

los Maestros cuando estime que el rendimiento de los mismos no es el que corresponde a unas Escuelas de este tipo.»

Artículo segundo.—Quedan derogadas las disposiciones que se opongan a la presente.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a veintinueve de septiembre de mil novecientos sesenta.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Educación Nacional,
JESUS RUBIO GARCIA-MINA

MINISTERIO DE TRABAJO

DECRETO 1844/1960, de 21 de septiembre, por el que se ordena la retribución del trabajo por cuenta ajena.

La legislación vigente, reguladora de la retribución del trabajador, al par que muestra la preocupación del Régimen por llegar a una recta distribución de la Renta Nacional y obtener con ello la elevación del nivel de vida de los que a su formación cooperan, refleja las vicisitudes que hubo de vencer a causa del retraso económico social de la Patria al iniciarse el Movimiento Nacional y a circunstancias posteriores harto conocidas que obligaron a adoptar medidas de emergencia, no siempre estrictamente adaptables a las exigencias de unidad y método que ha de cumplir una normativa labor para amoldarse a la marcha general progresiva del país y ser instrumento base tanto para conseguir el bienestar de la población como para cumplir los postulados de la justicia distributiva. Ello explica los distintos criterios que se advierten al fijar las diversas retribuciones del trabajo, tanto para determinar la base financiera de la Seguridad Social como en el plano estrictamente laboral en lo que afecta al desarrollo armónico de la relación empresa-trabajador y de las Instituciones de la Seguridad Social que en ella se apoyan, ~~destacando~~ además los estudios y análisis estadísticos ~~indispensables~~ an cualquier ordenación económico-social que haya de efectuarse.

El Decreto—que no afecta a la cuantía actual sino a la sistematización de las perfecciones laborales—señala lo que a efectos del mismo ha de entenderse por renta del trabajo en general y del que se presta por cuenta ajena. Dentro de esta última enuncia el ámbito de su porción más importante, el salario, añadiendo a su definición, necesariamente amplia, una doble lista de conceptos que al incluirse o excluirse de tal ámbito concretan dicha definición, de tal suerte que el Estado al señalar los mínimos obligatorios y las bases económicas de la Seguridad Social, los Organismos Sindicales al pactar convenios colectivos y los particulares en el libre juego de la contratación laboral, conozcan en todo momento el alcance de sus determinaciones. Ello facilita, así bien, el acceso a un ordenamiento institucional de la Empresa y a un conveniente desarrollo de las relaciones humanas en lo laboral.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día nueve de septiembre de mil novecientos sesenta,

DISPONGO:

Artículo primero.—Primero.—Se considera renta de trabajo a los efectos de las presentes normas, la participación que corresponde al esfuerzo laboral humano en el curso y en los resultados del proceso de producción de bienes o servicios.

Segundo.—La renta de trabajo incluye tanto los emolumentos que corresponden a la labor realizada por cuenta y dependencia ajena como los que se perciben en régimen de trabajo autónomo y lo que se paga al empresario por su actividad personal al servicio de la Empresa que dirige.

Tercero.—La renta del trabajo efectuado por cuenta ajena objeto de regulación del presente Decreto, comprende todas las percepciones con que es retribuido y entre ellas, como básica, el salario.

Artículo segundo.—Primero.—Se entiende por salario o sueldo la remuneración en dinero o en especie que percibe el trabajador por cuenta o bajo dependencia ajena, bien por unidad de tiempo o de obra, por plazos determinados o por duración indefinida como contraprestación directa y por razón exclusiva del esfuerzo que realiza y del resultado que con él obtiene.

Artículo tercero.—De acuerdo con el artículo anterior, forman parte del salario las percepciones siguientes:

Primero.—La remuneración mínima señalada con carácter

obligatorio por el Ministerio de Trabajo y los complementos a la misma convenidos por pacto sindical colectivo o individualmente entre las Empresas y trabajadores.

Segundo.—Las primas de antigüedad obligatorias o pactadas, en relación con el tiempo de trabajo de una Empresa, actividad o categoría profesional.

Tercero.—Las percepciones correspondientes a horas extraordinarias, bien sean señaladas con carácter obligatorio o mediante pacto.

Cuarto.—La remuneración obligatoria o pactada de los descansos dominicales, efectivos y de vacaciones y demás análogos.

Quinto.—Las primas devengadas por circunstancias específicas del trabajo prestado, tales como el de carácter nocturno y los penosos, insalubres, peligrosos o cualquiera otros de naturaleza similar.

Sexto.—Las cantidades que obligatoriamente hayan de abonarse por tiempo de espera, reserva o interrupción del trabajo.

Septimo.—Las pagas extraordinarias legales o pactadas.

Octavo.—Las primas, premios y comisiones y cualquiera otra modalidad de remuneración con incentivo, sea de carácter legal o pactada.

Noveno.—El valor de los servicios que disfrute el trabajador, tales como vivienda, explotación de tierras de labor, combustible, agua, energía y otros suministros en especie, siempre que por ley, costumbre o convención expresa se considere como formando parte del salario.

Décimo.—El importe de la manutención y alojamiento facilitados por la Empresa, cuando tenga el carácter señalado en el número anterior.

Undécimo.—Cualquiera otra percepción que reciba el trabajador en compensación directa de su esfuerzo y rendimiento no incluida en el artículo siguiente.

Artículo cuarto.—En consonancia con el artículo segundo, no forman parte del salario:

Primero.—Las prestaciones de carácter familiar.

Segundo.—Los pluses de carestía de vida, salvo que se establezcan con carácter permanente al determinarse el salario mínimo obligatorio, en cuya caso se considerarán como formando parte de éste.

Tercero.—Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

Cuarto.—Las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o de locomoción, distancia, desgaste de herramientas y cualquiera otra clase de indemnizaciones que impliquen reembolso de un gasto efectuado por el trabajador a causa de su trabajo. En todo caso, la cuantía deberá ser precisada en la Reglamentación de Trabajo o Reglamento de la Empresa, o mediante Convenio Colectivo Sindical.

Quinto.—Las indemnizaciones correspondientes a suspensiones o despidos.

Sexto.—La participación directa en los beneficios de la Empresa, salvo que se hubiera convenido que dicha participación constituya total o parcialmente la remuneración directa del trabajo, o se haga depender de los beneficios también en todo o en parte la cuantía de la remuneración directa a que se refiere el artículo segundo del Decreto.

Septimo.—Las cantidades en especie o en metálico que libremente concedan las Empresas a sus trabajadores, sin requerir aceptación ni contraprestación específica obligada por parte de éstos. Tales asignaciones, aunque se establezcan de manera fija, no son compensables ni absorbibles por otros conceptos de retribución del trabajador y aumentos posteriores legales o pactados, ni dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen.

Artículo quinto.—Primero.—El conjunto de prestaciones que recibe el trabajador por cuenta ajena, ha de ser suficiente para su sostenimiento decoroso junto con los familiares que de él dependen. Cubierta esta condición, el salario será siempre proporcionado al rendimiento y al esfuerzo.

Segundo.—Al determinarse, bien la cuantía mínima obligatoria, la de sus complementos pactados o la de cualquier otra de las prestaciones que integran el salario, se hará constar, siempre que ello sea posible, el rendimiento exigible para su percepción. El que corresponda al salario mínimo obligatorio tendrá esta misma consideración, salvo causas que justifiquen debidamente el menor rendimiento. Cuando no se pueda llegar a la determinación de los rendimientos, habrá de expresarse el motivo, procurándose en su lugar señalar orientaciones para juzgar cualquier cuestión que en el desarrollo de la relación laboral se suscite sobre tal materia entre el empresario y el trabajador.

Artículo sexto.—Los salarios determinados por tiempo fijo —año, mes, semana o día—, bien mediante disposición legal o

virtud de Convenio Colectivo o individual, se entenderá que corresponden a la jornada legal completa. Si se realizase otra de menor duración, el salario experimentará la reducción proporcional correspondiente, al no determinarse lo contrario en la norma o pacto que legalmente estableciese tal reducción.

Artículo séptimo.—Siempre que se respete la remuneración mínima legal a que se refiere el número primero del artículo tercero, el salario puede adoptar cualquiera de las modalidades siguientes:

Primero.—Por unidad de tiempo cuando se atiende principalmente para su determinación a la duración de la jornada. Sin perjuicio del mínimo rendimiento exigible en ella.

Segundo.—Por unidad de obra, según la cantidad y calidad del trabajo realizado, pagándose por piezas, mediciones, trozos o conjuntos determinados, sin atender al tiempo invertido en su realización.

Tercero.—«A la parte» en que se asigna al trabajador una fracción determinada del producto, o del importe o valor obtenido del mismo.

Cuarto.—Mixta, consistente en la combinación de alguna de las modalidades anteriores, verbi gracia, en la remuneración por tarea en la que el trabajador ha de realizar una determinada labor en la jornada u otro período de tiempo establecido, quedando cumplida en cuanto se hubiese concluido la labor; en la de primas o premios, por la cantidad o calidad del trabajo, economía de tiempo o materiales, combustibles o útiles, y cualquiera otra forma retributiva de las mínimas características.

Artículo octavo.—La determinación del salario corresponde:

Primero.—Al Ministerio de Trabajo, oídos el Consejo de Trabajo y la Organización Sindical, en cuanto a señalamiento de los mínimos obligatorios generales, de carácter interprofesional y por categorías profesionales o ramas de actividades, cualquiera que sea el ámbito territorial de aplicación y la naturaleza de la prestación.

Segundo.—Respetando los mínimos del número anterior a la Organización Sindical, representante de empresarios, técnicos y trabajadores, mediante Convenios Colectivos pactados con arreglo a la legislación vigente.

Tercero.—Con sujeción a lo dispuesto en los dos puntos anteriores, al empresario y al trabajador, mediante contratos individuales que reúnan los requisitos legales.

Artículo noveno.—La remuneración del trabajo habrá de estar en relación preferentemente con los factores siguientes:

Primero.—La clase o categoría del empleo u ocupación.

Segundo.—El tiempo exigido para adquirir la capacitación profesional y la formación profesional que requiera el trabajo.

Tercero.—El esfuerzo, capacidad o destreza que requiera el trabajador y los riesgos o incomodidades que comporte.

Cuarto.—El rendimiento exigible por disposición general o pacto.

Quinto.—La perfección de la labor realizada.

Artículo décimo.—El esfuerzo y el rendimiento mínimo legales se retribuirán en el salario también mínimo y obligatorio de manera igual cualesquiera que sean la situación geográfica, medio empresarial donde el trabajo se preste u otras circunstancias análogas. Las diferencias que ellas impongan pueden tenerse en cuenta al pactarse los complementos de los referidos mínimos o al determinarse legalmente o por Convenio las restantes percepciones a que se refieren los artículos tercero y cuarto del presente Decreto.

Artículo undécimo.—Las asignaciones de carácter familiar se distribuirán atendiendo exclusivamente a las circunstancias de esta índole.

Artículo duodécimo.—**Primero.**—El contenido del salario tal como se especifica en el artículo tercero del presente Decreto, se estimará como base imponible, tanto en la financiación de la Seguridad Social como en el señalamiento de las asignaciones familiares a que se refiere el artículo anterior. No obstante, quedarán exceptuadas aquellas percepciones que tengan indudable carácter eventual, transitorio o de emergencia. Las de carácter variable, como son las primas de estímulo y horas extraordinarias, para ser computadas en la base imponible habrán de ser establecidas por una disposición general dictada por el Estado o en Convenio Colectivo, señalándose en uno u otro caso la forma de computarse, sus límites y un sistema de coeficientes que pueda dar una cierta fijeza a la percepción para hacerla compatible con su incorporación a dicha base.

Segundo.—Compete al Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo, fijar los límites máximos y mínimos del salario sujeto a cotización, así como el porcentaje en que habrá de gravarse

la base salarial imponible y el valor de las prestaciones económicas que con cargo a las recaudaciones obtenidas se concedan por las distintas Instituciones de la Seguridad Social y Ayuda Familiar.

Artículo decimotercero.—En toda disposición reguladora de percepciones laborales que en lo sucesivo se dicte o acuerde, deberá señalarse el importe del salario-hora que de acuerdo con ella resulte aplicable a cada categoría profesional afectada.

Se entenderá como salario-hora el cociente obtenido al dividir la totalidad de los devengos que componen el salario conforme al artículo tercero por el número de horas que deben ser efectivamente trabajadas en el período de tiempo correspondiente a dichos devengos.

Segundo.—El salario-hora se considerará en todos los cálculos estadísticos y en las investigaciones económico-sociales que hayan de realizarse en materia de retribución laboral.

Tercero.—La determinación del salario-hora no modifica el derecho a percibir los devengos laborales en los plazos fijados por las disposiciones que los establezcan.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—A los efectos del presente Decreto, la expresión «salario» utilizada en su articulado equivale a las de «sueldo» y «jornal» que se usan en determinadas modalidades laborales.

Segunda.—El Ministerio de Trabajo, ateniéndose a las Leyes sobre Reglamentaciones Nacionales de Trabajo y Contrato de Trabajo, aplicará las normas del presente Decreto a las distintas ramas laborales; así bien establecerá sus efectos en materia de Seguridad Social con sujeción a lo dispuesto en el número segundo del artículo duodécimo.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogados los Decretos de veintinueve de diciembre de mil novecientos cuarenta y ocho, diecisiete de junio de mil novecientos cuarenta y nueve y veintiséis de octubre de mil novecientos cincuenta y seis y veintuno de marzo de mil novecientos cincuenta y ocho, así como cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a las normas que en desarrollo del presente Decreto se dicten en lo sucesivo. En estas normas se señalarán concretamente las anteriores que queden derogadas.

DISPOSICION TRANSITORIA

No obstante lo dispuesto en la disposición derogatoria, y hasta tanto se fijen por el Gobierno los nuevos porcentajes de cotización para la Seguridad Social y el valor de sus prestaciones, unos y otras, así como la base de cotización, continuarán siendo las vigentes a la fecha de publicación de este Decreto. Asimismo seguirán aplicándose las normas reguladoras de los distintos conceptos de retribución del trabajo anteriores hasta que el Ministerio de Trabajo desarrolle lo establecido en la disposición adicional segunda.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a veintuno de septiembre de mil novecientos sesenta

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Trabajo,
FERMIN SANZ ORRIO

• • •

DECRETO 1845/1960, de 6 de octubre, por el que se modifican los artículos diecinueve y veinte del Reglamento de Jurados de Empresa.

El buen desarrollo del método representativo sindical exige acoplar a él la regulación de una entidad básica en el sistema actual, cual es la Junta de Jurados de Empresa. Por ello, a petición de la Organización Sindical, el Decreto de veintitrés de diciembre de mil novecientos cincuenta y siete introdujo determinadas modificaciones en los artículos diecinueve y veinte del Reglamento de Jurados, y por eso, ahora también ante otra demanda sindical, y en vista de la nueva organización de sus elecciones, aprobada por la Secretaría General del Movimiento, se hace preciso rectificar las condiciones de elector y elegible de los Vocales de aquellas Juntas, separando, como lo hace la Ordenanza citada, la elección de los Enlaces Sindicales de las de los Vocales de Jurados.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintitrés de septiembre de mil novecientos sesenta,