

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN

Ayuntamientos de la provincia.....	30 pts. año.
Particulares y colectividades.....	36 » »
Número suelto, dentro de su año.....	0,30 ptas.
» » de años anteriores.....	0,50 » »

Se suscribe en la Intervención de la Diputación

La correspondencia oficial de los Ayuntamientos debe dirigirse al señor Gobernador civil.



PRECIOS DE ANUNCIOS

De prendadas.....	0,50 pts. línea.
Subastas, vacantes, etc., de interés directo para los Ayuntamientos ..	0,80 » »
Providencias judiciales y cualesquiera otras clases de anuncios particulares.....	1,00 » »

EL PAGO ADELANTADO Y EN SANTANDER

BOLETIN OFICIAL

PROVINCIA DE SANTANDER

SE PUBLICA LOS LUNES, MIÉRCOLES Y VIERNES

GOBIERNO CIVIL

DE LA PROVINCIA DE SANTANDER

CIRCULAR NÚMERO 71

El Excmo. Sr. Director general de Seguridad, con fecha 18 del actual, me dice telegráficamente lo siguiente:

«Ministerio Estado participa a esta Dirección general que, en virtud de acuerdo entre el Gobierno alemán y el Gobierno de la República Española, se ha determinado a título de reciprocidad lo siguiente: Que los súbditos alemanes residentes permanentemente en España que sean de reconocida solvencia podrán obtener el visado de sus pasaportes para regresar a España en la Dirección general de Seguridad o en los Gobiernos civiles de las provincias respectivas, cuyo visado será gratuito y valedero por un año sin limitación en el número de viajes durante dicho período de tiempo, comenzando a regir dicha concesión el día 20 del mes actual. Idéntico trato obtendrán los españoles residentes en Alemania.»

Lo que se publica en este periódico oficial para general conocimiento.

Santander, 21 de Julio de 1933.

El Gobernador civil,
Ignacio Campoamor.

DISPOSICIONES MINISTERIALES

Ministerio de Trabajo y Previsión

Dirección general de Trabajo

SERVICIO DE LEGISLACIÓN Y NORMAS DE TRABAJO

En cumplimiento de la Orden de esta fecha, aprobatoria de las Bases de Trabajo para el personal al servicio de la Banca privada,

Esta Dirección general ha acordado disponer sean publicadas en la «Gaceta de Madrid» las Bases de referencia. Madrid, 30 de Junio de 1933.—El Director general, P. D., Juan Relinque.

BASES DE TRABAJO

de carácter nacional para el personal de la Banca Privada.

Base 1.ª El personal al servicio de la Banca quedará clasificado en la forma siguiente:

Funcionarios,
Empleados y
Subalternos.

Se considerarán funcionarios:

a) Los que ostenten poderes individuales en las Empresas bancarias cualquiera que sea su forma y extensión. No se considerarán apoderados a los efectos de la clasificación en la categoría de funcionarios, a aquellos empleados y subalternos que dispongan de poder especial o autorización para una función exclusiva, periódica o circunstancial, como, por ejemplo, retirar fianzas, certificados, impresos, valores declarados, representar en Cámaras de Compensación y funciones análogas.

b) Los que se hallen adscritos a la Secretaría de la Dirección para el desempeño de funciones o servicios técnicos no bancarios, como los de Asesoría jurídica, servicio médico, traducción de idiomas o tasación de fincas.

c) Los que, aun prestando servicios propiamente bancarios, perciban un sueldo del mayor que se señala como obligatorio para los empleados y sean nombrados funcionarios por las entidades patronales con expresa conformidad de los interesados.

Estarán comprendidos en la denominación de empleados los que sin ser funcionarios realicen servicios y funciones relativos a operaciones bancarias, cualesquiera que ellos sean, excepto los encomendados ordinariamente al personal subalterno.

Estarán comprendidos en la denominación de subalternos:

- Los Ayudantes de Caja que procedan de la escala de subalternos.
- Los Cobradores.
- Los Conserjes.
- Los Ordenanzas y Vigilantes nocturnos.
- Los Recaderos o «Botones».

Los empleados no podrán ordinariamente ejecutar servicios encomendados al personal subalterno, así como éste tampoco podrá reemplazar ordinariamente en sus fun-

ciones a los empleados. En las Sucursales o entidades en que el personal no exceda de seis individuos, los subalternos podrán realizar trabajos auxiliares de Banca.

Base 2.^a Las condiciones de trabajo de los funcionarios de Banca serán las que libremente se estipulen entre cada uno de ellos y las Empresas respectivas.

Las de los empleados y subalternos se regirán:

a) Por las normas que se establecen en las presentes Bases.

b) Por las disposiciones aclaratorias que con respeto absoluto de estas Bases y de la Legislación general de Trabajo adopten los organismos legales correspondientes.

Las Asociaciones profesionales y las Empresas procurarán por medio de reuniones conciliatorias entre sus representantes legítimos, expresamente autorizados para ello, la solución de sus problemas antes de recurrir a los organismos oficiales, teniendo lo que se estipule fuerza de obligar a ambas partes.

Base 3.^a Será de la exclusiva competencia de las Empresas señalar las condiciones necesarias para el ingreso del personal, con las restricciones que a continuación se consignan.

Para el ingreso se fijan las siguientes edades mínimas:

Empleados, dieciséis años; Recaderos o «Botones», catorce años, y demás subalternos, veintiún años, no pudiendo actuar como Cobradores hasta los veintitrés.

Las Empresas se proveerán del personal en las Oficinas de Colocación obrera correspondiente, eligiendo libremente de entre los inscriptos en ella; pero respetando en absoluto la preferencia por orden de antigüedad en su clase de los empleados que hubiesen quedado excedentes en la propia Empresa.

Base 4.^a Los empleados de ambos sexos estarán clasificados en las siguientes categorías con los sueldos que se indican:

	PESETAS
1. ^a categoría, Oficiales primeros	7.000
2. ^a ídem, Oficiales segundos	6.000
3. ^a ídem, Oficiales terceros	5.250
4. ^a ídem, Auxiliares primeros	4.350
5. ^a ídem, Auxiliares segundos	3.400
6. ^a ídem, Auxiliares terceros	3.000
7. ^a ídem, Aspirantes	2.000

Los Aspirantes, en el período de prueba a que se refiere la Base, disfrutarán el sueldo de 1.800 pesetas, pasando a disfrutar el de 2.000 pesetas una vez admitidos definitivamente.

Los sueldos anteriormente asignados serán los mínimos obligatorios en poblaciones de más de 50.000 habitantes, y los superiores a 2.000 pesetas tendrán una reducción del 7 por 100 en las poblaciones de menos de 50.000 y más de 20.000 habitantes, del 12 por 100 en las mayores de 5.000 hasta 20.000 y del 20 por 100 en las menores de 5.000 habitantes.

Las plantillas del personal de empleados al servicio de cada Empresa bancaria se acomodarán a la siguiente proporción:

Primera categoría	10 por 100
Segunda ídem	15 por 100
Tercera ídem	15 por 100
Cuarta ídem	20 por 100
Quinta ídem	15 por 100
Sexta ídem	15 por 100
Séptima ídem	10 por 100

Base 5.^a Para el ascenso de una a otra categoría del

escalafón que se determina en las Bases anteriores, y dentro de cada categoría de una clase a la inmediata superior, habrá dos turnos: uno de rigurosa antigüedad dentro de la plantilla general de la Empresa y otro de libre elección que sólo podrá recaer sobre empleados que lleven dos o más años en su categoría y estén comprendidos dentro del primer tercio de la misma.

Base 6.^a Los empleados que lleven cinco años en la misma clase y categoría disfrutarán del sobresueldo de 500 pesetas anuales por cada quinquenio que transcurra hasta que asciendan a la superior inmediata.

Tales quinquenios sólo alcanzarán a los empleados que por todos conceptos perciban una asignación inferior a 6.000 pesetas, y su importe total no podrá exceder en ningún caso del sueldo de la categoría superior inmediata a la en que figuren.

Base 7.^a Las Empresas determinarán antes de que finalice cada año la plantilla del personal que en el venidero haya de regir y adoptarán a ella el escalafón fijando en éste la situación de sus empleados para que surta todos sus efectos a partir del día 1.^o de cada año, y haciendo constar en el mismo la fecha en que para cada uno de los ascendidos se verificó el ascenso. Dentro del mes de Enero deberán las Empresas publicar dicho escalafón y remitir un ejemplar al Ministerio de Trabajo y a los Jurados mixtos en cuyas jurisdicciones radiquen sus Establecimientos y entregar un ejemplar a cada empleado que lo solicite.

Los empleados, dentro de los quince primeros días del mes de Febrero, podrán formular ante las Empresas respectivas las reclamaciones que estimen pertinentes a sus derechos, que habrán de ser resueltas en la segunda quincena del mismo mes. Contra las resoluciones de las Empresas, o a falta de ellas, podrán acudir los interesados dentro de la primera quincena del mes de Marzo ante el Ministerio de Trabajo, previa audiencia de la Empresa de que se trate e informe de los organismos competentes.

Las vacantes ocurridas durante el año serán cubiertas automáticamente por los empleados de categoría inmediata inferior, en la forma que determinada Base 5.^a, aplicándose a los ascendidos el sueldo correspondiente a su nueva categoría desde el 1.^o del mes siguiente al en que ocurrió la vacante.

Base 8.^a Se exceptúan del régimen establecido en la Base 4.^a las Empresas bancarias que tengan menos de veinte empleados. El importe total de la plantilla de cada Empresa no podrá ser inferior al producto que resulte de multiplicar el número de sus empleados por la centésima parte de lo que represente una plantilla de 100 empleados formada con arreglo a las asignaciones y porcentaje establecido en la citada Base.

El sueldo mínimo de los empleados no será inferior a 2.000 pesetas, ni el máximo obligatorio excederá de 7.000. Dentro de estos límites concertarán con sus empleados el sueldo que deba percibir cada uno de ellos, sometiendo el contrato que al efecto celebren a la aprobación del Organismo Central competente, el cual resolverá caso de no existir avenencia.

Habrá pacto o acuerdo cuando presten su conformidad las tres cuartas partes del personal.

Todas las asignaciones tendrán, por razón de localidad, las mismas reducciones que se señalan para las demás Empresas.

Para la aplicación de aumento de sueldo por quinquenios se tomará como punto de partida la asignación que a cada empleado se señale en el contrato, no pudiendo exceder para ninguno de ellos de 1.000 pesetas anuales lo que llegue a percibir por este concepto; pero se respeta-

rán los derechos adquiridos para el cómputo del tiempo para el devengo por quinquenios.

Los aspirantes de estas Empresas tendrán los mismos derechos en lo que respecta a ascensos, etc., que los de aquellas de más de 20 empleados.

Base 9.^a Cuando se trate de constitución de nueva Empresa, ésta deberá elegir el personal necesario del Censo correspondiente de las Oficinas de Colocación y en el caso de que no hubiese en él número suficiente disponible podrá, el que le falte, contratarlo sin dicho requisito.

Cuando se trate de creación de nuevos servicios o Sucursales de Empresas existentes se sujetarán asimismo, para la admisión del personal, a lo que se preceptúa en el párrafo anterior.

Base 10. El sueldo mínimo del personal subalterno será fijado atendiendo a los años de servicios que lleven prestados en la Casa.

Para Cobradores:

Ingreso, 3.000 pesetas anuales. (Tres años en la categoría.)

A los tres años, 3.360 pesetas anuales. (Idem íd. íd.)

A los seis años, 3.720 pesetas anuales. (Idem íd. íd.)

A los nueve años, 4.080 pesetas anuales. (Idem íd. íd.)

A los doce años, 4.440 pesetas anuales. (Idem íd. íd.)

A los quince años, 4.800 pesetas anuales.

Para Ordenanzas y Vigilantes nocturnos:

Ingreso, 2.400 pesetas anuales. (Tres años en la categoría.)

A los tres años, 2.700 pesetas anuales. (Idem íd. íd.)

A los seis años, 3.000 pesetas anuales. (Idem íd. íd.)

A los nueve años, 3.300 pesetas anuales. (Idem íd. íd.)

A los doce años, 3.600 pesetas anuales.

Para Recaderos o «Botones»:

Ingreso, 720 pesetas anuales. (Dos años en la categoría.)

A los dos años, 960 pesetas anuales. (Idem íd. íd.)

A los cuatro años, 1.240 pesetas anuales. (Idem íd. íd.)

A los seis años, 1.500 pesetas anuales.

Tales sueldos sufrirán, por razón de localidad, las mis-reducciones que establece la Base 4.^a

En las poblaciones mayores de 50.000 habitantes percibirán un plus de un 15 por 100 sobre las escalas los que tengan un sueldo inferior a 3.000 pesetas y un 10 por 100 los que tengan de 3.000 a 4.080 pesetas inclusive, sin que, caso de ascenso, perciban menos cantidad que las que les hubiere correspondido en virtud de este párrafo mientras sirvieron en la categoría inferior inmediata.

Los Cobradores o Pagadores de ventanilla, a quienes les substituyan temporalmente por disposición de la Empresa, disfrutarán mientras prestaren tal servicio un 10 por 100 de aumento sobre la anterior escala cuando no procedan de la escala de empleados y, en caso contrario, se regirán por lo que se establece para estos últimos.

Al pasar a cubrir la vacante de Cobrador un Ordenanza o Vigilante se le incluirá en la escala de Cobradores con el sueldo superior inmediato de dicha escala al que disfrutara como Ordenanza o Vigilante. Durante los tres primeros meses en tal cargo tendrá la condición de interino, pudiendo, por su voluntad o la de la Empresa, volver a la categoría y clase de que proceda. Del mismo modo, el Cobrador o Pagador de ventanilla tendrá carácter provisional durante el citado plazo de tres meses en el que la Empresa podrá decidir entre confirmar al nombrado en su puesto o volverle a su situación anterior al nombramiento.

Se mantendrán por las Empresas las asignaciones, caso de que las tuvieran ya señaladas, a los Cobradores y Ayudantes de Caja en concepto de quebranto de moneda.

El personal subalterno comenzará a percibir los aumentos que le corresponda por antigüedad el día 1.^o del mes siguiente al en que haya cumplido los años de servicio que determinan su pase a la categoría superior.

El personal que al acoplarle a estas escalas disfrutare de un sueldo mayor del que le correspondiese con arreglo a estas Bases, le será respetado compensándose la diferencia en el ascenso o ascensos inmediatos.

Todos los subalternos deberán prestar los servicios que les encomiende la Dirección. El Ordenanza que desempeñe accidentalmente el servicio de Cobrador percibirá la asignación correspondiente a este puesto durante el tiempo que realice esa labor, calculándose el aumento en la forma determinada para el ascenso a Cobrador.

Los «Botones», cumplidos los veintidós años de edad, se les considerará incluidos en la escala de sueldos de los Ordenanzas y Vigilantes, si no hubiesen pasado a la de empleados.

Los Conserjes que en la actualidad tengan nombramiento de tales por la Dirección de la respectiva Empresa, o los que hagan sus veces a falta de ellos, en Establecimientos o Sucursales que tengan más de ocho subalternos entre Vigilantes, Ordenanzas y «Botones» tendrán un sueldo mínimo de 4.400 pesetas anuales.

Todas las prendas de uniforme del personal subalterno exigido por la Empresa será de cuenta de la misma.

Base 11. Además de las asignaciones que se determinan en las Bases anteriores tanto los empleados como los subalternos percibirán dos gratificaciones, equivalentes cada una al sueldo mensual que vengán disfrutando: una en el mes de Junio de cada año y otra en vísperas de Navidad.

El personal que hubiese ingresado en el año solamente tendrá derecho a la parte de las gratificaciones indicadas en el párrafo anterior por tantas dozavas partes como meses de servicio lleve prestados en el año, computándose en favor del interesado como mes completo la fracción de un mes. Esta misma norma se aplicará también al personal que cese en el transcurso del año.

Base 12. A los efectos de la aplicación de la presente Base y de la 14, se entenderá por jornada legal la de ocho horas; por jornada normal, la establecida en cada localidad por cada Empresa a la promulgación de estas Bases, y por jornada reducida, la que excepcionalmente se establece para determinados días o meses del año.

La jornada de trabajo del personal de Banca será ordinariamente la de ocho horas, salvo los sábados que no coincidan con el último día de mes o con el penúltimo del ejercicio económico de la Empresa, en los cuales la jornada será reducida a cinco horas y media.

Esta última será también la duración de la jornada los días en que, por costumbre, se celebre media fiesta en la localidad en que radique el Establecimiento donde preste servicio el personal.

Durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre la jornada será reducida a seis horas consecutivas.

Por pacto entre la Empresa y su personal podrá establecerse una jornada distinta a la fijada en los párrafos anteriores, siempre que sea más favorable para el trabajador.

Se respetarán los pactos o costumbres existentes que mejoren estas Bases.

La jornada legal de trabajo será interrumpida por un descanso mínimo de dos horas.

Base 13. Para el personal subalterno—Cobradores, Ordenanzas y «Botones»—regirá la misma jornada que para el personal de oficinas, a excepción de los sábados, días

de media fiesta, y aquellos en que la jornada no sea de ocho horas, que prestarán servicio media hora más que los empleados.

En los días en que la jornada no sea de ocho horas los Ordenanzas prestarán servicio de guardia por turno que la Dirección determinará. En este turno entrarán también los Cobradores en las dependencias en que el número de subalternos sea inferior a ocho.

Las guardias serán siempre de ocho horas.

Todo el personal comprendido en esta Base gozará del descanso semanal preceptivo. Al que preste guardia diurna en domingo el descanso semanal de compensación se concederá en día laborable completo que no sea sábado.

La jornada para los Vigilantes será en todo tiempo, de ocho horas.

Base 14. Se considerarán como horas extraordinarias únicamente las que excedan de la jornada normal. Todo el personal deberá trabajar treinta horas extraordinarias al semestre, repartidas en los días en que las necesidades del servicio lo requieran, a cuyo fin llevarán unas libretas especiales para su cómputo. Las horas extraordinarias que excedan de las treinta al semestre antedichas se pagarán con los recargos legales.

La Dirección conservará, si lo estima oportuno, un ejemplar duplicado de dichas libretas o un registro en el que a su vez los interesados firmarán la conformidad de las horas extraordinarias por ellos trabajadas.

Estas horas extraordinarias no podrán exceder de dos por día y serán en compensación de las dos pagas extraordinarias.

En ningún caso podrá exigirse esta obligación el sábado por la tarde.

Los trabajos extraordinarios que hayan de efectuarse deberán ser ordenados en todo caso por la Dirección del Establecimiento.

Las horas extraordinarias que excedan de las treinta, al semestre, antedichas, se pagarán con los recargos legales.

Las horas de exceso sobre la jornada normal, sin rebasar la máxima legal, se pagarán a prorrata del sueldo asignado al empleado.

Las horas de exceso sobre la jornada reducida, hasta el límite de la jornada normal, no tendrán remuneración alguna salvo cuando la ampliación fuere originada por trabajos que la Empresa encargase distintos de los que ordinariamente han de ser realizados, en cuyo caso se abonarán según lo previsto en el párrafo anterior.

Base 15. Las Empresas podrán trasladar a su personal de uno a otro de sus Establecimientos o de uno a otro de sus servicios, dentro de la misma municipalidad, dándole un plazo hasta de tres meses para que dentro del nuevo servicio se imponga en la labor a realizar.

El empleado subalterno que lleve cinco años cumplidos en las plazas de Africa o Canarias al servicio de la Empresa tendrá derecho, a su petición, a ser trasladado a la Península, ocupando la primera vacante de su clase y que no deba ser cubierta por algún excedente. La Empresa procurará destinarlo a la localidad que indique.

Los gastos de traslado del peticionario y de las personas de su familia, que vivan a su cargo, serán de cuenta de la Empresa.

No se entenderán como traslados las comisiones de servicio que se confieran a un empleado a localidad distinta de aquella en que preste sus servicios, cuando dicha comisión no exceda de tres meses. En tales casos serán de cuenta de la Empresa los gastos de viaje en primera y de estancia del empleado. Ningún empleado, salvo el personal de Inspección, podrá ser objeto de nueva comisión de

servicio contra su voluntad hasta transcurridos doce meses de la terminación de la anterior.

No podrá encomendarse contra su voluntad y con la salvedad antedicha, comisión alguna de servicio al personal que ostente cargos en los Jurados mixtos, Organismos oficiales y Juntas directivas de Asociaciones profesionales.

Base 16. El personal que para cumplir deberes de familia o de ciudadanía necesitase ausentarse de su puesto durante la jornada de trabajo, deberá solicitar de su Jefe inmediato permiso por el tiempo indispensable, que deberá serle concedido siempre que a su juicio no exista motivo para negarlo.

No se podrá denegar este permiso cuando el solicitante justifique que la petición está motivada por tener que cumplir obligaciones de representación en los Organismos oficiales del trabajo.

Las Empresas se verán obligadas a conceder permisos al representante que por designación del personal tenga que asistir a Congresos Nacionales de las Asociaciones obreras, sin poder ser descontados estos días de su licencia anual.

En ninguno de estos casos podrá descontarse al personal su remuneración ni obligarle a compensar el tiempo perdido con horas extraordinarias.

Cuando algún empleado o subalterno de Banca tenga que desempeñar algún cargo de elección popular o de carácter oficial o público que le impida cumplir con sus obligaciones ordinarias en la Empresa, no tendrá derecho a percibir sueldo, pero se le respetará el puesto y la antigüedad.

Base 17. Los establecimientos bancarios no funcionarán los domingos, salvo las excepciones autorizadas por la legislación vigente, y guardarán, además, las mismas fiestas que el Banco de España y las que tradicionalmente se celebren en las respectivas localidades donde no exista Sucursal de dicho Banco y siempre que sean legalmente inhábiles para el cobro y protesto de letras.

Base 18. Tanto los empleados como los subalternos que lleven más de un año al servicio de una Empresa, vacarán anualmente veinte días consecutivos. Esta licencia se entenderá de veinticinco días cuando lleven diez años y de treinta cuando lleven veinte.

La Dirección establecerá los turnos para la efectividad de tales vacaciones, conforme a las conveniencias del servicio y, en lo posible, respetará el derecho del personal a elegir por orden de antigüedad en la Empresa dentro de cada servicio o dependencia.

Base 19. Cuando un empleado o subalterno fuese llamado al servicio militar y no pudiera continuar trabajando en la Empresa, quedará en la plantilla en situación de excedente forzoso, sin sueldo y sin derecho a ascender durante su ausencia; pero su plaza no se proveerá y le será reservada en la misma localidad hasta dos meses después del licenciamiento o por más tiempo en caso de fuerza mayor debidamente comprobada.

La Empresa podrá libremente designar el empleado que haya de realizar las funciones que el recluta en filas desempeña, y aumentar una plaza en la escala de aspirantes, que será amortizada al producirse la vacante.

El empleado o subalterno que pueda cumplir sus obligaciones militares en circunstancias que le permitan seguir prestando sus servicios en la misma oficina de la Empresa conservará en ésta su puesto con todos sus derechos, pero solamente percibirá del sueldo la remuneración proporcional al número de horas ordinarias que trabaje o de las horas extraordinarias que en el servicio respectivo hubiese

autorizado la Dirección, salvo cuando el número de aquéllas sumen la mitad de la jornada normal, caso en el cual habrá de percibir el sueldo íntegro.

Salvo las disposiciones que el Gobierno dictare para el caso, el empleado o subalterno español de Banca que fuese llamado a las armas por movilización fuera del reclutamiento ordinario quedará en la Empresa que viniere, prestando sus servicios en situación de excedencia forzosa con derecho durante los seis primeros meses de movilización al percibo del sueldo que le será entregado a él o a persona que designe de su familia y con derecho, además, a ocupar la primera vacante que ocurra dentro de su clase y categoría, siempre que lo solicitare en el término de quince días, a contar de la fecha de su licenciamiento, percibiendo durante este período de expectación de destino la misma retribución que tuviere asignada al ingresar en el servicio militar.

Base 20. En caso de enfermedad los empleados y subalternos que lleven más de un año al servicio de la Empresa, tendrán derecho, mientras la enfermedad subsista, a que aquélla les abone el sueldo íntegro durante nueve meses. Una vez transcurridos éstos se someterá al enfermo a un reconocimiento médico, que realizarán tres facultativos, uno por cada parte, y otro con carácter neutral, designado de común acuerdo, y de declararse crónica la enfermedad o si de ella resultare algún impedimento para desempeñar su cargo, se abrirá el oportuno expediente de inutilidad física. Todos los gastos ocasionados por este expediente serán de cuenta de la Empresa.

En todo caso, la Empresa y siempre que los Facultativos opinen que el enfermo pudiera curar en un plazo de tres meses más, le continuarán satisfaciendo sus haberes por dicho plazo como máximo.

Si la enfermedad persistiese, quedará al arbitrio de la Empresa mantenerle en la plantilla sin derecho a ascenso, pero con la retribución que estime oportuna, o declararle excedente.

En todo momento la Empresa podrá cubrir la vacante con un temporero sin derecho a excedencia, el cual cesará en su cargo si conviniere a la Empresa cuando el enfermo excedente solicitare el reingreso, que le será concedido desde luego, siempre que la solicitud se produzca dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se certifique su curación.

La Dirección tiene derecho a comprobar cuantas veces juzgue oportuno la enfermedad y su curación por medio de sus Médicos.

Si hubiere disidencia entre el Médico del empleado y el de la Empresa respecto a que la enfermedad impida la asistencia a la oficina, ambos facultativos designarán, sin pérdida de tiempo, a un tercero, cuyos honorarios serán satisfechos por la parte en contra de la cual éste emita su dictamen.

Base 21. En caso debidamente comprobado de inutilidad total física de un empleado o subalterno, la Empresa le abonará el importe de tantas mensualidades de su sueldo como años de servicio llevase en la misma.

Cuando la inutilidad fuera producida por violencias ejercidas sobre el empleado o subalterno hallándose en actos del servicio, cualquiera que fuese la antigüedad del interesado en la Empresa, vendrá ésta obligada a pasarle una pensión equivalente al sueldo que disfrutase al cesar en su cargo.

En caso de defunción de un empleado o subalterno, la Empresa habrá de abonar un subsidio equivalente al importe de tantas mensualidades como años de servicios lleve en la misma, sin que pueda exceder del importe de

dos anualidades. Este subsidio se entregará por orden de exclusiva prioridad al cónyuge, a los ascendientes, a los descendientes y a los hermanos, bien sean legítimos, naturales o adoptivos, que viviesen a sus expensas, salvo que pudiera probarse que tales derechohabientes disfrutaran una renta anual de 6.000 pesetas, o más.

Si el fallecimiento del empleado o subalterno fuese a consecuencia de violencias ejercidas sobre el mismo hallándose en actos del servicio, tendrán derecho las personas a que se refiere el párrafo anterior a una indemnización que represente el importe de cinco anualidades del sueldo que disfrutase el fallecido, regulando su percibo por el orden establecido.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entenderá como supletorio de las previsiones que para los indicados casos hayan sido determinadas por instituciones sostenidas por las Empresas o por la contribución de éstas y del personal, pues mientras se conserven tales instituciones, los derechos del personal y su familia serán los reconocidos por los respectivos Reglamentos, salvo cuando los beneficios que de ellas se deriven sean inferiores a los determinados en las presentes bases, en cuyo caso las Empresas estarán obligadas a abonar las diferencias entre unos y otros. Para la evaluación de estos beneficios, las pensiones serán capitalizadas al 10 por 100 si la Caja de Previsión está sostenida solamente por la Empresa, y al 20 por 100 cuando contribuya también a ella el personal.

No perjudicará a los derechos que en favor del personal o de sus familias se establecen en la presente Base el haberse hecho efectivos los que determina la Base anterior.

Base 22. Se reconoce a los empleados y subalternos el derecho a la estabilidad en la Empresa y, por tanto, no podrán ser despedidos sin causa justificada.

Se exceptúan de esta norma los aspirantes, durante el primer año de ingreso en el Banco, que tendrán carácter de interinos, siendo facultad de las Empresas, durante este período, despedirles libremente, avisándoles con un mes de antelación o indemnizarles con el importe de una mensualidad caso de no mediar preaviso.

Esta última regla será también aplicable a los subalternos.

En caso de que una Empresa decidiera el despido de un empleado o subalterno por causa no aceptada como justa por el Jurado mixto correspondiente, vendrá obligada a la readmisión, satisfaciendo la parte de sueldo devengado desde la fecha del despido hasta su readmisión. Esta se hará respetando los derechos que tenía el interesado en el momento de producirse el despido.

El cese del personal de Banca a que se refieren las presentes Bases podrán producirse:

1.º Por causas extrañas a la voluntad del personal y de las Empresas.

Se considerarán comprendidas en este apartado:

- Las de enfermedad, inutilidad y defunción previstas en las dos Bases anteriores.
- Las demás causas de fuerza mayor que eximirán a las Empresas de toda obligación.

2.º Por decisión de las Empresas, distinguiéndose los siguientes casos:

a) El despido, sea motivado por cualquiera de las causas justas de las determinadas en la ley, en cuyo caso, el despido no tendrá derecho a indemnización alguna.

b) Que el despido sea consecuencia de la cesación de la Empresa en el negocio. En este caso se estará a lo preceptuado en las leyes, pero el plazo de preaviso será de tres meses.

En caso de cesión, traspaso o venta de una Empresa, el personal al servicio de la misma será mantenido en todos sus derechos por la entidad que se hace cargo de la continuidad del negocio.

c) El cese del personal, en caso de supresión de Agencia o Sucursales, afectará a todo el escalafón, en el que se hará la reducción por orden de menor antigüedad en la Empresa dentro de cada categoría. Cuando esta medida afecte al personal subalterno se tendrá en cuenta para su cese la fecha de antigüedad en la Empresa. Los gastos de traslado que se deriven de la necesidad de acoplar el personal a las vacantes que resulten serán siempre a cargo de aquélla. Dichos traslados se considerarán obligatorios y el que no los acepte quedará excedente con los derechos que se señalan en estas bases a los empleados y subalternos que se hallaren en esa situación.

En caso de despidos por cierre de Sucursales en Empresas de menos de 20 empleados, cesarán los menos antiguos dentro de la plantilla general de las mismas.

d) Que el despido sea motivado por necesidad de hacer una reducción económica en la plantilla de la Empresa. En tal caso, el personal podrá reclamar ante el Jurado mixto u organismo central, el cual resolverá sobre tal necesidad en vista de los elementos de juicio que la Empresa y el personal le aporten, pudiendo contra los acuerdos entablarse los recursos establecidos en la ley de 27 de Noviembre de 1931.

En caso de procederse a la reducción, ésta habrá de hacerse procurando mantener la proporcionalidad de las escalas establecidas en la Base 4.^a, quedando en situación de excedente en el número preciso los empleados más modernos de cada clase.

3.º Por decisión del personal. Distinguiéndose los siguientes casos:

a) Por causa justa de las determinadas en las leyes.

b) Por conveniencias que respondan al libre arbitrio individual, en cuyo caso el personal estará obligado a avisar a la Empresa un mes antes del día en que se proponga cesar. Las Empresas estarán facultadas para decidir que los dimisionarios cesen en el mismo día del aviso o cualquier otro dentro del mes siguiente, con la condición de abonarles el sueldo que les corresponda dentro de dicho mes.

Base 23. Los empleados que cesen como consecuencia de la aplicación de lo previsto en los apartados c) y d) de la Base anterior, quedarán en situación de excedencia, incluso los que no hubieran aceptado el traslado a que se refiere el apartado c), y serán indemnizados con una cantidad equivalente a media mensualidad por cada año prestados a la Empresa; sin que en ningún caso la indemnización pueda ser inferior a una mensualidad, si hubiese mediado el preaviso de un mes, ni inferior a dos mensualidades en otro caso.

Si el reingreso tuviese lugar antes del tiempo que corresponde a la indemnización percibida, el empleado vendrá obligado a reintegrar la parte proporcional de la misma.

Para cubrir las vacantes que sucesivamente puedan producirse, se tendrá en cuenta la mayor antigüedad de los excedentes que ingresaran con los mismos derechos que tuviesen al cesar.

El personal subalterno de estas Empresas, se regirá por las normas generales previstas en el presente contrato para los de su clase.

Base 24. Todas las vacantes que se produzcan en la plantilla general de las Empresas, sean por dimisiones,

despidos por causas justificadas, fallecimiento u otros motivos, se cubrirán inmediatamente, dentro de cada categoría, por el personal excedente de la misma; sin que puedan amortizarse las plazas que resulten vacantes mientras existan excedentes en la Empresa, sin perjuicio de que en los casos a que se refieren los apartados c) y d) de la Base 22, se proceda en la forma que en los mismos se indica.

Los declarados excedentes no tendrán necesidad de solicitar el reingreso para ocupar las vacantes de su clase y categoría, salvo lo dispuesto en las Bases 19 y 20.

Los excedentes que no se presentaren a ocupar las plazas que los correspondiesen dentro del plazo de quince días a contar de la fecha que les hubiese sido notificada su reposición, perderán el derecho de excedencia y serán dados de baja definitivamente en la Empresa, salvo caso de fuerza mayor debidamente comprobado.

Base 25. Las Empresas estarán obligadas a redactar un Reglamento de orden interior para el régimen de su personal, en el cual se determinen las obligaciones que podrán imponerse al mismo. Dicho Reglamento habrá de ser presentado dentro del plazo de seis meses a partir de la fecha de aprobación de estas Bases al Consejo del Trabajo para que se compruebe si se ajustan a la legislación en vigor y a lo establecido en estas Bases y dé o no su aprobación al régimen de sanciones.

Bajo ningún concepto podrán ser impuestas al personal sanciones en metálico.

Será potestativo de los empleados la aceptación de los poderes que las Empresas quieran conferirles.

BASES ADICIONALES

1.^a Se reconoce el derecho que, conforme a la legalidad vigente, tienen las Asociaciones obreras profesionales a celebrar contratos colectivos, en nombre de sus afiliados, con las entidades patronales y a representar en todo momento a sus asociados individual o colectivamente, en asuntos sociales profesionales.

2.^a Los contratos colectivos e individuales que las Empresas bancarias celebren con sus empleados o subalternos, se considerarán en todo caso sujetos a las condiciones establecidas en las normas que anteceden. La omisión de las mismas en los contratos no eximirá de su cumplimiento ni implicará renuncia de las partes a los derechos establecidos, ya que éstos por parte del personal son irrenunciables, debiéndose considerar nula toda cláusula en contrario.

Los Jurados mixtos abrirán un registro especial donde quedará inscrito todo contrato de trabajo que, para ser válido, habrá de llevar su visado, siendo responsables las Empresas de la falta de este requisito.

No obstante la disposición anterior, podrán someterse a la aprobación del Ministerio de Trabajo o del Organismo central competente, contratos colectivos, anteriormente estipulados o que se estipulen por las Empresas bancarias con todo su personal, en los que se establezcan normas de trabajo distintas de las acordadas en estas Bases por considerarlas más beneficiosas. El Organismo central examinará dichos contratos y concederá o denegará la aprobación solicitada.

Contra dicho acuerdo se podrá interponer recurso ante el Ministerio de Trabajo y Previsión que resolverá en definitiva, previo informe del Consejo de Trabajo.

3.^a Las presentes Bases se aplicarán con carácter retroactivo, en todos sus efectos, a partir de 1.º de Enero de 1933, debiendo atenerse a ellas cuantas decisiones de las Empresas sean adoptadas o notificadas a los interesados con fecha posterior.

4.^a Estas bases regirán durante dos años, a partir del 1.º de Enero de 1933, y seis meses antes de su vencimiento podrán ser denunciadas por cualquiera de las dos partes.

En caso contrario se considerarán prorrogadas por otros dos años.

5.^a Para evitar toda duda en la interpretación de estas normas conviene tener en cuenta lo siguiente:

El Escalafón no tiene en realidad otro fin que el de asegurar a los empleados el sueldo mínimo que corresponde a su situación en la Empresa. Las entidades patronales quedan autorizadas, respetando en absoluto lo que se pacte sobre el Escalafón y los derechos que en su virtud correspondan al personal, para señalarles el sobresueldo que juzgaren adecuado a las funciones que les asignen, así como las remuneraciones extraordinarias a que se hagan acreedores por el buen desempeño de los servicios o comisiones especiales que les encomienden.

El Escalafón no supone el establecimiento de una jerarquía entre los empleados. La categoría con que en él figuren será meramente personal, sin otro efecto que el de asegurarles la retribución mínima y los ascensos reglamentarios que les correspondan. La función que cada uno desempeñe y el servicio que se le encomiende serán los que fijen los deberes de subordinación del empleado, con absoluta independencia del puesto que ocupe en el Escalafón y del sueldo que perciba.

La cantidad de sueldo no establece jerarquía ni categoría alguna entre los empleados y subalternos de Banca.

6.^a En caso de duda sobre el censo de población en aquellas plazas en donde los sueldos del personal de Banca se hallan sujetos a descuento se estará al certificado de la Jefatura provincial de Estadística, acreditativo de la totalidad de habitantes del término municipal.

7.^a Las Empresas se abstendrán de obligar a sus empleados y subalternos a llevar a sus domicilios trabajos correspondientes a la oficina.

Tampoco podrán encomendar a oficiales particulares trabajos ordinarios de Banca que puedan ser desempeñados por sus empleados y subalternos, ni tener personal con carácter de meritorios, ni para realizar prácticas.

8.^a Ningún empleado ni subalterno percibirá en conjunto por sueldo, sobresueldo y asignaciones extraordinarias, durante cada uno de los años 1933 y 1934, una cantidad líquida inferior a la percibida por todos esos conceptos en el año 1932.

9.^a Los aspirantes ingresados en las Empresas antes de 31 de Diciembre de 1932, disfrutarán el sueldo de 2.400 pesetas al completar los tres años de servicios. Los que ingresen en lo sucesivo se atenderán a lo que determinan las presentes Bases.

10. Para el cómputo del plazo de los quinquenios se respetarán los derechos establecidos por las Bases aprobadas por Real orden de 9 de Octubre de 1930.

Por lo tanto, a pesar de lo establecido en la Base 6.^a, los Oficiales segundos que figuraran en esa categoría en 31 de Diciembre de 1932 conservarán el derecho a quinquenios que tuviesen reconocido con arreglo a las Bases vigentes en aquella fecha.

11. Las presentes Bases no son aplicables al personal femenino de limpieza, cuya contratación solamente estará regulada por las disposiciones legales en vigor y por las condiciones siguientes:

La jornada máxima y el salario mínimo de dicho personal serán las que actualmente rijan para las más modernas en cada Empresa, habiendo de respetarse las más favorables.

12. Se respetarán las condiciones más favorables que estén establecidas para el personal de Banca por Bases de trabajo, pactos colectivos y contratos.

BASES TRANSITORIAS

1.^a Para llevar a efecto la confección de los escalafones de 1933, se procederá en la forma siguiente:

Las Empresas bancarias no comprendidas en la Base 8.^a, al solo efecto de preparar el primer escalafón que haya de formarse con arreglo a estas Bases, introducirán en el referente a 1.º de Enero de 1932 las modificaciones que procedan a consecuencia del movimiento habido en su personal durante dicho año, de acuerdo con las normas publicadas en «La Gaceta» de 9 de Octubre de 1930.

Una vez introducidas las indicadas modificaciones, se eliminarán a los que pasen a funcionarios. Los empleados restantes, por el mismo orden en que queden colocados, figurarán en el nuevo Escalafón el 1.º de Enero de 1933, asignándose a cada uno la categoría que le corresponda con arreglo a estas Bases. A éste se acompañará una nota indicativa de las altas y bajas habidas en el personal de empleados durante el año 1932, y de las fechas en que se hayan producido.

El plazo para confeccionar el nuevo Escalafón será el de un mes, a partir de la fecha en que aparezca en la «Gaceta» la orden aprobatoria de las presentes Bases. El que se señala en la Base 7.^a para formular las reclamaciones en contra del Escalafón, ya se refieran a éste en sí mismo, o por consecuencia del estado de movimiento que le sirva de antecedente, se contará desde la fecha en que se pongan de manifiesto en las respectivas dependencias centrales y sucursales, lo que vendrán obligadas a hacer las Empresas en el término de quince días siguientes al indicado plazo de un mes.

Los demás plazos para tramitar las reclamaciones serán iguales a los establecidos en la citada Base.

Los aumentos que en la proporción antes indicada deban percibir los empleados y subalternos y que se devenguen desde 1.º de Enero del año en curso hasta el día en que estas Bases queden definitivamente aprobadas, serán abonados a la vez que la paga del mes inmediato siguiente a la fecha de la publicación en la «Gaceta» de las nuevas Bases.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
—Madrid, 30 de Junio de 1933.—P. A., Carlos de Baráibar.

Señor Director general de Trabajo.

Inspección Provincial de Sanidad

Siendo necesario proveer las plazas de médicos especialistas del Centro Secundario de Higiene Rural de Santoña, creado en el presupuesto de 1933, por orden de la Dirección general de Sanidad, se convoca a un concurso riguroso de méritos con arreglo a las siguientes bases:

1.^a Plazas que deben proveerse:

Una de médico, encargado de los servicios de higiene infantil; una de médico, encargado de los servicios de higiene social (venereología y maternología); una de médico, encargado de los servicios de tuberculosis; una de médico otorrinolaringólogo; una de médico oftalmólogo; una de odontólogo; dotada cada una de estas plazas con la indemnización anual de 2.000 pesetas.

2.^a La adjudicación de las plazas se hará con carácter eventual, y por el período de un año, pasado el cual, la

Dirección general de Sanidad, previos los informes que estime pertinentes, podrá ratificar dichos nombramientos, siempre por un período no superior a un año.

3.^a Serán méritos preferentes para ocupar estas plazas el residir en la misma localidad donde esté enclavado el Centro y, en segundo lugar, los médicos que residan en las localidades más próximas al mismo.

4.^a Las instancias, con los justificantes de los méritos alegados por cada concursante, deberán presentarse en las oficinas de la Inspección provincial de Sanidad hasta el día 1.^o de Agosto próximo, inclusive.

Santander, 22 de Julio de 1933.—El inspector provincial, Gerardo Clavero.

ANUNCIOS DE SUBASTAS

Ayuntamiento de Villaverde de Trucíos

El día 30 de Agosto próximo, a sus diez horas, se celebrará en el Salón Consistorial la subasta acordada para la contratación de las obras de reconstrucción del puente público del barrio de La Llana, bajo la base o presupuesto de ochocientas pesetas, y con sujeción a las condiciones facultativas y económicas que obran en el expediente.

Las proposiciones, reintegradas con arreglo a la ley del Timbre, se presentarán en pliegos cerrados, siendo redactadas según el modelo que a continuación se inserta, y debiendo acompañarse a las mismas la cédula personal del proponente y el resguardo que acredite la constitución del depósito provisional de cincuenta pesetas.

Villaverde de Trucíos a 19 de Julio de 1933.—El Alcalde, José Prado.

Modelo de proposición

Don ..., mayor de edad, vecino de..., según cédula personal que acompaña, se comprometo a jecutar las obras para la reconstrucción del puente municipal de La Llana, según las condiciones facultativas y económicas que obran en el expediente por la cantidad alzada de... (pesetas, en letra).

(Fecha y firma del proponente.)

PROVIDENCIAS JUDICIALES

Don Juan García Gavito, juez de primera instancia del distrito del Este de esta ciudad,

Por el presente edicto se hace saber: Que en este Juzgado de mi cargo y Secretaría del que refrenda, pende ejecución de sentencia recaída en juicio ejecutivo, promovido por la sociedad «Lantero Hermanos», representada por el procurador A. Cuevas, contra D. Ireneo Fernández Herrero, en cuyas actuaciones se sacan a pública subasta, por término de veinte días y precio de 131.447 pesetas, las siguientes fincas embargadas al deudor.

1.^a Casa, en el casco de la ciudad de Reinosa, Canalejas, 49 moderno, de planta baja, destinada a almacén, de portal de entrada, corral accesorio a la espalda y cuatro pisos habitables. Mide todo, de frente, once metros doscientos ochenta y cuatro milímetros, y de fondo, dieciocho metros ochocientos siete milímetros. Linda: derecha, entrando, casa de D.^a María Nieves y de D.^a María Rita García de los Ríos; izquierda, calle del Salto, y espalda, casa de D.^a Juliana del Hoyo Gómez. Existe la mediane-

ría en la pared que, por la derecha, entrando, separa la finca descrita, de su colindante.

2.^a Casa, también en el casco de esta ciudad, calle del Dr. Cantolla, sin número, de sótano de saneamiento, y cuatro plantas, de ciento cuarenta metros cuadrados, con terreno accesorio de quinientos treinta y cinco metros cuadrados; linda todo: izquierda, entrando, calle Nueva, sin nombre; derecha, resto de terreno del mismo titular, y espalda, D.^a Josefa del Diestro Toribio.

3.^a Hotel, en el casco de las dos veces de dicha ciudad de Reinosa, denominado «Villa Guadalupe», Avenida del Dr. Cantolla, de ciento diez metros veinticinco centímetros cuadrados, con terreno accesorio de trescientos cuarenta y seis metros cuadrados de jardín que le rodea por el Norte, Este y Oeste. Consta de planta baja, principal y buhardilla, con habitaciones en las tres, constando de piedra sillería y mampostería maderada y tejada. Linda: derecha, entrando y espalda, D.^a Josefa del Diestro; izquierda, resto del terreno de D. Ireneo, y frente, calle de su situación.

Dicha subasta tendrá lugar en la sala audiencia de este Juzgado, sito en el piso primero de la casa número catorce de la calle de Marcelino S. de Sautuola, el día veintitrés de Agosto próximo, a las once horas, y se previene a los licitadores: que para tomar parte en la subasta, deberán consignar previamente en la mesa del Juzgado o en la Caja general de Depósitos, el diez por ciento efectivo del valor de los bienes; que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo; que las hipotecas y cargas anteriores al crédito del actor, quedarán subsistentes, entendiéndose que el licitador las acepta sin destinarse a su extinción el precio del remate; que dichas fincas salen a subasta, sin suplirse previamente la falta de títulos de propiedad, y que podrán hacerse posturas a calidad de ceder el remate a un tercero.

Dado en Santander a veintiuno de Julio de mil novecientos treinta y tres.—El juez, Juan García Gavito.—Por su mandato, Arturo Valdivieso.

Andrés Pérez Díaz, de cuarenta y tres años de edad, y Pedro González Rivas, de veintisiete años de edad, ambos de ignorado paradero, comparecerán ante este Juzgado municipal del distrito del Oeste, el día treinta y uno del actual, a las cuatro de la tarde, para la celebración del juicio de faltas seguido contra los mismos y otros, por lesiones, previniéndoseles que, de no comparecer, les pararán los perjuicios a que haya lugar.

Santander, 14 de Julio de 1933.—El secretario, José Abréu. 812

ANUNCIOS PARTICULARES

BANCO MERCANTIL

Habiéndose extraviado el resguardo de depósito de este Banco, serie Y, número 11.668, comprensivo de pesetas nominales 15.000, Deuda interior 4 por 100, se anuncia al público en cumplimiento de lo preceptuado en los artículos 8 y 30 de los Estatutos sociales, pues de no presentarse reclamación de tercero en el término de un mes, a contar de la fecha de la inserción de este anuncio, se expedirá el correspondiente duplicado, quedando exento el Banco de toda responsabilidad.

Santander, 8 de Julio de 1933.—El secretario, Justo Pereda Mendoza.