

Banco de España

Proyecto de arreglo de las escalas del personal del Banco de España formulado por la comisión nombrada conforme al acuerdo del Consejo de Gobierno de 31 de enero de 1919

Madrid : Tipografía Yagües, [1919?].

Signatura: D-05766

La obra reproducida forma parte de la colección de la Biblioteca del Banco de España y ha sido escaneada dentro de su proyecto de digitalización

<http://www.bde.es/bde/es/secciones/servicios/Profesionales/Biblioteca/Biblioteca.html>

Aviso legal

Se permite la utilización total o parcial de esta copia digital para fines sin ánimo de lucro siempre y cuando se cite la fuente

D-5766

PROYECTO

DE

ARREGLO DE LAS ESCALAS

DEL PERSONAL DEL

BANCO DE ESPAÑA

FORMULADO POR LA COMISIÓN

NOMBRADA CONFORME AL ACUER-

DO DEL CONSEJO DE GOBIERNO

— DE 31 DE ENERO DE 1919 —



ECO - Moller

ES-40

TIPOGRAFÍA YAÑES

CALLE DEL NUNCIO, NÚMERO 8.—MADRID

Teléfono 44-89.

LIBRERIA
5005
PRADO, 17
MADRID

PROYECTO

ARRAIGO DE LAS ESCALAS

DEL FERROVIAL DE

BANCO DE ESPAÑA

FORMULADO POR LA COMISION

ADMINISTRATIVA CONFORME AL ACUERDO

DE LA COMISION DE GOBIERNO

DE 21 DE FEBRERO DE 1919

PROYECTO

ARRAIGO DE LAS ESCALAS

DEL FERROVIAL



D-5766

A LA COMISIÓN

Primera manifestación que esta Ponencia se complace en estampar al frente de este informe, en señal de lo que preside, como ha presidido todos sus actos y trabajos, su más firme, leal y decidida adhesión, no solamente al Establecimiento, sino también a las personas que hoy ocupan tan sabiamente la alta Administración del Banco, al digno Consejo de Gobierno y a los meritísimos Jefes con los que tenemos el honor de alternar en esta ocasión.

Y como complemento de esta manifestación, debemos hacer resaltar que este testimonio, que sería realmente insignificante suscrito por nosotros solos, es de un valor extraordinario, porque este documento está virtualmente firmado por los 1.700 empleados que se honran sirviendo al Banco de España.

Nuestro trabajo, lo mismo en su concepción que en su desarrollo, está basado en dos ideales solamente, y nuestra labor la hemos llevado a cabo con la mira puesta en los dos al mismo tiempo. Esos dos intereses son: el interés del Banco y el interés del personal. Y la Comisión puede estar segura de que en el camino del segundo no hemos ido nunca más allá de donde entendíamos lo consentía el primero.

La primera prueba que damos de ello es que, siendo partidarios de modificaciones esenciales, hubimos de prescindir desde el primer momento de llevarlas a la práctica, por cuanto al tener el honor de saludar algunos de nosotros a la alta Administración y cambiar con ella ligerísimas impresiones, se nos hicieron algunas indicaciones que, desde luego, pesaron en nuestro ánimo como mandatos, no sólo por su procedencia, sino también porque comprendimos las inspiraba el interés del Banco. Estas condiciones fueron en el sentido de la conveniencia que al mismo reportaba el respetar en lo posible el sistema hoy estatuido sin alterarlo esen-

cialmente, y aun cuando estas razones limitan mucho el radio de acción en que deseábamos desenvolver nuestras iniciativas, las aceptamos sin vacilar como norma para el desarrollo de nuestro plan. Además de esta circunstancia, median otras dificultades infranqueables, emanadas de disposiciones reglamentarias.

Por las consideraciones expuestas, no podemos dar carácter definitivo a este proyecto, como desearíamos. Si el resultado de nuestros trabajos deja complacida a la Superioridad, lo cual es nuestro mayor anhelo, podrá ésta, en momento oportuno, con motivo de la reforma del Reglamento, a que seguramente dará lugar la nueva Ley del Banco, nombrar en análoga forma que en esta ocasión, otra Comisión de empleados que estudie y proponga las modificaciones que deban introducirse respecto a personal, y entonces será llegado el momento de adoptar para nosotros soluciones definitivas.

Creemos que si la Comisión se da perfecta cuenta de las enormes dificultades que presenta hoy el problema de la vida; problema en el que intervienen factores y tendencias de todo orden, incluso las sociales, en las que se intenta envolvernos, se compenetrará en absoluto con nuestras demandas y las tomará como propias estudiándolas con interés, mejorándolas, adoptando sobre ellas acuerdo unánime y prestándolas por último su valiosísimo apoyo ante la Superioridad.

Madrid, 3 de Abril de 1919.

Mariano Rodero.—Julio Prieto.—Juan Antonio Jiménez.—Pedro Pan.—Manuel Galligo.—Eduardo Crespo.—J. Cencillo.—Carlos Derqui.—Joaquín Alcaraz.—Graciano Díaz.—Juan Juderías.—S. Ridruejo.

Excmo. Señor.

Cuando recibimos el honrosísimo encargo que el Consejo de que V. E. es digno Presidente tuvo la dignación de conferirnos, abrigamos el temor de no acertar a darle cima en la forma que correspondía a las esperanzas que en nosotros depositabais; durante más de veinte días, casi puede decirse que, sin interrupción ni descanso, no hemos dejado de trabajar, con aquel entusiasmo y aquella fe que el asunto demandaba, aprontando por igual, los más felices su saber y todos su experiencia y voluntad.

Hemos llegado ya al término de nuestro viaje, y este proyecto que tenemos el honor de presentaros, podemos decir sin jactancia, que creemos ofrece las mayores garantías de acierto, garantías nacidas de la feliz iniciativa de ese Consejo de Gobierno al acordar el nombramiento de la Comisión, dando representación en ella y de manera proporcional, a las distintas clases de empleados, y llamando luego a colaborar a aquella otra representación que pudiéramos llamar permanente, que forma la Junta directiva de la Asociación de Empleados.

Pecaríamos de ingratitud si no comenzáramos manifestando nuestro más vivo reconocimiento por este acto, e incurriríamos en gravísima falta si no correspondiéramos a esta delicadeza; el cómo y la forma permitidnos que no os la expresemos, nuestros actos os lo dirán.

En la confección de este trabajo nos ha inspirado por igual, por lo menos así lo hemos pretendido, el interés del Banco y el del personal, procurando no haber ido en el camino del segundo más allá de donde entendíamos lo consentía el primero.

Si en lugar de hallarnos en el año 1919, estuviéramos en el 1921, no sería ciertamente éste, el proyecto que presentáramos a vuestra aprobación. Entonces os hubiéramos propuesto, en lo que respecta al trabajo, una organización completa de servicios, y en armonía con el nuevo régimen y en lo relativo a las relaciones económicas,

una participación en los beneficios, que sin lesionar en manera alguna el legítimo e indiscutible derecho del capital, sirviera de estímulo y aliciente al empleado; pero en los actuales momentos nada de esto podíamos hacer, desconocemos el mañana.

¡Con qué gusto hubiéramos abordado el tema de las dietas de los Consejeros y Administradores! Pero a más de entender que no tenemos personalidad para ello, sentimos el temor de que algún espíritu poco hidalgo pudiera atribuirlo a móviles bastardos, bien distintos de los que nos mueven. Nos limitamos, pues, a consignar el recuerdo.

Como en el proyecto que acompañamos se fundamenta, tal vez con demasiada prolijidad, cada una de las propuestas y modificaciones que hacemos, nos creemos relevados de intentarlo en esta exposición; pero no quisiéramos terminarla sin consignar en ella dos puntos que estimamos esenciales y que desearíamos darles un mayor relieve; señalarlos, como si dijéramos, con tinta roja, y son:

1.º Que las modificaciones que hacemos en las plantillas, en lo que afecta a las asignaciones, tienen un carácter definitivo (dentro de lo que racionalmente puede considerarse como tal) y

2.º Que para los efectos de la Caja de Pensiones y hasta tanto que de una manera permanente se consolide la situación de ésta, se computará como sueldo, a los efectos del regulador que dispone el artículo 6.º del Reglamento de la misma, para los casos de jubilación, el régimen vigente en 31 de Diciembre de 1918.

Mucho estimaríamos que todo el cariño y entusiasmo que hemos puesto en este trabajo fuera acompañado del acierto que merecen los buenas propósitos de V. E. y del Consejo y nuestra voluntad.

Madrid, 11 de Abril de 1919.

Orestes Blanco Recio.—José María Jiménez.—Adolfo Castaño.—Luis Fabiani.—Carlos de Adaro.—Javier M. Montalvo.—Federico Dana.—Manuel Núñez de Arznas.—Juan Robledo.—L. Tato.—José Arana.—Mariano Rodero.—Julio Prieto.—Pedro Pan.—Juan Antonio Jiménez.—Eduardo Crespo.—M. Galligo.—J. Cencillo.—Carlos Derqui.—Joaquín Alcaraz.—Graciano Díaz.—Juan Juderías.—S. Ridruejo.

El aumento del coste de la vida en la actualidad, con relación al año 1914, está representado, según las estadísticas, por el 90 por 100.

Como el sentir general de la clase es que el Banco satisfaga directamente el impuesto del Tesoro, deducimos del porcentaje antes señalado el 5 por 100 que hoy fija la ley del impuesto de utilidades, y en previsión de que éste pueda ser aumentado en lo futuro, dejamos un margen de otro 5 por 100, con lo que reducimos al 80 el tanto por ciento, tipo de aumento de carestía de la vida para el que buscamos compensación.

Consideramos, por tanto, justo y equitativo, además de necesario, que los sueldos que regían en 1914 sean aumentados en la proporción de un 80 por 100.

Sobre esta base, establecemos en líneas generales la paridad entre los sueldos de 1914 y sus equivalentes en la actualidad.

Sueldo en 1914.	Recargo del 80 por 100	Sueldo equivalente en 1919
1.250	1.000	2.250
1.500	1.200	2.700
2.000	1.600	3.600
2.250	1.800	4.050
2.500	2.000	4.500
2.750	2.200	4.950
3.000	2.400	5.400
3.500	2.800	6.300
4.000	3.200	7.200
4.500	3.600	8.100
5.000	4.000	9.000
6.000	4.800	10.800
7.000	5.600	12.600
8.000	6.400	14.400

Estimamos, sin embargo, que esta escala no debe ser la definitiva. Para ello nos fundamos en que, siendo de todo punto necesaria la reducción de los períodos que rigen actualmente para los ascensos automáticos, es natural y justo rebajemos también los sueldos señalados.

Teniendo en cuenta ésta consideración, y después de un detenido estudio de las condiciones de edad, estado, familia, etc., de carácter general, que por término medio reúnen los empleados desde su ingreso, producimos el siguiente cuadro de ascensos para el personal de Jefes y empleados de Sucursales y Jefes de Negociado y empleados de Madrid, en cuyo cuadro se observa, comparándolo con el anterior, que si bien es notoria la ventaja que se obtiene con la rebaja de años de servicio, es también de

gran importancia la diferencia que se deja de percibir, reduciendo el importe de los sueldos.

Sueldo en 1914.	Años de servicio	Sueldo equivalente hoy	Sueldos propuestos	Años de servicio
1.250	entrada	2.250	—	—
1.500	1	2.700	—	—
2.000	2	3.600	—	—
2.500	5	4.500	2.500	entrada
3.000	8	5.400	3.000	1
3.500	12	6.300	3.500	4
4.000	17	7.200	4.000	7
4.500	—	8.100	—	—
5.000 (1)	22	9.000	5.000	11
5.500	indetermi- nado.	9.900	—	—
6.000		10.800	6.000	15
7.000		12.600	7.000	20
8.000		14.400	8.000	25
		—	9.000	indetermi- nado.
	—	10.000		
	—	11.000		
	—	12.000		

Tomando este cuadro como base fundamental de la reforma, en lo referente al personal de Jefes y empleados de Sucursales y sus similares de Jefes de Negociado y empleados de Madrid, sólo resta fijar los sueldos que corresponden a cada una de estas categorías, y para ello respetamos el sistema hoy estatuido, dejando subsistentes las debidas gradaciones en las tres jerarquías de Jefes de Sucursales y en las de los Jefes de Negociado en Madrid, así como también los casos de que los sueldos de los Jefes de las últimas categorías en Sucursales coincidan o sean inferiores a los que tengan algunos Oficiales.

Claro que esta anomalía podría evitarse elevando los sueldos de los Jefes de Sucursales en la proporción suficiente; pero aparte del exceso de gastos que llevaría consigo, ello desharía la equidad en que nos inspiramos para todo lo relativo a la reforma, pues se darían casos de que funcionarios que han obtenido plazas de Jefes llevando relativamente pocos años de servicio (diez y algunos meses) disfrutarían sueldos que el resto del personal sólo podría obtener al cabo de un número de años superior al doble de los de aquéllos.

Pero antes de entrar a proponer las plantillas que creemos deben regir para el personal, consideramos es nuestro deber tratar de las correspondientes a la alta Administración, Jefes y Subjefes de Oficina.

No necesitamos fundamentar la cuantía de la mejora que sobre sus

(1) Aunque este sueldo fué incluido en el ascenso periódico en 1918, estimamos no hay inconveniente en consignarlo en el presente cuadro.

sueldos se impone asignar a los cargos de Gobernador y Subgobernador, y entendiéndolo así, nos limitamos a exponer que dicho sobresueldo debe ascender a 15.000 pesetas para cada uno de los tres altos Jefes del Establecimiento.

Respecto a los Jefes y Subjefes de Oficina del Centro entendemos podría asignarse a los mismos, en relación con sus respectivos sueldos actuales, los sobresueldos siguientes:

Secretario general, Director general de Sucursales, Interventor general, Jefe de Operaciones, Cajero de efectivo y Cajero de efectos en custodia, 5.000 pesetas.

Vicesecretario, Tenedor de libros, Subcajero de efectivo y Subcajero de efectos, 4.500 pesetas; Jefe de Sección de Valores mobiliarios, 3.000 pesetas.

En su consecuencia, las plantillas correspondientes a los cargos citados, serán:

CARGO	Sueldo.	Sobresueldo.	TOTAL
Gobernador.....	30.000	15.000	45.000
Subgobernador primero.....	20.000	15.000	35.000
Subgobernador segundo.....	20.000	15.000	35.000
Secretario general.....	15.000	5.000	20.000
Director general de Sucursales.	15.000	5.000	20.000
Interventor general.....	15.000	5.000	20.000
Jefe de Operaciones.....	12.500	5.000	17.500
Cajero de efectivo.....	12.500	5.000	17.500
Cajero de efectos.....	12.500	5.000	17.500
Vicesecretario.....	10.500	4.500	15.000
Tenedor de libros.....	10.500	4.500	15.000
Subcajero de efectivo.....	10.500	4.500	15.000
Subcajero de efectos.....	10.500	4.500	15.000
Jefe de la Sección de valores mobiliarios.....	9.000	3.000	12.000
	<u>203.500</u>	<u>96.000</u>	<u>299.500</u>

Los oficiales Subcajeros disfrutarán con la mejora un sobresueldo de 3.000 pesetas, análogo al que se asigna a los Jefes de Negociado que en la actualidad tienen el mismo sueldo que aquéllos, o sea:

	Sueldo.	Sobresueldo.	TOTAL
Oficial Subcajero de efectivo...	9.000	3.000	12.000
Oficial Subcajero de efectos....	9.000	3.000	12.000
	<u>18.000</u>	<u>6.000</u>	<u>24.000</u>

Consideramos necesario el aumento de algunas plazas de Jefes de Negociado de la superior categoría, con objeto de que estén al frente de aquellos negociados que por la trascendencia que tiene su buen funcionamiento, la complejidad y desarrollo de sus servicios y su dotación de personal relativamente numerosa, exigen se les dedique, como hace la Administra-

ción, atención preferente. A esta clase de negociados pertenecen, a nuestro juicio, los de Contabilidad, Cuentas corrientes de Intervención y Cuentas corrientes de Caja de efectivo.

Los Jefes de los mismos disfrutarán, sobre el sueldo que les corresponda según la escala a que pertenezcan, la diferencia hasta el sueldo de mayor categoría, que, caso de aprobarse la mejora que proponemos, será de 12.000 pesetas. El mayor gasto que representa esta innovación no puede establecerse de un modo definitivo, toda vez que depende del sueldo que tengan en la escala los que estén al frente de tales Negociados, que puede ser de 12.000, 11.000, 10.000 o 9.000 pesetas. Si estos Jefes pertenecen a la escala de 12.000, no se producirá, como es natural, aumento de gasto sobre la planta que proponemos; si a la de 11.000, el aumento será de 1.000 pesetas por cada uno; si a la de 10.000, 2.000 pesetas, y si a la de 9.000, 3.000 pesetas; o sea que siendo tres las plazas, el mayor coste puede oscilar entre 0 y 9.000 pesetas.

Los sueldos de 12.000, 11.000, 10.000 y 9.000, son los que corresponden a los que regían en 1914, aumentándolos en la proporción necesaria para que la planta que proponemos sea alrededor de un 80 por 100 más elevada que la del año citado y próximamente un 50 por 100 más que la actual.

En las plantillas que proponemos para las diversas categorías de Jefes de Negociado, queda incluido hasta el último de los que han obtenido por elección, previo informe de la Junta de Jefes, el cargo actual de Oficial quinto, Jefe de Negociado.

La explicación de por qué los empleados que figuran a la cabeza de la escala de 8.000 pesetas, se les pone en este sueldo sin tener los 25 años de servicios, la damos en otro lugar con carácter general.

El coste de la reforma de esta plantilla, será:

PLANTA DE BUFETE.—MADRID

	Pesetas
6 Jefes de Negociado con 12.000 pesetas	72.000
12 » » » con 11.000 —	132.000
20 » » » con 10.000 —	200.000
44 » » » con 9.000 —	396.000
22 Oficiales con 8.000 —	176.000
46 » con 7.000 —	322.000
31 » con 6.000 —	186.000
1 » con 5.000 —	5.000
182	1.489.000
Planta actual.....	965.500
Aumento sobre la actual...	523.500

que es el 54,22 por 100.

Planta propuesta.....	1.489.000
Id. en 1914.....	924.500
Aumento sobre 1914.....	564.500

que es el 61,06 por 100.

Igualmente proponemos, como medida de carácter general para Madrid y Sucursales, respecto, al ascenso a los sueldos de 7.000 y 8.000 pesetas, que no obstante ser éstos periódicos, se precise la previa declaración de reunir las condiciones de laboriosidad y moralidad para el ascenso a 7.000 pesetas, y la de aptitud, laboriosidad y moralidad para el ascenso a 8.000.

Este reconocimiento de aptitud para el ascenso se declarará en el momento de procederse a la calificación anual de los empleados, en las condiciones que más adelante se señalan al tratar de las mismas, quedando exceptuados de este requisito los empleados a quienes correspondan estos ascensos en el momento de implantarse esta reforma.

JEFES DE SUCURSALES

Se establecen los siguientes sueldos de entrada:

De Secretarios..	7.000	pesetas.
De Cajeros..	7.500	—
De Interventores..	8.000	—

Se respeta el número de los que componen actualmente las distintas categorías de estas tres escalas, exceptuando la última de Secretarios, que proponemos sea aumentada en diez individuos.

Para este aumento nos fundamos en el estudio hecho de las causas de la supresión paulatina de los 22 cargos de Secretarios de última categoría, cuyas funciones desempeñan hoy Oficiales Secretarios, y creemos que esta amortización se acordaría en virtud de algún fundamentado informe de la Dirección de Sucursales, dentro de la interpretación que en ese sentido puede darse al art. 294 del Reglamento y después de bien estudiadas las necesidades del servicio en las Sucursales a que afectaría el acuerdo. Llevado éste a la práctica, y para compensar al personal del perjuicio que le ocasionaba dicha amortización, acordó posteriormente el Consejo, en Diciembre de 1906, la creación de 20 plazas de Oficiales de Sucursales con 3.500 pesetas.

Merecedor de aplauso fué entonces tal acuerdo y sigue siéndolo; mas seguramente el desarrollo del servicio de todas las Sucursales en general permitirá hoy, al superior criterio de la Administración, ampliar el número de las Sucursales que deben tener completa su dotación de Jefes.

Nos hemos fijado en las 22 Sucursales en que existe Oficial Secretario y hemos estudiado el número y distribución de sus empleados.

De estas 22 dependencias hay 10 cuya plantilla de personal es superior a la de las 12 restantes, y creemos que sus beneficios permitirían el mayor gasto que supone esta modificación que proponemos, que siendo pequeña en sí, da lugar a favorecer en este sentido las aspiraciones del personal.

Si la superioridad accediese a este aumento de plazas, podría llevarse a

cabo a medida que fuesen vacando los cargos de Oficiales Secretarios en las Sucursales a que afectaría esta modificación.

Por análogas consideraciones a las que hemos hecho, justificando el aumento de plazas de Jefes de negociado en Madrid, estimamos necesario que, dado el desarrollo extraordinario del servicio en determinadas Sucursales, de notoria importancia, se estableciesen en ellas nuevos cargos desempeñados por individuos del Escalafón de Jefes, como sucede con el segundo Jefe de la Intervención de Barcelona y el encargado de la información del Crédito en Valencia.

En su consecuencia, y hasta tanto la Superioridad acuerde sobre este particular, proponemos que las plantillas de Jefes de Sucursales sean las siguientes:

DIRECTORES

Proponemos la siguiente plantilla:

	Pesetas.
5 de primera categoría con 17.000 pesetas.....	85.000
10 de segunda — con 15.000 —	155.000
20 de tercera — con 14.000 —	280.000
29 de cuarta — con 12.500 —	362.500
<u>64</u> Total.....	<u>882.500</u>
Planta actual.....	594.500
Aumento.....	<u>288.000</u>
que es el 48,44 por 100.	
Planta propuesta.....	882.500
Planta en 1914.....	555.000
Aumento.....	<u>327.500</u>
que es el 59 por 100.	

INTERVENTORES

2 de categoría especial con 12.000 pesetas.....	24.000
5 de primera categoría con 11.500 —	57.500
15 de segunda — con 10.000 —	150.000
24 de tercera — con 9.000 —	216.000
23 de cuarta — con 8.000 —	184.000
<u>69</u> Total.....	<u>631.500</u>
Planta actual.....	399.000
Aumento.....	<u>232.500</u>
que es el 58,27 por 100 sobre la actual.	
Planta propuesta.....	631.500
Planta en 1914.....	364.500
Aumento.....	<u>267.000</u>
que es el 73,25 por 100 sobre la de 1914.	

CAJEROS

5 de primera categoría con 10.500 pesetas.....	52.500
17 de segunda — con 9.500 —	161.500
24 de tercera — con 8.500 —	204.000
17 de cuarta — con 7.500 —	127.500
<u>63</u>	<u>545.500</u>
Planta actual.....	333.500
Aumento sobre la actual.....	<u>212.000</u>
que es el 63,57 por 100 sobre la actual.	
Planta propuesta.....	545.500
Planta en 1914.....	295.000
Aumento sobre la de 1914.....	<u>250.500</u>
que es el 84,91 por 100 sobre la de 1914.	

SECRETARIOS

5 de primera categoría con 10.000 pesetas.....	50.000
12 de segunda — con 9.000 —	108.000
16 de tercera — con 8.000 —	128.000
16 de cuarta — con 7.000 —	112.000
<u>49</u>	<u>398.000</u>
Planta actual.....	205.500
Aumento.....	<u>192.500</u>
que es el 93,67 por 100 sobre la actual.	
Planta propuesta.....	398.000
Planta en 1914.....	180.000
Aumento.....	<u>218.000</u>
que es el 121,11 por 100 sobre 1914.	

Deduciendo las 70.000 pesetas que importan las 10 plazas de aumento, resulta que el beneficio que obtienen los Secretarios actuales será de

59,61 por 100 sobre la planta actual, y
82,22 por 100 sobre la planta de 1914.

PERSONAL DE BUFETE

SUCURSALES Y ESCALAS DE PERSONAL

	<u>Pesetas.</u>
Entrada.....	2.500
Al año.....	3.000
A los cuatro años.....	3.500
A los siete años.....	4.000
A los once años.....	5.000
A los quince años.....	6.000
A los veinte años.....	7.000
A los veinticinco años.....	8.000

En los casos en que al empleado, durante su situación de aspirante, le haya sido prorrogado, por cualquier circunstancia, el año de las prácticas reglamentarias, se le deberán ampliar en un período igual al del exceso del año, los plazos señalados para los ascensos periódicos.

OFICIALES DE SUCURSALES Y ESCALAFON ESPECIAL

		<u>Pesetas.</u>
Sucursales	28 de 8.000 pesetas	224.000
—	17 de 7.000 —	119.000
—	12 de 6.000 —	72.000
Escalafón especial	45 de 6.000 —	270.000
—	109 de 5.000 —	545.000
—	119 de 4.000 —	476.000
—	84 de 3.500 —	294.000
—	108 de 3.000 —	324.000
—	41 de 2.500 —	102.500
	563	2.426.500
	Planta actual.....	1.573.500
	Aumento.....	853.000
que es el 54,21 por ciento.	Planta 1914.....	1.361.000
	Aumento.....	1.065.500
que es el 78,28 por ciento.		

Siendo condición indispensable el respetar el puesto que ocupa cada empleado en su escala, hemos de señalar que, tanto en la de Madrid como en la de Sucursales, se da con frecuencia el caso de haber individuos que

tienen más antigüedad que los que le preceden en la misma categoría. Las causas son distintas, según los casos.

En unos obedece a postergaciones sufridas en su carrera por los interesados. En otros obedece a haber dejado de prestar servicios al Banco durante algún tiempo, y en otros casos el hecho señalado obedece a las circunstancias que concurrieron en el pase al escalafón de Madrid.

Según los casos, así debe de ser la solución. Los que hayan sido objeto de postergación en alguna ocasión de su carrera, bien en ascenso o en pase a la escala de Madrid y los que tengan en su carrera una solución de continuidad por cuyas causas su antigüedad es mayor que la de los anteriores en su escala, no podrán ascender al sueldo superior inmediato, aunque les corresponda por años de servicios, sino después de que haya obtenido el ascenso el empleado que le precede inmediatamente.

En los demás casos, o sea en aquellos en que la anomalía que estamos tratando no obedece a postergación, la solución que proponemos es la inversa de la anterior: que se dé el ascenso a todos los que les corresponda por sus años de servicio y también a los que les preceden en la escala, aunque estos últimos no cuenten con la necesaria antigüedad.

A los Jefes de Negociados de Madrid y los Jefes de Sucursales que cumplan en lo sucesivo seis años de efectividad en la misma categoría y sueldo, se les concederá, en concepto de cuota de antigüedad, la cantidad de 1.000 pesetas, que dejarán de percibir al pasar a la escala inmediata.

De igual beneficio disfrutarán, en las mismas condiciones, los Oficiales que no pasen a las categorías mencionadas en el párrafo anterior. Los Jefes de Sucursales que tengan en la escala sueldo inferior al que les corresponda por años de servicios, disfrutarán este último en concepto de sueldo personal.

REGLAS PARA EL INGRESO EN EL BANCO Y PARA EL PASE A LAS ESCALAS DE JEFES DE SUCURSALES

Como justo es que al pedir también ofrezcamos, y reconocida, por otra parte, con rara unanimidad, la necesidad, cada vez más sentida, de atender preferentemente al mejoramiento de la condición del empleado, dignificando la clase en tal forma que el ostentar el título de serlo del Banco de España sea realmente motivo de orgullo, no tan sólo por la capacidad que supone, sino por lo que acredite de honorabilidad sin mácula, que habrá de ser una de las características más sobresalientes de todos sus servidores, entendemos que estimular al estudio haciendo que las plazas de ingreso sean ganadas en rigurosa oposición, es contribuir de modo directo a tal fin, y una vez dentro, ya conseguido el pertenecer a la casa, como los nombramientos de Jefes habrán de recaer por disposición reglamentaria en empleados que lleven un número determinado de años de buenos servicios, tal disposición da lugar a que puedan ser conocidas, de

modo preciso, nuestras especiales condiciones para optar a los puestos que ambicionamos y fieles a nuestros propósitos de sujetarnos a todo aquello que está reglamentado por el Banco (esto, naturalmente, por imperativo de la ley) y a lo que viene siendo norma de conducta de algún tiempo a esta parte, haciéndonos la consideración de que si la Superioridad se ha decidido al tratar de proveer plazas de Interventores y Secretarios por el concurso en vez de la oposición, es porque, aquilatadas las ventajas e inconvenientes de uno y otro sistema, ha encontrado indudablemente en el primero garantía de acierto en la elección, que a su juicio no le ofrece el segundo; tampoco dejará de reconocerse que la antigüedad, por sí sola, no prueba más que años de servicios más o menos dilatados que a los que se revelan grandes de espíritu no debe de contárseles, pero no mayor grado de aptitud y suficiencia.

Punto también de capital importancia, que no debe perderse de vista un solo momento, es que, aperecidos aun los buenos empleados de que por la antigüedad absoluta se alcanzarían los puestos elevados, todos, faltos de estímulo, de aquel noble incentivo que hace a los hombres aplicados, estudiosos y útiles en consecuencia, se adocenarían y esto debe evitarse a todo trance, no tan sólo por dignificación de la clase, sino por propia conveniencia del Banco, para que cuando trate de elegir personal para Directores, se encuentre con un plantel de Jefes de Sucursales de reconocida aptitud, suficiencia y moralidad, cualidades que constituirían una garantía de acierto al concedérseles la gestión al frente de una Sucursal.

Consecuentes con lo expuesto, entiende esta Ponencia que, para el ingreso en el Banco, que, como se ha dicho, habrá de ser por oposición rigurosa y pública, deben exigirse conocimientos más o menos amplios sobre las materias siguientes:

- 1.º Escribir correctamente al dictado, exigiendo una puntuación elevada al juzgar la ortografía y caligrafía.
- 2.º Contabilidad por partida doble.
- 3.º Cálculos mercantiles.
- 4.º Organización y operaciones del Banco.
- 5.º Nociones de Derecho Civil y Administrativo.
- 6.º Legislación mercantil.
- 7.º Hablar y traducir el idioma francés o inglés.
- 8.º Mecanografía.

Servirá de recomendación especial el poseer el título de Profesor o Perito mercantil o el grado de Bachiller.

Que para los nombramientos de Secretarios, siguiendo el actual sistema de concurso, se haga objeto de preferencia a los más antiguos, después de demostrada suficiencia acerca de las materias siguientes:

Derecho Civil y Administrativo, con alguna extensión.

Legislación mercantil y del Banco.

Nociones de Economía Política.

Escribir y hablar correctamente el idioma francés o inglés.

Si bien el Reglamento, respecto de los Cajeros, no establece que tales nombramientos habrán de hacerse por concurso, sino por elección entre empleados que hayan cumplido diez años de buenos servicios, entiende esta Ponencia que debe sometérselos igualmente a un examen de suficiencia acerca de las materias señaladas para los Secretarios.

Y por lo que respecta a Interventores, obligados por razón de su cargo a desempeñar con mucha frecuencia interinidades de Director, además de demostrar una absoluta suficiencia en las materias señaladas para optar a los puestos de Secretarios y Cajeros, debe exigírseles conocimientos amplios de contabilidad y cálculos mercantiles y, como regla general para todos los Jefes, una sólida base de conocimientos generales en asuntos bancarios, además de aquella ilustración que los capacite plenamente para desempeñar funciones más elevadas sin desprestigio para el cargo ni para el buen nombre del Establecimiento.

REGLAS PARA EL PASE A LAS ESCALAS DE JEFES DE NEGOCIADO EN MADRID

El pase a la escala de Jefe de Negociado en Madrid, se concederá a la antigüedad sin defecto, exigiéndose a los interesados, en virtud de examen, aquellos conocimientos que demanden los servicios de la Central.

PERSONAL DE CAJAS

No tiene representación en esta Ponencia, y ello nos obliga a extremar nuestro celo al estudiar el problema que representa su reforma.

Sobre el punto inicial de la dirección a seguir en esta parte del problema del personal actúan varias fuerzas divergentes: una, el servicio de las Cajas de Madrid; otra, las peticiones de alguna parte de este personal que cree que la solución está en la paridad de los escalafones de Madrid y Sucursales, o en la aplicación íntegra del ascenso periódico, y otra, la necesidad de no alterar en su esencia lo hoy estatuido, indicación que, repetimos, estamos dispuestos a respetar en todos los órdenes y todos los aspectos del asunto sometido a nuestro estudio.

Para el que presentamos sobre el personal de Caja, hemos laborado en primer término aisladamente en las distintas orientaciones que acabamos de señalar, pero ninguna de ellas por sí sola nos ha llevado al fin que perseguíamos. Os lo demostrarán las siguientes consideraciones.

La divergencia en los distintos servicios de las Cajas, antes de llegar a la comparación entre las del Centro y Sucursales, arranca ya dentro de las primeras. Su evidencia es indiscutible, pues son completamente diferentes en su esencia y desarrollo las funciones de la Caja de efectivo, de la de Efectos y de la Sección de letras de Operaciones. El personal de cada

una tiene que tener forzosamente distinta organización y, por consecuencia, sus plantillas y sistemas de ascensos no pueden ser iguales.

Mayor es todavía la desigualdad con las Cajas de Sucursales, porque el servicio de éstas reúne el de las tres secciones enumeradas de Madrid, siquiera en la especialidad de cada uno de ellos su reducido desarrollo no puede ser comparado con la complejidad que tienen los del Centro. Hay que desechar, por tanto, la idea de igualdad de escalafones.

Además, el servicio de las Cajas de Sucursales exige para cada una de ellas una plantilla distinta e independiente, y de ahí la imposibilidad de unificar sus escalafones, toda vez que basándose los ascensos en la antigüedad absoluta dentro del ingreso en la escala, habría inevitablemente que variar el orden que en la actualidad tiene en el escalafón la mayor parte de este personal, el cual ha obtenido los ascensos en virtud del movimiento aislado de cada Sucursal, con arreglo a su respectiva plantilla, no guardando relación alguna la antigüedad con los sueldos. Contra esta situación actual, que ha causado estado, reconocemos que no cabe rectificación.

Si por otra parte, intentásemos llevar a la práctica el establecimiento en su totalidad de los ascensos periódicos, partiendo de la antigüedad absoluta, se produciría, no tan sólo la alteración completa del orden que tiene actualmente este personal en el escalafón con la consiguiente perturbación que entendemos consideraría inadmisibles la Administración, por cuyo motivo no podemos proponerlo, sino también lo que es aun menos admisible, la falta de equidad de aplicar a algunos un sueldo que representaría en un caso aislado un descenso, en otros un aumento insignificante y en otros un aumento de más del 200 por 100.

Esto no quiere decir que rechazemos en absoluto la idea de los ascensos periódicos en su totalidad, no; lo que hacemos es buscar una solución para conseguirlo y no la encontramos, pues el factor tiempo juega un papel importante en este problema, y sin su concurso no es posible alcanzar aquélla. La implantación del ascenso periódico sólo puede verificarse gradual y parcialmente. Así se vino haciendo en las anteriores revisiones de la organización del personal, y en la presente damos un paso más en la misma orientación.

Descartada, por lo expuesto, la idea de establecer un sistema único aplicable a Madrid y Sucursales, así como también las de unificar las escalas de Sucursales y de adoptar de un modo absoluto el ascenso periódico hasta el final de la carrera, hemos hecho un meditado estudio, tanto del régimen actual como del que se solicitó en principio, y de ello ha surgido la idea de admitir una solución mixta; esto es, un sistema de ascensos periódicos, ampliando los actuales, que se pudiera aplicar hasta cierto límite indistintamente para las cuatro clases del personal de Cajas, las tres de Madrid y la de Sucursales, y pasado ese límite fijar reglas distintas para unos y otros cuadros de personal.

Una innovación consideramos necesaria incluir en este proyecto: Que los nombramientos de nuevos Cobradores se hagan con carácter provisio-

nal, no concediéndoseles el definitivo hasta que hayan demostrado que poseen las condiciones que requiere el cargo.

Esta idea, que surgió al calor del empeño que poníamos en encontrar soluciones al problema del sueldo y condiciones de ingreso de los Cobradores, la acogimos con cariño inmediatamente, recordando que ya tiene acordado algo en ese sentido la Superioridad, siquiera sea con carácter excepcional, para otra clase de funcionarios.

En su consecuencia, establecemos las siguientes bases de carácter general que deben regir en lo sucesivo para las distintas clases del personal de Caja, tanto de Madrid como de Sucursales:

	<u>Pesetas.</u>
Sueldo de ingreso.....	2.000
Al año.....	2.250
A los dos años.....	2.500
A los cinco años.....	2.750
A los ocho años.....	3.000

Sueldo de entrada y ascensos en lo sucesivo en la clase de Ayudantes de Caja de efectivo de Madrid.

	<u>Pesetas.</u>
Entrada.....	3.500
A los tres años.....	3.750
A los seis años.....	4.000

Sueldo de entrada y ascensos en lo sucesivo en la clase de Ayudantes de Caja de Sucursales.

	<u>Pesetas.</u>
Entrada.....	3.250
A los tres años.....	3.500
A los seis años.....	3.750

Los nombramientos de Cobrador con 2.000 pesetas se harán con carácter provisional, concediéndoseles el nombramiento definitivo al cabo de un año de prácticas, previo informe de los Cajeros respectivos.

Para los sueldos superiores a 3.000 pesetas en las escalas de Cobradores de la Caja de efectos y Sección de Operaciones, que por su índole no requieren el cargo de Ayudantes, así como para los sueldos superiores a 4.000 pesetas en la escala de Ayudantes de la Caja de efectivo de Madrid y a 3.750 pesetas en la de Ayudantes de Sucursales, regirán plantillas distintas, acomodadas a las necesidades del servicio en cada dependencia.

Las vacantes de Ayudantes de Caja de efectivo en Madrid y de Sucursales se proveerán en la misma forma que actualmente, y las que se produzcan en las categorías con sueldos fuera del ascenso periódico se cubrirán en Madrid a propuesta de los Jefes respectivos, a base de la antigüedad sin defecto; y por lo que se refiere a Sucursales, la Administración, con arreglo a la importancia de cada Sucursal y a las necesidades del servicio, determinará por elección, como disponen los acuerdos vigentes actualmenté, cuál será el Ayudante que debe ascender.

Como complemento de las mejoras que creemos necesarias para el personal de Cajas, proponemos se conceda al mismo, sin excepción, como compensación por los distintos emolumentos que actualmente disfruta y que dejarán de percibir por consecuencia de la reforma, una retribución especial que estimamos debe guardar relación con la índole de los servicios, y consistir en una asignación, por separado, del sueldo y proporcional a éste, es decir, en un tanto por ciento sobre el mismo. Solicitamos, por consiguiente, que sea el 20 por 100 para la Caja de efectivo de Madrid y las de Sucursales y de 10 por 100 para la Caja de efectos y Sección de letras de Operaciones.

La escala periódica que proponemos rija en lo sucesivo para el personal de Caja, es la que hemos tenido en cuenta para fijar las plantillas de Cobradores y Ayudantes que insertamos a continuación, a fin de determinar el importe de la reforma; pero debemos advertir que al aplicarla a la clase de Ayudantes de Sucursales, no hemos podido verificarlo más que en los de última categoría, porque al tratar de hacerlo con los que llevan más de tres años en el cargo nos ha salido al paso, como siempre, la irregularidad de las fechas de ingreso en la clase, que no guardan relación con el orden de escalafón.

PLANTILLAS QUE PROPONEMOS

CAJA DE EFECTIVO DE MADRID

		Pesetas
1	Jefe de Ayudantes con 6.500 pesetas	6.500
2	Subjefes con 6.000 —	12.000
3	Ayudantes de primera con 5.500 —	16.500
11	Idem segundos con 5.000 —	55.000
12	Idem terceros con 4.500 —	54.000
8	Idem cuartos con 4.000 —	32.000
6	Cobradores con 3.000 —	18.000
1	Idem con 2.750 —	2.750
10	Idem con 2.500 —	25.000
3	Idem con 2.250 —	6.750
<u>57</u>		<u>228.500</u>
	Retribución de 20 por ciento.....	45.700
		<u>274.200</u>
	Actual.....	193.250
	Aumento.....	<u>80.950</u>
que es el 41,88 por 100.	Se propone.....	274.200
	Planta en 1914.....	<u>166.250</u>
	Aumento.....	<u>107.950</u>
que es el 64,93 por 100.		

CAJA DE EFECTOS

1	Jefe de Auxiliares con 5.000 pesetas	5.000
1	Subjefe con 4.000 —	4.000
3	Auxiliares con 3.500 —	10.500
4	Idem con 3.250 —	13.000
4	Idem com 3.000 —	12.000
2	Idem con 2.750 —	5.500
4	Idem con 2.500 —	10.000
4	Idem con 2.250 —	9.000
<u>23</u>		<u>69.000</u>
	Retribución 10 por 100.....	6.900
		<u>75.900</u>
	Actual.....	49.000
	Aumento.....	<u>26.900</u>
que es el 54,92 por 100.	Se propone.....	75.900
	Planta en 1914.....	<u>31.750</u>
	Aumento.....	<u>44.150</u>

que es el 139,05 por 100; pero hay que tener en cuenta que este personal

en 1914 lo componían 16 individuos, y ahora son 23; es decir, que han aumentado en cerca del 50 por 100.

ACEPTACIÓN DE LETRAS DE OPERACIONES.—MADRID

		Pesetas.
1	Jefe de Auxiliares con 4.500 pesetas	4.500
1	Auxiliar con 4.000 —	4.000
2	Idem con 3.500 —	7.000
1	Idem con 3.250 —	3.250
4	Idem con 2.500 —	10.000
<hr/>		
9		28.750
	Retribución de 10 por 100	2.875
	<i>Total</i>	31.625
	Planta actual	20.250
	Aumento	11.375

que es el 56,17 por 100.

Se propone	31.625
Planta en 1914	15.500
Aumento	16.125

que es el 104,03 por 100 y hacemos la misma advertencia que para la Caja de efectos. En 1914 este personal era de 7 individuos. El aumento de dos en la dotación de esta Sección representa el 28 por 100.

PERSONAL DE CAJA DE SUCURSALES

		Pesetas.
16	Ayudantes con 3.250 pesetas	52.000
24	Idem con 3.500 —	84.000
25	Idem con 3.750 —	93.750
15	Idem con 4.000 —	60.000
5	Idem con 4.500 —	22.500
<hr/>		
85		312.250

COBRADORES

		Pesetas.
14	Cobradores con 2.000 pesetas	28.000
28	Idem con 2.250 —	63.000
35	Idem con 2.500 —	87.500
32	Idem con 2.750 —	88.000
130	Idem con 3.000 —	390.000
<hr/>		
239		656.500

RESUMEN

	<u>Pesetas.</u>
85 Ayudantes.....	312.250
239 Cobradores.....	656.500
324	
<i>Total</i>	968.750
Retribución del 20 por 100..	193.750
	1.162.500
Actual.....	627.000
Aumento.....	535.500

que es el 85,40 por 100.

	<u>Pesetas.</u>
Se propone.....	1.162.500
Planta en 1914.....	590.250
Aumento.....	572.250

que es el 96,95 por 100.

PERSONAL DE PORTERÍA

Análogas razones a las expuestas al tratar del personal de Caja se oponen a unificar las condiciones de ascensos del personal de esta clase en Madrid y del de Sucursales, y las mismas entonces consignadas, que impiden el implantar el ascenso periódico en toda su amplitud, subsisten para los Porteros y Ordenanzas. Creemos no sea necesario disertar nuevamente sobre ello; pues siendo evidentes las diferencias entre la organización del servicio de Madrid y la del de Sucursales, aunque la esencia de las funciones que desempeña sea la misma, llegaremos a una idéntica conclusión, o sea que la única solución posible es fijar reglas iguales para la entrada y primeros años de servicio, y señalar luego plantillas distintas de acuerdo con lo que exijan las necesidades del Banco en cada dependencia.

Al igual que para el personal de Caja de entrada, creemos que, con más motivo, es conveniente el señalar para los Ordenanzas un período durante el cual se pueda apreciar que reúnen las condiciones para el buen desempeño de las funciones que han de encomendárseles.

Esta disposición la adoptó la Superioridad en Junio de 1917 para el personal de vigilancia de Madrid y a ella hemos aludido anteriormente.

Por tanto, proponemos que para las clases de Ordenanzas rijan las

siguientes escalas de ascensos periódicos, tanto para Madrid como para Sucursales:

	<u>Pesetas.</u>
Entrada.....	1.500
Al año.....	1.750
A los dos años.....	2.000
A los ocho >	2.250
A los catorce >	2.500

Los nombramientos de Ordenanza con 1.500 pesetas se harán con carácter provisional, concediéndoseles el definitivo si en el plazo de un año han demostrado excelentes condiciones de aptitud y moralidad, sobre cuyo extremo informará el Jefe correspondiente.

Al llegar a este punto, consideramos de equidad proponer algún beneficio, siquiera sea pequeño, para el personal de esta clase que sirve en Madrid después de haberlo hecho en Sucursales durante algún tiempo, que en algunos casos pasa de diez y ocho y diez y nueve años.

Para los que se encuentran en este caso, o sea los que sirven en Madrid después de haber estado en Sucursales dos años como minimum, proponemos se les conceda una acumulación a su sueldo a razón de 30 pesetas por año de servicio en Sucursales, siendo el maximum de esta acumulación 500 pesetas. Este nuevo emolumento, independiente del sueldo, no les dará derecho a salir de su categoría actual y puesto que ocupen en la escala.

Esta medida, de carácter excepcional, no regirá para lo sucesivo.

En el caso de que las vacantes de Celadores de Madrid se provean con Ordenanzas de Sucursales, deberá tenerse en cuenta si el interesado se halla o no en posesión del nombramiento definitivo.

En el primer caso, aunque lleve más de un año de servicio, el sueldo que le corresponderá será el de 1.750, ocupando en la escala de Madrid el último lugar de esta categoría, aunque existan Celadores con 1.500 que por no llevar un año no hayan obtenido todavía el nombramiento definitivo.

Si el Ordenanza de Sucursales nombrado Celador de Madrid llevase menos de un año de servicio, su sueldo será el de 1.500 pesetas hasta, que cumplido dicho año y obtenido el sueldo de 1.750, pase a ocupar el último lugar de esta categoría, aunque se dé la misma circunstancia que en el caso anterior, de que existan Celadores más antiguos pero con nombramiento provisional.

Para la clase de Porteros de Sucursales la escala de ascensos periódicos será:

Entrada.....	2.750	pesetas.
A los seis años.....	3.000	—

Para los sueldos superiores en Madrid y en Sucursales, regirán las plantillas que la Administración considere exigen las necesidades del servicio.

Para el pase de Ordenanza a Portero subsistirán las mismas disposiciones que en la actualidad.

En su consecuencia, las plantillas que proponemos son:

MADRID

			Pesetas
1	Portero mayor	con 4.500 pesetas	4.500
5	» primeros	con 4.000 —	20.000
12	» segundos	con 3.500 —	42.000
15	Ordenanzas primeros	con 3.250 —	48.750
16	— segundos	con 3.000 —	48.000
20	— terceros	con 2.500 —	50.000
10	— cuartos	con 2.250 —	22.500
11	Celadores	con 2.250 —	24.750
15	—	con 2.000 —	30.000
1	—	con 1.750 —	1.750
3	—	con 1.500 —	4.500
<hr/>			
109			296.750
	Planta actual.....		203.000
	Aumento.....		93.750
que es el 46,18 por 100.			
	Proponemos		296.750
	Planta en 1914.....		180.500
	Aumento.....		116.250
que es el 64,40 por 100.			

SUCURSALES

			Pesetas
69	Ordenanzas con 2.500 pesetas.....		172.500
36	— con 2.250 —		81.000
65	— con 2.000 —		130.000
17	— con 1.750 —		29.750
19	— con 1.500 —		28.500
<hr/>			
206			441.750
<hr/>			
4	Porteros con 3.500 —		14.000
11	— con 3.250 —		35.750
34	— con 3.000 —		102.000
24	— con 2.750 —		66.000
<hr/>			
73			217.750

RESUMEN

	<u>Pesetas</u>
206 Plantilla de Ordenanzas	441.750
73 — de Porteros.....	<u>217.750</u>
<i>Total</i>	659.500
Planta actual.....	<u>407.000</u>
Aumento.....	<u>252.500</u>
que es el 62,03 por 100.	
Planta propuesta.....	659.500
Planta en 1914.....	<u>349.250</u>
Aumento.....	<u>310.250</u>
que es el 88'83 por 100.	

FÁBRICA DE BILLETES

Proponemos los siguientes sobresueldos sobre la planta actual:

	Sueldos	Total de sueldos actuales	Sobre- sueldos	Total de sobre- sueldos.	TOTALES	
1 Grabador	—	8.000	—	2.500	—	10.500
1 Idem.....	—	4.000	—	2.000	—	6.000
1 Idem.....	—	3.000	—	1.500	—	4.500
1 Idem Mecánico.....	—	3.500	—	1.500	—	5.000
1 Jefe de servicio me- cánico.....	—	4.000	—	1.000	—	5.000
1 Moldista.	—	3.000	—	1.500	—	4.500
7 Encargados..... a	2.750	19.250	1.000	7.000	3.750	26.250
5 Operarios..... a	2.250	11.250	1.000	5.000	3.250	16.250
2 Idem..... a	2.000	4.000	1.000	2.000	3.000	6.000
8 Idem..... a	1.750	14.000	1.000	8.000	2.750	22.000
8 Idem..... a	1.500	12.000	1.000	8.000	2.500	20.000
4 Idem..... a	1.250	5.000	1.000	4.000	2.250	9.000
		<hr/> 91.000		<hr/> 44.000		<hr/> 135.000

Los que sirvan fuera de la fábrica, disfrutarán además, otro 10 por 100 de sobresueldo.

IMPRESA

1 Ayudante de cajista. a	1.250	750	2.000
1 Idem ídem..... a	750	750	1.500
	<hr/> 2.000		<hr/> 3.500

CONTRIBUCIONES

2	Empleados..... a	4.000	8.000	2.000	4.000	6.000	12.000
1	Idem (Burgos).... a	1.250	1.250		1.250		2.500

TRADUCTOR ALEMAN

1	Empleado..... a	3.000	3.000	2.000		5.000
---	-----------------	-------	-------	-------	--	-------

OPERARIOS VARIOS

	Sueldo.	Total de sueldos.	Sobre-sueldos.	Total de sobresueldos.	Totales generales.	
1	Electricista.....	2.500	2.500	1.000	1.000	3.500
1	Ayudante de trabajo de calefacción	1.750	1.750	1.000	1.000	2.750
1	Ayudante electricista...	1.500	1.500	1.000	1.000	2.500
1	Encuadernador	2.500	2.500	1.000	1.000	3.500
3	Fogoneros.....	1.250	3.750	1.000	3.000	6.750
1	Operario carpintero....	1.500	1.500	1.000	1.000	2.500
			<u>13.500</u>		<u>8.000</u>	<u>21.500</u>

OPERARIOS VARIOS QUE SIRVEN A JORNAL

	Jornal.	Total anual.	Sobresueldos.	Total de sobresueldos.	Totales generales.
2	Ayudantes de carpintero. 3 pts. ds.	2.190	3 pts. ds.	2.190	4.380
1	Paje..... 4 —	1.460	2,75 —	1.003,75	2.463,75
2	Pajes..... 3 —	2.190	2 —	1.460	3.650
1	Sereno..... 100menes.	1.200	50menes.	600	1.800
4	Mozas de aseo..... 2,50 ds.	3.650	1 pta. da.	1.460	5.110
1	Ordenador de bolas.... 150menes.	1.800	50 menes.	600	2.400
		<u>12.490</u>		<u>7.313,75</u>	<u>19.803,75</u>

El Ayudante de carpintero Sr. Secades, disfrutará además el 10 por 100 por prestar servicio en el Archivo.

JEFES Y SUBJEFES DE VIGILANCIA

1	Jefe.....	3.500	3.500	1.000	1.000	4.500
2	Subjefes....	2.000	4.000	1.000	2.000	6.000
			<u>7.500</u>		<u>3.000</u>	<u>10.500</u>

SEÑORITAS

1	Jefa.....	1.750	1.750	750	750	2.500
19	Auxiliares.....	1.750	33.250	750	14.250	47.500
1	Auxiliar supernumeraria	1.750	1.750	750	750	2.500
			<u>36.750</u>		<u>15.750</u>	<u>52.500</u>

AGENCIA DE PARIS (en francos)

	Sueldos	Total de sueldos	Sobre-sueldos	Total de sobre-sueldos	Totales generales	
1	Director.....	14.000	14.000	3.500	3.500	17.500
1	Oficial Interventor....	7.000	7.000	1.750	1.750	8.750
1	Cajero.....	6.250	6.250	1.550	1.550	7.800
1	Auxiliar.....	3.500	3.500	875	875	4.375
2	».....	3.000	6.000	750	1.500	7.500
3	».....	2.400	7.200	600	1.800	9.000
1	».....	2.000	2.000	500	500	2.500
1	Cobrador.....	2.000	2.000	500	500	2.500
1	Portero Conserge.....	1.750	1.750	450	450	2.200
2	Ordenanzas.....	1.500	3.000	500	1.000	4.000
			<u>52.700</u>		<u>13.425</u>	<u>66.125</u>

AGENCIA DE LONDRES (en libras)

	Sueldos.	Sobre-sueldos.	Totales generales.	
1	Director.....	400	100	500
1	Oficial Interventor...	290	75	365
1	Cajero.....	280	70	350
1	Auxiliar.....	160	40	200
1	».....	120	30	150
1	Auxiliar temporero...	109-8	27-12	137
1	Ordenanza escribiente	30	20	50
1	Portera.....	48	12	60
1	Asistenta.....	24	6	30
		<u>1.461-8</u>	<u>380-12</u>	<u>1.842</u>

REPRESENTACIÓN DE TÁNGER

	Sueldos	Total de sueldos	Sobre-sueldos	Total de sobre-sueldos	Totales generales	
1	Representante.....	10.000	10.000	2.500	2.500	12.500
1	Interventor.....	6.000	6.000	1.500	1.500	7.500
1	Cajero.....	4.000	4.000	1.000	1.000	5.000
1	Oficial.....	3.000	3.000	750	750	3.750
1	».....	2.500	2.500	625	625	3.125
1	Cobrador.....	2.000	2.000	500	500	2.500
2	Ordenanzas.....	1.500	3.000	750	1.500	4.500
2	Celadores.....	730	1.460	185	370	1.830
			<u>31.960</u>		<u>8.745</u>	<u>40.705</u>

ASESORIA

	Sueldo.	Sobre- sueldos.	Total de sob- resueldos.	Totales.
1 Asesor Jefe	10.000	2.500	2.500	12.500
1 Asesor	6.000	1.500	1.500	7.500
4 » a 5.000	20.000	1.250	5.000	25.000
	<u>36.000</u>		<u>9.000</u>	<u>45.000</u>

Por último, proponemos:

Que la reforma empiece a regir en 1.º de Febrero. (Este acuerdo fué tomado por el Pleno en su primera reunión.)

Que el Banco satisfaga el impuesto de utilidades, toda vez que el importe de éste se ha deducido del coeficiente de aumento al señalar el tipo base de la reforma.

MAYOR GASTO QUE REPRESENTA LA REFORMA

	Planta actual	Propuesta	Aumento
Gobernador y Subgobernadores.	70.000	115.000	45.000
Jefes y Subjefes	133.500	184.500	51.000
Oficiales y Subcajeros	18.000	24.000	6.000
Bufete Madrid	965.500	1.489.000	523.500
Asesoría	36.000	45.000	9.000
Directores de Sucursales.....	594.500	882.500	288.000
Interventores ídem.....	399.000	631.500	232.500
Cajeros ídem.....	333.500	545.500	212.000
Secretarios ídem.....	205.500	398.000	192.500
Bufete Sucursales y Escalafón Especial.....	1.573.500	2.426.500	853.000
Caja efectivo Madrid.....	193.250	274.200	80.950
Caja efectos ídem.....	49.000	75.900	26.900
Letras de Operaciones ídem.....	20.250	31.625	11.375
Cajas de Sucursales	627.000	1.162.500	535.500
Portería y Vigilancia de Madrid.	203.000	296.750	93.750
Idem de Sucursales.....	407.000	659.500	252.500
Fábrica de billetes	91.000	135.000	44.000
Imprenta.....	2.000	3.500	1.500
Contribuciones.....	9.250	14.500	5.250
Traductor Alemán.....	3.000	5.000	2.000
Personal vario.....	25.990	41.303	15.313
Jefe y Subjefe de Vigilancia.....	7.500	10.500	3.000
Señoritas.....	36.750	52.500	15.750
Agencia de París	52.700	66.125	13.425
Idem de Londres.....	36.525	46.050	9.525
Representación de Tánger.....	31.960	40.705	8.745
<i>Totales.....</i>	<u>6.125.175</u>	<u>9.657.158</u>	<u>3.531.983</u>

Aumento por modificación de plantillas..... 3.531.983

A sumar:

5 por 100 del impuesto de utilidades sobre 9.300.000 (en números redondos)..... 465.000

Total..... 3.996.983

A deducir:

Importe actual de 10 por 100..... 223.000

Menor importe de asignación para casa..... 122.000 345.000

Aumento líquido..... 3.651.983

De acceder la Superioridad a esta mejora, desaparecería la causa que ha motivado en los pasados años la frecuente concesión de pagas extraordinarias, las cuales importaron en 1918, exceptuando la acostumbrada de Marzo, 1.250.000 pesetas.

FIANZAS

Entiende esta Ponencia que la fianza debiera desaparecer; pero ante la imposición reglamentaria, cree debe ser única y lo más reducida posible.

ASIGNACIÓN A LAS CAJAS POR QUEBRANTO DE MONEDA Y DEFINICIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS CAJEROS.

Considerando que en distintas ocasiones y tratándose de casos de cierta analogía, el criterio del Banco no ha sido el mismo al juzgar la responsabilidad de los Cajeros, y entendiendo por otra parte que las cantidades asignadas a las Cajas por quebranto de moneda son verdaderamente exiguas, cree esta Ponencia que es de necesidad el definir de manera precisa el alcance de la responsabilidad de los citados funcionarios y fijar en consecuencia las cuantías de dichas asignaciones en relación con la importancia de cada Caja.

En cuanto a la aplicación del citado quebranto convendría, a juicio de esta Ponencia, que el Cajero tuviese el deber ineludible de hacer una justa distribución del remanente anual, que antes de tener efectividad tendría que merecer la aprobación unánime en Junta de Jefes de la Oficina respectiva.

CASA HABITACIÓN PARA LOS INTERVENTORES

Entendiendo esta Ponencia que en muchos casos conviene a los intereses del Banco que los tres Claveros no vivan distanciados, y reconociendo

que no existe, a su juicio, razón de fundamento alguna que justifique el que a los Interventores se les venga haciendo objeto de un trato de desigualdad por lo que a casa habitación se refiere, recomienda con todo interés, cuando de la construcción de edificios para Sucursales se trate, se tenga en cuenta este legítimo deseo de los funcionarios y se les asigne desde luego una indemnización por dicho concepto en caso contrario, en relación con los precios corrientes de alquiler de viviendas en las plazas correspondientes.

AUMENTO DE PERSONAL EN SUCURSALES Y MADRID

Habiendo aumentado en muchas Sucursales, así como en el Centro, el trabajo con relación al número de empleados, sería conveniente un aumento en las diversas plantillas, de conformidad con la propuesta de las Juntas de Jefes de las Sucursales y de los Jefes de Negociado de Madrid, debiéndose tener presente para el mejor servicio de aquéllas, que el número de empleados de bufete no habría de ser inferior a cuatro en ninguna Sucursal.

TRASLADOS

Esta Ponencia hace presente que el deseo general del personal es que en los traslados presida siempre el criterio de dar preferencia a la antigüedad de los peticionarios, según el escalafón, en tanto no se oponga a las necesidades del servicio. Respecto de los traslados a Madrid, vería con gusto que la Superioridad fijase ciertas reglas que, sin merma de sus atribuciones, les diesen la tranquilidad de conseguir sus aspiraciones de servir en el Centro a los que lo desearan. A este efecto entendemos que debiera establecerse un turno a la antigüedad y otro a la elección.

LICENCIAS

Consideramos que la concesión de una licencia anual de quince días como *mínimum* a todos los empleados la aconsejan, no sólo la necesidad de éstos, sino la conveniencia del servicio y en su consecuencia proponemos se tome acuerdo en dicho sentido.

SERVICIO DE GUARDIAS

Cuando, por enfermedad o ausencia de un compañero, se vean obligados los Ordenanzas a prestar servicios extraordinarios de guardia, se indemnizará a los interesados con una peseta por guardia.

DIETAS

Cuando a la conveniencia del Banco interese el que un empleado preste provisionalmente sus servicios en distinta Sucursal de aquella a que pertenece, se le indemnizará, además de los gastos que por viajes se le originen, con una cantidad en concepto de dietas, según la importancia de cada población, y que nunca será inferior a 15 pesetas, estando comprendidos en estos casos los conductores de remesa.

ASIGNACIÓN PARA CASA

En nuestros cálculos sobre las necesidades del personal subalterno de Portería para deducir las asignaciones que debe percibir, hemos visto que el aumento de 0,25 en la asignación actual influía grandemente en los reducidos presupuestos de este personal. Y como el exceso de gastos que representaría ese aumento es insignificante, no vacilamos en proponer esa mejora.

BOTONES

Se impone la creación de este cuerpo auxiliar del de Portería, en Madrid y en Sucursales. En las Juntas de Accionistas se ha tratado del asunto en más de una ocasión y, por lo tanto, la Administración del Banco ya se ha ocupado de ello, siquiera no haya acordado todavía su implantación.

Con ésta, creemos ganaría mucho el servicio de Portería y Ordenanzas y no produciría gastos de importancia, dada la corta retribución que percibirían estos funcionarios, que habrían de ser muchachos de corta edad.

ASPIRACIONES DE LOS SECRETARIOS

Es deseo de la clase de Secretarios el que se tengan en cuenta sus aspiraciones a ocupar cargos de Directores. El servicio que desempeñan en íntimo y constante contacto con el Director, les hace estar al tanto de las dificultades que ofrece el cargo y su necesario conocimiento de la correspondencia y órdenes del Banco, les coloca en condiciones que no desmerecen de las en que se encuentran los demás Jefes para poder dirigir una dependencia.

CALIFICACIONES

Ha sido y es motivo de gran preocupación por parte de esta Ponencia el punto relativo a las calificaciones anuales, en el que parece resultar, como reflejo del sentir de todos los señores empleados que han de ser motivo de estas calificaciones, que las mismas tengan un carácter de obligada publicidad dentro de cada oficina en lo que se refiere a la aplicación y moralidad.

Su propuesta es que esas calificaciones sigan siendo producto del dictamen de los Jefes, en unión de los empleados elegidos entre sus compañeros de oficina por votación.

La calificación de cada Jefe la redactará el Director, en unión de los otros dos Jefes restantes.

Sin embargo, esta Ponencia, queriendo llegar al más alto grado de perfección en asunto de tal naturaleza, ha creído prudente someterlo a las resultas del mejor criterio de la Administración.

PREMIOS AL ESTUDIO

Creemos convendría altamente a los intereses del Banco, a fin de fomentar la afición al estudio de todos los empleados, la institución de varios premios anuales a los autores de las mejores Memorias que se presentasen por los Jefes y empleados sobre cuestionarios señalados de antemano, costumbre implantada ya con carácter definitivo en importantes sociedades a las que viene dando excelentes resultados en todos los órdenes.

Las razones son tan evidentes, que basta la enunciación de la idea para comprender sus beneficios.

Seguros estamos de que la Administración la acogerá con simpatía y fijará en plazo breve las bases para llevarla a la práctica.

SOCORROS

El agradecimiento del personal por las mensualidades que por generoso acuerdo del Consejo se entregan a las familias de los empleados fallecidos, sería todavía mayor si dicho acuerdo se ampliase a los casos siguientes:

- 1.º Jubilación forzosa, por imposibilidad física.
- 2.º Jubilación forzosa, por el máximum de años de servicios establecidos.
- 3.º Jubilación voluntaria, dentro de las condiciones del Reglamento.

En el primer caso será justo entregar el socorro al jubilado. En los ca-

sos segundo y tercero queda a discreción de la Administración y del Consejo resolver si ha de entregarse el socorro al jubilado o a su familia, luego del fallecimiento de aquél.

RÉGIMEN INTERIOR

Que la Administración redacte, en el más breve plazo posible, un nuevo Reglamento especial sobre organización del personal y de régimen interior, sometiéndole a la aprobación del Consejo de Gobierno y publicándolo para conocimiento de los interesados, teniendo en cuenta las disposiciones del que rige en la actualidad, con las modificaciones experimentadas por posteriores acuerdos; los que aconseje la experiencia del tiempo transcurrido y las bases fijadas en el presente proyecto de reforma de plantillas y ascensos.

Hacemos objeto de recomendación especial el que cuando se trate de fijar los preceptos de este Reglamento, se exponga en forma clara y terminante el que se refiere, no ya a la conveniencia, sino a la necesidad de que las faltas de asistencia a la oficina estén siempre plena y debidamente justificadas.

JUBILACIONES

Que el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Administración, pueda jubilar a los empleados cuando, por imposibilidad física o por otras causas, no estén en condiciones de continuar prestando servicio en la misma forma y por iguales causas y fundamentos que se tuvieron en consideración en el arreglo de personal llevado a efecto en el año 1907, y para la calificación de laboriosidad y moralidad en la que tomarán parte los empleados en la forma solicitada en otro lugar.



