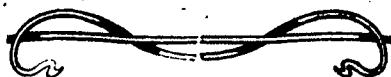


AYUNTAMIENTO DE CEUTA



BOLETIN OFICIAL



Año VIII

Núm. 347

Imp. AFRICA  
CEUTA

# BOLETIN OFICIAL DE CEUTA

JUEVES 9 DE MARZO DE 1933



SE PUBLICA LOS JUEVES

477

## PALACIO MUNICIPAL

HORAS DE AUDIENCIA DEL SR. ALCALDE, TODOS  
LOS DÍAS LABORABLES: De 10 a 11.

HORAS DE OFICINA:

En todos los Negociados: De 10 a 14 y de 17 a 19.

478

## FARMACIA MUNICIPAL

HORAS PARA EL DESPACHO DE RECETAS:

Todos los días, incluso los festivos, de 10 a las 22.

## LABORATORIO MUNICIPAL

Todos los días laborables de 10 a 13.

430

## Ayuntamiento de Ceuta

### AVISO

Por el presente se hace saber a todos los comerciantes de esta localidad que suministran artículos a esta Corporación, que las facturas que han de aprobarse el pago de las mismas en las sesiones que celebra el Ayuntamiento cada miércoles, se admitirán hasta las DOCE horas del MARTES anterior al indicado día, en la Oficina de Intervención.

2.73

## Ayuntamiento de Ceuta

Don David Valverde Soriano, Alcalde Constitucional de esta ciudad,

HAGO SABER: Que según me comunica la Junta de Economía, por acuerdo de la misma, se ha fijado en 30 céntimos el precio máximo del kilogramo del carbón vegetal.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Ceuta 3 de Marzo de 1933.

D. Valverde

2469

## Ayuntamiento de Ceuta

### EDICTO

Don David Valverde Soriano, Alcalde-Presidente de Ilustre Ayuntamiento de esta ciudad:

HAGO SABER: Que a partir del día dos del actual y hasta el diez y seis del mismo, se abre el pago en periodo voluntario de cobranza del primer semestre del año actual del arbitrio establecido en el vigente Presupuesto sobre Inspección y Comprobación de Calderas, Motores e Instalaciones industriales. El pago se efectuará en la oficina de Recaudación de este Ayuntamiento en horas hábiles de oficina que son desde las diez a las catorce; advirtiéndolo a los contribuyentes que transcurrido éste plazo se procederá al cobro por la vía ejecutiva de apremio.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Ceuta 1 de Marzo de 1933.

D. Valverde.

# INTERVENCION DEL AYUNTAMIENTO DE CEUTA

EJERCICIO DE 1933

MES DE MARZO

DISTRIBUCION DE LOS FONDOS, por artículos y capítulos del presupuesto que, para satisfacer las obligaciones de dicho mes y anteriores, se propone al Ayuntamiento con arreglo a lo prescrito en las disposiciones vigentes, a saber:

Artículos		Haber personal y exigible		Diferibles o voluntarios		TOTAL	
		Pesetas		Pesetas		Pesetas	
<b>CAPITULO I</b>							
<b>Obligaciones generales</b>							
2.º	Pensiones . . . . .	8.050	26	2.798	80	10.849	06
3.º	Obligaciones de crédito municipal . . . . .	»	»	3.000	00	3.000	00
4.º	Créditos reconocidos . . . . .	20.000	00	»	»	20.000	00
5.º	Litigios . . . . .	»	»	1.000	00	1.000	00
7.º	Contribuciones e impuestos. . . . .	»	»	»	»	»	»
8.º	Anuncios y suscripciones. . . . .	328	00	450	00	778	00
10.º	Compromisos varios . . . . .	14.000	00	15.000	00	29.000	00
11.º	Cargas por servicio del Estado. . . . .	1.000	00	761	64	1.761	64
<b>CAPITULO II</b>							
<b>Representación municipal</b>							
1.º	Del Ayuntamiento . . . . .	294	00	1.250	00	1.544	00
2.º	Del Alcalde . . . . .	»	»	187	50	187	50
<b>CAPITULO III</b>							
<b>Vigilancia y seguridad</b>							
1.º	Guardia Municipal . . . . .	20.300	47	2.774	00	23.074	47
2.º	Socorro de incendios y salvamento . . . . .	6.500	00	2.000	00	8.500	00
3.º	Guardas Jurados de Barriadas . . . . .	1.008	75	165	15	1.173	90
<b>CAPITULO IV</b>							
<b>Policía urbana y rural</b>							
1.º	Alumbrado, servicios eléctricos y mecánicos . . . . .	11.165	50	»	»	11.165	50
2.º	Mercados y puestos públicos . . . . .	1.708	33	»	»	1.708	33
4.º	Mataderos . . . . .	4.936	27	300	00	5.236	27
7.º	Extinción de animales dañinos . . . . .	189	00	50	00	239	00
<b>CAPITULO V</b>							
<b>Recaudación</b>							
1.º	Administración, Inspección, Vigilancia e Investigación. . . . .	»	»	100	00	100	00
2.º	Recaudadores y agentes . . . . .	1.680	82	250	00	1.930	82
<b>CAPITULO VI</b>							
<b>Personal y material de oficinas</b>							
1.º	De oficinas centrales . . . . .	20.190	89	3.332	50	23.523	39
2.º	De otras dependencias. . . . .	3.382	47	»	»	3.382	47
<b>CAPITULO VII</b>							
<b>Salubridad e higiene</b>							
1.º	Aguas potables y residuarias . . . . .	6.656	66	80	00	6.736	66
2.º	Limpieza de la vía pública . . . . .	14.692	33	100	00	14.792	33
3.º	Cementerios . . . . .	1.026	74	»	»	1.026	74
4.º	Laboratorio de análisis de alimentos y preparación de vacunas . . . . .	460	25	458	32	918	57
5.º	Desinfecciones. . . . .	1.449	66	125	00	1.574	66
6.º	Epidemias . . . . .	100	00	»	»	100	00
9.º	Higiene pecuaria. . . . .	50	00	50	00	100	00
10.º	Evacuatorios públicos . . . . .	355	25	26	00	381	25

Artículos		Haberes personal y exigibles		Diferibles o voluntarios		TOTAL	
		Pesetas		Pesetas		Pesetas	
<b>CAPITULO VIII</b>							
<b>Beneficencia</b>							
1.º	Auxilios médicos-farmacéuticos . . . . .	12.338	24	3.419	57	15.757	81
2.º	Hospitales municipales . . . . .	2.440	91	12.657	27	15.098	18
3.º	Instituciones benéficas municipales . . . . .	541	66	3.881	66	4.423	32
4.º	Socorro y conducción de pobres, transeuntes y emigrados pobres . . . . .	»	»	1.500	00	1.500	00
5.º	Calamidades públicas . . . . .	»	»	333	33	333	33
<b>CAPITULO IX</b>							
<b>Asistencia social</b>							
1.º	Juntas locales . . . . .	460	00	60	00	520	00
2.º	Fomento de casas baratas . . . . .	125	00	550	00	676	00
3.º	Seguros sociales . . . . .	500	00	»	»	500	00
4.º	Retiros obreros . . . . .	166	66	»	»	166	66
7.º	Atenciones diversas . . . . .	246	00	90	00	336	00
8.º	Junta de Asistencia Social . . . . .	»	»	5.416	66	5.416	00
<b>CAPITULO X</b>							
<b>Instrucción pública</b>							
1.º	Prestación al Estado por servicios de Instrucción Primaria . . . . .	15.000	00	1.408	28	16.408	28
2.º	Escuelas municipales de Instrucción Primaria . . . . .	250	00	30	00	280	00
4.º	Enseñanzas especiales . . . . .	»	»	2.500	00	2.500	00
5.º	Escuelas y talleres profesionales . . . . .	1.850	00	560	00	2.410	00
6.º	Instituciones culturales . . . . .	»	»	1.500	06	1.500	00
<b>CAPITULO XI</b>							
<b>Obras públicas</b>							
1.º	Edificaciones . . . . .	750	00	920	00	1.670	00
2.º	Expropiaciones para apertura y ensanche de vías públicas . . . . .	8.000	00	2.000	00	10.000	00
3.º	Vías públicas . . . . .	12.575	00	7.600	10	20.175	10
6.º	Parques y jardines . . . . .	5.105	31	650	00	5.755	31
7.º	Proyectos y planes . . . . .	»	»	400	00	400	00
8.º	Nuevas conducciones de aguas . . . . .	»	»	165	00	165	00
<b>CAPITULO XIII</b>							
<b>Fomento de los intereses comunales</b>							
3.º	Ferias, exposiciones, concursos, funciones y festejos . . . . .	»	»	2.000	00	2.000	00
5.º	Auxilios para el fomento de la producción y del trabajo y del turismo . . . . .	»	»	1.250	00	1.250	00
<b>CAPITULO XVIII</b>							
<b>Imprevistos</b>							
Unico	Gastos imprevistos . . . . .	333	33	325	00	658	00
<b>CAPITULO XIX</b>							
<b>Resultas</b>							
Unico	Obligaciones de presupuestos cerrados . . . . .	63.427	72	»	»	63.427	72
<b>TOTAL GENERAL DE GASTOS.</b>		263.635	48	83.475	78	347.111	26

En Ceuta a 1 de Marzo de 1933.

El Interventor,

L. Martínez y Barrie.

2472

## Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Ceuta

### ANUNCIO

Estando actualmente vacante el cargo de Secretario de esta Corporación, se anuncia por el presente, que queda abierto por espacio de treinta días contados desde la publicación del presente Anuncio en la Gaceta de Madrid el concurso entre Abogados para proveerla y bajo las condiciones que se encuentran de manifiesto en la Secretaría de la misma, debiendo presentar los concursantes sus solicitudes en dicha Corporación Calle Teniente Arrabal núm. 2, de 15 á 18 horas de los días hábiles.

Ceuta, 2 de marzo de 1933.

El Presidente,  
Manuel Delgado.

2473

## Ayuntamiento de Ceuta

Don David Valverde Soriano, Alcalde Constitucional de esta ciudad.

HAGO SABER: Que según me comunica la Junta de Economía, por acuerdo de la misma, se han fijado los precios máximos que siguen, para la venta de las carnes:

### VACA

Solomillo y riñones	6'00	pats. kg.
Carne de 1. <sup>a</sup>	5'00	» »
Id. de 2. <sup>a</sup> (con 25 % de hueso).	3'60	» »
Hígado y pulmón	2'30	» »

### CERDO

Magro	5'00	» »
Tocino	3'00	» »
Hígado y pulmón	3'00	» »

### JABALI

Carne de piernas sin hueso o filetes	3'75	» »
Chuletas y carne de piernas	3'25	» »
Demás carne	2'50	» »

### CORDERO

Carne	3'50	» »
Hígado y pulmón	3'00	» »

CABRA

Carne	3'25	» »
Hígado y pulmón	2'50	» »

Lo que se hace público para general conocimiento.

Ceuta 3 de Marzo de 1933.

D. Valverde.

2470

## Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Ceuta

### CEDULA DE EMPLAZAMIENTO

En este Juzgado de 1.<sup>a</sup> Instancia de Ceuta, tramita pobreza de doña Josefa Hernández Guillén contra su marido don Rafael González del Pino de ignorado paradero, y el Abogado del Estado: y en providencia de esta fecha se confiere traslado de dicha demanda, con emplazamiento, el demandado, por doce días, para que comparezca y la conteste, sobre ausencia y otros extremos, bajo apercibimiento de lo que haya lugar.

Y para que sirva de cédula de emplazamiento en forma a dicho demandado, expido la presente, con los requisitos de la ley en Ceuta a 1.<sup>o</sup> de Marzo de 1933.

El Secretario,  
José Rodríguez.

2471

## Ministerio de la Gobernación

### ORDEN

Ilmo Sr: Vacantes varias Intervenciones de Fondos provincial y municipales, procede anunciar el oportuno concurso para su provisión en propiedad.

En su vista, este Ministerio ha acordado que por la Dirección general de Administración se proceda a anunciar concurso reglamentario para la provisión en propiedad de las Intervenciones de fondos que se encuentran vacantes en la actualidad, dictando al efecto las disposiciones a que haya de ajustarse el referido concurso.

Madrid, 15 de Febrero de 1933.

P. D.,  
JOSÉ CALVIÑO

Señor Director general de Administración.

## Ayuntamiento de

## Ceuta

### EDICTO

Don David Valverde Soriano, Alcalde Presidente del ilustre Ayuntamiento de esta Ciudad,

HAGO SABER: Que vacante en esta Corporación dos plazas de Mecnógrafo de nueva creación y dotadas con el haber de mil ochocientas pesetas anuales, se sacan éstas a oposición con arreglo a las bases que a continuación se detallan.

El plazo de admisión de documentos para tomar parte en estas oposiciones es el de treinta días laborables que empezarán a contarse desde el siguiente día en que aparezca este Edicto en el «Boletín Oficial de la ciudad».

Lo que se hace público para general conocimiento.

Ceuta 7 de marzo de 1933.

D. Valverde.

### Bases para las Oposiciones a dos plazas de Mecnógrafos vacantes en esta Corporación municipal

PROPUESTA. Para cubrir las dos plazas de Mecnógrafos de nueva creación, que han sido consignadas en el presupuesto ordinario con el haber de 1.800 pesetas anuales, esta Comisión sexta estima procede convocar oposiciones que podían sujetarse a las bases siguientes:

1.ª Podrán tomar parte en la oposición los españoles de ambos sexos que tengan cumplidos los 18 años y no excedan de los treinta el día que se publique la convocatoria.

2.ª El plazo de admisión de instancias será el de un mes a partir del día siguiente al de la inscripción de la convocatoria en el «Boletín Oficial» de la ciudad.

3.ª Las solicitudes para tomar parte en la oposición se harán en pliego del Estado de 1'50 pesetas y además el reintegro de 0'60 de timbre municipal, acompañando a la misma cédula personal del ejercicio corriente, certificado de conducta y partida de nacimiento.

Los ejercicios consistirán en dos obligatorios de la forma siguiente:

1.º Escribir a máquina 500 palabras que se dictarán de cualquier libro o expediente que el Tribunal elija, el que será igual para todos los opositores de cada tanda.

2.º Copia de cualquier libro o expediente durante quince minutos a máquina con un mínimo de palabras 500 copidas.

Se declarará excluido el que no llegue a este mínimo o cometa diez faltas de copia del original. Dando por terminado el escrito en el estado en que se encuentre al transcurrir el tiempo de referencia.

El Tribunal juzgará los dos ejercicios en conjunto y en una sola puntuación, teniendo en cuenta el mayor rendimiento y perfección en los trabajos.

Cumpliendo las condiciones mínimas se establecen, serán preferidos los opositores que justifique conocer taquigrafía, por lo menos en un grado que le permita escribir lo que se le dicte, leyendo lentamente cualquier párrafo de un libro corriente y traducirlo acto seguido. Para ello los que aleguen conocimientos taquigráficos y sean declarados aptos por el Tribunal en los dos ejercicios citados, practicarán un tercer ejercicio, consistente en escribir por taquigrafía el párrafo que se le lea, a una velocidad aproximada de 80 palabras por minuto y traducirlo acto seguido en el tiempo que se le fije, teniendo en cuenta la extensión del dictado, presentándolo pasado a máquina.

El Tribunal podrá quedar constituido por el señor Alcalde o Concejal en quien delegue, un miembro de esta Comisión de régimen interior, un Maestro o Maestra nacional, que el Consejo local de primera enseñanza designará y el funcionario que el Secretario del Ayuntamiento nombre actuando como Secretario del Tribunal, sin voz ni voto, el Jefe del Negociado Personal.

El Tribunal elevará propuesta unipersonal y para cada uno de los dos cargos, sin que pueda extender a mayor número el de aprobados, ni proponer ampliación de plazas ni nombramiento de aspirantes.

No obstante el Ayuntamiento acordará lo que mejor estime.

Ceuta 30 de febrero de 1933.

El Presidente accidental, P. A.  
Luis García.

2481

## Juzgado Municipal de Ceuta

### EDICTO

En el expediente de Juicio verbal de faltas seguido en este Juzgado contra Juan Flores, por desobediencia con el núm. 60 de 1933 se ha dictado sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva es como sigue:

SENTENCIA.—Ceuta diez de febrero de 1933.  
El Tribunal municipal habiendo visto las presentes diligencias de Juicio verbal de faltas segui-

das entre partes, de la una el Ministerio Fiscal en representación de la acción pública y de la otra el denunciado Juan Flores Galán. Fallo que debo condenar y condeno al denunciado Juan Flores Galán a la pena de veinticinco pesetas de multa, represión y pago de las costas del juicio.

Notificándose la presente al condenado por medio de edicto que se insertará en el «Boletín Oficial». Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.—Mariano Arques, rubricado. La anterior sentencia fué leída y publicada en el día de su fecha y para su inserción en el «Boletín Oficial» y sirva de notificación al condenado expido el presente visado por el señor Juez.

V.º B.º

El Juez,  
Mariano Arques

El Secretario,  
José López,

2460

## Juzgado Municipal de Ceuta

### EDICTO

Por el presente se cita llama y emplaza al denunciado José Carrecho cuyas demás circunstancias se ignoran domiciliado últimamente en calle Linares, patio, comparecerá ante este Juzgado Municipal el día 28 de marzo próximo a las diez horas a celebrar el juicio de faltas núm. 1204 de 1932 seguido contra él y otros por lesiones, apercibiéndole que de no hacerlo le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Dado en Ceuta a 10 de febrero de mil novecientos treinta y tres.

El Juez municipal,  
Mariano Arques.

El Secretario,  
José López

2479

## Juzgado Municipal de Ceuta

### EDICTO

Por el presente se cita llama y emplaza al denunciante Salvador Fernández Márquez, hijo de

Francisco y Teresa natural de Almtñecar (Granada), de 16 años cobrador de autobuses domiciliado últimamente en Ceuta calle S. Nacional 69 el cual comparecerá ante este Juzgado Municipal, sito en la calle Sagasta núm 2, principal el 28 de marzo próximo a las 10 horas a celebrar el juicio de faltas número 167 de 1933 por malos tratos y contra Rodolfo Guardia apercibiéndole que de no hacerlo le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Dado en Ceuta a 21 de febrero de mil novecientos treinta y tres.

El Juez municipal,  
Mariano Arques,

El Secretario,  
José López.

2478

## Fuerzas Militares de Marruecos

### Juzgado de Instrucción

### EDICTO

Hinojosa Labaña José, hijo de Enrique y de Rogelia, de 23 años de edad, natural de La Línea (Cádiz) de oficio mecánico, estatura un metro 550 milímetros, sus señas pelo castaño, cejas al pelo, ojos pardos, comparecerá o manifestará en el término de diez días su actual paradero al Teniente Coronel Juez Permanente de Ceuta Ramón Buesa Arguinchona con domicilio en Ceuta Paseo de Colón 10 a fin de notificarle resolución dictada en causa que se le siguió por supuesto delicto de homicidio por imprudencia y que le interesa su conocimiento.

Ceuta 7 de marzo de 1933,

El Teniente Coronel Juez Permanente,  
Ramón Buesa,

2474

## Ministerio de Trabajo y Previsión

### ORDENES

Almo. Sr.: Aprobadas por la Conferencia Nacional de la Banca privada las Bases reguladoras del contrato de trabajo entre el personal de las Empresas.

Este Ministerio, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 29 de la Ley de 27 de Noviembre de 1931, ha tenido a bien disponer que las expresadas Bases sean publicadas en la «Gaceta de Madrid» insertándose en todos los «Boletines Oficiales» de

las provincias de España el anuncio en que se dé cuenta de ello y concediéndose el plazo de diez días hábiles, a partir del de la publicación de aquéllas en la «Gaceta», para la interposición de los recursos por los interesados.

Madrid, 22 de Febrero de 1933.

Francisco L. Caballero

Señor Director general de Trabajo.

### Bases de Trabajo de Caracter Nacional para el Personal de Banca

#### Base 1.<sup>a</sup>

El personal al servicio de la Banca quedará clasificado en la forma siguiente:

Funcionarios, Empleado y Subalternos.

Se considerarán funcionarios:

a) Los que ostenten poderes individuales o mancomunados 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 funcionarios 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 que exceda 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:

a) Los Ayudantes de Caja que procedan de la Escala de Subalternos.

b) Los cobradores.

c) Los Conserjes.

d) Los Ordenanzas y Vigilantes nocturnos.

e) Los recaderos o «botones».

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

nariamente en sus funciones 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.<sup>a</sup>

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 del 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.<sup>a</sup>

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; no pudiendo actuar como cobradores hasta los veintitres.

Las Empresas se proveerán de personal en las Oficinas de Colocación obrera correspondiente, teniendo absoluta preferencia y por orden de antigüedad en su cese los respectivos excedente de los Bancos que acudan a ellos en demanda de personal.

En ningún caso podrán ser admitidos los que perciban sueldo del Estado, Región, Provincia o Municipio, cualquiera que sea su situación.

#### Base 4.<sup>a</sup>

Los empleados de ambos sexos estarán clasificados en las siguientes categorías con los sueldos que se indican:

Primera categoría, Oficiales primeros, 7.000 pesetas.

Segunda categoría, Oficiales segundos, 6.000 pesetas.

Tercera categoría, Oficiales terceros, 5.250 pesetas.

Cuarta categoría, Auxiliares primeros, 4.350 pesetas.

Quinta categoría, Auxiliares segundos, 3.400 pesetas.



Sexta categoría, Auxiliares terceros, 3.000 pesetas.

Séptima categoría, Aspirantes, 2.000 pesetas.

Los aspirantes, en el período de prueba, a que se refiere la base 22, 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 20.000 habitantes, y tendrán una reducción del 5 por 100 en las poblaciones de menos de 20.000 habitantes y mayores de 5.000, y del 10 por 100 en las de menos de 5.000 habitantes, sobre los sueldos superiores a 2.000 pesetas anuales.

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

Primera categoría, 5 por 100.

Segunda categoría, 10 por 100.

Tercera categoría, 15 por 100.

Cuarta categoría, 25 por 100.

Quinta categoría, 20 por 100.

Sexta categoría, 13 por 100.

Séptima categoría, 10 por 100.

#### Base 5.<sup>a</sup>

Para el ascenso de una a otra categoría de 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.<sup>a</sup>

Los empleados que lleven cinco años en la misma clase y categoría disfrutarán del sobre sueldo 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.<sup>a</sup>

Las Empresas determinarán ante 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.<sup>o</sup> 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 la Empresas, o a falta de ellas, podrán acudir los interesados, dentro de la primera quincena del mes de Marzo, ante el Ministerio de Trabajo, que resolverá a previa audiencia de la Empresa de que se trate e informes de los Organismos competentes.

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

#### Base 8.<sup>a</sup>

Se exceptúan de régimen establecido en la base 4.<sup>a</sup>, las Empresas bancarias que tengan menos de 20 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 cien 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 del 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 respetarán 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 aquéllas de más de 20 empleados.

**Base 9.<sup>a</sup>**

Cuando se trate de constitución de nueva Empresa, ésta deberá solicitar el personal necesario de las Oficinas de Colocación obrera correspondientes, de que habla el párrafo tercero de la base 3.<sup>a</sup>, y si en la misma no hubiera número suficiente disponible podrá elegirlo libremente.

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 servicio que lleven prestados en la casa.

*Para Cobradores.*

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

A los tres años, 3.300 pesetas anuales. (Tres años en la categoría.)

A los seis años, 3.720 pesetas anuales. (Tres años en la categoría.)

A los nueve años, 4.080 pesetas anuales. (Tres años en la categoría.)

A los doce años, 4.440 pesetas anuales. (Tres años en la categoría.)

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. (Tres años en la categoría.)

A los seis años, 3.000 pesetas anuales. (Tres años en la categoría.)

A los nueve años, 3.300 pesetas anuales. (Tres años en la categoría.)

A los doce años, 3.600 pesetas anuales.

*Para Recadero o «Botones»*

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

A los dos años, 960 pesetas anuales. (Dos años en la categoría.)

A los cuatro años, 1.240 pesetas anuales. (Dos años en la categoría.)

A los seis años, 1.500 pesetas anuales.

Tales sueldos sufrirán por razón de localidad las mismas reducciones que establece la base 4.<sup>a</sup>

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 les hubiere correspondido en virtud de este párrafo mientras sirvieron en la categoría inferior inmediata.

Los Cobradores o Pagadores de ventanillas, o quienes les substituyan temporalmente por disposición de la Empresa, disfrutaran, mientras prestaren servicio, un 10 por 100 de aumento sobre la anterior escala cuando no procedan de la escala de empleados y, en caso contrario, se registrarán 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 volver a 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 la Caja en concepto de quebranto de moneda.

El personal subalterno comenzará a percibir los aumentos que le corresponda por antigüedad el día 1.<sup>o</sup> 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 disfrutase 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 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 veintitrés años de edad se les considerarán 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 su-

balterno exigido por la Empresa serán 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 hubiere 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

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

Esta última será también la duración de la jornada en los días en que por costumbre se celebre media fiesta en la localidad en que se halle situado el Establecimiento. La jornada legal del trabajo será interrumpida por un descanso mínimo y continuo de dos horas.

Durante los meses de julio, Agosto y Septiembre la jornada será de 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 resultare más beneficioso al personal.

Se respetarán los pactos o costumbres existentes.

#### 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 no 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 el 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

Para el trabajo en horas extraordinarias, se atenderán las Empresas a lo que determinan las leyes en vigor.

Se considerarán como horas extraordinarias únicamente las que excedan de la jornada legal.

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.

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.

#### 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 o 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 podrán 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 Junta 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 esta 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, vaciarán anualmente veinte días consecutivos. Esta licencia se entenderá de veinticinco días cuando lleven diez años y de treinta, cuando lleve 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 o Empresa, conservará en ésta su puesto con todos sus derechos, pero solamente percibirá del sueldo la remuneración proporcional al número de horas extraordinarias que trabaje o de las horas extraordinarias que en el servicio respectivo hubiese autorizado la Dirección, salvo cuando el número aquellas 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 movilizado 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 solicite 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 tuviera 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 aquella 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 continuará 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 a 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 acto de 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 servicio 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 disfruta 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 derechos 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 han 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 de su familia serán 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 podrá ser despedido sin causa justificada.

Se exceptúan de esta norma los Aspirantes durante el primer año de ingreso en el Banco que tendrán el 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 el preaviso.

Esta última regla será también aplicable a los subalternos.

En el 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 que se refieren las presente bases, podrá producirse:

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

Se considerarán comprendidas en este apartado:

a) Las de enfermedad, inutilidad y defunción, previstas en las dos bases anteriores.

b) 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) Que 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 continuación del negocio.

### 3.º Por supresión de Agencias o Sucursales.

El cese del personal en este caso 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 aceptare quedará excedente con los derechos que se señalan en estas bases a los empleados y subalternos que se hallaren en esa situación, y serán indemnizados con una cantidad equivalente a media mensualidad por cada año de antigüedad que tuviere en el servicio de la Empresa, sin que esa indemnización pueda ser inferior a dos mesadas caso de que no exista el preaviso de un mes.

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

En el caso de que una empresa señale la necesidad de hacer una reducción económica en su plantilla, se constituirá una comisión paritaria de empleados y representantes de la Empresa, quienes estudiarán la forma de establecer la economía, que habrá de ser repartida proporcionalmente entre cuantos perciben sueldo, dietas o cualquier clase de remuneración.

Los acuerdos de dicha Comisión habrán de ser ratificados por el Ministerio de Trabajo y Previsión.

### 4.º Por decisión del personal. Distinguiéndose los siguientes casos:

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

b) Por conveniencia que responda 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 en cualquier otro dentro del mes siguiente, con la condición de abonarles el sueldo que le corresponda dentro de dicho mes.

En caso de despidos por cierre de sucursales o Empresas de menos de veinte empleados, cesarán los menos antiguos dentro de la plantilla general de la mismas.

Para cubrir las vacantes que sucesivamente puedan producirse, se tendrá en cuenta la mayor antigüedad de los excedentes que ingrasaran 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 23.

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, en ningún caso, amortizarse las plazas que resulten vacantes mientras existan excedentes en la Empresa.

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 les 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 24.

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, de 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 em-



pleados 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 Cersejo de Trabajo.

3.<sup>a</sup> Las presentes bases se aplicarán con carácter retroactivo, en todos sus efectos, a partir de 1.<sup>o</sup> de enero de 1933, debiendo atenerse a ellas cuantas decisiones de las Empresas sean adoptadas o notificadas a los interesados con fecha posterior.

4.<sup>a</sup> Estas Bases regirán durante dos años a partir del 1.<sup>o</sup> 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 prórrogadas por otros dos años.

5.<sup>a</sup> Para evitar toda duda en la interpretación de estas normas, conviene tener en cuenta lo siguiente:

El Escalafón no tiene 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 sobre sueldo 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 asegurales 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.<sup>a</sup> En caso de duda sobre el censo de población en aquellas plazas en donde los sueldos del personal de Banca se hallan sujetos a descuentos, se estará al certificado de la Jefatura provincial de Estadística, acreditativo de la totalidad de habitantes del término municipal.

7.<sup>a</sup> 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 oficinas 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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 servicio. Los que ingresen en los sucesivos 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 pasar de lo establecido en la Base 6.<sup>a</sup>, 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.

## BASES TRANSITORIAS

1.<sup>a</sup> Para llevar a efecto la confección de los Escalafones de 1933 se procederá de la forma siguiente:

Las Empresas bancarias no comprendidas en la Base 8.<sup>a</sup>, al s lo efecto de preparar el primer Escalafón que haya de formarse con arreglo a estas Bases, introducirán en el referente a 1.<sup>o</sup> 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 al 1.<sup>o</sup> de Enero de 1933, asignándose a cada

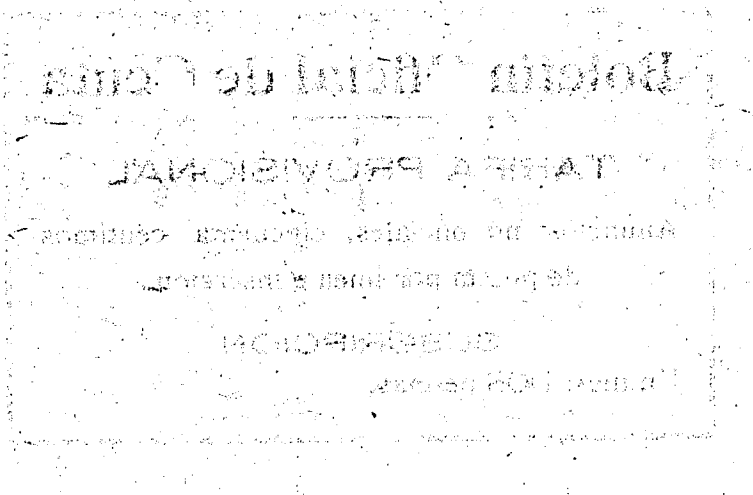
uno la categoría que le corresponda con arreglo a estas Bases. A éste se acompañará una nota indicativa de las altas y bajas habidas en el personal de empleados durante el año 1932 y de las fechas en que se hayan producido.

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.<sup>a</sup> 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 dependen-

cias 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.

2.<sup>a</sup> Los aumentos que en la proporción antes indicada deban percibir los empleados y subalternos y que se devenguen desde 1.<sup>o</sup> 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.





# **Boletín Oficial de Ceuta**

## **TARIFA PROVISIONAL**

Anuncios no oficiales, cincuenta céntimos  
de peseta por línea e inserción.

## **SUSCRIPCION**

Un mes: DOS pesetas.