

EDL 1973/1611 M° de Trabajo

Decreto 2380/1973, de 17 de agosto sobre ordenación del salario.

BOE 238/1973, de 4 de octubre de 1973 Ref Boletín: 73/01375

Derogada por dde.un Ley 11/1994 de 19 mayo 1994

ÍNDICE

Artículo	
1 , 2 , 3 , 4 , 5 , 6 , 7 , 8 , 9 , 10 , 11 , 12 , 13	
DISPOSICION DEROGATORIA	3
Disposición Derogatoria	3
DISPOSICIONES FINALES	3
Disposición Final	
Primera , Segunda	

FICHA TÉCNICA

Vigencia

Vigencia desde:1-10-1973

Derogada:12-6-1994

Documentos posteriores que afectan a la presente disposición

Legislación

Desarrollada por O de 22 noviembre 1973

Mantenida la vigencia de por dfi.4 Ley 8/1980 de 10 marzo 1980

Derogada por dde.un Ley 11/1994 de 19 mayo 1994

La importancia sustancial que reviste la ordenación del salario en el ámbito de las relaciones laborales exige el perfeccionamiento de su normativa para que, en todo momento, ofrezca las máximas garantías posibles en cuanto a precisión y claridad. En este sentido, con el Decreto 1844/1960, de 21 de septiembre, se inició un proceso de regulación que tanto la experiencia proporcionada por su aplicación como el creciente desarrollo de la negociación colectiva sindical y la dinámica propia del mundo del trabajo y de las nuevas circunstancias socio-económicas aconsejan modificar.

El presente Decreto responde, de una parte, al propósito de diferenciar con la mayor exactitud, en la estructura de los salarios, el denominado salario base y los complementos del mismo, especificándolos por razón de su naturaleza. De otra parte, trata también de definir y precisar la sistemática jurídica de las retribuciones en consonancia con las tendencias que, en la actualidad, se manifiestan en el campo de la organización científica del trabajo. Se entiende, asimismo, por la importante influencia que la clarificación de estas cuestiones tiene en el mejoramiento de las relaciones humanas en el seno de las Empresas, a que la fijación o modificación de los salarios en el régimen de trabajo medido o de las tarifas de incentivos en el no medido se lleven a efecto con la participación del Jurado de Empresa o, en su defecto, de los Enlaces Sindicales y a que los recibos justificativos del pago de salarios diferencien, de modo adecuado, la percepción total del período de tiempo a que correspondan y lo que constituye el salario base y sus diversos complementos.

El Decreto incluye también una nueva normativa para el cálculo y el pago de las horas extraordinarias que, al propio tiempo que garantiza los derechos de los trabajadores, facilita y simplifica su aplicación para contribuir, igualmente, al logro de esa doble finalidad de transparencia y de clarificación del ordenamiento salarial, que con esta disposición se perfila.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de agosto de 1973,

DISPONGO:

Artículo 1

La retribución del trabajo por cuenta ajena se ajustará a las normas contenidas en este Decreto y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo y a las que, como complementarias y con subordinación a ellas, puedan establecerse en Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo, Convenios Colectivos Sindicales, Resoluciones de la Autoridad Laboral, Reglamentos de Régimen Interior o Contratos de Trabajo de grupo o individuales.

Artículo 2

Tendrán la consideración legal de salario, sin otras excepciones que las señaladas en el artículo siguiente, las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 3

No tendrán la consideración legal de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

- a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 4

En la estructura de las retribuciones del trabajo por cuenta ajena, se distinguirá el salario base y los complementos del mismo.

Es salario base la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que expresa el art. 5. Son complementos las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por alguno o algunos de los conceptos a que se refiere dicho artículo.

Artículo 5

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

A) Personales, tales como antigüedad, aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.

B) De puesto de trabajo, tales como incrementos por penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque, turnos, trabajos nocturnos, o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que tendrá carácter consolidable.

C) Por calidad o cantidad de trabajo, tales como primas e incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias, o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

D) De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios.

E) En especie, tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

F) De residencia, tales como los de las provincias insulares y los de las plazas de Ceuta y Melilla.

Artículo 6

El módulo para el cálculo o el pago del complemento por horas extraordinarias será, salvo pacto en contrario, el cociente que resulte de dividir el salario base de cada trabajador más los complementos personales, de puesto de trabajo, de residencia y de vencimiento periódico superior a un mes, referidos todos ellos a la semana normal de trabajo, por el número de horas de trabajo de dicha semana.

Las retribuciones relativas al trabajo por unidad de obra y los complementos por calidad o cantidad de trabajo se aplicarán sin variación, salvo pacto en contrario, tanto a la actividad laboral realizada en jornada normal como a la efectuada en horas extraordinarias, sin perjuicio de que los trabajadores perciban durante las horas extraordinarias que realicen los incrementos que les corresponderían si estuviesen remunerados exclusivamente a tiempo.

Artículo 7

El recibo individual justificativo del pago de salarios deberá consignar, en primer término, el importe total correspondiente al período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes, y, en segundo lugar, la especificación de lo que corresponde al salario base y, en su caso, a los complementos, adecuadamente diferenciados, a que se refiere el art. 5 de este Decreto, así como las deducciones que legalmente procedan.

Artículo 8

Toda regulación salarial determinará el módulo o módulos que habrán de ser tenidos en cuenta a los efectos del cálculo y del abono de los complementos a que se contrae el art. 5 de esta disposición. Tales módulos podrán coincidir o no con el salario base, pero no podrán ser inferiores al mismo.

Artículo 9

Se entenderá, salvo pacto en contrario, que los salarios determinados por tipo fijo -año, mes, semana o día- correspondan a la jornada normal completa de trabajo y al rendimiento mínimo, fijado o habitual, exigible en la actividad de que, en cada caso, se trate.

Artículo 10

El salario mínimo interprofesional no modifica la estructura de los fijados por Reglamentos u Ordenanzas de Trabajo, Convenios Colectivos Sindicales o Resoluciones de la Autoridad Laboral, ni las cuantías de los mismos, si bien habrá de garantizarse a los trabajadores como ingreso anual irreducible la cuantía del salario mínimo en cómputo anual, según su regulación específica.

Artículo 11

A los trabajadores cuyos salarios queden determinados por cualquier sistema dentro del régimen de trabajo medido se les mantendrán los complementos y la cuantía de éstos que viniesen percibiendo cuando cambie la organización del trabajo, aunque ello haya supuesto la reducción de la actividad y el rendimiento exigibles, salvo que dicha modificación comporte cambio de puesto de trabajo.

Artículo 12

Los salarios de los trabajadores, tanto en régimen de trabajo medido como no medido, a los que se exija un rendimiento superior al requerido habitualmente en los sistemas de retribución a tiempo habrán de alcanzar un ingreso superior al establecido para el salario a tiempo, incrementándose éste, al menos, en la proporción que al efecto se fije en las Reglamentaciones u Ordenanzas de Trabajo o en los Convenios Colectivos Sindicales.

Artículo 13

La fijación o modificación de los salarios en el régimen de trabajo medido y las bases o tarifas en el no medido cuando existan incentivos, requiere el previo informe del Jurado de Empresa o, en su defecto, de los Enlaces Sindicales. Cuando su aplicación no cumpla las exigencias a que se refieren los arts. 11 y 12 de este Decreto, los trabajadores podrán deducir la reclamación correspondiente ante la Autoridad Laboral, que resolverá previo informe de la Inspección de Trabajo, de la Organización Sindical y, en su caso, del Servicio Técnico Oficial competente.

DISPOSICION DEROGATORIA

Disposición Derogatoria

A partir de la fecha de entrada e vigor del presente Decreto quedan derogados los Decretos 1844/1960, de 21 de septiembre, y 323/1962, de 15 de febrero, y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el mismo.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera

El presente Decreto entrará en vigor el 1 de octubre de 1973, y a partir de esta fecha todas las disposiciones que se promulguen y los Convenios Colectivos Sindicales que se concierten habrán de ajustarse a sus normas, facultándose al Ministro de Trabajo para dictar las Ordenes que fuesen precisas al desarrollo y aplicación de este Decreto.

Disposición Final Segunda

Las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo existentes a la entrada en vigor del presente Decreto subsistirán en sus propios términos sin otras modificaciones que las estrictamente necesarias para el cumplimiento y aplicación de lo establecido en el mismo.