

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL

ORDEN de 11 de abril de 1961 por la que se rectifica la de 5 de diciembre de 1946, que regulaba los nombramientos de Profesores adjuntos de Universidad.

Ilustrísimo señor:

La Orden ministerial de 5 de diciembre de 1946 al regular en su número octavo la constitución de los Tribunales que han de juzgar los concursos-oposiciones que se convoquen para la provisión de las plazas de Profesores adjuntos, determina en su párrafo segundo que en caso de no existir Catedráticos que reúnan las condiciones señaladas en el párrafo primero, la Junta de Facultad podrá proponer al Rector la designación de otro Catedrático de otra Facultad de la misma Universidad.

Indudablemente el precepto legal contiene un error de redacción al admitir la posibilidad de que formen parte de los Tribunales de una Facultad los de otra Facultad de naturaleza distinta, y aunque en la práctica solamente en un reducido número de casos las Juntas de Facultad han hecho uso de la autorización conferida por el mismo, es imprescindible rectificar dicho error dando al mencionado precepto la redacción exacta que corresponde al pensamiento del legislador, que, indudablemente, fué la de autorizar la composición de los Tribunales con Catedráticos de la misma Facultad de otra Universidad.

En atención a dichas consideraciones,

Este Ministerio ha dispuesto que el párrafo segundo del número octavo de la Orden ministerial de 5 de diciembre de 1946 quede redactado en los siguientes términos:

«En caso de no existir Catedráticos que reúnan las condiciones anteriormente señaladas, la Junta de Facultad podrá proponer al Rector la designación de otro Catedrático de la misma Facultad de otra Universidad.»

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 11 de abril de 1961.

RUBIO GARCIA-MINA

Tlmo. Sr. Director general de Enseñanza Universitaria.

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 8 de mayo de 1961 para el desarrollo del Decreto 1844/1960, de 21 de septiembre, sobre ordenación del régimen de retribución del trabajo por cuenta ajena.

Ilustrísimo señor:

El carácter de generalidad que forzosamente hubieron de revertir algunos preceptos del Decreto 1844/1960, de 21 de septiembre, sobre ordenación del régimen de retribución del trabajo por cuenta ajena, hace necesario su desarrollo y concreción en normas de un más preciso detalle, ya que han de tener intensa aplicación en la vida del trabajo nacional.

En su virtud, previo dictamen del Consejo de Trabajo, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo 1.º Es salario por unidad de tiempo el que se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento mínimo en la actividad y categoría profesional correspondiente. Este salario es de aplicación a toda clase de trabajadores, cualquiera que sea su clasificación al servicio de la Empresa.

Salvo que por disposición legal, pacto expreso colectivo o individual o costumbre indiscutida no se determine otra cosa, se presumirá que el salario está calculado por unidad de tiempo.

Art. 2.º Es salario hora profesional el cociente que se obtiene al dividir los devengos que componen el salario de igual cuantía para todos los trabajadores de la misma categoría profesional por el número de horas de trabajo en el periodo de tiempo que corresponda a la percepción de dichos devengos.

Art. 3.º El salario hora individual es el que corresponde a cada trabajador, y se obtendrá dividiendo por el número de

horas de trabajo efectivo, en el periodo de tiempo correspondiente, la suma de devengos que componen su salario con arreglo al artículo tercero del Decreto de 21 de septiembre de 1960, según las circunstancias personales y profesionales, que en él concurren, a excepción del importe de las horas extraordinarias.

Art. 4.º Es salario anual profesional el que corresponde durante tal periodo a los trabajadores que tienen asignada retribución mensual.

Está integrado por la totalidad de los devengos que componen el salario de igual cuantía para todos los trabajadores de la misma categoría profesional durante un año natural.

Art. 5.º Es salario anual individual el que corresponde en tal periodo al trabajador que percibe mensualmente sus retribuciones, atendiendo a las circunstancias que concurren, de conformidad con lo que establece el artículo tercero del Decreto de 21 de septiembre de 1960, con excepción de las percepciones por horas extraordinarias.

El salario anual podrá percibirse en doce fracciones mensuales, iguales o no, según las características de cada explotación.

Art. 6.º En el salario hora profesional se comprenden los devengos por día de trabajo, los correspondientes a los domingos y días festivos, vacaciones anuales, pagas extraordinarias reglamentarias y las que se concedan en concepto de participación de beneficios cuando se hallen comprendidos en los casos de excepción que enumera el número 6 del artículo cuarto del Decreto 1844/1960, de 21 de septiembre.

En el salario hora individual, además de los devengos a que se refiere el párrafo anterior, se incluirán aquellos que específicamente correspondan a cada trabajador según sus circunstancias personales y profesionales.

Art. 7.º El salario hora se devengará:

1. Por tiempo efectivo de trabajo.
2. Cuando por las causas del artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo se tenga derecho a retribución sin prestar servicio.
3. En caso de enfermedad, a razón del tanto por ciento que señalan las disposiciones reguladoras de la prestación económica del Seguro de Enfermedad.

Art. 8.º El salario hora profesional será el módulo para calcular los pluses y bonificaciones que correspondan a todos los trabajadores de la misma actividad y categoría profesional.

Art. 9.º El salario hora individual servirá de base para determinar el importe de las horas extraordinarias y de los demás devengos que específicamente correspondan a cada trabajador, según las circunstancias personales y profesionales.

Art. 10. El trabajador retribuido por unidad de tiempo, para tener derecho a la percepción del salario hora individual habrá de alcanzar el rendimiento mínimo, cuando éste se hubiese establecido de acuerdo con el artículo 11. En otro caso, el trabajador recibirá solamente el salario proporcional que corresponda al rendimiento que hubiese alcanzado.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, se abonará íntegramente el salario cuando la falta de rendimiento tenga su origen en hechos ajenos a la voluntad del trabajador.

El cómputo de los rendimientos de no establecerse otro plazo distinto en la norma que los señale se efectuará semanal o mensualmente, según los periodos de cobranza de la retribución.

Art. 11. La determinación de los rendimientos mínimos por unidad de tiempo podrá establecerse por disposición legal general o reglamentación de trabajo, y también mediante convenio colectivo o Reglamento Interior de Empresa. Donde este Reglamento no exista, podrá determinarlo la Empresa oyendo a los enlaces sindicales. En todo caso, los rendimientos mínimos establecidos por uno de estos sistemas habrán de respetar lo que al respecto se señale por norma superior.

Art. 12. Los Convenios Colectivos y los Reglamentos Interiores de Empresa, al señalar las retribuciones por unidad de tiempo, insertarán—salvo dificultades técnicas que se harán constar como justificante de la omisión—en tablas anexas a las de tarifas del salario hora profesional, los rendimientos mínimos correlativos a cada categoría.

Esto mismo podrá efectuarse por las empresas sin Reglamento Interior, según lo establecido en el artículo 11.

De no existir tales tablas, el rendimiento mínimo se considerará atemperado a los usos profesionales en el lugar correspondiente. Si se produjese contienda respecto a dichos usos, se estará en lo sucesivo hasta que las tablas se redacten, a lo que el prudente árbitro del Tribunal competente haya deducido de las pruebas aportadas y fallado en consecuencia.

Art. 13. En las tablas de rendimientos exigibles a los trabajadores retribuidos por unidad de tiempo se especificarán las circunstancias que han de concurrir para que el resultado del trabajo condicione la percepción del salario.

Asimismo se concretará en ellas los hechos más frecuentes, tales como la interrupción en el suministro de primeras materias o de la energía, los defectos de los materiales o de los útiles, la perturbación en los métodos de trabajo y cualesquiera otros de naturaleza análoga que por ser ajenos a la capacidad técnica y a la diligencia del trabajador le eximan del rendimiento mínimo prevenido para tener derecho al salario por unidad de tiempo.

Las normas en materia de rendimientos contendrán las prevenciones oportunas para la revisión periódica de los hechos y las circunstancias en que se hayan basado los cálculos según las experiencias obtenidas.

Art. 14. Se incluirán en las tablas de rendimiento normas relativas a la solución en vía arbitral de las diferencias que puedan suscitarse entre las empresas y trabajadores, en orden a determinar cuándo pueden ser calificados como ajenos a la capacidad y a la diligencia del personal hechos o circunstancias que originen disminución del rendimiento.

A este efecto se atribuirán funciones de asesoramiento y propuesta al Jurado de Empresa o a los Enlaces Sindicales, sometiéndose al arbitraje de la Autoridad Laboral, que oirá a los Organismos sindicales pertinentes antes de resolver. Las reclamaciones contra decisiones de la Empresa o de la Autoridad Laboral se sustanciarán, respectivamente, de acuerdo con las normas vigentes en materia de Convenios Colectivos o Reglamentos Interiores, y por procedimiento análogo al de estos últimos, cuando se trate de empresas no obligadas a tenerlos.

Art. 15. Cuando el salario hora profesional afecte a categorías que por razón de su función específica—de mando, de revisión, control o vigilancia u otro cometido análogo—no pueda racionalmente ligarse a un resultado o rendimiento, se expresará así en la disposición legal, Convenio o Reglamento, y se exigirá como módulo para la percepción del salario a tiempo la diligencia y competencia adecuadas a la naturaleza del cometido, conforme a los usos del lugar y de la profesión.

Art. 16. Tampoco se establecerán escalas de rendimientos, salvo de carácter colectivo, para los puestos de trabajo en el que el rendimiento esté condicionado por elementos mecánicos, cuya acción y ritmo sea independiente de la diligencia y aptitud técnica individual de los trabajadores.

Art. 17. Podrán actuar como órganos de asesoramiento los Jurados de Empresa o, en su defecto, las Juntas de Enlaces Sindicales, en las diferencias que se susciten entre empresas y trabajadores en orden a determinar los puestos de trabajo excluidos de rendimientos mínimos, sometiéndose al arbitraje señalado en el artículo 14.

Art. 18. La calificación de un devengo como salario hora profesional o individual no modifica el derecho a percibirlo en los plazos fijados por las disposiciones aplicables a cada uno de dichos devengos, salvo norma especial en Reglamentación laboral o acuerdo colectivo sindical o pacto directo entre la Jefatura de la Empresa y el personal afectado.

Art. 19. El salario a tiempo se devenga en proporción a la jornada de trabajo efectiva hasta el límite máximo legal o al establecido por Convenio colectivo o individual por debajo de dichos límites. Cuanto excediera de dicho límite habrá de pagarse como horas extraordinarias, sin que puedan sobrepasar en ningún caso los máximos que para estos casos establece la Ley.

Art. 20. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, se entenderá que forma parte de la jornada a efectos de percepción del salario a tiempo el que corresponda a la interrupción de la labor para efectuar la comida cuando se realice jornada continuada y el de las pausas impuestas por las soluciones de continuidad en el suministro de materias primas o de energía, o por cualquier otra circunstancia ajena a la voluntad del trabajador, siempre que éste haya de permanecer en su puesto de trabajo, o aunque se le permita apartarse del mismo, si este tiempo no excede de treinta minutos de la jornada normal.

Quando existan dos turnos de trabajo durante el día, la interrupción para efectuar la comida será de media hora como mínimo.

Art. 21. En el salario por unidad de obra se atenderá al resultado de la que se ejecute, según su cantidad y calidad. Este salario se determinará tomando como base las piezas, trozos, o medidas sin atender al tiempo invertido en su realización.

Art. 22. Las tarifas que señalen las retribuciones correspondientes a los trozos, medidas o unidades de que se trate

en el salario por unidad de obra se aplicarán sin variación, tanto si el trabajo se realiza en jornada normal como en horas extraordinarias.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, los trabajadores remunerados por unidad de obra percibirán durante las horas extraordinarias que realicen los incrementos correspondientes a las mismas, calculados sobre el salario hora individual, salvo cuando trabajen ese tiempo extraordinario por decisión unilateral suya.

Es de aplicación a los trabajadores remunerados con salario por unidad de obra el límite en cuanto al número de horas extraordinarias establecido con carácter general en la Ley de Jornada Máxima.

Art. 23. En el salario «a la parte» se retribuye al trabajador con una fracción determinada del producto o del valor del mismo.

El régimen del salario a que este artículo se refiere habrá de concretarse en disposición legal, Convenio Colectivo, Reglamento de Empresa o contrato individual de trabajo escrito, en condiciones tales que diariamente, o en el período que abarque o comprenda la campaña, obtengan los trabajadores como mínimo un ingreso equivalente al que percibirían según el salario hora asignado para la misma categoría profesional o para categorías análogas durante la jornada legal.

En esta clase de remuneración puede compensarse el incremento legal general por horas extraordinarias calculado sobre el salario a tiempo, con los ingresos obtenidos por la participación en el producto o en su importe.

Art. 24. Las remuneraciones de modalidad mixta a tiempo y por unidad de obra pueden adoptar todas las manifestaciones que resulten de la combinación de estos dos factores, con arreglo a lo establecido en disposiciones reglamentarias, Convenios Colectivos o contratos de trabajo escritos.

Art. 25. Si la remuneración mixta fuese a tarea, se calculará ésta de forma que un trabajador corriente en rendimiento mínimo correcto obtenga cuando menos el salario correspondiente a la misma categoría profesional durante la jornada normal por unidad de tiempo.

Art. 26. El empresario, en caso de remuneración mixta una vez obtenida por el trabajador la retribución mínima calculada por la jornada legal en retribución a tiempo antes de su transcurso, podrá acordar la continuación del trabajo hasta el término de aquélla, remunerando este tiempo con el salario incrementado en el recargo legal que corresponda a las horas extraordinarias.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, dichas horas no se computarán a efectos del límite establecido para las extraordinarias por la Ley de Jornada Máxima.

Art. 27. El régimen de incentivos, cualquiera que sea su modalidad adoptada, podrá establecerse, modificarse y suprimirse por Convenios Colectivos o en el Reglamento Interior de la Empresa. Cuando no exista Reglamento, podrá efectuarlo el empresario oyendo a los Enlaces Sindicales.

Art. 28. Los trabajadores que disientan del régimen de incentivos establecido por cualquiera de los medios que señala el artículo anterior, podrán reclamar ante la Autoridad Laboral, sin perjuicio de observarlo hasta que se decida el recurso. Este se tramitará, respectivamente, por las normas señaladas en materia de Convenios y Reglamentos Interiores o, en defecto de éstos, por analogía con lo señalado en el párrafo segundo del artículo 14 de esta Orden. Así bien, podrán recurrir por los mismos trámites respecto a la modificación o supresión del régimen.

Art. 29. El régimen de remuneración con incentivo podrá tener carácter individual o colectivo.

Si tuviese carácter colectivo, habrá de comprender a todos los trabajadores cuya actividad influya en el rendimiento o esté condicionada por la de otros operarios remunerados con incentivo.

Art. 30. Cuando la remuneración con incentivo afecte a una colectividad que reciba en conjunto un ingreso determinado, la distribución del importe deberá hacerse en proporción a los salarios hora de la categoría profesional a que pertenecan los trabajadores del grupo, o de conformidad con otras normas previamente establecidas en Convenio Colectivo o Reglamento de Régimen Interior, o por el empresario, de conformidad con el artículo 29.

Art. 31. Las tarifas de las remuneraciones con incentivo habrán de calcularse de modo que el trabajador de normal capacidad y rendimiento correcto obtenga una retribución superior a la que obtendría si fuese retribuido mediante salario por unidad de tiempo.

Las tarifas habrán de formularse en términos claros y sen-

ellos, que permitan a los trabajadores calcular con facilidad la retribución que les corresponda.

Art. 32. Para el establecimiento de las tarifas de remuneración con incentivo habrán de ser tenidas en cuenta las circunstancias siguientes:

- 1.ª El grado de mecanización de la industria.
- 2.ª El esfuerzo físico y la atención que su ejecución origine.
- 3.ª La especificación que la labor encomendada exija.
- 4.ª La dureza y cualquiera otra característica especial del trabajo que haya de realizarse.
- 5.ª La peligrosidad del mismo.
- 6.ª El medio ambiente en que haya de ser efectuado.
- 7.ª La calidad de los materiales.
- 8.ª La importancia económica de la labor.
- 9.ª Cualquiera otra circunstancia de carácter análogo a las anteriores.

Art. 33. La revisión de los métodos y tarifas podrá efectuarse por la Jefatura de la Empresa o a petición de la representación legal de los trabajadores, por alguno de los hechos siguientes:

1. Por la reforma de los métodos o procedimientos industriales.
2. Cuando en la confección de las tarifas se hubiese incurrido de modo manifiesto en indubitable error de cálculo.
3. Si en el trabajo de grupo o colectivo hubiese habido cambio en el número de individuos o alguna otra modificación importante en las condiciones de trabajo.
4. Cuando las circunstancias económicas lo aconsejen.

Esta revisión se llevará a efecto con sujeción a las mismas normas aplicables para su establecimiento.

Art. 34. Si por causas no imputables al operario no produjese la retribución con incentivo el rendimiento previsto, tendrá derecho aquél al salario mínimo por tiempo fijado para su categoría, con el incremento que señale la Reglamentación, el Convenio Colectivo o el Reglamento de Régimen Interior. Cuando las causas que motivasen la disminución del rendimiento fuesen accidentales y no se extendiera a toda la jornada, se compensará al trabajador el tiempo que hubiese durado la perturbación por el sistema de retribución horaria.

Art. 35. Si por causas no imputables a negligencia de la Empresa, e independientes asimismo de la voluntad del trabajador, fuese preciso suspender la ejecución del trabajo en régimen de remuneración con incentivo, se abonará el tiempo correspondiente a la interrupción a razón del salario fijado para la categoría profesional por unidad de tiempo, siempre que los trabajadores hayan de permanecer en sus puestos.

Sin embargo, las interrupciones que obedezcan a causas de fuerza mayor, si su duración excede de treinta minutos durante la jornada, no serán computables a efectos de retribución.

Art. 36. Los trabajadores que normalmente presten servicios remunerados con incentivo quedarán obligados a trabajar mediante remuneración horaria, cuando se trate de labores nuevas o reformadas, durante el tiempo preciso para la fijación de las tarifas, que no deberá exceder de un mes.

Si excepcionalmente fuese preciso trabajar en estas condiciones por más tiempo, se organizará el trabajo de los operarios mediante salario horario por turnos, siempre que sea posible.

Art. 37. Las retribuciones establecidas sobre la base del salario individual se harán efectivas en los plazos previstos en la disposición legal aplicable o, en su defecto, con arreglo a la costumbre, sin que el lapso de tiempo, salvo norma especial distinta, entre dos liquidaciones, pueda exceder de un mes.

El personal retribuido con salario anual recibirá la remuneración mensualmente.

Art. 38. El Ministerio de Trabajo fijará en las Reglamentaciones laborales o en disposición de carácter general el salario-hora mínimo profesional aplicable a todas las actividades o a determinadas profesiones o rama de actividad, que habrá de ser tenido en cuenta al tiempo de establecerse los Convenios Colectivos y estipularse los contratos de trabajo.

Dicha fijación afectará también al salario-hora profesional por categorías, cualesquiera que sean los ámbitos territoriales de aplicación de aquellas normas.

Para el establecimiento del salario-hora a que se refieren los dos párrafos anteriores se interesarán por el Departamento de Trabajo los informes de la Organización Sindical, del Consejo de Trabajo, de los Departamentos Ministeriales que tengan competencia técnica en la materia respectiva y cualesquiera otros procedentes.

Art. 39. El Ministerio de Trabajo podrá dirigirse a la Organización Sindical, siempre que el interés económico-social lo aconseje, a fin de que estimule la iniciativa de uno o varios Convenios Colectivos para regular de nuevo la retribución salarial en una industria o grupo de ellas.

Esta acción se ejercitará mediante escrito razonado a través de la Dirección General de Ordenación del Trabajo, si el ámbito del Convenio fuese interprovincial, o de la Delegación Provincial de Trabajo en otro caso.

Art. 40. La Dirección General de Ordenación del Trabajo, dentro del ámbito de su competencia, recogerá para su publicación oficial las tablas de rendimientos mínimos acordadas, conforme lo que se determina en el artículo 11.

Art. 41. Al tiempo de publicarse las tablas de salario-hora profesional se rectificarán los tantos por cientos hasta entonces en vigor correspondientes a los pluses, bonificaciones o incrementos de cualquier clase que corresponda exclusivamente a días de trabajo, tales como los de nocturnidad, utilización de máquinas, trabajos excepcionalmente penosos, sucios o peligrosos y cualesquiera otros de igual naturaleza.

Estos tantos por ciento se fijarán de modo que por los días de trabajo se perciba por los interesados la misma cantidad que venían percibiendo cuando dichos tantos por ciento gravaban sobre el salario base en vez de sobre el salario-hora.

Art. 42. Se encarga a la Dirección General de Ordenación del Trabajo dicte todas aquellas normas que sean convenientes para interpretar y desarrollar lo que dispone la presente Orden.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 8 de mayo de 1961.

SANZ ORRIO

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación del Trabajo.

RESOLUCION conjunta de las Direcciones Generales de Empleo y del Instituto Español de Emigración por la que se establecen normas para la ejecución de lo previsto sobre contingentes emigratorios.

De acuerdo con los artículos 5 y 11 de las Ordenes ministeriales de 25 de enero y 15 de noviembre de 1960, respectivamente, y al objeto de desarrollar lo previsto en los mencionados preceptos sobre contingentes emigratorios, tramitación de ofertas de empleo procedentes del extranjero e inscripción y selección de candidatos.

Las Direcciones Generales de Empleo y del Instituto Español de Emigración han tenido a bien disponer las siguientes normas:

Primera. Contingentes emigratorios

a) Los contingentes emigratorios que periódicamente fije la Dirección General de Empleo, a la vista de las previsiones de ofertas procedentes del extranjero, de los datos derivados de los registros de inscripción de empleo y de la situación en las distintas actividades laborales y provincias serán comunicados a la Dirección General del Instituto Español de Emigración, y cuando se estime oportuno, a las Delegaciones de Trabajo de las provincias afectadas y al Servicio Nacional de Encuadramiento y Colocación.

b) La fijación de los contingentes antes mencionados implicará una autorización limitada de reclutamiento con un período especificado de validez, que servirá de base al Instituto Español de Emigración para

1.º Aplicar directamente a las provincias afectadas las ofertas de empleo que reciba del extranjero en cada período y que estén incluidas en las determinaciones numéricas y profesionales de dichos contingentes, comunicándolo inmediatamente a la Dirección General de Empleo con envío de copia de las condiciones laborales ofrecidas a los efectos previstos en el artículo primero de la Orden ministerial de 15 de noviembre de 1960.

2.º Para acordar y llevar a efecto anticipadamente las operaciones de preselección, reconocimiento médico y documentación de los aspirantes a ofertas de empleo que se produzcan en el futuro, según las previsiones que a tal efecto realice.

c) En las actuaciones derivadas exclusivamente de la fijación de estos contingentes se hará saber a cada candidato que su preselección no supone la inclusión inmediata en ninguna operación emigratoria.