

# EDL 1973/2044 M° de Trabajo

Orden de 22 de noviembre de 1973 para el desarrollo del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario.  
BOE 296/1973, de 11 de diciembre de 1973 Ref Boletín: 73/01712

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

## ÍNDICE

Artículo	
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	
DISPOSICION TRANSITORIA .....	3
Disposición Transitoria .....	3
DISPOSICION FINAL .....	4
Disposición Final .....	4
DISPOSICION DEROGATORIA .....	4
Disposición Derogatoria .....	4

## FICHA TÉCNICA

### Vigencia

Derogada:12-6-1994

### Documentos anteriores afectados por la presente disposición

#### Legislación

D 2380/1973 de 17 agosto 1973. Ordenación del Salario

Desarrolla esta disposición

O de 27 junio 1972

Deroga esta disposición

### Documentos posteriores que afectan a la presente disposición

#### Legislación

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

El Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, que regula la Ordenación del Salario, faculta a este Ministerio para dictar las Ordenes que fuesen precisas al desarrollo y aplicación de dicho Decreto, sin perjuicio de las que, como complementarias, y con subordinación a dichas normas principales, puedan establecerse en Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales, Convenios Colectivos Sindicales, Resoluciones de la autoridad laboral, Reglamentos de régimen interior o contratos de trabajo individuales o de grupo.

A dicho objeto, conviene precisar, para determinadas modalidades de remuneración, las retribuciones que tienen la conceptualización de salario base, así como establecer con carácter general los períodos de descanso que se computan como de trabajo, a efectos de la consideración legal del salario. Igualmente resulta necesario determinar, con la mayor concreción, el modo de realizar el cálculo para el pago de las horas extraordinarias, referido a la semana normal de trabajo y señalar el procedimiento para deducir las reclamaciones ante la autoridad laboral cuando la fijación o modificación de los salarios, en el régimen de trabajo medido, y las bases o tarifas de los incentivos en los no medidos, no cumplan con lo prevenido en el propio Decreto. También se comprenden las pautas para adaptar las distintas percepciones contenidas en las normativas laborales a la nueva estructura salarial que se instituye en el Decreto, y las disposiciones sobre el nuevo recibo de salarios.

En atención a lo expuesto, este Ministerio ha tenido a bien,

DISPONER:

### Artículo 1

En desarrollo del art. 4 del Decreto y respecto de los específicos sistemas de retribuciones del trabajo que se relacionan, tendrán la consideración de salario-base:

1. Los salarios establecidos para cada categoría profesional por unidad de tiempo, cuando la remuneración del trabajo se efectúe por unidad de obra o en función de los ingresos o recaudaciones que se obtengan por el Empresa. Si aquéllos no existieren, se considerará salario base el mínimo interprofesional.

2. Los salarios fijos y garantizados en Hostelería o en cualquier otra actividad en que se establezca este sistema.

### Artículo 2

Son períodos de descanso, computables como de trabajo, a los efectos que establece el art. 2 del Decreto:

1. El descanso dominical o el semanal, en su caso, y el de los días festivos no recuperables.
2. Las vacaciones anuales.
3. La media hora de interrupción de labor, prevista, respecto del personal femenino, por el art. 9 del Real Decreto-ley de 15 de agosto de 1927, y Decreto de 24 de julio de 1947.

4. Media hora de interrupción de la labor, que será obligatorio conceder al trabajador, siempre y cuando concurren las circunstancias siguientes:

- Que la jornada legal de trabajo que está obligado a realizar, sea de 8 horas diarias y 48 semanales.
- Que dicha jornada sea continuada, entendiéndose por tal aquella en que no exista, dentro de las expresadas 8 horas, una interrupción intermedia superior a 30 minutos.

La media hora de descanso a que se refiere el párrafo anterior se retribuirá como de trabajo, salvo que dicha retribución no comprenderá, si lo hubiere, el complemento de calidad o cantidad.

No obstante concurrir los requisitos necesarios para la concesión del descanso de la media hora, en aquellos supuestos en que, por la índole del trabajo, no sea necesario el descanso o no exista posibilidad de interrumpir el mismo, no se concederá dicho periodo de descanso, si bien la negativa exigirá la previa autorización de la autoridad laboral. En el caso de que dicha autorización se funde en la imposibilidad de interrumpir la labor, y salvo que por Reglamentación u Ordenanza de Trabajo o por Convenio Colectivo se establezca otra cosa, el trabajador que no descansa la citada media hora, tendrá derecho a percibir, con independencia del salario completo correspondiente a la jornada trabajada de 8 horas, la retribución de la media hora no descansada, cuyo importe se obtendrá a prorrata, excluyendo, si lo hubiere, el complemento de calidad o cantidad.

### Artículo 3

Lo establecido en el artículo anterior se entenderá con independencia de:

1. Las ausencias justificadas al trabajo con derecho a retribución, previstas en el art. 67 de la Ley de contrato de trabajo.
2. Las ausencias permitidas por disposiciones legales o pactadas, a los trabajadores que ejercen cargo electivo de carácter sindical.
3. Las licencias, permisos y cualesquiera otras ausencias al trabajo con derecho a retribución, contenidas en las Reglamentaciones u Ordenanzas Laborales, Convenios Colectivos, Reglamentos de Régimen Interior o Contratos de Trabajo individuales o de grupo.
4. La hora al día de que podrán disponer las mujeres mientras tengan los hijos en periodo de lactancia, dentro de la jornada de trabajo, divisible en dos periodos de media hora.
5. Las interrupciones del trabajo que sean ajenas a la voluntad de los trabajadores y que no den lugar a la recuperación del tiempo perdido, siempre que deban ser retribuidas en virtud de precepto legal o pactado.

### Artículo 4

A los efectos del art. 3 del Decreto, se entenderán por indemnizaciones o suplidos: El quebranto de moneda; las percepciones por desgaste de útiles o herramientas, o para la adquisición de prendas de trabajo; los gastos de locomoción y las dietas de viaje; los pluses de distancia y de transportes urbanos; la dote por matrimonio del personal femenino, y cualesquiera otros de igual naturaleza indemnizatoria o de compensación de suplidos.

Se consideran prestaciones de la Seguridad Social las enumeradas en el art. 20 de la Ley de 21 de abril de 1966, que se abonen por las Entidades Gestoras o Servicios Comunes de aquélla y por las Mutuas Patronales de Accidente de Trabajo, o directamente por las Empresas, de acuerdo con las normas que regulan la responsabilidad empresarial en materia de prestaciones y la colaboración de las Empresas en la Seguridad Social. Tendrán también la consideración de prestaciones de la Seguridad Social las mejoras voluntarias de la acción protectora de esta, que hayan sido autorizadas u homologadas en virtud de lo previsto en los arts. 182 y siguientes de la Ley de 21 de abril de 1966.

No formaran tampoco parte del salario los demás servicios asistenciales y de Seguridad Social complementaria que puedan establecerse por las Empresas, así como los de asistencia social relativa a fines formativos, culturales, deportivos o recreativos; los créditos no reintegrables en su totalidad o en parte, para atenciones extraordinarias personales o familiares; las referentes a economatos, comedores o instituciones de esta misma índole y en general, cualesquiera otros beneficios del mismo carácter.

### Artículo 5

En las percepciones en especie, cualquiera que sea su modalidad, la cuantía de esta clase de salarios no podrá exceder del 30% del salario total resultante de la suma del importe del salario en dinero y del salario en especie.

Las percepciones económicas en especie únicamente no tendrán la consideración legal del salario cuando así se establezca por normativa legal, o responderán a beneficios de asistencia social que comprendan, no solo a los trabajadores, sino también a los pensionistas o a los derechohabientes de aquel.

### Artículo 6

A los solos fines del cálculo a que se refiere el art. 6 del Decreto, se entenderá por semana normal de trabajo el número de horas que resulte de dividir las previstas como de trabajo efectivo en el transcurso del año por las 52 semanas del mismo.

El módulo para el cálculo y el pago del complemento por horas extraordinarias, salvo pacto o disposición específica de Ordenanza o Reglamentación de Trabajo en contrario, será el cociente que se obtenga de la operación de dividir que a continuación se indica:

Dividiendo: El salario base más los complementos personales de puesto de trabajo y de residencia, correspondientes a 6 días; más la retribución del domingo; más la cantidad resultante de dividir el importe de los complementos de vencimiento periódico superior a 1 mes, por 52.

Respecto al complemento de vencimiento periódico superior a 1 mes, consistente en la participación en beneficios, se estará a la cuantía del últimamente satisfecho, sea en el propio año o en el precedente.

## Artículo 7

Las retribuciones relativas al trabajo por unidad de obra se aplicarán, salvo pacto o disposición legal en contrario, tanto al realizado en jornada normal como en horas extraordinarias, sin perjuicio de percibir estos trabajadores, por las horas extraordinarias, además de la retribución por unidad de obra, los incrementos que les hubiesen correspondido si su remuneración estuviese fijada a tiempo.

Cuando de la retribución del trabajador forme parte algún complemento por calidad de trabajo, éste tendrá igual cuantía durante las horas extraordinarias, si dicho complemento afectare a estas, que en las ordinarias, sin perjuicio de que el trabajador perciba, además, durante las horas extraordinarias, la retribución a tiempo por dichas horas, con los recargos legales correspondientes.

## Artículo 8

En ejecución del art. 7 del Decreto, queda modificado el recibo individual justificativo de pago de salarios, que se ajustará al modelo que se inserta como anexo a la presente Orden. Dicho recibo se referirá a meses naturales; esto no obstante, aquellas Empresas que vinieran abonando salarios por períodos inferiores a meses naturales, podrán continuar con dicho sistema, si bien el recibo oficial comprenderá exclusivamente los pagos parciales dentro del mes natural de que se trate, que serán considerados como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva, que se extenderá en dicho recibo oficial de salarios.

El recibo oficial de pago de salarios será firmado por el trabajador al hacerle entrega del duplicado del mismo, archivándose todos los expedidos por las Empresas, juntamente con los boletines de cotización a la Seguridad Social, clasificados en el mismo orden en que figuren sus titulares en la relación de cotizantes. La indicada documentación será conservada durante un plazo mínimo de 5 años, para las comprobaciones oportunas.

## Artículo 9

Las Empresas de ámbito provincial o interprovincial que por causa suficiente precisen modificar o sustituir el modelo oficial de recibo, deberán solicitarlo de la Delegación de Trabajo o de la Dirección General de Trabajo, según corresponda, que podrá acceder a la petición cuando el documento propuesta contenga, con la debida claridad y separación los diversos conceptos de abono y descuento que figuren en el modelo oficial, debiendo quedar en poder del trabajador relación precisa de dichos abonos y descuentos. Si la resolución hubiere de adoptarse por la Dirección General de Trabajo, será preceptivo el previo informe de la Dirección General de la Seguridad Social.

## Artículo 10

En los Convenios Colectivos Sindicales, Reglamentos de Régimen Interior y contratos de trabajos individuales o de grupo, las percepciones económicas de carácter salarial, cualquiera que sea la denominación que las partes les asignen, se entenderán automáticamente referidas al salario base a que se contrae el art. 4 del Decreto, o a sus complementos, según la naturaleza y el carácter de cada petición de conformidad con lo que establece el art. 5 del propio Decreto. Las percepciones de tal carácter no asimilables a alguno de los aludidos complementos se imputarán al salario base.

Las retribuciones del trabajo, tanto en concepto de salario base como de sus complementos, en cuanto fueren superiores a los mínimos establecidos con carácter general, pueden ser absorbidas y compensadas en su conjunto, y en computo anual, con las que se fijen con posterioridad en Reglamentaciones u Ordenanzas Laborales, Convenios Colectivos y Reglamentos de Régimen Interior.

## Artículo 11

Las reclamaciones ante la Autoridad laboral, por parte de los trabajadores, respecto, a la fijación o modificación de los salarios, en el régimen de trabajo medio, y a las bases o tarifas de los incentivos, en los no medios, cuando no cumplan con lo establecido en los arts. 11 y 12 del Decreto, habrán de formularse con posterioridad a la liquidación y pago de los salarios correspondientes a los efectos de exigir que se dé cumplimiento a lo determinado en los aludidos artículos.

## DISPOSICION TRANSITORIA

### Disposición Transitoria

En aplicación de lo determinado en las disposiciones finales 1ª y 2ª del Decreto, las percepciones económicas de los trabajadores fijadas con anterioridad al 1 de octubre de 1973, en Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales, Convenios Colectivos, Resoluciones de la Autoridad laboral, Reglamentos de Régimen Interior y contratos de trabajo individuales o de grupo, distintas del salario base, se

entenderán automáticamente referidas a alguno o algunos de los complementos a que se contrate el art. 5 del Decreto, según la naturaleza y características de cada percepción, sin que ello implique, en ningún caso, aumento de coste económico para las Empresas afectadas.

## DISPOSICION FINAL

### Disposición Final

La presente Orden sustituirá efectos desde el día siguiente al de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto lo que determina el art. 8 respecto del nuevo recibo individual justificativo del pago de salarios, que entrara en vigor el 1 de enero de 1974. Queda facultada la Dirección General de Trabajo para dictar cuantas disposiciones exijan su aplicación e interpretación, y dicha Dirección General y la de la Seguridad Social, en la esfera de sus respectivas competencias, para resolver cuantas cuestiones se susciten respecto del modelo oficial justificativo del pago de salarios, aprobado por la presente Orden, y que se inserta como anexo.

## DISPOSICION DEROGATORIA

### Disposición Derogatoria

Quedan derogadas las Ordenes de 8 de mayo de 1961, 28 de agosto de 1961, 27 de junio de 1972 y cuantas otras disposiciones se opongan a lo que se establece en la presente Orden.

### RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

Empresa .....

Trabajador .....

Domicilio (1) .....

Cargo profesional .....

Puesto de trabajo .....

Nº de inscripción de la Seguridad Social .....

Antigüedad en la empresa desde .....

Nº de libro de matrícula .....

Nº de afiliación a la Seguridad Social .....

#### PERIODO DE LIQUIDACION:

del ..... de ..... al ..... de ..... de 197.....

Total días (2) .....

#### I. DEVENGOS:

Importe total .....ptas.

#### 1. PERCEPCIONES SUJETAS A COTIZACION EN EL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (3)

##### 1.1. Percepciones de carácter social

SALARIO BASE .....

Total .....

#### COMPLEMENTOS SALARIALES

##### Personales:

Antigüedad .....

Idiomas .....

Títulos .....

Totales .....

##### Puesto de trabajo:

Tóxicos, penosos o peligrosos .....

Nocturno .....

Totales .....

##### Por calidad o cantidad de trabajo:

Incentivos .....

Actividad .....  
Asistencia .....  
Horas extra .....  
Totales .....

De vencimiento período superior a un mes:

Gratificaciones extraordinarias .....  
Participación de beneficios .....  
Totales .....  
En especie (6) .....  
De residencia .....  
Totales .....

1.2. Percepciones de carácter asistencial y acción social empresarial (7)

(8) .....  
Totales .....

## 2. PERCEPCIONES NO SALARIALES EXCLUIDAS DE COTIZACION EN EL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Indemnizaciones o suplidos (6) .....  
Totales .....

Prestaciones de la Seguridad Social:

Prot. a la familia .....  
Asis. A subm. ....  
(9) Del día ..... al día ..... ptas.  
(9) Del día ..... al día ..... ptas.  
Totales .....

Mejoras voluntarias de la acción protectora de la S.S. y productos en especie concedidos voluntariamente por las Empresas (10):

(8) .....  
Totales .....

A. TOTAL DEVENGADO .....

## II. DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION AL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. BASES DE COTIZACION, EXCEPTO PARA ACCIDENTES DE TRABAJO Y E. P.

1.1. Base total de cotización:

Remuneración total .....  
Prorrata de las pagas extraordinarias .....  
Total .....

1.2. Desglose de la base total

BASE TARIFADA

Grupo .....  
Importe .....  
Aportación de la Seguridad Social:  
% .....  
Pesetas .....

2. BASES DE COTIZACION POR LAS CONTINGENCIAS DE A.T. Y E.P.

### III. DEDUCCIONES

1. Aportación del trabajador a las cuotas del Régimen General, Sindical y Formación Profesional .....
2. Impuesto Rendimiento de Trabajo Personal .....
3. Anticipos .....
4. Valor de los productos recibidos en especie .....
- B. TOTAL A DEDUCIR .....
- LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) .....
- ..... de ..... de 197.....

### RECIBI

(Firma y sello de la Empresa)

### INSTRUCCIONES

- (1) Se hará constar también el centro de trabajo cuando éste no coincida en el de la Empresa.
- (2) En caso de retribuciones de pago semanal, se computaran tantas semanas como sábados tenga el mes natural de que se trate; esto es, las retribuciones correspondientes a 28 o 35 días.
- (3) Con arreglo al art. 2 de la Ley 24/1972, de 21 de junio.
- (4) En dinero o en dinero y especie, si esta formara parte del salario base, con expresión, en tal caso, de su valor en dinero.
- (5) Deben computarse para formar la base de cotización a accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- (6) Siempre que tengan el carácter de complementos salariales, conforme a lo establecido en el apartado E) del art. 5 del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y con expresión de su valor en dinero.
- (7) Se harán constar bajo este epígrafe todas las cantidades que sean satisfechas por la Empresa a sus trabajadores, directa e individualmente, por los conceptos asistenciales y la acción social empresarial que se mencionan en el párrafo 3º del art. 4 de la presente Orden, y que no hayan autorizado, ni homologado como mejoras voluntarias de la Seguridad Social, conforme a las normas reguladoras del régimen general.
- (8) Indicar en cada casilla el concepto de que se trate y su importe o valoración.
- (9) Indíquese la contingencia de que se trate: Incapacidad Laboral Transitoria (I.L.T.), debida a (enfermedad común, accidente no laboral, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional). Desempleo parcial.
- (10) Se harán constar las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social que hayan sido homologadas o autorizadas, de acuerdo con las normas reguladoras de las mismas, en el régimen general, así como los productos en especie voluntariamente concedidos por las Empresas.
- (11) Se hará constar el tanto por ciento total que resulte de acumular las fracciones de tipo correspondientes al trabajador en las cuotas del régimen general, Sindical y de Formación Profesional.