se establece a súa preferencia para seren recolocados en postos de traballo axeitados á súa nova situación, procurando que sexan dun mesmo grupo profesional; no caso

de que se realizase un cambio de grupo, o seu salario podería adecuarse ao novo grupo profesional ou ben podería manterse o salario de orixe.

A negociación tamén adoita incorporar disposicións cuxos termos manifestan a intención do negociador de fomentar a contratación das persoas con discapacidade, ás veces como parte da responsabilidade social empresarial. Agora ben, hai instrumentos colectivos que abordan cuestións para facer real a inserción laboral. Para tal efecto, podemos sinalar aqueles que incorporan un catálogo de postos que poden ser ocupados por persoas con discapacidade, atendendo á gradación desta, o que se efectuará logo do asesoramento técnico pertinente, co compromiso das partes de facer as adaptacións necesarias no posto de traballo; e aqueles que recollen expresamente un procedemento para determinar os postos que poden ser ocupados por estas persoas, tendo en conta a diversidade de aspectos que pode ou non pode afectar cada discapacidade.

En liña co anterior, outra posibilidade son as cláusulas que asignan á representación dos traballadores o determinar os postos de traballo aptos para ser desempeñados por persoas con discapacidade. Tamén cabe sinalarmos a creación dunha comisión de seguimento de emprego, formada pola representación sindical e o empresario, destinada entre outras funcións a supervisar as medidas que se adopten para asegurar aos traballadores con discapacidade a adaptación do posto de traballo e a accesibilidade á empresa. Relacionado con isto atopamos cláusulas convencionais que determinan a necesidade de realizar un seguimento periódico sobre a avaliación da contratación.

Igualmente hai outros instrumentos colectivos que mencionan que a contratación se fará a partir de cursos formativos e establecen criterios de preferencia para familiares de traballadores da empresa que teñen unha discapacidade. E de novo, respecto ás medidas de contratación de persoas con discapacidade, encóntranse na lei as de flexibilidade dos requisitos para o acceso á contratación formativa. Así, os convenios poden recoller respecto a estes contratos a ampliación do prazo de finalización dos estudos que conducen á contratación ou a subscrición destes contratos de carácter indefinido para favorecer a estabilidade no emprego, incluíndo a adecuación do lugar e o posto mediante a eliminación de barreiras. Por último, destaca a previsión de axudas económicas ao traballador con discapacidade, que permiten paliar os custos que soportan estas persoas.

Canto aos traballadores con persoas discapacitadas ao seu cargo, xulgamos que deben ser mencionados neste apartado, xa que na negociación colectiva se fan distintas referencias a eles. As cláusulas referidas a isto límitanse a poñer de manifesto a existencia de certos

dereitos que se lles atribúen aos traballadores que teñen vínculos familiares con persoas discapacitadas. Así, poden tratar sobre a flexibilidade da xornada, que permite adecuar os horarios ás necesidades dos traballadores coas ditas cargas familiares, para acompañar a persoa discapacitada ao cargo a visitas e probas médicas, rehabilitación ou tratamentos necesarios; tamén sobre a elección de quenda ou a redución de xornada, que nalgúns convenios superan o previsto polo ET, aínda que unicamente para determinados familiares. Así, cando o traballador teña ao seu cargo o cónxuxe, a parella de feito, persoa en situación de garda legal ou familiar en primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, cabe a redución sen que se reduza o salario ou a admisión da redución de xornada por debaixo do límite legal.

En convenio colectivo tamén se poden ampliar a duración das suspensións causadas por maternidade, paternidade ou adopción en supostos de discapacidade do fillo, así como as excedencias familiares e os permisos retribuídos. Por outra parte, tamén aparecen permisos non retribuídos para atender as persoas con discapacidade a cargo dos traballadores, sen que as súas ausencias se consideren constitutivas de absentismo como causa xustificativa de despedimento obxectivo.

Así mesmo, cómpre mencionarmos que as axudas económicas a que aludimos antes adoitan concederse tanto aos traballadores que teñen fillos ou familiares con discapacidade, en función do grao desta, como en supostos de orfandade ou por estudos. Tamén se prevé a asignación dun adianto económico para acondicionar a vivenda do traballador e adaptala ás condicións do familiar discapacitado. E, do mesmo xeito, inclúense nos convenios medidas para garantir a protección fronte aos desprazamentos dos traballadores que teñan persoas con discapacidade ao seu cargo.

5. Nómina

A nómina, tamén coñecida como recibo salarial, pódese definir como o documento que lle é entregado ao traballador en que se detalla a estrutura salarial despregada, isto é, todas e cada unha das percepcións salariais que o traballador deba recibir e os descontos aos que poida haber lugar (o que se deba restar por distintos motivos ao traballador); e que serve como xustificante do pago do salario (Morueco, 2015; Lacalle, 2011).

De xeito habitual o formato das nóminas é idéntico, xa que en 2014 o Ministerio de Emprego e Seguridade Social aprobou un modelo oficial⁷ de nómina que se ten que usar de forma obrigatoria, excepto que por convenio colectivo ou no que acorden os representantes dos traballadores se estableza outro modelo que conteña os mesmos datos.

5.1. Estrutura da nómina

A nómina pódese estruturar en tres partes: encabezamento, corpo e pé.

a) **Encabezamento da nómina:** na parte superior a nómina inclúe os datos identificadores da empresa e do traballador. Á esquerda atopamos os datos referidos á empresa: o nome ou razón social; o domicilio da empresa ou do centro de traballo, se este non coincide co da empresa; o código de identificación fiscal (CIF) e o código da conta de cotización (CCC). Á dereita, pola súa vez, figuran os datos do traballador: nome e apelidos; número de identificación fiscal (NIF); número de afiliación á Seguridade Social; categoría ou grupo profesional; grupo de cotización e posto de traballo.

Finalmente, na parte de abaixo do encabezamento aparecerá o período de que se fai a liquidación a que se refire o recibo de salario. Ao respecto hai que diferenciar entre os traballadores de grupo de cotización diaria e os de grupo de cotización mensual, posto que no primeiro caso se especifica o total dos días do mes e no segundo a cifra será sempre de 30 días, con independencia de que o mes teña 28, 29, 30 ou 31 días; este cálculo variará se o traballador non estivo todo o mes de alta (Acedo, Segurado e Legasa, 2012).

b) **Corpo da nómina:** é a parte central do documento e queda dividida en dúas seccións:

- Devindicacións: onde se reflectirán aqueles conceptos polos que será remunerado traballador, entre os cales podemos distinguir estes:

⁷ Orde ESS/2098/2014, do 6 de novembro, pola que se modifica o anexo da Orde do 27 de decembro de 1994 pola que se aproba o modelo de recibo individual de salarios. Presentase o modelo no Anexo 1.

i. Percepcións salariais: que se poden definir como a totalidade das percepcións económicas, ben sexan en diñeiro ou en especie, que percibirá un traballador pola prestación profesional que realice por conta allea, xa retribúan o traballo efectivo ou os períodos de descanso computables como de traballo, e as cales están suxeitas á cotización no réxime xeral da Seguridade Social. As percepcións salariais determínanse nos convenios colectivos ou nos contratos de traballo, pero nunca poderán ser inferiores ao salario mínimo interprofesional⁸, polo que os empregados poderán dispor dos seguintes conceptos:

1) Salario base: retribución que se fixa por unidade de tempo ou obra. Normalmente o salario base fíxase nos convenios colectivos de acordo coas categorías profesionais establecidas.

2) Complementos salariais: retribucións que poderá percibir o traballador e que complementan o salario base e que se fixan en función dunha serie de factores tales como a situación persoal do traballador (antigüidade, titulacións, idiomas...); o tipo ou circunstancias do traballo realizado (perigosidade, nocturnidade, penosidade, toxicidade, gardas...); ou a situación e os resultados da empresa (participación en beneficios, opción sobre accións...). Os complementos poderán pactarse nos convenios colectivos co fin de que sexan fixos e, por tanto, se convertan nun dereito mentres o traballador permaneza na empresa; no entanto, aqueles que estean vinculados ao posto de traballo e os resultados da empresa non terán carácter consolidable.

3) Horas extraordinarias: terán a consideración de horas extraordinarias aquelas horas de traballo que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria. Mediante convenio colectivo ou, no seu defecto, contrato individual optárase entre aboar as horas extraordinarias na contía que se fixe, que en ningún caso poderá ser inferior ao valor da hora ordinaria, ou compensalas por tempos equivalentes de descanso retribuído. En ausencia de pacto, entenderanse que deberán ser compensadas mediante descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

⁸ O salario mínimo interprofesional fíxao o Goberno anualmente logo de consultar os sindicatos e as organizacións empresariais máis representativas. Tense en conta, para isto, o índice de prezos de consumo, a produtividade media nacional alcanzada, o incremento da participación do traballo na renda nacional e a conxuntura económica xeral (Ministerio de Traballo e Economía Social e Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións, s. d.b). Para o ano 2020 o SMI é de 31,66 €/ día ou 950 €/mes (14 pagas); polo tanto, no cómputo do ano o salario non pode ser inferior a 13 300 € (Real decreto 231/2020, do 4 de febreiro, polo que fixa o salario mínimo interprofesional para 2020).

O número de horas extraordinarias non pode ser superior a 80, salvo as traballadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios. Para os efectos do cómputo das horas extraordinarias, a xornada de cada traballador rexistrarase día a día e totalizarase no período fixado para o aboamento das retribucións; entregaráselle unha copia do resumo ao traballador no recibo correspondente (art. 35 do ET).

4) Horas complementarias: as traballadas como aditamento ás horas ordinarias pactadas no contrato a tempo parcial. O empresario só poderá esixir a súa realización cando o pactase expresamente co traballador, de xeito necesario por escrito, ben no momento de subscribir o contrato a tempo parcial ou con posterioridade. O dito pacto deberá recoller o número de horas complementarias cuxa realización poderá ser requirida polo empresario, as cales non poderán exceder do 30% das horas ordinarias de traballo obxecto do contrato; con todo, os convenios colectivos poderán establecer outra porcentaxe máxima, a cal en ningún caso será inferior ao citado 30% nin excederá do 60% das horas ordinarias contratadas (SEPE, s. d.).

5) Gratificacións extraordinarias: o traballador terá dereito a dúas gratificacións extraordinarias ao ano, segundo o artigo 31 do ET, unha delas coincidente coas festas de Nadal e a outra marcada polo convenio colectivo ou acordo entre o empresario e os representantes legais dos traballadores. A cantidade establecerase en convenio colectivo. Poderá acordarse tamén o seu rateo en 12 mensualidades.

6) Salario en especie: parte do salario non monetario que se lle dá ao traballador como pago polos servizos prestados. Consistirá no goce, a obtención ou o consumo de bens, servizos ou dereitos, debe ser susceptible de cuantificación monetaria e tal obtención ou goce debe ser a un prezo inferior ao normal do mercado ou gratuíto. En ningún caso poderá superar o 30% das percepcións salariais do traballador.

ii. Percepcións non salariais: son aquelas que non teñen a consideración de salario, senón que son de carácter indemnizatorio, xa que van destinadas a compensar ou a indemnizar gastos en que o traballador incorrese por determinadas causas. Están excluídas de cotización no réxime xeral da Seguridade Social (Morueco, 2015).

– Deducións: son aquelas cantidades que se restan do total devindicado no recibo salarial. Se temos o salario bruto do traballador coa suma das devindicacións, ao aplicar

as deducións obteremos o salario neto ou líquido que se percibe, é dicir, a cantidade final que cobrará o traballador pola realización das funcións propias da súa categoría. Cómpre distinguirmos entre estes dous tipos de deducións:

- i. As deducións da Seguridade Social: son o resultado de aplicar unhas porcentaxes ás bases de cotización, que serán as que estableza cada ano a correspondente Lei de orzamentos xerais do Estado e en cada un dos seus réximes terán como tope máximo as contías fixadas para cada ano pola citada lei, e como tope mínimo as contías do salario mínimo interprofesional vixente en cada momento (arts.19.1 e 19.2 da Lei xeral da Seguridade Social). Estas deducións realizaranse aos traballadores polos seguintes conceptos: continxencias comúns, desemprego e formación profesional.
- ii. As deducións ou retencións polo imposto da renda das persoas físicas (IRPF): calcúlanse en función do salario do traballador e da súa situación familiar. Para o seu cálculo tense en conta o total devindicado e é unha porcentaxe.

Ademais destas deducións presentes en todas as nóminas, podemos encontrar outras, como por exemplo por anticipos a conta, o valor de produtos en especie, as cotas sindicais, embargos e folga ou cerre patronal.

Na parte inferior do corpo da nómina unha vez calculado o salario líquido ou neto que lle corresponde ao traballador aparecen a data, o selo e as sinaturas da empresa e o traballador.

c) **Pé da nómina:** recóllense a determinación das bases de cotización á Seguridade Social e os conceptos de recadación conxuntos, a base suxeita ao IRPF e a achega da empresa. En xeral, é un resumo do explicado anteriormente, pero coa incorporación da achega da empresa, é dicir, o reflexo do importe de cotizacións a que ten que facer fronte a empresa: por continxencias profesionais e comúns, polo fondo de garantía salarial, formación profesional, desemprego e a cotización adicional por horas extraordinarias no caso de que as houbese. Aparecerá nesta parte, por tanto, a suma total dos custos a que a empresa ten que facer fronte polo traballador (Acedo, Segurado e Legasa, 2012).

5.2. Funcións da nómina

Pódense distinguir as seguintes tres funcións da nómina:

a) Función probatoria-liberatoria do pago do salario: consiste en deixar constancia da percepción polo traballador das cantidades liquidadas. Esta función probatoria do pago do salario complétase directa e conxuntamente coa función liberatoria do pago de salario, por

aplicación ao recibo de salarios da doutrina relativa ao valor liberatorio da liquidación. O recibo do salario pode realizar tamén a función probatoria do pago por erro de varios salarios en diferentes mensualidades; e o efecto liberatorio pode darse, á súa vez, cando o empresario proceda a regularizar a falta de aboamento dunha mensuralidade mediante recibos de salario posteriores doutras mensualidades.

Por outro lado, a firma do traballador no duplicado do recibo salarial que lle é entregado polo empresario serve para dar fe de que recibiu esas cantidades, pero isto non quere dicir que estea conforme con elas. O efecto probatorio do pago destas cantidades existe cando a firma é recoñecida polo propio traballador, sempre que no momento da asinar non existise erro, intimidación, dolo ou engano.

b) Función informativa do pago do salario: pódese definir como a achega de transparencia (claridade e separación) no pago dos diferentes conceptos percibidos polo traballador e as diferentes deducións realizadas. Para estes efectos, ningún modelo de recibo individual de salario, con independencia de que siga exactamente o modelo oficial, sexa froito dun convenio colectivo ou dun acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, pode eliminar ningún concepto nin modificar as denominacións establecidas polo Estado. Isto non significa que o empresario non poida facer pequenos axustes na forma de organizar a información (modificacións visuais), que pola súa entidade non supoñan unha infracción dos deberes de claridade e transparencia.

c) Función fiscalizadora do pago do salario: ten como fin facilitar o control do cumprimento da normativa sobre salarios e das obrigas de cotización. Este control normativo non debe ser unicamente concibido en relación coa Inspección do Traballo e Seguridade Social, senón tamén cos propios traballadores e a empresa (función de auditoría laboral). As empresas teñen a obriga de archivar e conservar os recibos salariais, xunto cos boletíns de cotización á Seguridade Social, durante un período mínimo de catro anos, co obxectivo de permitir as comprobacións oportunas. Este período de catro anos é coincidente co período de prescrición disposto para as infraccións en materia de Seguridade Social na Lei de infraccións e sancións da orde social (en diante, LISOS).

En canto á tipificación do incumprimento da conservación durante catro anos dos recibos salariais e os boletíns de cotización á Seguridade Social, considérase infracción leve en materia de seguridade social, cuxa contía económica irá de 60 € a 625 € dependendo do grao. Mesma tipificación ten «non entregar puntualmente ao traballador o recibo de salarios, ou non utilizar o modelo de recibo de salarios aplicable, oficial ou pactado» (art.6.2 da LISOS); porén, «non consignar no recibo de salarios as cantidades realmente aboadas ao traballador» supón unha infracción grave (art. 7.3 da LISOS), cuxa sanción varía de 626 € a 6250 € (segundo o grao) (art. 40.1.b da LISOS). Finalmente, respecto ás infraccións e sancións en materia de recibos de salarios, debe apuntarse que a falta de transparencia no recibo salarial pode encubrir datos falsos ou inexactitudes que poidan derivar nunha cotización errónea á Seguridade Social.

Por outro lado, os propios traballadores e a empresa fan uso dos recibos salariais como medio para verificar o correcto cumprimento das obrigas en materia laboral e de seguridade social. En ambos os casos, esta función fiscalizadora combínase a miúdo case inseparablemente coa función probatoria-liberatoria e a informativa. Neste marco, merecen unha mención especial as auditorías laborais, cuxos resultados poden dar lugar a diferentes tipos de informes segundo o que se pescude a partir dos recibos salariais dos traballadores, que teñan posibles «continxencias económicas» xa sexa en materia laboral ou de seguridade social. Así, a hora de analizarmos as retribucións, as nóminas de todos os traballadores relativas aos catro últimos anos son documentos indispensables. E, no caso de análises de continxencias en materia de seguridade social, pode extraerse información abundante, sobre todo cruzando os datos da relación nominal de traballadores (RNT) e da relación de liquidación de cotizacións (RLC) (Cremades, 2017, 6-14).

5.3. De que maneira reflicte a nómina a discapacidade?

Tendo en conta, como vimos en apartados anteriores, as axudas que reciben tanto as persoas con discapacidade traballadoras como os empresarios que as contratan e manteñen como empregadas, podemos supoñer, para as mesmas categorías e funcións, que comportan un menor custo para os empresarios; porén, estas bonificacións poden darse noutros casos que a lei establece, como por exemplo en contratos de formación ou substitución por maternidade/paternidade.

En calquera caso, reflectiranse no recibo de liquidación das cotizacións, con independencia de se as bonificacións están financiadas con cargo aos presupostos do SEPE, da Seguridade Social ou do Estado. A modificación, durante a aplicación da correspondente porcentaxe ou

contía implica o fraccionamento de tramos⁹. Con carácter xeral, estas modificacións non deben ser comunicadas polos empresarios, pois serán aplicadas de oficio por parte da Tesouraría Xeral da Seguridade Social en función da información dispoñible e da lexislación aplicable (Tesouraría Xeral da Seguridade Social, 2019).

Así mesmo, no caso de que un traballador autónomo conte con nómina, poderase observar as bonificacións das cotas de Seguridade Social, é dicir, verase un custo menor ao que tería calquera outro autónomo; terán, así mesmo unha redución fiscal no rendemento neto das actividades económicas¹⁰.

En canto ás diferenzas que se poden observar por parte do traballador por conta allea con discapacidade, sitúanse o IRPF; este importe reflíctese nas deducións que se lle aplican ao traballador, pero hai distintas prestacións que non tributan para este imposto:

- a) Os rendementos do traballo derivados das prestacións obtidas en forma de renda polas persoas con discapacidade correspondentes ás achegas o sistema de previsión social especial constituído no seu favor. O límite para isto será de tres veces o indicador público de renda de efectos múltiples (IPREM)¹¹ anual.
- b) Os rendementos do traballo en especie: na exención por primas ou cotas satisfeitas pola empresa a entidades aseguradoras cubrir enfermidades dos traballadores, o cónxuxe e os descendentes, o límite da exención será de 1500 € anuais (Rentas que no tributan en el IRPF, Axencia Tributaria).

⁹ Os tramos, no ámbito das liquidacións das cotas da Seguridade Social, son cada unha das partes en que se fracciona un período de liquidación en que as condición de cotización son coincidentes na súa totalidade.

¹⁰ O rendemento neto das actividades económicas é a diferenza entre o total de ingresos da actividade económica e os gastos deducibles. Este termo non aparece na nómina, són na declaración da renda. Así e todo, terémolo en conta, xa que é unha diferenza en canto a temas económicos.

¹¹ IPREM do ano 2020: mensual: 537,84 €; anual en 12 pagas: 6454,03 €; anual en 14 pagas: 7519,59 €.

6. Proxecto de aprendizaxe e servizo na COGAMI

Este traballo tivo o carácter de proxecto de aprendizaxe e servizo, xa que os conceptos teóricos explicados nel serviron para a realización dunha charla cos usuarios do Grupo Diversidade Ferrol e Comarcas, asociación que forma parte da COGAMI.

O Grupo Diversidade Ferrol e Comarcas, que estende a súa área de actuación ás comarcas de Ferrol, o Eume e Ortegal foi creado en 1980 e ten diversos obxectivos, orientados sempre ao benestar das persoas con discapacidade. Entre eles cabe citarmos: a promoción e a defensa das condicións de vida das persoas con discapacidade; a representación dos membros do grupo ante as administracións públicas e outros entes para a defensa dos intereses e a resolución dos problemas que afecten ás persoas con discapacidade; o desenvolvemento de programas e actividades, dentro da propia esfera da discapacidade; a promoción e a posta en marcha de todo tipo de iniciativas culturais, educativas e de ocio orientadas ás persoas con discapacidade...

En resumo, este grupo intenta loitar contra a vulneración continua dos dereitos das persoas con discapacidade a través da asistencia persoal para conseguiren unha vida independente, teren pensións dignas e non de supervivencia, obteren unha educación inclusiva e accesibilidade nas rúas, os edificios e os transportes urbanos e interurbanos, trens, taxis...

A COGAMI pola súa vez é unha entidade sen ánimo de lucro, declarada de utilidade pública e constituída por 58 asociacións e delegacións de entidades de persoas con discapacidade física e orgánica. Presta servizos a persoas con discapacidade e xestiona directamente 11 iniciativas empresariais de economía social que empregan a máis de 800 persoas. A función básica é conseguir a plena inclusión das persoas con discapacidade en todos os ámbitos da sociedade, a través da defensa e promoción dos seus dereitos, da reivindicación do cambio social, da potenciación do asociacionismo e da prestación de servizos que satisfagan as súas necesidades e expectativas. Das entidades que conforman COGAMI, 16 asociacións son membros directos, catro delas federacións provinciais; ademais conta con dúas entidades autonómicas e 11 asociacións comarcais. Á súa vez, as catro federacións están integradas por outras asociacións, ata formar un movemento asociativo integrado por 58 entidades.

No ámbito autonómico, a COGAMI é unha das fundadoras do Comité de Entidades Representantes de Persoas con Discapacidade de Galicia (CERMI Galicia) e tamén da Rede Galega contra a Pobreza (EAPN Galicia). No eido estatal, forma parte da Confederación

Coordinadora Estatal de Persoas con Discapacidade Física e Orgánica de España (COCEMFE) (COGAMI).

6.1. Obxectivos do proxecto

Tras a revisión das estatísticas nos ámbitos mundial, europeo e español, queda de relevo que o acceso ao mercado laboral é máis complexo para as persoas con discapacidade, así como tamén o é o acceso a unha educación superior ou á educación ao longo da vida profesional. Por iso, o obxectivo principal deste proxecto foi prestar información sobre aspectos básicos das relacións laborais aos usuarios da COGAMI en Ferrol, co obxecto de que estas nocións básicas lles poidan servir para acceder no mercado laboral entendendo como é unha nómina e que función teñen os convenios colectivos, amais de coñecer os seus contidos e aprender a facer buscas nos convenios colectivos sobre temas que lles resulten de interese e de aplicación no seu posto de traballo, ou buscas sobre o convenio colectivo que se debería aplicar no seu traballo.

6.2. Metodoloxía

Para levar a cabo o proxecto servínome de distintas metodoloxías. En primeiro lugar, a través da realización dunha enquisa en liña fixen unha serie de preguntas básicas para poder saber o nivel de coñecementos dos usuarios e así poder dirixir a charla máis concretamente a uns temas ou outros.

Despois de elixir os temas de que falaría o seguinte paso inicialmente planificado era impartir unha charla teórico-práctica complementada co uso de ordenadores, que tería unha duración estimada de catro horas con dous descansos de 15 min aproximadamente. Nesta charla explicaría, dun lado, aqueles aspectos teóricos que presentan os documentos elixidos (nóminas e convenios colectivos); e, do outro, ao mesmo tempo realizaríase conxuntamente cos asistentes unha nómina e unha busca dalgún convenio colectivo en internet.

Non obstante, finalmente, debido á pandemia mundial da COVID-19 canceláronse as actividades colectivas presenciais, polo que a charla tivo que ser substituída pola gravación e a entrega de diferentes vídeos (pílulas formativas) en que se explicou a parte teórica e tamén se confeccionou unha nómina para facilitar a comprensión dos conceptos tratados. Serían un total de catro vídeos (Vídeo 1 a nómina, vídeo 2 o convenio colectivo, vídeo 3 práctica realización de unha nómina e vídeo 4 aspectos xerais das relacións laborais), de unha duración aproximada de entre seis e catorce minutos.

Os usuarios, logo de ver o conxunto de vídeos puideron cubrir unha enquisa final que permitiría saber se a formación cumprira as súas expectativas, se a claridade da explicación dos conceptos fora boa e a calidade do vídeo idónea, así como para coñecer as súas opinións sobre aspectos que mellorarían ou as súas dúbidas.

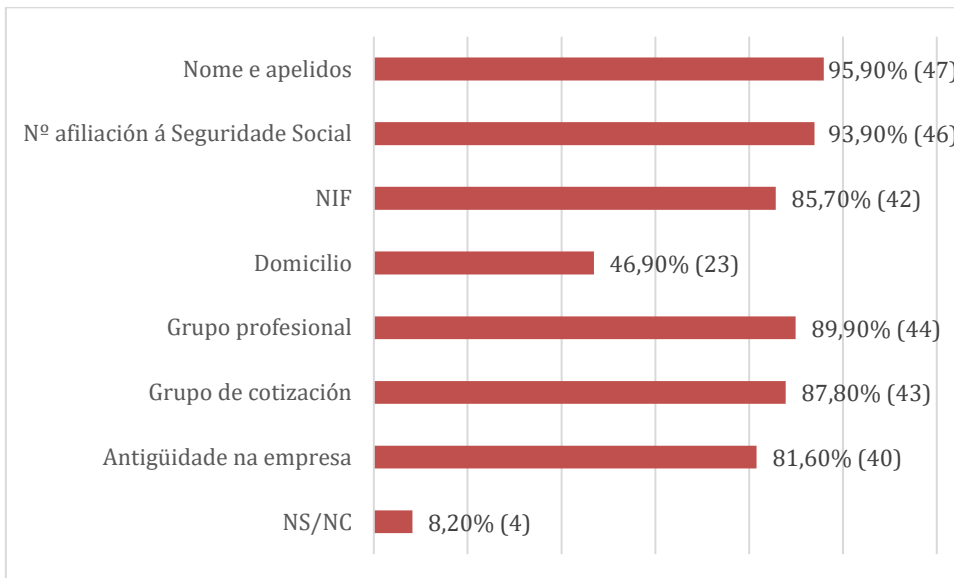
6.3. Resultados enquisa inicial

Como xa comentamos, antes da realización da charla fixemos unha enquisa inicial¹² para ter unha idea dos coñecementos previos con que contaban os usuarios da COGAMI que ían participar nela. A continuación expoñemos os resultados obtidos nela.

Responderon á enquisa 50 persoas, das cales un 67,3% eran mulleres e un 32,7% homes en idades que oscilaron entre os 24 e os 57 anos. En canto ás preguntas, o 98% contestou de forma positiva á pregunta sobre o coñecemento de para que serve unha nómina, o coñecemento da diferenza entre salario bruto e salario neto e o coñecemento do concepto do salario base; no entanto, en canto ao salario en especie había máis dúbidas: o 14,3% das persoas non coñecían o termo e o 8,2% elixiu a opción «Non sabe, non contesta». Tamén o 98% coñecía que un traballador ten dereito por lei a recibir dúas pagas extraordinarias ao ano, mentres o 87,8% sabía como se reflicten estas pagas nas súas nóminas. Doutra banda, o 95,9% coñecía o concepto de salario mínimo interprofesional, e o 56,3% destas persoas sabían a cantidade que é actualmente. No tocante aos datos dos traballadores e da empresa que deben aparecer na nómina, as respostas foron variadas e pódense ver nestes gráficos:

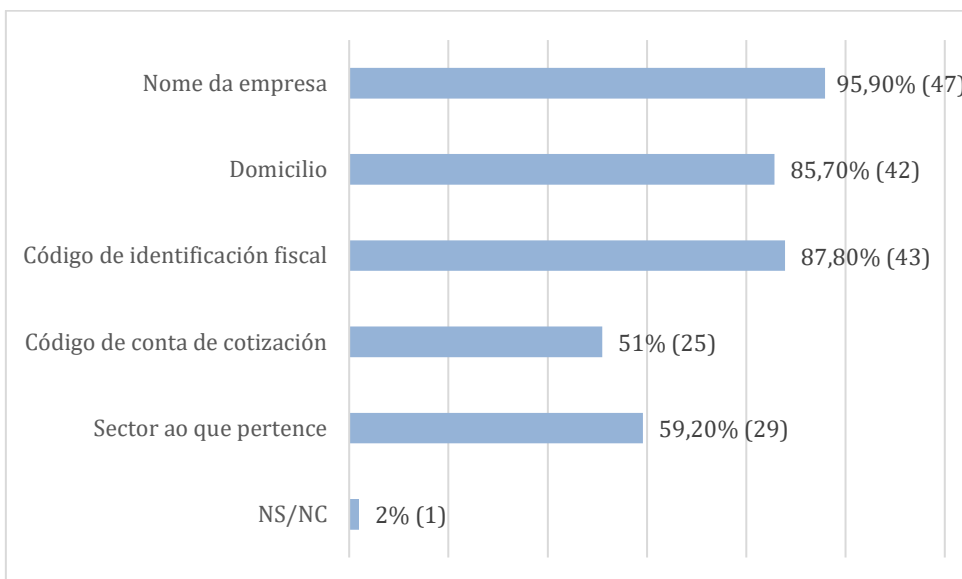
¹² Enquisa inicial que se presenta no anexo 2.

Gráfico 5. Sinala os datos do traballador que cre que deben aparecer na nómina



Fonte: elaboración propia.

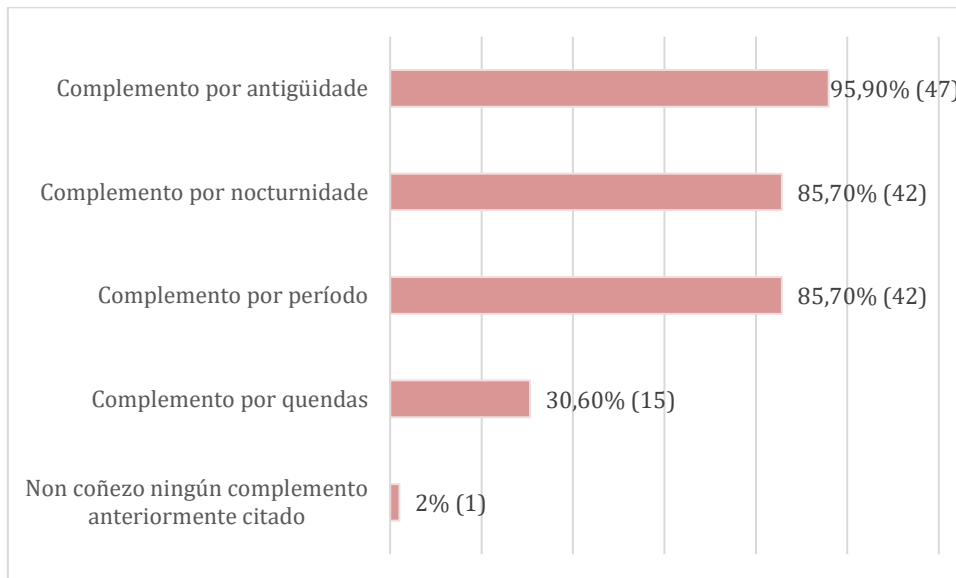
Gráfico 6. Sinala os datos da empresa que cre que deben aparecer na nómina



Fonte: elaboración propia.

Así mesmo, a maioría das persoas coñecían os complementos salariais propostos:

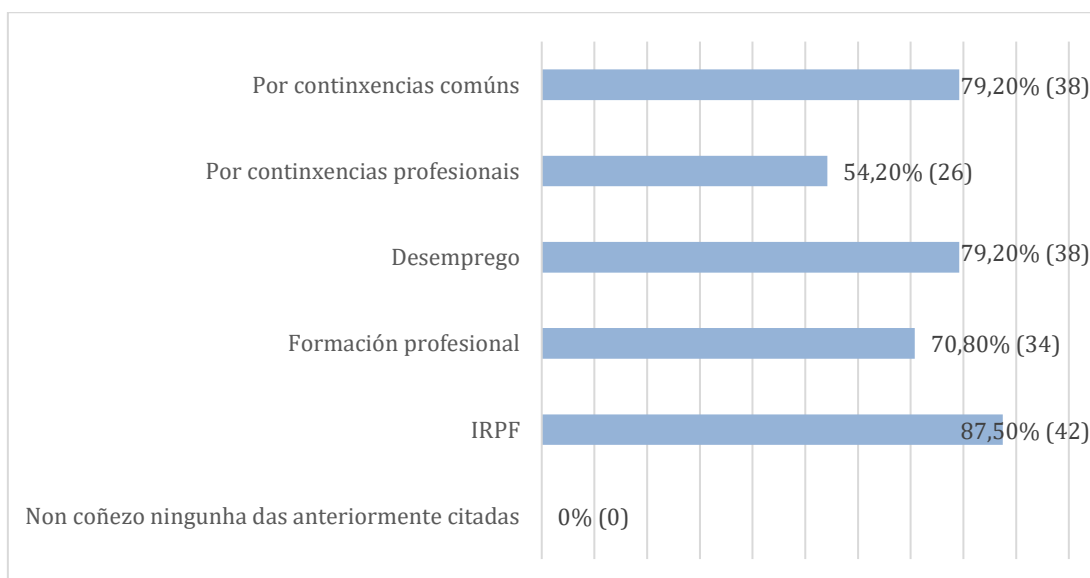
Gráfico 7. Podería sinalarme os complementos salariais que coñece?



Fonte: elaboración propia.

Para rematarmos coas preguntas relativas á nómina, o 93,9% sabía que na nómina aparecen relacionadas as deducións que se lle practican, e a maioría coñecía os distintos tipos de deducións, como se reflicte no seguinte gráfico:

Gráfico 8. Podería sinalarme os tipos de deducións que coñece?

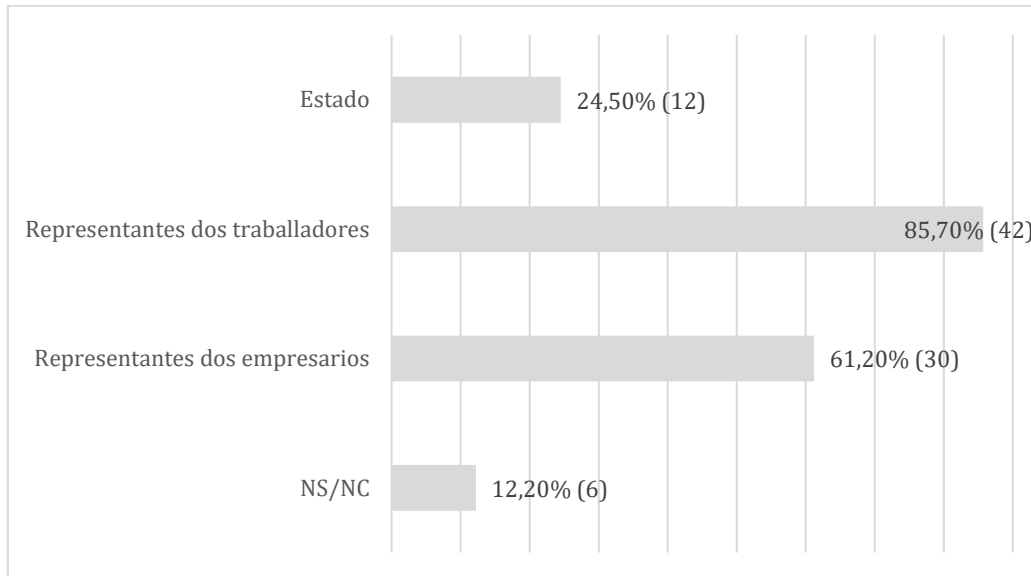


Fonte: elaboración propia.

Nas preguntas sobre o convenio colectivo, o 89,6% sabía que é, mentres o 77,6% sabía onde buscar un convenio colectivo; en canto á negociación dos convenios colectivos, a maioría

cría que participan os representantes dos traballadores e os representantes dos empresarios, como se pode observar no seguinte gráfico:

Gráfico 9. Quen participa na negociación dun convenio colectivo?



Fonte: elaboración propia.

No referente á temporalidade dos convenios colectivos, o 51% xa pensaba que teñen data de fin, mentres un 24,5% cría que non e un 24,5% non sabe, non contesta; pola súa vez, na pregunta sobre se os traballadores autónomos están regulados por convenio colectivo houbo disparidade de respostas: un 29,2% cría que si, fronte a un 33,3% que non e un 37,5% que non sabe non contesta. Canto ao establecemento por parte dos convenios de salarios inferiores ao salario mínimo interprofesional, o 75,5% cría que non o poden facer e, así mesmo, o 71,4% cría que o contrato de traballo non pode empeorar as condicións establecidas no convenio.

Nas preguntas xerais sobre as relacións laborais, un 85,7% cría que o empresario, en caso de despedimento ou non renovación do contrato, ten que avisar o traballador cuns días de antelación; un 93,9% coñecía a posibilidade de que o empresario propoña un período de proba; un 73,5% pensaba que o empresario non pode deixar de pagar o salario no período de vacacións e o 95,9% sabía cantas horas de traballo á semana están establecidas por lei.

6.4. Programación da charla

Neste apartado recolleemos os temas que tratamos durante a charla gravada para os usuarios da COGAMI, contidos que naceron da nos preguntar que queriamos explicar na charla e como queriamos estruturala. Como resultado, redactamos este esquema de temas sobre os

que falar, os cales foron adaptados ás necesidades dos usuarios da COGAMI detectadas nos resultados da enquisa inicial realizada:

- a) Explicar a definición de nómina.
- b) Explicar as partes da nómina: introdución cos datos do empresario e o traballador; parte das devindicacións e parte das deducións.
- c) Explicar o salario base, os complementos salariais, as horas extras e as pagas extras.
- d) Explicar as deducións.
- e) Diferenciar entre salario bruto e salario neto.
- f) Tratar o salario mínimo interprofesional.
- g) Explicar os convenios colectivos.
- h) Indicar quen negocia un convenio colectivo.
- i) Ofrecer información sobre como buscar un convenio colectivo, cun exemplo.
- j) Explicar que o convenio colectivo pode mellorar as condicións marcadas pola lei en canto a salarios, xornada laboral, servizos de prevención, medidas de promoción...
- k) Sinalar que ámbitos de aplicación pode ter un convenio colectivo (estatal, autonómico, provincial, de sector, de empresa).
- l) Explicar a data de fin dun convenio colectivo.
- m) Explicar en que consisten os períodos de proba.
- n) Explicar cantas horas se pode traballar como máximo á semana de acordo coa lei.
- o) Confeccionar unha nómina cos datos dun convenio colectivo.

6.5. Resultados da enquisa final

A enquisa final¹³ foi entregada xunto aos enlaces dos vídeos que forman o taller para ser cuberta unha vez que estes foran visionados. En primeiro lugar, presentarei as estatísticas de visionamento proporcionadas pola plataforma Youtube:

- Vídeo 1 A nómina: 27
- Vídeo 2 O convenio colectivo: 19
- Vídeo 3 Práctica realización de unha nómina: 17

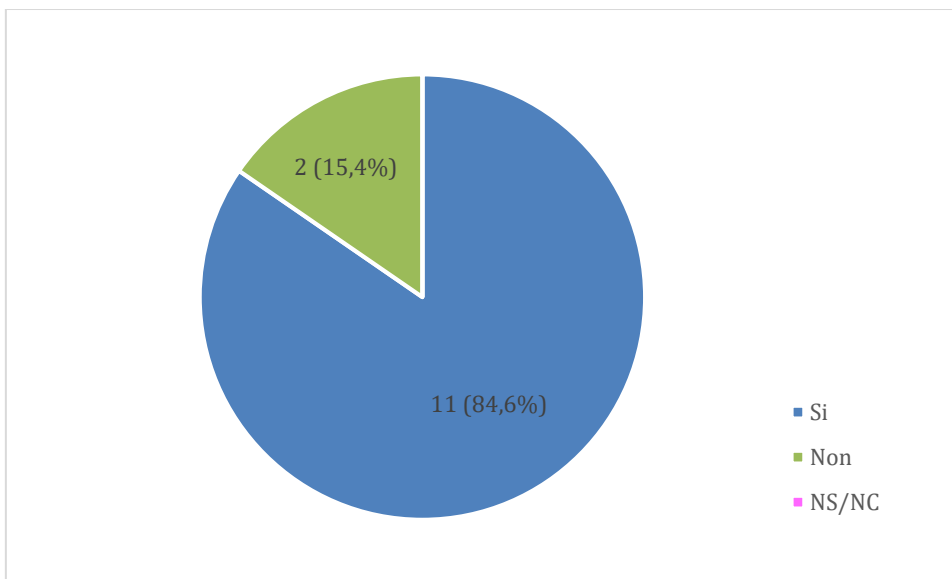
¹³ Presentase no Anexo 2.

- Vídeo 4 Aspectos xerais das relacións laborais: 15

Compre salientar que non é posible comprobar se unha mesma persoa visualizou os vídeos máis de unha vez. Tendo en conta estes datos, procederei ao análise das respostas entregadas polas 13 persoas que realizaron a enquisa final.

En canto as preguntas sobre a adecuación do vídeo, referido a aspectos técnicos, as 13 persoas contestaron estar conformes, respondendo “Si” as seguintes preguntas: A duración dos vídeos resultoulle adecuada?, A calidade dos vídeos (imaxe e son) é adecuada? Por outra parte, en canto a se a visualización dos vídeos lles resultou amena non houbo unanimidade, contestando 12 persoas que si e 1 que non. Doutra banda, nas preguntas referidas aos contidos recollidos no vídeo houbo tamén certa diversidade, contestando as 13 persoas “si” nas preguntas: En xeral, resultoulle de utilidade a información exposta nos vídeos?, En xeral, o contido dos vídeos cubriu as súas expectativas? Entendeu con claridade os conceptos expostos? Sen embargo, na pregunta: Obtivo coñecementos novos despois da visualización dos vídeos? 11 persoas contestaron que si e 2 contestaron que non:

Gráfico 10. Obtivo coñecementos novos despois da visualización dos vídeos?

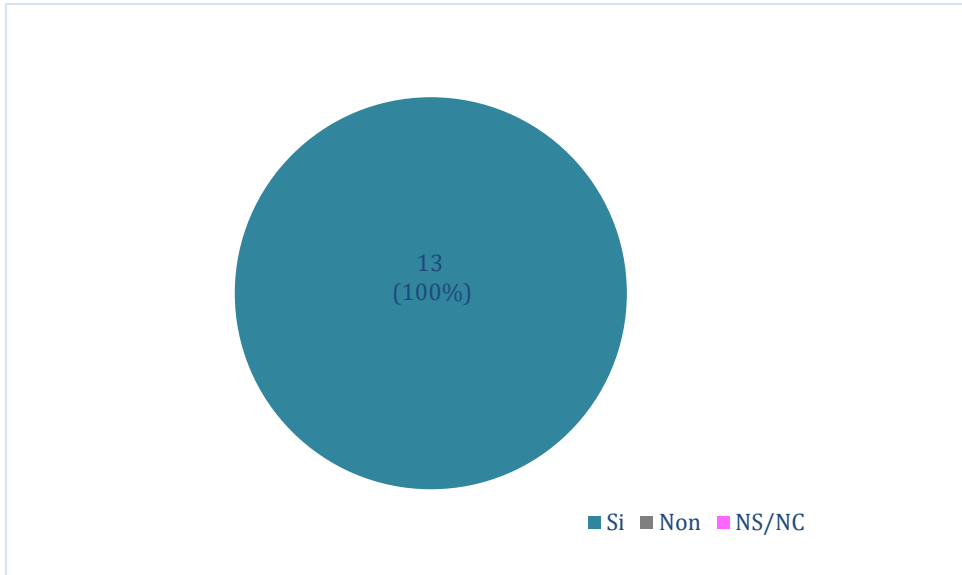


Fonte: elaboración propia.

En canto aos contidos realizados de forma práctica no vídeo, é dicir, a realización dunha nómina e a busca de convenios colectivos, hai diferenzas. Por unha parte, 12 persoas din que a visualización da realización da nómina lle serviu para entendela mellor e 1 di que non, namentres, as 13 persoas consideran de utilidade a visualización de como buscar un convenio colectivo.

Houbo una resposta unánime a pregunta sobre se o vídeo tutorial é unha boa ferramenta para a formación, xa que as 13 persoas creen que si:

Gráfico 11. Considera que o vídeo tutorial é unha ferramenta de utilidade para a formación?



Fonte: elaboración propia.

Finalmente, na pregunta número 12, a única de resposta aberta, contestaron 5 persoas, as cales deixaron a súa opinión sobre os vídeos, algunhas comentando aspectos que para eles son mellorables e outras comentando a utilidade que lles supuxo a visualización dos vídeos.

7. Conclusións

Segundo a OMS (2011), o 15% da poboación ten algún tipo de discapacidade, ao igual que o 5,4% da poboación europea en idade de traballar, segundo Eurostat (s. d.), e o 6,3% nesta mesma idade en España, segundo o INE (2019). Cumpriría termos en conta, alén destas, as persoas sen discapacidade cunha relación directa cunha persoa discapacitada, ben sexa por familiaridade ou amizade. Polo tanto, a discapacidade non é unha gran descoñecida para a sociedade, senón que moitas persoas a coñecen, ben sexa de forma directa ou indirecta.

Non obstante, resulta curioso que na UE non haxa unha definición común para a discapacidade, e que cada estado membro conte coa súa propia. No meu punto de vista, isto alenta a confusión nas estatísticas, xa que cada país inclúe persoas con características distintas, o que será un impedimento para que nos proxectos da UE, como por exemplo a tarxeta europea de discapacidade en que traballa actualmente, ou proxectos futuros, se cubra un maior conxunto de prestacións; creo, por tanto, que sería conveniente ter unha definición común ou que se empregase a que propón a OMS.

Doutra banda, puidemos observar como en moitos dos documentos sobre materia laboral (leis, convenios, directivas...) se usa un vocabulario pouco integrador e que, en ocasións, pode resultar ofensivo, para referirse ás persoas con discapacidade; por exemplo, a Constitución española, fala de «diminuídos físicos». Isto pode vir dado polas datas de publicación destes textos, que na súa maioría non son actuais; porén, xulgo que sería necesario facer unha reforma das expresións e o vocabulario que empregan, para que estas normativas sexan máis integradoras. No meu parecer, este vocabulario é un reflexo da sociedade, que aínda arestora segue a utilizar, en xeral, expresións anticuadas para referirse ás persoas discapacitadas, e ese sería un aspecto para mellorar socialmente.

Moi relacionada co cambio que entendemos que necesita a sociedade está a integración das persoas con discapacidade no mercado laboral. Vemos nas estatísticas presentadas no traballo que as súas taxas de emprego e actividade son moito menores e a súa taxa de paro maior, polo que a pesar das medidas gobernamentais para promover a contratación de persoas discapacitada, non se logra esa integración completa.

Todo isto lévanos a pensar que quizais o problema da baixa participación das persoas con discapacidade no mercado laboral está na sociedade, é dicir, nas empresas e os empresarios, e que poden existir prexuízos, por exemplo, relacionados co seu rendemento no traballo, o

que pode crear un rexeitamento da súa contratación, malia as axudas económicas que se poidan ofrecer.

Por último, cómpre salientar que o desenvolvemento deste proxecto de aprendizaxe e servizo me serviu para aprender como realizar unha programación, transmitir conceptos clave de cada tema e manexar novas ferramentas de comunicación, como Microsoft Teams, para a gravación e edición dos vídeos; e YouTube, o cal usei para crear un canal propio para subir os vídeos e poder difundilos a COGAMI. Máis aló destes aspectos técnicos este proxecto servíume para un crecemento persoal, foi unha realización interna o saber que co meu pequeno traballo estaba axudando a que outras persoas obtivesen uns coñecementos que lles axudaran a súa integración no mercado laboral.

8. Bibliografía

8.1. Referencias bibliográficas

Acedo, Gemma; Segurado, Noelia e Legasa, Marta (2012): *Nóminas. Manual práctico. Supuestos y normativa laboral vigente*, Madrid, Anaya.

Axencia Tributaria (s. d.) [página web]: Rentas que no tributan en el IRPF. Disponible no endereço web <<https://bit.ly/2O6wpEM>> (consultado o 13 de maio de 2020).

Cremades, Oriol (2017): «Las funciones del recibo salarial y su entrega en soportes telemáticos» *Iuslabor*, 1: 1-24.

Díaz, Rosa M.^a (2006): *Espacio Social Europeo y personas con discapacidad*, Universidade Pablo Olavide, Sevilla.

Egea, Carlos e Sarabia, Alicia (2001): «Clasificación de la OMS sobre discapacidad», *Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad*, 50: 15-30.

Eurostat (s. d.) [en liña]: *Situation of people with disabilities in the EU*. Disponible no endereço web <<https://bit.ly/2ZW7KIg>> (consultado o 13 de abril de 2020).

Instituto de Maiores e Servizos Sociais (IMSERSO) (2017) [en liña]: *Base estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad*. Disponible no endereço web <<https://bit.ly/2O7H6qx>> (consultado o 3 de xullo de 2020).

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2019) [en liña]: *El empleo de las personas con discapacidad (EPD). Año 2018*. Disponible no endereço web <<https://bit.ly/2Z6yd6W>> (consultado o 13 de abril de 2020).

Lacalle, Guillermo (2011): *Operaciones administrativas de recursos humanos*, Madrid, Editex.

Martínez, Jesús; Arufe, Alberto e Carril Xosé Manuel (2006): *Derecho del trabajo*, A Coruña, Netbiblo.

Millán, José Carlos (2006): «Discapacidad intelectual y envejecimiento», en ídem *Principios de geriatría y gerontología*, Madrid, Mc Graw Hill.

Ministerio de Trabajo e Economía Social e Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións (s. d.a) [página web]: Guía laboral. La negociación colectiva. Disponible no endereço web <<https://bit.ly/2VS1LDh>> (consultado o 13 de marzo de 2020).

Ministerio de Trabajo e Economía Social e Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións (s. d.b) [página web]: Guía laboral. Retribución de los trabajadores por cuenta

ajena y su garantía, Disponible no enderezo web <<https://bit.ly/2BRqUxL>> (consultado 3 de xullo de 2020).

Morueco, Raúl (2015): *Guía laboral: nóminas, contratos y seguridad social*, Madrid, Ra-Ma.

Organización Mundial da Saúde (OMS) (2011) [en liña]: *Resumen. Informe mundial sobre la discapacidad*. Disponible no enderezo web <<https://bit.ly/2BGHGJn>> (consultado o 11 de abril de 2020).

Organización Mundial da Saúde (OMS) (2001) [en liña]: *La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*. Disponible no enderezo web <<https://bit.ly/2ZJpmHk>> (consultado o 10 de febreiro 2020).

Ribes, M.^a Isabel (2016): «¿Cabe utilizar la negociación colectiva para integrar laboralmente a las personas con discapacidad? Una propuesta a la luz de la experiencia francesa», *Lan harremanak*, 35: 357-388.

Romero, M.^a José (2018): *Salario, cotización y nómina*, Albacete, Bomarzo.

Sala, Tomás (2013): *Derecho sindical*, Valencia, Tirant Lo Blanch.

Servizo Público de Emprego Estatal (SEPE) (2020) [en liña]: *Bonificaciones/reducciones a la contratación laboral*. Disponible no enderezo web <<https://bit.ly/3iAr6v4>> (consultado o 26 de marzo 2020).

Servizo Público de Emprego Estatal (SEPE) (2019a) [en liña]: *Bonificaciones/reducciones a la Seguridad Social a trabajadores con discapacidad*. Disponible no enderezo web <<https://bit.ly/3iAr6v4>> (consultado o 23 de marzo de 2020).

Servizo Público de Emprego Estatal (SEPE) (2019b) [en liña]: *Integración laboral de las personas con discapacidad*. Disponible no enderezo web <<https://bit.ly/3iAr6v4>> (consultado o 28 de marzo de 2020)

Servizo Público de Emprego Estatal (SEPE) (s. d.) [en liña]: *Pacto de horas complementarias*. Disponible no enderezo web <<https://bit.ly/2AI6Bvu>> (consultado o 25 de maio de 2020).

Tesouraría Xeral da Seguridade Social (2019) [en liña]: *Sistema de liquidación directa*. Disponible no enderezo web <<https://bit.ly/2ZRek30>> (consultado o 4 de xullo de 2020).

Toyama Miyagusuku, Jorge Luis (1994): «El contenido del convenio colectivo de trabajo», *Ius et Veritas*, 5(9):169-177.

8.2. Normativa

a) Internacional

Convención sobre os dereitos das persoas con discapacidade, 2006, ONU.

Recomendación sobre a seguridade dos medios de vida, 1944 (R67), OIT.

Convenio sobre a seguridade social (norma mínima), 1952 (C102), OIT.

Estratexia e plan de acción para a inclusión da discapacidade 2014-2017, OIT. Dispoñible no enderezo web <<https://bit.ly/3gE3jIO>> (consultado o 30 de marzo de 2020).

b) Europea

Versión consolidada do Tratado de funcionamento da Unión Europea, 2010.

Carta dos dereitos fundamentais da Unión Europea, 2000.

Directiva 2000/78/CE do Consello, do 27 de novembro, relativa ao establecemento dun marco xeral para a igualdade de trato no emprego e a ocupación.

Estratexia europea sobre discapacidade 2010-2020. Dispoñible no enderezo web <<https://bit.ly/2AF3mVD>> (consultado o 30 de marzo de 2020).

Directiva (UE) 2016/2102 do Parlamento Europeo e do Consello, do 26 de outubro, sobre a accesibilidade dos sitios web e aplicacións para dispositivos móbiles dos organismos do sector público.

Directiva (UE) 2019/882 do Parlamento Europeo e do Consello, do 17 de abril, sobre os requisitos de accesibilidade dos produtos e servizos.

c) Española

Constitución española, 1978.

Lei 51/2003, do 2 de decembro, de igualdade de oportunidades, non discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade.

Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

Lei 20/2007, do 11 de xullo, do Estatuto do traballo autónomo.

Real decreto lei 28/2018, do 28 de decembro, para a revalorización das pensións públicas e outras medidas urxentes en materia social, laboral e de emprego.

Real decreto legislativo 1/2013, do 29 de novembro, polo que se aproba o texto refundido da Lei xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social.

Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

Real decreto 1451/1983, do 11 de maio, polo que en cumprimento do previsto na Lei 13/1982, do 7 de abril, se regula o emprego selectivo ou as medidas de fomento do emprego dos traballadores minusválidos.

Real decreto 2273/1985, do 4 de decembro, polo que se aproba o Regulamento dos centros especiais de emprego definidos no artigo 42 da Lei 13/1982, do 7 de abril, de integración social do minusválido.

Real decreto 1971/1999, do 23 de decembro, de procedemento para o recoñecemento, a declaración e a clasificación do grao de minusvalía.

Real decreto 170/2004, do 30 de xaneiro, polo que se modifica o Real decreto 1451/1983, do 11 de maio, polo que en cumprimento do previsto na Lei 13/1982, do 7 de abril, se regula el emprego selectivo e as medidas de fomento do emprego dos traballadores minusválidos.

Real decreto 469/2006, do 21 de abril, polo que se regulan as unidades de apoio á actividade profesional no marco dos servizos de axuste persoal e social dos centros especiais de emprego.

Real decreto 231/2020, do 4 de febreiro, polo que se fixa o salario mínimo interprofesional para 2020.

Orde ESS/2098/2014, do 6 de novembro, pola que se modifica o anexo da Orde do 27 de decembro de 1994 pola que se aproba o modelo de recibo individual de salarios.

8.3. Páxinas web

Confederación Galega de Persoas con Discapacidade (COGAMI):
http://www.cogami.gal/es_ES/

Nacións Unidas: <https://www.un.org/es/>

Organización Internacional do Traballo: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

Servizo Público de Emprego Estatal (SEPE): <http://www.sepe.es/HomeSepe>

Unión Europea: https://europa.eu/european-union/index_es

Anexo 1. Modelo de nómina

De acordo coa Orde ESS/2098/2014, do 6 de novembro, pola que se modifica o anexo da Orde do 27 de decembro de 1994 pola que se aproba o modelo de recibo individual de salarios.

Empresa: Domicilio: CIF: CCC:		Traballador: NIF: Núm. afil. Seguridade Social: Grupo profesional: Grupo de cotización:	
Período de liquidación: do de ao de de 20.....			Total días <input type="text"/>
I. DEVINDICACIÓNS		IMPORTE	TOTAIS
1. Percepcións salariais			
Salario base		_____	
Complementos salariais		_____	
.....		_____	
.....		_____	
Horas extraordinarias		_____	
Horas complementarias (contratos a tempo parcial).....		_____	
Gratificacións extraordinarias.....		_____	
Salario en especie.....		_____	
2. Percepcións non salariais			
Indemnizacións ou suplidos		_____	
Prestacións e indemnizacións da Seguridade Social		_____	
Indemnizacións por traslados, suspensións ou despedimentos		_____	
Outras percepcións non salariais		_____	
.....		_____	
A. TOTAL DEVINDICADO.....		_____	_____
I. DEDUCIÓNS			
1. Achega do traballador ás cotizacións á Seguridade Social e conceptos de recadación conxunta			
%			
Continxencias comúns		_____	
Desemprego.....		_____	
Formación profesional.....		_____	
Horas extraordinarias.....		_____	
TOTAL ACHEGAS.....		_____	_____
2. Imposto sobre a renda das persoas físicas.....		_____	
3. Anticipos.....		_____	
4. Valor dos produtos recibidos en especie		_____	
5. Outras		_____	
DEDUCIÓNS.....		_____	_____
B. TOTAL A DEDUCIR.....		_____	_____
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A – B).....		_____	_____
	 de de 20.....
Sinatura e selo da empresa		RECIBO	

DETERMINACIÓN DAS BASES DE COTIZACIÓN Á SEGURIDADE SOCIAL E CONCEPTOS DE RECADACIÓN CONXUNTA E DA BASE SUXEITA A RETENCIÓN DO IRPF E ACHEGA DA EMPRESA			
CONCEPTO	BASE	TIPO	ACHEGA EMPRESA
1. Continxencias comúns			
Importe remuneración mensual.....	_____		
Importe pro rata pagas extraordinarias.....	_____		
	TOTAL.....		_____
2. Continxencias profesionais e conceptos de recadación conxunta....			
	AT e EP.....		_____
	Desemprego.....		_____
	Formación profesional....		_____
	Fondo Garantía Salarial.		_____
3. Cotización adicional horas extraordinarias...			
	_____		_____
4. Base suxeita a retención do IRPF.....			
	_____		_____

Anexo 2. Cuestionarios

a) Cuestionario inicial¹⁴

Este cuestionario é totalmente anónimo e os datos que se recollan usaranse para a realización dun estudo no marco dun traballo fin de grao que será presentado na Universidade da Coruña. Grazas pola súa participación.

Sexo: Masculino Feminino

Idade:

1. Sabe para que serve una nómina?

- a) Si
- b) Non
- c) NS/NC

Explicar sucintamente a definición de nómina.

2. Sinale os datos do traballador que cre que teñen que aparecer na nómina:

- a) Nome e apelidos.
- b) Número de afiliación á Seguridade Social
- c) NIF
- d) Domicilio
- e) Grupo profesional
- f) Grupo de cotización
- g) Antigüidade na empresa
- h) NS/NC

3. Sinale os datos da empresa que cre que deben aparecer na nómina:

- a) Nome da empresa
- b) Domicilio
- c) Código de identificación fiscal
- d) Código de conta de cotización
- e) Sector ao que pertence
- f) NS/NC

Trátase de saber que coñecementos teñen sobre a parte de introdución da nómina, para explicar con máis detalles ou menos.

4. Coñece a diferenza entre salario bruto e salario neto?

- a) Si
- b) Non
- c) NC/NS

Explicar as diferenzas entre salario bruto e salario neto.

5. Sabe que é o salario base?

- a) Si
- b) Non
- c) NS/NC

Explicar o concepto de salario base.

6. Sabe que é o salario en especie?

¹⁴ Elaborado con base en apuntamentos da materia de Dereito Sindical, Romero (2018) e Ministerio de Trabajo e Economía Social e Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións (s. d.a).

- a) Si
- b) Non
- c) NS/NC

Explicar este concepto de salario para diferencialo do salario monetario.

7. Coñece o concepto de salario mínimo interprofesional?
- a) Si
 - b) Non
 - c) NS/NC
8. Se a resposta anterior é afirmativa, sabe de que cantidade se trata actualmente?
- a) 850 €
 - b) 900 €
 - c) 950 €

Explicar o concepto SMI e da cantidade establecida.

9. Sabe a cantas pagas extraordinarias ten dereito por lei?
- a) 1
 - b) 2
 - c) NS/NC
10. Sabe como se reflicten esas pagas extraordinarias na nómina?
- a) Si
 - b) Non
 - c) NS/NC

Explicar as pagas extras, cantas pertencen, a cantidade que son e como se poden percibir, é dicir, íntegras no mes que corresponda ou rateadas.

11. Podería sinalarme os complementos salariais que recoñeza?
- a) Complemento por antigüidade
 - b) Complemento por nocturnidade
 - c) Complemento por perigo
 - d) Complemento por quendas
 - e) Non coñezo ningún dos complementos antes citados

Explicar os complementos salariais.

12. Sabe que na nómina aparecen reflectidas as deducións que se lle realizan?
- a) Si
 - b) Non
 - c) NS/NC
13. Podería sinalarme o tipo de deducións que coñece?
- a) Por continxencias comúns
 - b) Por continxencias profesionais
 - c) Desemprego
 - d) Formación profesional
 - e) IRPF
 - f) Non coñezo ningunha das antes citadas

Explicar as deducións aplicadas na nómina.

15. Sabe que é un convenio colectivo?

- a) Si
- b) Non
- c) NS/NC

16. Sabe onde buscar un convenio colectivo?

- a) Si
- b) Non
- c) NS/NC

Introdución sobre que é un convenio e onde buscalos.

17. Quen participa na negociación dun convenio colectivo?

- a) O Estado
- b) Representantes dos traballadores
- c) Representantes dos empresarios
- d) NS/NC

Explicar as partes que negocian os convenios colectivos en xeral.

18. Cre que os traballadores autónomos están regulados por convenio colectivo?

- a) Si
- b) Non
- c) NS/NC

Explicar que os traballadores autónomos non teñen convenio colectivo.

19. Cre que o convenio colectivo ten unha data de fin?

- a) Si
- b) Non
- c) NS/NC

Explicar que na súa negociación se marca unha data límite, pero que se ningunha das partes o denuncia se renova cada ano.

20. Cre que un convenio colectivo pode fixar salarios inferiores ao salario mínimo interprofesional?

- a) Si
- b) Non
- c) NS/NC

Explicar que nunca pode empeorar as condicións establecidas por lei nin o SMI.

21. Cre que un contrato de traballo pode empeorar as condicións establecidas no convenio colectivo que corresponda?

- a) Si
- b) Non
- c) NS/NC

Explicar que nunca pode empeorar as condicións fixadas no convenio colectivo ou por lei.

22. En caso de despedimento ou non renovación de contrato, cre que o empresario ten que avisar o traballador cuns días de antelación?

- a) Si
- b) Non
- c) NS/NC

Información sobre con cantos días de antelación hai que avisar e cando.

23. Coñece a posibilidade de que o empresario propoña un período de proba no momento da contratación?

- a) Si
- b) Non
- c) NS/NC

Explicar que é un período de proba e canto pode durar segundo a lei.

24. Cre que o empresario pode non pagar o período de vacacións aos seus traballadores?

- a) Si
- b) Non
- c) NS/NC

Explicar que durante o período de vacacións o empresario está obrigado a pagar igualmente eses días, xa que o traballador ten dereito a gozar das vacacións cobrando.

25. Sabe cantas horas di a lei que se pode traballar á semana?

- a) 40 horas
- b) 45 horas
- c) 35 horas

Explicar as horas que se pode traballar segundo a lei e de que os convenios colectivos poden reducir estas horas.

b) Enquisa final

1. Por favor, marque que vídeo ou vídeos visualizou:
 - a) A nómina
 - b) Convenio colectivo
 - c) Caso práctico de nómina
 - d) Aspectos xerais das relacións laborais
2. A duración dos vídeos é adecuada?
 - a) Si
 - b) Non
 - c) NS/NC
3. A calidade dos vídeos (imaxe e son) é adecuada?
 - a) Si
 - b) Non
 - c) NS/NC
4. En xeral, resultoulle amena a visualización dos vídeos?
 - a) Si
 - b) Non
 - c) NS/NC
5. En xeral, resultoulle de utilidade o exposto nos vídeos?
 - a) Si
 - b) Non
 - c) NS/NC
6. En xeral, o contido dos vídeos cubriu as súas expectativas?
 - a) Si
 - b) Non
 - c) NS/NC
7. Entendeu con claridade cada un dos conceptos expostos?
 - a) Si
 - b) Non
 - c) NS/NC
8. Obtivo coñecementos novos despois da visualización dos vídeos?
 - a) Si
 - b) Non
 - c) NS/NC
9. Ver como se fai unha nómina serviulle para entendela mellor?
 - a) Si
 - b) Non
 - c) NS/NC
10. Resultoulle de utilidade a explicación sobre como buscar un convenio colectivo?
 - a) Si
 - b) Non
 - c) NS/NC

12. Considera que o vídeo titorial é unha ferramenta de utilidade para a formación?

- a) Si
- b) Non
- c) NS/NC

13. Comentarios e preguntas: