

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE DERECHO
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



TESIS DOCTORAL

Las relaciones de trabajo en el sector bancario

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR

PRESENTADA POR

María Nélida Ribao Vidal

Director

César Miñambres Puig

Madrid, 2017



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

FACULTAD DE DERECHO

DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

TESIS DOCTORAL

LAS RELACIONES DE TRABAJO EN EL SECTOR BANCARIO

AUTORA: D^a. MARIA NÉLIDA RIBAO VIDAL

DIRECTOR TESIS: D. CÉSAR MIÑAMBRES PUIG



AGRADECIMIENTOS:

A TODOS AQUELLOS QUE HAN HECHO POSIBLE ESTA TESIS

LES AGRADEZCO DE TODO CORAZÓN SU CONFIANZA Y SU EMPEÑO.

Capítulo I

La aparición del trabajador bancario

I. Los precedentes de la Banca y el trabajo bancario

A. La Banca en la Antigüedad.

1. Asia y Mesopotamia

El dam-gár y el tamkárurum

2. El Próximo Oriente

Anatolia. El *ummiánurum* y los templos.

3. Grecia

Los profesionales *trapezitas* y la banca pública.

Los no profesionales: *los negotiatores*

4. Roma

a) Los operadores financieros profesionales: *argentarii*, *coactores*, *coactores argentarii* y *numularii*

b) Los operadores financieros no profesionales: *negotiatores* romanos y los *institores*

B. Los primeros indicios del trabajo bancario: operadores financieros

1. Judíos y visigodos

2. Legitimación de *la riba* musulmana y las asociaciones con judíos

3. Los oficiales del *mostassaf*.

II. Antecedentes del trabajador bancario .

A. Los Cambistas de Compostela (s. IX-XIII)

1-Los operadores financieros privados

2-La transformación en entidades públicas

B. Los Monjes bancarios y el Temple (s. XIII-XV)

C. Los Monederos

1- Operador financiero, faceta privada

2- Operador financiero, faceta pública

D. Los plateros (s. XIII- XV)

E. Mercaderes extranjeros y judíos (s. XIV- XV)

F. Mercaderes y corredores (s. XV-XVI)

III. Los primeros “empleados” de banca

A. Cambistas de trueque y cambiadores de libro

B. La regulación de los bancos públicos y privados

C. Los empleados de banca o de escritorio

Capítulo II

La regulación del trabajador bancario

I. La regulación mercantil del trabajo en la banca privada

A. El Código de Comercio de 1829

B. El Código de Comercio de 1885

II. Primeros atisbos de legislación laboral para el trabajo en la banca privada

A. Primera regulación laboral del trabajador bancario en Europa

1.Regulaciones europeas para regular los oficios del crédito

- a) Austria
- b) Holanda
- c) Francia
- d) Suiza
- e) Suecia
- f) Alemania

B. Los intentos españoles para incluir al bancario en la regulación laboral

C. La Comisión Mixta del Trabajo de Barcelona exige unas Bases de Trabajo y nace el primer Sindicato de Empleados de Banca

D. El Sindicato de Madrid, los empleados de provincias y las primeras huelgas bancarias.

III. Legislación laboral. Se incluye al bancario en las Leyes Laborales

A. Código de Trabajo 1926

B. Primeras Bases de Trabajo para la Banca Privada de la Corporación 1930

C. El trabajador bancario en la Ley de Contrato de Trabajo de 1931

D. Las nuevas Bases para el trabajo en la Banca Privada 1933

IV. La legislación laboral del trabajo en la Banca Privada durante el nuevo Estado Español (1936-1975)

A. El Fuero del Trabajo de 1938

B. El Decreto Orgánico sobre Reglamentación de Trabajo

C. La Nueva Ley de Contrato de Trabajo 1944

D. Reglamentación Nacional del Trabajo en la Banca Privada

E. El primer Convenio Colectivo para la Banca Privada 1959-1960

F. Los Reglamentos de Régimen Interior

G. El Decreto 1 Febrero de 1962. Legislación sobre la mujer bancaria

H. IVº Convenio de Banca, 1965 y la entrada en la crisis política

Capítulo III

La relación laboral del bancario moderno

I. La regulación laboral actual del trabajador bancario

A. El Estatuto de los Trabajadores d 1980. U punto de partida

B Convenios colectivos y regulación del actual empleado de banca

1-Cuestiones acerca de la flexibilidad interna

- a) La eliminación de categorías: el “grupo profesional”
- b) La jornada de trabajo, horarios y permiso
- c) La retribución salarial
- d) La movilidad geográfica.

2-Cuestiones acerca de la flexibilidad externa.

- a) El deber de fidelidad: fraude y apropiación indebida de bienes
- b) El deber de obediencia
- c) El abuso de autoridad: el deber de diligencia y el deber de colaboración
- d) El abuso de confianza por el uso indebido de las herramientas informáticas
- e) El deber de la “ética adecuada” del trabajador bancario

Resumen

La cuestión que se plantea con este estudio es saber cuándo nace la relación laboral del trabajador bancario y cómo se ha ido regulando a través de la Historia. Nuestro estudio responde no sólo a un proceso formación, sino que analizamos cuáles han sido sus características inherentes y por tanto, en qué se diferencia de las otras relaciones laborales.

Las características del trabajador bancario que siempre le han acompañado son: reputación y prestigio. Ambas, claves para el éxito en su actividad.

Desde las figuras mesopotámicas próximas a reyes, hasta los miembros de las familias aristocráticas en Grecia, e incluso los “*institores*” en Roma, todos, estaban próximos o emparentados con pudientes y nobles. Los “*trujumanes*” en la Reconquista, o los oficiales del “*mustassaf*” también disfrutaban de posiciones próximas a monarcas.

No en vano, era requisito entre los *cambistas compostelanos*, para ser aceptado en su Cofradía que la procedencia de los aspirantes fuera de linaje. Lo mismo ocurría con el gremio de plateros cuyas ordenanzas exigían cristianismo y castigaban duramente las conductas fraudulentas de los miembros que pudieran poner en peligro el buen nombre de la profesión. Incluso durante la Edad Media los “*cambiadores de libro*” se separan deliberadamente de los “*cambiadores de trueque y ferias*” prefiriendo una clientela más selecta. Durante el siglo XVIII triunfarán los *hombres de negocios* bien posicionados y con relaciones en la Corte o con las antiguas casas bancarias europeas, que también estaban vinculadas a las monarquías de esos países.

Durante el siglo XX, la burguesía empresarial formada por banqueros que permanecían al lado del poder político puso obstáculos a los múltiples intentos para regular laboralmente esta profesión.

La situación en España fue muy distinta al resto de Europa. La formación de los “empleados de escritorio” no se hacía en escuelas de negocios, sino que se realizaba formando a los empleados integrándolos en empresas familiares del sector. Por ello, la prestación de servicio que realizaba el empleado durante sus primeros años se asemejaba más bien a una relación de aprendizaje bajo una vigilancia casi familiar y sin remuneración.

La lucha para iniciar un cambio de regulación se originó entre los empleados de banca catalanes, que debido a la influencia del proletariado más organizado en las zonas industriales, conocían los beneficios de la regulación laboral y pretendían que también se le aplicase a su sector. Organizándose en “comités paritarios” legitimados por el Gobierno, logran la constitución de un Sindicato de Empleados de Banca y comienzan a exigir una regulación laboral para el trabajador bancario en 1920.

El Código de Trabajo de 1926 tiene en cuenta estos primeros intentos, y protege al “empleado mercantil” como un obrero más. Pero habrá que esperar a 1930 cuando tendrá lugar la primera regulación laboral del trabajo en la banca. Y será con la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 cuando definitivamente alcance el bancario el estatus de “*trabajador*”.

Las siguientes etapas matizan la regulación del trabajador bancario desde un punto de vista más favorecedor a la empresa. Se enriquece la relación laboral con nuevas disposiciones como los “Reglamentos de Régimen Interior” que regularon milimétricamente su relación laboral. Y a partir de 1980 con el “Estatuto de los Trabajadores” y la participación de los representantes de los trabajadores, se completa la legislación a través de “Convenios Colectivos”, por lo que el trabajador bancario quedará completamente regulado en la actualidad. La figura del empleado de banca moderno presenta en su regulación laboral muchas particularidades y analizamos las que tienen más repercusión práctica.

Abstract

The question dealt in this study is to know when the employment relationship of the banking worker was born and how it has been regulated through history. Our study not only responds to a formation process, but we analyze which have been their inherent characteristics and how it differs from other labour relations.

Bank worker characteristics have always been: reputation and prestige. Both are main keys to success in their activity.

Since Mesopotamian figures closely related to kings, to the members of the aristocratic families in Greece, and even the "*institores*" in Rome, all of them were near to or related with wealthy and noble. The "*trujumanes*" in the Reconquista, or officials "*mustassaf*" also enjoyed proximity to monarchs positions.

Indeed, it was required for the *Compostela moneychangers*, to be accepted into the Brotherhood that the applicants were highborn. The same happened with the guild of silversmiths whose ordinances requiring Christianity and severely punished fraudulent conduct of members who could disserve the reputation of the profession. Even during the Middle Ages "*Los cambiadores de libro*" deliberately separated from "*Los cambiadores de trueque y ferias*", preferring more select clients. Those who triumphed in the eighteenth century were business men in good social position and related with the Court or with former European banking houses, which were also linked to the monarchies in those countries.

In addition, during the twentieth century the business bourgeoisie formed by bankers who stood beside the political power obstructed the multiple attempts to regulate this profession.

The situation in Spain was very different from the rest of Europe. The job training of desktop employees was not done in business schools, but it was performed as part of banking houses or familiar companies of the same labour area. Thus, the provision of service performed by the employee during his first years was more like a learning relationship subjected to an almost familiar surveillance with no remuneration.

The struggle to initiate a change in the regulation was originated among employees of catalonian banks, due to the influence of a most organized proletariat in the industrial zones, who knew the benefits of labor regulation and claimed that it should also be applied to their sector. They Organized themselves in "*joint committees*" legitimized by the government, they achieve the establishment of a Labor Union of Bank Employees and they begin to demand labor regulation for the banking workers in 1920.

The Labour Code of 1926 takes into account these first attempts, and protects the "commercial employee" as any other laborer. However, it would be necessary to wait until 1930 to get the first bank labor regulation. It will be with the Employment Contracts Act of 1931 when it finally reaches the status of "employee".

The following stages nuanced the regulation of the banking employee from a more favorable point of view for the company. The employment relationship is enriched with the new provisions as "internal regulations" which regulated the employment relationship in a very detailed way. From 1980 coming along with "El Estatuto de los Trabajadores" and the participation of representatives of workers, legislation is completed through "collective agreements" so that bank employee will be nowadays completely regulated. The figure of the modern banking employee shows in his employment regulation many peculiarities and we analyze those which account with more practical impact.

Conclusiones

1- La relación laboral del trabajador bancario tanto en sus orígenes como en la actualidad, comparte unas características intrínsecas a su oficio. La reputación y el prestigio, lo han moldeado en todas las fases de su historia, manteniéndolo al abrigo del poder político, y permitiéndole relaciones prósperas y éxito en sus actividades.

La reputación y el prestigio también han influido en su regulación.

2- Para entender quién es realmente del trabajador bancario moderno, hemos de conocer su historia. Su primera aparición se remonta a Mesopotamia, donde estaba al servicio de diplomáticos para auxiliarles en las relaciones comerciales.

Igual ocurrió en Grecia, era el criado del cambista y en Roma era un liberto con cualidades para las finanzas, como el caso del institor romano.

En estas apariciones tempranas aún no toma conciencia del poder de su oficio, y sólo participa en la relación de servidumbre con su amo.

La Historia le va colocando en el ejercicio de su actividad desde distintas facetas que le permitan obtener autonomía como operador financiero. Con la influencia hebrea y musulmana, ejerce por cuenta propia su actividad obteniendo sus propias ganancias, o bien asociándose con otros núcleos de poder.

En su papel como cambista, comienza a estar sujeto a ordenanzas gremiales que le permiten una protección en la prestación de servicios, está obligado a unas normas para la realización del trabajo y es remunerado si cumple adecuadamente. Sin llegar a definirse como una relación laboral moderna, se observan algunas características similares.

Como aprendiz de mercader durante la Edad Media sirvió a intereses particulares o bien a cargos públicos, pero no era un trabajador.

Durante el siglo XVIII elegir prestar servicios para particulares poderosos, y asume su papel de empleado de escritorio.

Entonces consigue que su relación sea regule por leyes comerciales y asume su papel como factor o dependiente en las casas de banca de la época, pero tampoco era una relación laboral, puesto que prestaba servicios en calidad de aprendiz y no tenía una remuneración directa.

3- En los años veinte comienza su lucha, pretende alcanzar la protección del Derecho del Trabajo para su profesión. Serán los bancarios catalanes los primeros en intentar una legislación laboral para el empleado de banca en 1920. Las primeras regulaciones laborales que consiguen regular el trabajo del bancario nacen del consenso de los comités paritarios. Se le equipara al obrero, en 1926 y en 1931 llegará su ansiado reconocimiento alcanzando el estatus de “trabajador”.

4- La regulación de la profesión de bancario, fue muy variada, pero poco precisa, hasta que finalmente queda bajo la protección laboral. Primero se sometió a las ordenanzas gremiales primando prestigio y reputación. Después al abrigo de las leyes del comercio se reguló como una relación de dependencia mercantil. Pero era inevitable que al tratarse de una relación de servicios finalmente fuese regulada por las Leyes Laborales.

5- En la actualidad el trabajador bancario forma una relación laboral completa y enriquecida con las disposiciones laborales durante la segunda mitad del siglo XX. Los convenios colectivos, dignos herederos de los Reglamentos de Régimen Interior, introducen en el entorno de la relación laboral equilibrio y consenso y son los que mejor especifican algunas cuestiones y vicisitudes de los empleados de banca.

Bibliografía

ALARCÓN CARACUEL, M.R. *Las reformas laborales en tiempos de crisis*. Barcelona, 2013, pp. 23-27.

ALBIOL MONTESINOS, I. *Despido disciplinario y otras sanciones en la empresa*. Bilbao, 1990.

AUBET, M. E., *Comercio y colonialismo en el Próximo Oriente*. Barcelona 2007 pp. 147

AVILÉS M., *La España musulmana, califato, y reinos de taifas*. 1973

BAJET I ROYO, M. *El mostassaf de Barcelona i les seves funcions en el segle XVI* . Barcelona 1994.

BALBO DE CARO, S. *La banca a Roma: Operatori e operazioni bancarie*. Roma, 1989

BELMONTE DÍAZ, J., *Expulsión de los judíos. Auge y ocaso del judaísmo en Sefarad* 2007 pp.38

BELMONTE, J. Y LESEDUARTE, P. *La expulsión de los judíos. Auge ocaso del judaísmo en Sefarad* Bilbao 2007, pág.57

BOGAERT, R. *Banques et banquiers dans les cités grecques* Leiden 1986 p.296

BURGOS Y MAZO, M. *Algunos efectos de la evolución moderna en la estática social de España*. Madrid, 1920. p. 27 – 29.

BURGOS Y MAZO, M. *El verano de 1919 en Gobernación*. Madrid, 1921. Tomo II, pp. 99-111.

CANTERA MONTENEGRO, M., *La comunidad monástica durante la Edad Media*.

CAPELLA, M. Y MATILLA TASCÓN, A. *Los cinco gremios mayores de Madrid*. Madrid, 1957. p. 183.

CARRANDE, R. *Carlos V y sus banqueros* T. III Los caminos del oro y de la plata. Deuda exterior y tesoros ultramarinos (1967)

CÓDIGO DEL TRABAJO Real decreto –ley de 23 de agosto de 1926, anotado y concordado con la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Calleja de Blas, T. Revista de los Tribunales, Madrid 1931.

COLLADO MEDINA, J., *Lecturas sobre economía Islámica*. Madrid, 1997 pag.10

CONTAMINE P. Y LORING GARCÍA, M. I., *La economía medieval*. (2000)

CRUZ VALDEVINOS, J.M. *Los plateros madrileños. Estudio jurídico histórico de su organización corporativa (1983)*

DE HEVIA BOLAÑOS, J. *Recopilación y estudio de "Curia Philipica" Primero y Segundo Tomo. pp-264-267 (Abril 1747)*

DE LA TORRE I. *Los templarios y el origen de la banca. Operaciones al por menor, págs. 42 y siguientes. (2004)*

DE LA VILLA GIL, L.E. Y DESDENTADO BONETE, A. *Comentarios al Real Decreto Ley 17/1977 de Relaciones de Trabajo: despido, huelga, reestructuración de plantillas, convenios y conflictos. Madrid, 1977.*

DE LUCA TAMAJO, R. Y VENTURA, L. *Il diritto del lavoro nell'emergenza. Nápoles, 1979.*

DE PALENCIA, ALFONSO. *Crónica de Enrique IV. Biblioteca de Autores Españoles 1973, pp 124*

DE ROOVER, R. *The Rise and Decline of the Medici Bank 1397-1494. Harvard University Press 1963 pp.357-375*

DEL REY GUANTER, S. *Estatuto de los trabajadores. Comentado con jurisprudencia. Madrid, 2013. p 583.*

DEL REY GUANTER, S. Y LUQUE PARRA, M. *Relaciones laborales y nuevas tecnologías. Madrid, 2005.*

DEL VIGO, A. *Cambistas, mercaderes y banqueros en el siglo de oro español. 1997. pp. 53 (Colección Biblioteca de autores cristianos)*

DESMOND SEWARD, *The monks of war. 1995. Penguin.*

ERICE SEBARES, F. *Propietarios, comerciantes e industriales: burguesía y desarrollo capitalista en la Asturias del siglo XIX (1830-1885). Oviedo, 1995.*

ESCUDERO RODRIGUEZ, R. *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas. Madrid, 2005. p. 141.*

ESTEPA DÍEZ, C coordinador con VVAA *Poder real y sociedad: Estudios sobre el reinado de Alfonso VIII (1158-1214) León , 2011*

FALGUERA BARÓ, M.A. *Las reformas de la negociación colectiva. Barcelona, 2012, p. 165.*

GARCÍA CALDERÓN V., *Traducción de "Leyes de Manu" Versión castellana de Manava-Dharma-Sastra (1924)*

GARCÍA LÓPEZ, J.R. *Los comerciantes banqueros en el sistema bancario español. Estudio de casas de banca asturianas en el siglo XIX. Oviedo, 1987.*

- GARCÍA LÓPEZ, J.R., *Los comerciantes banqueros en el sistema bancario español. Estudio de casas de banca asturianas en el siglo XIX*. Oviedo, 1987.
- GARCÍA MORCILLO, M. *Las ventas por subasta en el mundo romano. La esfera privada* (Wales, 2005)
- GARCÍA OVIEDO, C. *La reglamentación del trabajo en el nuevo Estado Español*. Madrid, 1942. pp. 12,16.
- GARCIA VIÑA, J. *La buena fe en el contrato de trabajo*. Barcelona, 2001. p. 345.
- GESTOSO PÉREZ, J. *Diccionario de los Artífices que florecieron en Sevilla en S. XIII y XVIII*
- GIL PECHARROMÁN, J. *Historia de la Segunda República Española (1931 – 1936)*. Madrid, 1995.
- GIL y GIL, J.L. y SAGARDOY DE SIMÓN, I. *La protección contra el despido disciplinario*. Madrid, 2007. p. 30.
- GIRÓN MARTÍNEZ, J. *Manual de Derecho del Trabajo 2004*. Madrid, 2004. p.93.
- GONZÁLEZ ARCE, J. D., *La cofradía laboral como precedente del gremio. Los mercaderes de Toledo durante el reinado de los Reyes Católicos*. En *la España Medieval*. Vol. 31, (Murcia 2008) pp. 179
- GONZÁLEZ NEILA, J. F., *Tabulae publicae: Archivos municipales y documentación financiera en las Ciudades de la Bética* del 2005
- GRIERA Y CRUZ, P., *La acción de la Comisión Mixta del Trabajo en el Comercio de Barcelona*. Madrid, 1922. p. 1-38
- HAMILTON, E.J., *El banco nacional de San Carlos 1782-1829*. (En *El Banco de España, una historia económica*. Madrid, 1970. p.200.)
- HAMILTON, E.J. *Guerra y precios en España 1651 – 1800*. Madrid, 1988. pp. 68.
- HELLER, E., *De Cariae Lydiaeque sacerdotibus*. Jahrbuch für Class Philol. Suppl. XVIII 1892
- HERBRECHT, H., *De sacerdotii apud Graecos emptione venditione*. Diss. Strasbourg 1885
- HINOJOSA FERRER, J., *El Contrato de Trabajo. Comentarios a la Ley de 21 de noviembre de 1931*. Madrid 1932. Revista de Derecho Privado.
- HINOJOSA MONTALVO J., *Los judíos en la España Medieval: de la tolerancia a la expulsión*. pp.32-41

- INSTITUTO DE REFORMAS SOCIALES (VV. AA.). *Historial de las Huelgas de Empleados y Dependientes de Banca y Bolsa*. Madrid, 1923. p.39-69.
- INSTITUTO DE REFORMAS SOCIALES (VV. AA.). *Proyecto de Ley sobre contrato de Trabajo*. Madrid, 1911.
- INSTITUTO DE REFORMAS SOCIALES (VV.AA.). *Información legislativa española y extranjera sobre contrato de trabajo*. Madrid, 1921.
- INSTITUTO DE REFORMAS SOCIALES, *Historial de las huelgas de empleados y dependientes de Banca y Bolsa (1921-1923)* Madrid, 1923
- JIMÉNEZ MUÑOZ, F. J., *La usura: evolución histórica y patología de los intereses*.
- LANGEL Y RUBIO, E., *Mercantilistas españoles de finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX*. Instituto Nacional de Estudios Jurídicos. Madrid, 1964. pp 504-505.
- LARA PEINADO, F. *Edición preparada del Código de Hammurabi*. Madrid, 1982 p.99, 101 y 104
- LEEMANS, W. F, *The Old-Babylonian Merchant, His Business and his Social Position*. Studia et Documenta III Leiden. (1950) pp. 6-35
- LENS TUERO, J. Traducción de *Diodoro de Sicilia*, Biblioteca Histórica, Libro I - 79 Edc Clásicas, Madrid 1995, pp.
- LLUS Y NAVAS BRUSHI, J. *Notas sobre legislación y organización de las cecas de Juan II y Enrique IV*. Ampurias Num.13 (1951) pp.. 143-145
- LÓPEZ FERREIRO A. *Fueros Municipales de Santiago y su Tierra*. Ed. Castilla 1895 (1975) cap.VII-págs.115 en alusión al Archivo Histórico de la Catedral de Compostela
- LÓPEZ VALENCIA, F. *Jalones de una reforma social*. Madrid, 1946, p. 66.
- LORCA, ALEJANDRO V. Y OROZCO, O., *La Banca Islámica sin intereses. Elementos básicos*. Madrid 1999 pag.24
- LOZANO A. *Función económica de los templos anatólicos en época helenístico-romana* 1999 pg. 109-114
- MAATI EL AMRANI, M, *La doctrina jurídica de Malik Ibn Anas y especialmente la institución de la usura*. (1986)
- MAÍZ CHACÓN, J., *Los judíos de Baleares en la Baja Edad Media. Actividades económicas de la Comunidad judía*. (2010) pp.119
- MARSÓ FERRER, F. *Los vendedores y las civilizaciones*, en colaboración con los estudios de Iradiel, P., y, Igual D. *De la tienda a la banca, los agentes del comercio mediterráneo medieval*. (2007) p.142
- MARTÍN JIMÉNEZ, R. Y SEMPERE NAVARRO, A.V. *El modelo social de la Constitución española de 1978*. Madrid, 2003. p229 y ss.

MATEOS, A. *Las relaciones entre España y la Organización Internacional del Trabajo 1939-1969*. CES, 1997. p. 26.

MAZUECOS JIMÉNEZ, A. *Política social durante el primer bienio republicano: trabajo, previsión y sanidad*. (Estudios de historia social). Madrid, 1980.

METCALF, *The Templars as Bankers*. p.1-8 y Parker, *The Knights Templars in England* p.65-69

MOLINERO, C. E YSÁS, P. *Productores disciplinados y minorías subversivas. Clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista. El crecimiento económico y el nuevo marco de relaciones laborales*. Madrid, 1998. pp. 63,64.

MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*. p.122.

MOYA CASTILLA, J.M. *Relaciones Laborales*. Madrid, 2010. p. 161.

NÓVOA E., *Comités Paritarios. Lo que son; lo que debieran ser*. Madrid 1931, p.11-20

NOVOA GONZÁLEZ, E., *Comités paritarios. Lo que son; lo que debieran ser*. Madrid, 1931. pp. 11-20.

OJEDA AVILÉS, A. *Derecho Sindical*. Madrid, 2003. p.29.

OLAYA MORALES, F. *De la Revolución Industrial al Cooperativismo*. Historia de los movimientos sociales en España (I). Madrid, 1983. p. 53

OTERO Y VALENTÍN, J., *La Casa Mercantil e Industrial (defensa de su patrimonio). Doctrina-legislación-jurisprudencia*. Madrid, 1926. p.92.

PAYNO, J.A., *Los gerentes españoles*. Madrid, 1973. P. 47 y ss.

PENDÁS GARCÍA, M., *Las ordenanzas gremiales durante el reinado de Carlos III 1759-1788*.

PENDÁS GARCÍA, M. *Los Gremios en Cataluña en el siglo XVIII: las ordenanzas gremiales durante el reinado de Carlos III, 1759-1788*. Barcelona, 1995.

PÉREZ A., Y CRUZ, G., *Hijos de Mercurio: banqueros, prestamistas, usureros y transacciones comerciales en el mundo mediterráneo* (2006) en colaboración con Macías Villalobos C. *Usureros y prestamistas en la Grecia Helenística y la Roma Republicana* p.89

PEREZ BOTIJA, E., *El contrato de trabajo. Comentarios a la ley, doctrina y jurisprudencia*. Madrid, 1945.

PÉREZ LEÑERO, J. *Nueva Ley del Contrato de Trabajo. (Libro I – Decreto e 26 de enero de 1944): Texto y estudio crítico y comparativo con la Ley de 21 Noviembre de 1931*. Madrid, 1931. pp.7- 14

PÉREZ SERRANO, J. *Diez años de Fuero de Trabajo*. Madrid, 1948. p.8.

PÉREZ SERRANO, J. *El retorno al hogar de la mujer trabajadora*. Barcelona, 1945. pp. 9-18.

PÉREZ SERRANO, J. *Las nuevas Bases de Trabajo para el personal de la Banca Privada. Antecedentes, texto comentado y formularios*. Revista de Derecho Privado, 1933

PERREAU, M. V., *Bulletin de la Société d'études législatives IV*. Paris, 1905. p.499.

PUEYO SÁNCHEZ, J. *El comportamiento de la gran banca en España, 1921-1974*. Madrid, 2006. pp. 19,20.

PUIG PEÑA, F. "Interés del dinero" NEJ. T. Barcelona 1968 pp. 216-217

PULIDO BUENO, I. *El Real Giro de España*. Madrid, 1994.

RANZ ROMANILLOS, A Traducción de *Isócrates, "Discursos completos"* Vol II Barcelona 1961, pag.203 a 217

REGLERO DE LA FUENTE, C.M *Cluny en España. Los prioratos de la provincia y sus redes sociales*. Centro de Estudios e Investigación San Isidoro, 2008 (Colección «Fuentes y estudios de Historia Leonesa» 122)

RENGER, J. *Patterns of non-institutional trade and non-comercial Exchange in ancient Mesopotamia at the beginning of the second millennium B.C* (1984) p. 74-88

RODRIGUEZ CARDÓ, I.A. *Poder de dirección empresarial y esfera personal del trabajador*. Oviedo, 2009. p. 34.

ROMA VALDÉS, A. *Emisiones monetarias leonesas y castellanas en la Edad Media. Organización, economía tipos y fuentes*. Románico y gótico en la moneda de León y Castilla, 2010

SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Y DE LA VILLA GIL, L.E. *El Derecho del Trabajo a mis 80 años*. Madrid, 2013, p. 52.

SAGARDOY DE SIMÓN, I. *Cien preguntas sobre la reforma laboral*. Madrid, 2012, p. 61, 63, 67, 95.

SÁNCHEZ ALBORNOZ, C. *Para la historia del botín y de las parias*. 1964

SÁNCHEZ SOLER, M. *Los banqueros de Franco*. Madrid, 2009.

SANFULGENCIO NIETO, S., *Reglamentación Nacional del Trabajo en la Banca Privada. Comentarios al Texto vigente, notas aclaratorias, jurisprudencia*. Madrid, 1946.

SANTAMARÍA AQUILUÉ, R. *El interés en las operaciones de préstamo: a vueltas con la Usura*

- SANTIAGO FERNÁNDEZ, J., *Legislación y reforma monetaria en la España Borbónica*. Madrid, 2007. pp. 407 y ss.
- SANZ SERRANO, M J., *El gremio de plateros sevillanos 1344-1867* (Sevilla) 1991
- SCHULTZ, H., *Historia económica de Europa 1500-1800. Artesanos, mercaderes y banqueros*. Madrid, 2001. pp. 181-185.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. *160 Cuestiones sobre temas laborales*. Navarra, 2011. p. 115.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. *Nacionalismo y relación de trabajo*. Madrid, 1982
- SENTENACH, N., *Bosquejo Histórico sobre la orfebrería española*. (1981). Pag.74
- SPUFFORD, P. *Dinero y moneda en la Europa medieval* Barcelona 1991
- SUÁREZ FERNÁNDEZ L. *Claves históricas del problema judío en España medieval*. Legado Material Hispanojudío. Colección humanidades, UCM 1998- pp 15-76
- TEDDE DE LORCA, P. *Fundamentos de la España Liberal 1834-1900. La sociedad, la economía y las formas de vida. En especial la banca*. 1997-Tomo XXXIII p.387.
- TORRES LÁZARO, J. *Las cecas romanas y su personal*. Museo Casa de la Moneda (Madrid 2003)
- TUÑÓN DE LARA, M. *III HISTORIA DE ESPAÑA*. España musulmana siglos VIII-XV . (1984 Barcelona)
- TUÑÓN DE LARA, M. *El movimiento obrero en la Historia de España (I)*. Madrid, 1986. p. 297
- TUÑÓN DE LARA, M. *El movimiento obrero en la Historia de España*. Madrid, 1972.
- VAN DE MIEROOP, M. *Credit as a facilitation of Exchange in Old Babylonian Mesopotamia*. (2002) pg. 164
- VASILIS TSIOLIS, V. *Bancos y préstamos en la Grecia Arcaica y clásica*
- VÁZQUEZ DE PRADA V. *Lettres Marchandes d'Anvers" París 1960 (SEVPEN) Tomo I p.181*

Revistas y otras publicaciones:

Anuario de Estudios Medievales 41/2, jul-dic 2011, TORRES J. *Acuñaición y ordenanzas medievales* págs 673 y ss

BASES GENERALES PARA EL TRABAJO DEL PERSONAL DE BANCA, acordadas por el Consejo de Corporación. Ed. Corporación de Banca (Madrid)

Biblioteca jurídica de la Revista General de Legislación y Jurisprudencia. (1886) p.50.

BLANCO Y TRÍAS, F. “*Régimen de pensiones para la dependencia mercantil que a base de mutualidad, prevea los casos de vejez, imposibilidad para el trabajo y muerte*”. Memoria para la CMTB, 1924. p. 27-38.

CALLEJA DE BLAS, T. *Código del Trabajo. Real decreto-ley de 23 de agosto de 1926 anotado, concordado con la jurisprudencia del Tribunal Supremo.* Revista de los Tribunales. Madrid, 1931. p. 13.

Centro de Estudios e Investigación San Isidoro, Estructura social de la ciudad de León siglos XI- XIII León 1977 pág. 126 y 404-410.

CENTRO DE ESTUDIOS MARROQUÍES *La institución del Almotacenazgo en el Islam* (Mayo 1942)

Código Internacional de Trabajo 1955. Convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo (1919-1955) Ginebra, 1957 Resoluciones, págs. 296-302

DE HINOJOSA FERRER, J. *El contrato de trabajo. Comentarios a la Ley de 21 de Noviembre de 1931.* Revista de Derecho Privado. Madrid, 1932. pp.15, 35-41.

EL PAÍS, ARCHIVO DE LA HEMEROTECA de 11-01-2012. Recuperado y restaurado el *Libro de la Cofradía de Cambiadores de Santiago de Compostela de 1384 a 1592. Un burgo de cambiadores de dinero en el s. XII y XIII en Santiago de Compostela* y citando a López Ferreiro A. *Fueros Municipales de Santiago y su Tierra.* Ed. Castilla 1895 (1975) cap. VII y pp. 115.

EL SOCIALISTA. Madrid 9 marzo 1933.

Estudios de Historia Económica nº48, 2006 PUEYO SÁNCHEZ, J. *El comportamiento de la Gran Banca en España, 1921-1974.*

Federación Española de Trabajadores de Banca y Bolsa. Unión General de Trabajadores. IV Congreso de de septiembre de 1934. Memoria, y circulares sobre el proyecto del contrato de trabajo del personal bancario. p. 112-125 siguientes. Circular 58, 91, 104 y 110.

HUERTA Y VEGA, F. J. *Anales del reino de Galicia*, 16, t.2 pp.323-342 para una copia manuscrita de dicho prólogo (s. XIX) Archivo Histórico Nacional, Clero Regular-Secular legajo 1927, carpeta 1ª

LÓPEZ FERREIRO A *Historia de la S.A.M Iglesia de Santiago de Compostela*, 1905 Facsímil 1983 VIII; pág. 116

LÓPEZ NÚÑEZ Y AZNAR EMBID, *La abolición del salario*, discurso de 1921 ante la Real Academia de Ciencia Morales y Políticas pág. 33-45 .

MAESO, A. *Accidentes de trabajo. Comentario al Reglamento de 31 enero 1933 para la aplicación de la Ley de Accidentes*. Revista de Derecho Privado. Madrid, 1933. pp. 10-22.

Memoria para la Comisión Mixta del Trabajo de Barcelona, 1924. p. 27-38. BLANCO Y TRÍAS, F. “*Régimen de pensiones para la dependencia mercantil que a base de mutualidad, prevea los casos de vejez, imposibilidad para el trabajo y muerte*”.

ORTIZ, J. *Código de Trabajo aprobado por Real Decreto –Ley de 23 de agosto de 1926*. Revista de Legislación Social Española. Madrid, 1930. pp. 10-16, 46.

PÉREZ BOTIJA, E. *Contrato de Trabajo y Derecho Público. (Notas a la Ley de 26 de enero de 1944)*. Revista General de Legislación y Jurisprudencia. Junio-Julio-Agosto 1944, Pág.20

PÉREZ LEÑERO, J. , *La reglamentación del trabajo en el nuevo Estado Español*. Revista de trabajo. Madrid,1942. pp. 22-44.

REVISTA DE CUADERNOS JUDAICOS n° 30 diciembre 2013 Matus, M. *La trayectoria de la Usura y el lucro en el judaísmo*. Centro Sefarad-Israel.

REVISTA DE DERECHO FINANCIERO Y DE HACIENDA PÚBLICA Vol. XXXI n°153, mayo-junio 1981, pág. 673-674

Revista de Derecho Privado. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.. GARCÍA VIÑA, J. *Buena fe presente en todo ordenamiento jurídico*. Año 2001 (Julio- Agosto) n° 85. pp 581 -633
Revista de Legislación Social Española. Madrid, 1930. pp. 10-16, 46. ORTIZ, J. *Código de Trabajo aprobado por Real Decreto –Ley de 23 de agosto de 1926*.

Revista de los Tribunales. Madrid, 1929. pp. 9-15,37,47. ZARAGOZA Y GUIJARRO, E. *Organización Corporativa Nacional (Comités Paritarios)*.

Revista de los Tribunales. Madrid, 1931. p. 13. CALLEJA DE BLAS, T. *Código del Trabajo. Real decreto-ley de 23 de agosto de 1926 anotado, concordado con la jurisprudencia del Tribunal Supremo*.

Revista de Relaciones Laborales. VALDÉS DAL-RÉ, F. *Podere del empresario y derechos de la persona del trabajador*, RL n°1 y 8 1990 p.11.

Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, n° 58, SALA FRANCO, T., *La movilidad geográfica*. Madrid 2005. p. 99 y siguientes.

Revista española de la opinión pública No. 35 (Jan. - Mar., 1974), pp. 390-393
TENAZOS TORTAJA, J.F. *Las nuevas clases medias. Conflicto y conciencia de clase entre los empleados de Banca*. 1973. .

Revista MEDIEVALISMO, n° 17, 2007, pp. 85-120 GONZÁLEZ ARCE, J. D. *Los cambistas compostelanos. Un gremio de banqueros pionero en la Castilla Medieval (s. XII-XV)* Universidad de Murcia

Unión General de Trabajadores. IV Congreso de de septiembre de 1934. Federación Española de Trabajadores de Banca y Bolsa. p. 112-125. Circulares 58, 91, 104 y 110.

VV.AA *El Socialista*. Madrid 9 marzo 1933.

ZARAGOZA Y GUIJARRO, E. *Organización Corporativa Nacional (Comités Paritarios)*. Revista de los Tribunales. Madrid, 1929. pp. 9-15, 37,47.

Jurisprudencia

STC 192/2003 de 27 de octubre.

STC 10/1983, de 15 de diciembre.

STC 95/1985 de 29 de julio.

STS de 12 de mayo de 1927 (Gaceta 2 noviembre 1927)

STS de 6 de julio de 1927 (Gaceta 27 de enero de 1928)

Sentencia de 9 febrero de 1928, (Gaceta 11 de marzo de 1930)

Sentencia de 8 de febrero de 1944.

STSJ de Madrid de 23 abril de 2002. AS 2002/ 2167. (277/2002 S. Social)

STS de 16 de septiembre 2004. (J. 1315 Lex Nova Jurisprudencia)

STSJ de navarra de 26 de mayo de 1997, (complementos salariales) 255/1997.

STSJ de la Rioja de 27 de julio 270/2000 (Sala de lo Social) AS 2000/4069.

STS (U.d.), 27 diciembre 1999, Ar 2029.

STSJ de las Palmas, 22 enero 1991, Ar 672.

STSS 5 diciembre 2008, (R° 1846/2007).

STSS 19 de abril 2004, (R°1968/2003).

STS 26 de febrero de 1991.

STSJC. Valenciana de 23 de marzo de 2005, (Rec. 455/2005)

STSJ Extremadura 9 marzo de 2005, (Rec. 14/2005)

STS 31 de octubre de 1985. (Ar. 5257)

STS 7 julio 1982. (Ar.4561)

Legislación :

-Código del Comercio de 1829

-Código de Comercio de 1885

-Real Decreto 23 abril de 1903 sobre bases para modificación del Código Civil (Gaceta de 30 abril de 1903)

-Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo de 16 julio 1910

-Ley reguladora de la Dependencia Mercantil de 4 julio de 1918 (Gaceta de 5 julio de 1918)

-Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo de 1919

-Real Decreto 24 de abril de 1920 donde se delegan funciones a la Comisión Mixta del Mercado de Barcelona (Gaceta de 25 de abril 1920)

-Real Orden de 10 de junio de 1920 habilitando al Sindicato de Empleados de Banca y Bolsa de Barcelona

-Código de Trabajo de 1926. Real Decreto –Ley de 23 de agosto de 1926

-Real Decreto-ley de 26 de noviembre de 1926 sobre Organización Corporativa Nacional

-Real Orden de 9 octubre de 1930 por la que se aprueban la Bases de Trabajo para el personal de la Banca Privada

- Ley de 21 de noviembre de 1931 de Contrato de Trabajo
- Orden Ministerial de 30 de junio de 1933 aprobando las nuevas Bases para el Trabajo en la Banca Privada. (Gaceta 12 julio 1933) Modificaciones Gaceta 5 agosto 1933
- Fuero del Trabajo de 1938 (Decreto Jefatura de Estado de 9 marzo de 1938)
- Decreto Orgánico sobre Reglamentación de Trabajo de 29 de marzo de 1941(BOE 9 abril)
- Nueva Ley de Contrato de Trabajo de 1944 (Decreto de 26 de enero de 1944)
- Reglamentación Nacional para el Trabajo en la Banca Privada (textos de 1946 y 1950)
- Primer Convenio Colectivo para la Banca Privada 1959-1960
- Reglamento de Régimen Interior del Banco Vizcaya de 1962
- Decreto de 1 de febrero de 1962 sobre equiparación de trabajadores de ambos sexos en materia laboral
- IV Convenio Colectivo para la Banca Privada 1965
- Ley 16/1976 de 8 de abril de Relaciones Laborales
- El Real Decreto 696/1980 de 14 abril que introduce el control administrativo en traslados colectivos
- Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº64, de 14 marzo)
- Ley 10/1994, de 19 de mayo sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. (BOE nº122 de 23 de mayo)
- Real Decreto de 43/1996 de 19 enero, se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y actuación administrativa en materia de traslados colectivos (BOE nº44 de 20 febrero).
- Ley 4/1996 de 10 de marzo de modificación de la Ley Reguladora de Bases de Régimen Local
- Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.(BOE nº 312 de 30 de diciembre)
- Real Decreto –Ley 10/2010, de 16 de junio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo (BOE nº 147 de 17 de junio)
- Real Decreto-ley 7/2011 de 10 de junio, de Medidas Urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva (BOE nº139 de 11 de junio del 2011)
- Real Decreto-Ley de 3/2012 de Medidas Urgentes para la Reforma Laboral

- Ley 3/2012 de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.

Convenios Colectivos de Banca Privada y Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros. (2003-2014)

Capítulo I

La aparición del trabajador bancario

I. Los precedentes de la Banca y el trabajo bancario

A. La Banca en la Antigüedad.

1. Asia y Mesopotamia

La n.140 dice: «El que prestó dinero, si tiene una prenda debe recibir, además de su capital, el interés»

La n. 141: «O que, si no tiene prenda, tome dos por ciento al mes, recordando el deber de las gentes de bien; pues tomando dos por ciento no es culpable de ganancias ilícitas»

Leyes de Manú, libro Octavo (1500 a.C.)

En los textos más antiguos de la India existían ya referencias a la usura, o al cobro de intereses por encima de la tasa legal. Existen numerosas obras historiográficas que constatan que entre los años 2000 y el 1500 a. C en los acuerdos sobre préstamos entre particulares, ya se aplicaban distintas reglas, dependiendo de la condición social de los sujetos que participaban en el préstamo. Los intereses mensuales variaban si existía garantía o no, o si el prestatario era de la casta de los brahmanes o de otra, no obstante las castas superiores tenían prohibido prestar a interés.¹

¹ La usura o el cobro de intereses por encima de la tasa legal, se recoge en numerosos textos antiguos: *el Rig Veda* (8, 55, 10) texto más antiguo de la India donde se recoge el término “*betanaka*” atribuyéndoselo a cualquier prestamista que prestaba a cambio de interés; tanto en los “*Sutras*” (desde el 300 a. C) como en los “*Jatakas budistas*” desde 600 a.C aparecen abundantes referencias al pago de interés, mostrándose un desprecio social por quienes realizan esas prácticas. También en las *Leyes de Manú* tal y como acabamos de parafrasear en la introducción se hace referencia a los préstamos entre particulares. En su Libro Décimo n. 115 se señala que hay seis medios legales de adquirir bienes, *que son: las herencias, las donaciones, los cambios o las compras, medios permitidos a todas las clases; las conquistas que están reservadas a la clase militar; el préstamo a rédito, el comercio y la labranza que conciernen a la clase comerciante*; Véase la versión castellana de Manava-Dharma-Sastra. “*Leyes de Manú*” traducción de García Calderón V. (1924) Cfr. al respecto Puig Peña, F. *Interés del dinero*. NEJ. T. Barcelona 1968 pp. 216-217 y Revista de Derecho Financiero y de Hacienda Pública Vol. XXXI nº153, mayo-junio 1981, pág. 673-674 y en la misma línea Jiménez Muñoz, F. J. *La usura: evolución histórica y patología de los intereses*. Colección Monográfica de Derecho Civil (2010) p. 25

En Mesopotamia también se conocía la figura del comerciante, que provenía de una fuerte tradición familiar. Su actividad se desempeñaba como una ocupación especializada de miembros de una familia a lo largo de varias generaciones, que finalmente acabaron organizándose en asociaciones profesionales de tipo gremial. Su lugar en la sociedad cambió según las épocas y las circunstancias políticas, por lo que el debate sobre si el comerciante era un agente independiente, un agente de templo-palacio, o una combinación de ambos, dependió de la época y el lugar.²

Independientemente de ello, las premisas de especialización, familia y asociaciones son suficientes y constantes para afirmar que se trataba del primer operador bancario.

a) ***El “dam-gár”***

Existen también archivos sumerios³ donde se muestra a individuos que actúan en operaciones no oficiales, invirtiendo capital comercial y que se dedicaban a prestar dinero. El “*dam-gár*”, estaba al servicio del rey, recibía un salario y raciones de comida a cambio de sus obligaciones respecto al Estado. Este mercader era una especie de agente comisionado por el Estado, que actuaba por cuenta del templo, pero que paralelamente comenzó a desarrollar cierta actividad privada. El Estado permitió esta “incipiente competencia” porque necesitaba que estos actores independientes estimularan la economía. Era una relación consentida entre la esfera pública y privada. Estos profesionales aunque orbitaban alrededor de posiciones privilegiadas, socialmente eran impopulares.⁴

b) ***El “tamkárurum”***

² En esos términos, lo describía Oppenheim, entre otros autores modernistas. Cfr Aubet, M. E. *Comercio y colonialismo en el Próximo Oriente* Barcelona 2007 pp. 147

³ Santamaría Aquilué, R. *El interés en las operaciones de préstamo: a vueltas con la Usura*. Se reconoce que los primeros vestigios de préstamos son de origen sumerio, cuyas evidencias vienen de la mano de escritos cuneiformes de la antigua Mesopotamia, si bien, también argumenta que existieron constancia de los préstamos en otras culturas como la Antigua India, tal y como reflejan textos hinduistas y budistas entre el 2000- 1500 a. C. pp.7-8

⁴ Resulta anecdótico que en los proverbios de la época sumeria, describan a los mercaderes como personajes obsesionados por acumular plata, siendo impopulares socialmente. Y se consideraba que su actividad debía ser necesariamente supervisada por los dioses que velarían por su honestidad, para que no manipule fraudulentamente el peso de las mercancías. En la época acadia los himnos a los dioses como en el gran Himno al dios Shamash, se denuncia el mal uso de las balanzas por parte del mercader. Se describe a comerciante de ancho mundo, cuyas balanzas pesan de forma generosa las mercancías. Vid. ob. cit., Aubet, M.E. pp.150-158

Pero no será hasta 1800 a. C. cuando estos agentes comisionados, ya convertidos en comerciantes privados, aprovecharon el declive del Gobierno central. Y a la vez resultaron favorecidos por las instituciones que debido a la difícil situación, delegaron muchas de sus competencias en el sector privado. Entonces, aparecieron en escena, unos poderosos hombres de negocios conocidos en Babilonia como los “*tamkárurum*”, ricos terratenientes con propiedades privadas que heredan, compran, venden, invierten, prestan y recaudan.

Col. XVII

Q 95 “*Si un mercader ha prestado grano o plata con interés sin testigos ni contrato, perderá cuanto prestó*”

R 96 “*Si un señor ha tomado prestado grano o plata de un mercader y no tiene grano o dinero para reembolsarlo, pero sí tiene otro bien; dará al mercader lo que tenga declarándolo ante testigos cada vez que entregue un bien y el mercader habrá de aceptarlos.*”

Col. IV

122 “*Si un señor desea depositar plata, oro o cualquier cosa a otro, todo lo que quiera confiar será enseñado a testigos, formalizará un contrato y luego entregará lo que quiera confiar para su depósito. Si el depositario niega el hecho, y se probase, pagará el doble de lo que haya negado*”

“Código de Hammurabi”⁵

Con la proliferación de auténticos prestamistas durante el periodo sumerio (3000 a.C-1900 a.C.) nació la necesidad de controlarles por medio de regulaciones políticas. El *Código de Hammurabi*, alrededor del año 1800 a.C., recoge expresamente limitaciones en los tipos de interés, así como una prolija regulación de las consecuencias de sus impagos.

Se han estudiado los archivos oficiales de la época, que contienen cartas comerciales, contratos y otros documentos administrativos.⁶ Y también balances contables y otros textos privados, que reflejaban las transacciones comerciales entre los mercaderes y las instituciones.

⁵ Lara Peinado, F. *Edición preparada del Código de Hammurabi*. Madrid, 1982 p.99, 101 y 104.

⁶ Véase sobre ello a Van de Mieroop, M. *Credit as a facilitation of Exchange in Old Babylonian Mesopotamia*. (2002) pg. 164-167 Cfr. Lara Peinado F, sobre el Código de Hammurabi. El rey Hammurabi de Babilonia (1792-1750 a..C) alude en su correspondencia a las actividades comerciales de sus funcionarios a cargo del palacio que se valían de mercaderes que actuaban por cuenta del palacio, e intercambiaban producción textil como la lana, por metales y piedras preciosas. Estos mercaderes eran hombres de negocios privados, y prestamistas que el estado debe controlar.

Se distingue al “*sahhirum*” o pequeño comerciante del “*tamkárurum*” poderoso comerciante, con estrechas relaciones en el palacio y que pertenecían a notables familias. El “*tamkárurum*” se dedicó al comercio de larga distancia por cuenta propia y a su vez se ocupó de la recaudación de impuestos para la Administración, financiando empresas de otros y practicando la usura.⁷ Colaboraban con la Administración y a la vez realizaban una actividad minorista y consentida por el poder, a cambio de movilizar recursos y bienes.

Las funciones que realizaban los “*tamkárurum*” consistían en viajar y operar con mercancías diversas, utilizando la plata a título de crédito o financiación de sus operaciones, para lo cual transportaban sus propios juegos de pesas, recaudaban impuestos para la Administración, intermediaban en operaciones de rescate de cautivos en el extranjero, ejercían como corredores de comercio y vendían sus mercancías a través de sus propios agentes. También financiaban expediciones comerciales de otros, actuando como prestamistas.⁸

Entonces, se organizaron en asociaciones profesionales de mercaderes, formadas por familias o clanes de comerciantes, y aprovechaban las misiones diplomáticas encargadas por las casas reales para enriquecerse.⁹ Se les conoció como “*casas comerciales*” y en su organización interna resolvían cuestiones legales, cuestiones sobre la distribución de mercancías, tratos de intercambio y cuestiones con el Gobierno. No eran un monopolio como tal, pero al estar situadas dentro de unidades administrativas existía un control estatal sobre sus relaciones internacionales y actividad comercial. Esta supervisión estatal permitía que los gobernantes, se asegurasen, también cierto beneficio: la recaudación de impuestos sobre las transacciones que las asociaciones realizaban.

La figura de “*tamkárurum*” se pierde entre el 1600-1000 a.C., pasando a ser un mero funcionario subordinado al palacio. Pero resurgirá fortalecido durante el siglo VII-V a.C. entre las familias de mercaderes ricos, que conforman verdaderas élites urbanas. Las casas de negocios o firmas que habían pasado de padres a hijos, tenían como principal actividad

7

Renger, J. *Patterns of non-institutional trade and non-commercial Exchange in ancient Mesopotamia at the beginning of the second millennium B.C* (1984) p. 74-88

8

Leemans, W. F. *The Old-Babylonian Merchant, His Business and his Social Position*. Studia et Documenta III Leiden. (1950) pp. 6-35

9 Vid. Sobre ello ob. cit. Aubet M. E. *Comercio y Colonialismo en el Próximo Oriente* pág.161. Se incide en el reparto de poder durante las expediciones y se distinguía el mercader jefe que era quien dirigía a los otros mercaderes dependientes. Los beneficios se repartían entre los miembros de la sociedad, y también se hacían juramentos ante los dioses de la justicia y en garantía de honestidad en las transacciones de préstamos.

la compraventa de mercancías y también negocios de banca privada, gracias a los contactos comerciales internacionales.

2. El Próximo Oriente: Anatolia

Paralelamente en Anatolia se ejercía la banca por una poderosa oligarquía mercantil. Las instituciones políticas estaban dominadas en gran medida por las mismas grandes familias que controlaban el comercio.

Actuaban por ello, en función de intereses exclusivamente privados. En Assur, entre los años 1800 y 1600 a. C, primaban los comerciantes de compañías mercantiles o firmas familiares. Estos mercaderes operaban con su propio capital o con el de otros inversores, ciudadanos ricos que querían participar como socios capitalistas, su negocio consistía en facilitar transacciones concediendo créditos con interés.

a) “*El ummiánum*”

El “*ummiánum*” no era un funcionario, era un empresario privado con inversores que formaban parte de una élite urbana, organizándose en firmas familiares.¹⁰ Por ello los vínculos familiares eran fundamentales. Aquí, los hombres solían iniciar su carrera en la firma o empresa familiar y con el tiempo reunían el capital suficiente para iniciar una nueva rama o filial de la compañía en las colonias. Así los mercaderes más conocidos pertenecían al *establishment familiar* continuando los pasos de sus padres dentro de la firma o casa matriz.

Los mercaderes que empezaban de cero y no disponían de capital ni de relaciones familiares, lo tenían mucho más difícil; solían empezar a trabajar para los grandes mercaderes de la capital y así ir ganando puestos de responsabilidad hasta lograr independizarse.

El contrato de asociación entre la empresa principal y las filiales de las colonias o provincias, era el “*naruqqum*”. Se valían de representantes o jefes que se ocupan de sus

¹⁰ En las tablillas de *Kanesh* se mencionan con frecuencia la figura de este financiero e inversor “*el ummiánum*”. Actuaba como auténtico banquero y muchos de ellos eran comerciantes ricos e influyentes, que finalizaban su vida profesional, y que provenían de antiguos cargos políticos en la ciudad, como así se confirmó en los archivos hallados en las colonias. Ob. cit. Aubet M. E. *Comercio y Colonialismo en el Próximo Oriente* (p. 312)

intereses. El negocio principal era el comercio de larga distancia. Con sus actividades generaban impuestos, que financiaban las instituciones estatales y a su vez fomentaban el comercio y producían relaciones políticas e influencias.

Pero hubo un cambio político muy significativo, al dispersarse el centro donde se localizaba la actividad como consecuencia de la división del Imperio de Alejandro Magno. Ello da lugar al nacimiento de monarquías independientes que proliferaron y cambian durante la época helenística. No obstante, a diferencia del ámbito político, la organización interior de los templos y santuarios de Asia Menor permaneció inalterada a lo largo de los siglos, gracias a la estrecha colaboración entre los sacerdotes y el poder político temporal.

Debido a la escasa urbanización en el interior de Anatolia, los templos empezaron a funcionar como lugares adecuados de intercambio, aprovechando su localización geográfica y la proximidad a grandes ejes viarios. Y comenzó entonces la acuñación de moneda en los templos con la ocasión de ferias y fiestas religiosas. Servían moneda a efectos de cambio, por lo que los templos obtenían un doble beneficio, el de la amonedación y el del cambio.¹¹

Por otro lado, los reyes colaboraban concediéndoles exenciones de impuestos o derechos de asilo, dado que repercutía positivamente en la economía y activaba las transacciones comerciales. La tendencia fue mostrarse dispuestos hacia los cultos y los templos, sin renunciar a ejercer un control fiscal y obtener por ello un beneficio.

Según documentación epigráfica de la época parece ser que el creciente poderío económico de los santuarios, impulsó a las ciudades a intervenir con sus magistrados en la administración de recursos de los templos, por lo que alrededor del siglo V la desautorización de los sacerdotes en beneficio de los magistrados quedó patente.

La principal función económica que desempeñaban estos templos era la banca. Destacaba su calidad como lugar de depósito, ofreciendo el recinto seguridad y honestidad; por ello, ésta fue su función más antigua: custodiaban objetos de valor ofreciendo la seguridad de

¹¹ Alude Bogaert, *R Banques et banquiers dans les cités grecques* Leiden 1986 p.296 al controvertido papel de los templos en las emisiones monetales y especifica algunos casos concretos como el del santuario de Pesinunte en Frigia. Vid. sobre ello y en la misma línea Lozano A., *Función económica de los templos anatólicos en época helenístico-romana* (1999) pg.109-114 que realiza una comparativa de las actividades económicas de los templos anatólicos con los templos egipcios y su posterior desautorización por el poder político

las instalaciones y la confianza que inspiraban los administradores, dignos servidores de los dioses.

Aunque los depositantes no estaban obligados al pago de intereses en sentido estricto, se esperaba de ellos muestras de generosidad hacia los templos. Fruto de ese acuerdo tácito los templos obtenían un beneficio.

Pero había otras operaciones más fructíferas o especulativas, como las de carácter crediticio:

-los préstamos se pactaban con intereses inferiores a los cobrados por los banqueros particulares, y con la garantía de hipoteca de los bienes del acreedor.

-las operaciones cambiarias que procedían de las ferias, mercados o festividades religiosas; debido a la coexistencia de diferentes patrones monetarios eran necesarios los intercambios para agilizar las transacciones comerciales.¹²

Llegados a esta cuestión resulta interesante por su conexión conocer cómo se llegaba a ejercer el sacerdocio. Existen obras antiguas¹³ que insinúan la extendida costumbre de la “venta de los sacerdocios”, aumentándose dicha práctica a partir del III a. C. El precio oscilaba en función de la clase de sacerdocio, duración e importancia. Se trataba de cargos de prestigio muy codiciados por algunos sectores de la sociedad, que buscaban cargos estratégicos. Una vez asumido el cargo, tendrían que dar, de nuevo, muestras de su generosidad beneficiando a los templos.

Sus beneficios se completaban con pequeños ingresos que provenían de ofrendas, tasas cobradas por sacrificios, colectas o multas. También se hablaba de “fundaciones”, que consistían en dotaciones de inmuebles por algún político o ciudadano, cuyo rendimiento se aplicaba para la realización de obras concretas. Diferente cuestión eran las funciones de mecenazgo que en ocasiones también recibían los templos, pero este aspecto resulta irrelevante para nuestro estudio.

¹² Ob. cit. Bogaert R. S *Banques et banquiers*, pp 237 -281 y Lozano, A. *Función económica....* pp.117

¹³ Existen obras antiguas sobre la cuestión de las ventas de sacerdocios. VV.AA. Heller, E. *De Cariae Lydiaeque sacerdotibus*. Jahrbuch für Class Philol. Suppl. XVIII 1892, p.225 y ss. Cfr. Lozano, A. y Herbrecht, H. *De sacerdotii apud Graecos emptione venditione*. Diss. Strasbourg 1885

3. Grecia

“Un joven extranjero llega a Atenas para comerciar y se vale para sus negocios de la mesa de un célebre cambista llamado Pasion. De manera inconveniente, el joven es reclamado por unos factores para hacerle regresar a su ciudad y confiscarle todos sus bienes. Entonces, Pasion el cambista, le convence para que declare que no tenía en su mesa dinero alguno y evitar así, que dichos bienes le fueran confiscados. El acuerdo es interrumpido, y finalmente el joven solicita la devolución de su caudal al cambista que lo negará todo y se quedará con sus bienes. Durante la celebración del juicio se esgriman pruebas testificales y documentales para demostrar que el cambista trató de apropiarse del dinero de su cliente”

Discurso Cuarto conocido como la “Trapezítica” de Isócrates ¹⁴

La banca de la época griega seguía siendo primitiva y muy poco sofisticada, por lo que se debe extrapolar la información y las características del negocio bancario de quienes lo ejercían, adaptándonos a su época.

En Grecia, durante la época arcaica (s. VIII- VI a. C) y clásica (s. V- IV a. C) existía aparentemente una tendencia contraria a la obtención de ganancias a partir de préstamos dinerarios, debido a que principalmente en época arcaica la economía tenía un carácter eminentemente social donde primaban las relaciones familiares y políticas.¹⁵

Pero en la práctica sí se facilitaban operaciones de préstamo como ya se ha adelantado. También existían santuarios tutelados por grandes familias aristocráticas que acumulaban y atesoraban riquezas. Estas familias controlaban los ingresos por rentas de los bienes inmuebles y los beneficios obtenidos de la actividad comercial que se mantenía con ultramar y el exterior. Las riquezas se utilizaban para apoyar operaciones comerciales o para cubrir las necesidades de la comunidad con préstamos. En Grecia habían proliferado

¹⁴ Dionisio de HALICARNASO toma como ejemplo este conocido discurso judicial de *Isócrates*, para aleccionar a sus alumnos de retórica. En el juicio se resuelve acerca de las obligaciones de un cambista para con un joven cliente, y el papel que juegan en los servicios bancarios tanto el cambista o fiador, como sus criados o empleados “*que son quienes cuidan de la mesa por el fiador*” y a su vez que intervienen como testigos en los negocios con el dinero. Se advierte que cuando en los negocios de cambio y depósito sólo intervienen testigos, pueden dar lugar a casusa difícilmente demostrables salvo que se disponga de escrituras que avalen el negocio jurídico. Vid. sobre ello Isócrates, “*Discursos completos*” Vol II pag.203 a 217 Traducción de Ranz Romanillos, A. Barcelona 1961

¹⁵ Cfr. Lens Tuero, J. en una traducción de Diodoro de Sicilia, Biblioteca Histórica, Libro I - 79 Ed. Clásicas, Madrid 1995, pp.254 realiza una comparación entre Mesopotamia donde se realizan operaciones bancarias como la compensación y el préstamo censal; préstamo para alimentos, plata y los préstamos que los templos concedían a los agricultores. Mientras que en Grecia la proliferación de los préstamos será de épocas más tardías coincidiendo con la rivalidad con otras polis, creciendo los préstamos combinados con seguros marítimos.

los santuarios con función económica, incluso desde mucho antes que los templos de Anatolia del siglo III a. C.

a) Trapezitas

Desde el siglo VII a.C el contacto e intercambio con el exterior se consolida con los “*emporía*”¹⁶ que asumían algunas funciones de tipo bancario y fomentaban la actividad comercial. Y gradualmente el predominio de la banca sagrada fue dejando paso a la banca privada. En el siglo IV a.C. con la consolidación de la moneda¹⁷, como medio de pago en las transacciones comerciales, proliferan los particulares privados que desarrollaban esta práctica, son los denominados “*trápezai*”.

Estos agentes de cambio de moneda colocaban sus mesas en los lugares de mayor afluencia comercial, como por ejemplo los puertos. Tenían empleados o criados que son quienes cuidan de la mesa en representación del propietario y también intervenían como testigos, en los negocios o préstamos de su superior. El ejemplo más famoso, es el que ya hemos relatado brevemente acerca del banquero “Pasión” y sus criados¹⁸ que continuarán con la profesión tal y como relata Isócrates.

Surge además la figura del *ensayador* o “*dokimastés*” que se sentaban entre los “trapezai” del puerto. Eran profesionales cuyo cometido era comprobar la autenticidad de las monedas extranjeras. En Atenas este cargo era público y se desempeñaba por esclavos públicos, pero al parecer, también existían ensayadores particulares que trabajaban para los cambistas

Los cambistas comienzan a proporcionar préstamos, aceptar depósitos y a servir de intermediarios en actividades comerciales. Ahora el objetivo es buscar nuevos negocios y

¹⁶ Espacios comerciales tutelados por divinidades que garantizaban los intercambios a través de las autoridades locales.

¹⁷ Recordemos que cada polis sólo permitía el uso en su territorio de su propia moneda, por lo que las monedas extranjeras debían ser cambiadas al llegar a la ciudad. El cambio realizado a partir de equivalencias preestablecidas, implicaba una ganancia por el cambista y un beneficio para la ciudad. Cfr. Pérez, A. y Cruz G. en “Hijos de Mercurio: banqueros, prestamistas...” citando a Vasilis Tsiolis, V. *Bancos y préstamos en la Grecia Arcaica y clásica*, p. 73-87

¹⁸ Los dos banqueros atenienses más conocidos son *Antístenes* y *Arquestrato* de origen meteco o esclavos antes de acceder a la ciudadanía. Pasión era antiguo esclavo de *Antístenes* y *Arquestrato*, que tomó el relevo a sus antiguos dueños al frente de la banca hacia el año 390 a.C. Debido a su condición no podía poseer inmuebles, por lo que los alquila hasta que consigue su libertad. Y a su muerte dejó el banco en manos de su principal agente, el también esclavo *Formión*. Si bien estaban obligados a casarse con la viuda del banquero, y después el banco pasaría a manos del hijo de Pasión.

ganancias, quedando relegadas a un segundo plano las relaciones familiares, sociales o políticas, que en algunos casos servían de apoyo pero sin ocupar un papel relevante. De hecho, la actividad bancaria de esa época también se ejercía por individuos no aristócratas, incluso por los no atenienses y esclavos. No obstante, durante un largo periodo coexistieron ambas formas de ejercer la banca, puesto que la influencia familiar y política en este sector será un rasgo inherente a lo largo de su evolución histórica. Los bancos de cambio se convertirán en bancos de depósito y crédito.

Téngase en cuenta que esta antigua *trápeza* era un verdadero banco, a pesar de no coincidir con el concepto moderno de banca.

Esta institución, todavía no ha adquirido estructura corporativa, siendo dirigida por particulares, propietarios o encargados. Los “*trapezitai*”¹⁹ desarrollaban transferencias y mecanismos de pago que producían incremento de dinero, financiaban operaciones al por menor, rescates y operaciones militares, extracciones de minerales, producción de madera y en general préstamos marítimos y terrestres.

No será hasta mediados del siglo II a. C cuando a partir del modelo de los bancos privados, se crearon los bancos públicos que apenas sobrevivieron hasta el Imperio Romano.

El dinero provenía de fundaciones concedidas por hombres ricos. Su actividad principal era la de recabar el dinero de tasas e impuestos para hacer frente a los gastos generados por la administración pública. Nos interesan por la estructura interna y jerárquica de sus empleados. Se dirigían anualmente por un *trapezita* elegido por el pueblo o por un *colegio de trapezitas*, e que en caso de déficit responderían con su persona y sus bienes. Para cada establecimiento bancario existía un nombre, una jerarquía administrativa para cada empleado y unas determinadas funciones.²⁰

¹⁹ Los trapezita dejaron atrás la actividad de valorar y cambiar moneda que pasó a ser realizada por los “argyramoiboi” y se centraron en la gestión de depósitos “énthema”. También utilizaban la garantía de depósitos bancarios como técnica para movilizar menos efectivo y evitar riesgos innecesarios. Si los empresarios o emporio tenían cuentas con un banquero a través de simples apuntes en el registro de banco, realizaban transferencia de cantidades y pagos sin realizar físicamente el movimiento del dinero. VV AA Tsiolis, V Ob. cit. pp. 81 Vid. Pérez A., y Gonzalo C., *Hijos de Mercurio: banqueros, prestamistas, usureros y transacciones comerciales en el mundo mediterráneo* (2006) en colaboración con Macías Villalobos C., *Usureros y prestamistas en la Grecia Helenística y la Roma Republicana* p.89

²⁰ Por ejemplo “*logeutérion*” se encargaba exclusivamente de la recaudación de impuestos y el director de éste a su vez dependía del banquero real. Existían un cierto número de personas que llevaban nombres diversos y trabajaban bajo las órdenes del trapezita.

Durante la Grecia helenística (III -I a. C.) se produjo la gran evolución de la banca; para establecer una visión de conjunto, los historiadores realizan una nueva clasificación que diferencia los

- Operadores bancarios profesionales Los profesionales prestan servicios tales como el cambio y la verificación de moneda, aceptación de depósitos regulares e irregulares, servicio de caja (pagos a cuenta de cliente), concesión de préstamo a interés, siendo tales actividades su principal fuente de ingresos.
- Operadores bancarios no profesionales Los no profesionales se han especializado en uno solo de los servicios, como el préstamo, y suelen contar con otras fuentes de ingresos como el alquiler de inmuebles o comercio.

Dentro de los operadores profesionales se incluye durante esta época la banca pública y los bancos sagrados. También los bancos que las autoridades estatales arrendaban a particulares, y que tenían *en exclusiva* el monopolio del cambio entre otras actividades.

La banca pública ateniense antes de 265 a.C. constituía un complejo sistema bancario estatal, compuesto por un banco *real* con sucursales en todas las localidades los cuales recaudaban impuestos y pagaban los gastos generados por la administración real.

Dentro de los operadores no profesionales de esa época, según el historiador Bogaert, los prestamistas privados eran quienes proporcionaban la mayoría de los créditos hipotecarios y los préstamos marítimos. Sobre todo en este último caso, dado el riesgo que se asumía era demasiado grande para un solo banquero, que prestaría en función de los depósitos que le confiaban a sus clientes. Ello explicaba que los hombres poderosos mayormente aristócratas, fuesen quienes desarrollasen la actividad financiera importante, con sus grandes riquezas personales. Lo que dará lugar a la aparición de los futuros “*negotiatores*” *hombres de negocio* romanos e italianos con intereses en Grecia.²¹

Estaban los “*adjuntos*” personas que dependían directamente del trapezita, que podían hacer operaciones en su nombre e incluso dirigir una sucursal de la banca real. Y otros empleados “*escribas*” que podían realizar cualquier tarea.

²¹ Dentro del papel de la banca en la economía antigua se puede decir que una parte importante de las transacciones económicas y comerciales estaba en manos de operadores no profesionales. Ya que el banquero antiguo antes que nada fue cambista y verificador de moneda, se convirtió en banquero cuando aceptó depósitos, y con ellos concedió créditos. Y con posterioridad, realizaba

Todos los agentes económicos crecieron paralelamente a sus clientes. También se ha de tener en cuenta que adquirieron más fluidez los intercambios comerciales, al desaparecer las fronteras y tener acceso a metales preciosos para amonedar. Lo que permitió el desarrollo de nuevas técnicas bancarias y la evolución de esta actividad.

4. Roma

Las principales fuentes referentes a la banca en Roma son literarias, epigráficas y jurídicas, como se verá a continuación. En el siglo II a. C se introducen importantes novedades y nuevos operadores financieros como los *argentarii*. Posteriormente en el siglo I a.C aparecen los *nummularii* y los *coactores argentarii*. Cogieron el testigo de los operadores profesionales financieros, coexistiendo con otros operadores no profesionales.

Los operadores financieros no profesionales eran hombres ricos, senadores o miembros de aristocracias locales, propietarios de bienes raíces que prestaban dinero a interés, a gente de su misma condición social y combinaban dicha actividad con el comercio, las explotaciones mineras o agrícolas. No eran clientes de los *argentarii*, porque su órbita de influencia se puede situar entre los políticos y los *negotiatores*, a los que ya se hará referencia.

Llegados a este punto es importante destacar el grado de especialización que alcanzaron los operadores financieros profesionales en la época romana respecto de sus predecesores griegos. El grado de especialización se manifestó en la aparición de una nueva y original terminología bancaria, basada en la participación de los *argentarii* como prestamistas en adquisiciones de bienes subastados.

a) Operadores financieros profesionales:

Los primeros *argentarii* parecen situarse en los últimos decenios del siglo IV a. C coincidiendo con que Roma era la principal potencia militar aumentándose por ello sus intercambios en el Mediterráneo. *Argentarius* como sustantivo significa cambista-

simultáneamente todas estas actividades. Pero en la época helenística los banqueros aumentaron su prestigio social, frente a la época clásica cuando eran principalmente esclavos o libertos, y ahora la mayoría que practicaba esta profesión eran ciudadanos libres, o provenientes a menudo de las clases sociales más altas.

banquero aunque a partir del siglo IV d. C. pasa a significar orfebre. Existe constancia de locales rentados por los *argentarii* en el foro romano, cuando éste era el centro principal del comercio y de los intercambios romanos desde 318 a. C., si bien de forma paulatina pasaron a establecerse en locales de su propiedad y en otros lugares concurridos como puertos, mercados o espectáculos.

Se ha hablado mucho de la naturaleza jurídica de *los argentarii*, se cree que tenían sus negocios en una ciudad distinta de la que provenían porque durante la época imperial (27 a. C. al 476 d. C) mayoritariamente eran libertos o hijos de libertos.²² Tampoco se puede obviar, que la clientela de estos cambistas era el público de los mercados, ferias y puertos, es decir, mayoristas, mercaderes y comerciantes. Compraban moneda extranjera verificándola, para convertirla en moneda de curso legal de la ciudad y lo que les consideró especialistas en moneda y metales. Practicaron el cambio y la verificación de moneda hasta la aparición de los *nummularii* a finales de la época republicana.

La clientela de los *argentarii* *variaba según la operación bancaria*. Los mayoristas y mercaderes se vinculaban con frecuencia a operativa de cambio de monedas, depósito y crédito. Los senadores y caballeros podían también acudir a los servicios del *argentarius* en las ventas de bienes en subastas; pero no acudirían nunca a su establecimiento para abrir cuentas de depósitos o solicitar préstamos; ya que los senadores, caballeros y aristócratas cuando precisaban de estos servicios no acudían a cambistas profesionales.

Otras actividades que realizaban eran la aceptación y custodia de depósitos, el servicio de caja y la concesión de créditos, lo que requería que previamente se hubiera abierto una cuenta de crédito en su establecimiento. También se dedicaban a administrar los negocios de sus clientes, a los que rendían cuentas realizando cobros y pagos, o bien, actuaban como intermediarios, entre clientes que quisieran prestar dinero o conseguir créditos, actuando como garante ante el prestamista por una eventual insolvencia del deudor.

Según fuentes jurídicas, epigráficas y literarias, los *argentarii* podían crear “*societates profesionales*” para los asuntos bancarios, habitualmente eran dos socios, un aristócrata aportaba el capital y el banquero profesional aportaba su trabajo y conocimientos técnicos.

²² En los textos latinos apenas se alude al tema, sin embargo en los textos e inscripciones griegas con frecuencia los relaciona con el cambio.

También podían asociarse dos banqueros profesionales, existiendo solidaridad en la responsabilidad o deudas contraídas.²³

La banca pública en Roma sólo intervenía en épocas de carestía, para remediar crisis económicas influyendo en los mercados financieros con medidas legislativas, o a través de un cambio oficial o con la concesión de préstamos a los ciudadanos.

Al lado de los *argentarii* estaban los *coactores*²⁴ que eran simples cobradores. Se encargaban de cobrar el dinero pagado por un bien en una subasta, por lo que eran meros auxiliares de los *argentarii* y en ocasiones los sustituían al realizar las anotaciones de los bienes subastados. Los *argentarii* sólo tomaban parte cuando los bienes subastados eran de un cierto valor o se trataba de bienes inmuebles, en los demás casos bastaba con los *coactores* y los *praecones*.

Desde el siglo III a. C cobraban créditos consecutivos a la subasta, y transferían a los acreedores las cantidades pagadas por los deudores, a cambio de una comisión del 1%. Eran los acreedores los que reclamaban los servicios de los *coactores*, pero su comisión la pagaba el deudor, al añadirse al montante del préstamo.

Los *coactores argentarii* proliferaron más entre del siglo I a.C. y el siglo III d. C. Cobraban el dinero de las ventas de bienes subastados, pero fuera de las subastas llevaban un registro de las ventas y concedían crédito a los compradores. Se convirtieron en competidores directos de los *argentarii*. Y a la postre se les llegó a considerar auténticos banqueros, al aceptar depósitos y prestar el dinero, por lo que la parte principal de su negocio lo conformaban los créditos para la adquisición de bienes subastados y la

²³ Macías Villalobos, C. *Usureros y prestamistas en la Grecia Helenística y la Roma Republicana*” pg. 161 .Cfr. en relación con el Digesto (34, 3,28,9) Los *argentarii* podían también actuar de testigos, en los documentos escritos que custodiaban, y demostrar la veracidad de los gastos de sus clientes. El Digesto también alude a que los depósitos de los *argentarii* podían ser en dinero, o en objetos que iban a ser vendidos en subasta, documentos y objetos de valor. Vid. Digesto (2, 13, 6 pr.) Los depósitos sólo producían intereses cuando se trataba de sumas importantes de dinero por cierto tiempo.

²⁴ Algunos historiadores como Cicerón, no los consideraron como oficio bancario porque no ofrecían el doble servicio: depósito y crédito, ni tampoco concedían créditos para adquirir los bienes subastados. Otros historiadores posteriores sí consideran a los *coactores* como bancarios y de hecho dieron paso a los *coactores argentarii* que se especializaron en la venta de bienes subastados: cobraban el precio de los artículos vendidos y concedían créditos a los compradores que lo solicitaban. Vid sobre ello pag.151 ob. cit. Macías Villalobos C. Según Balbi de Caro S. el coactor *argentarius* empezó a delinearse como operador financiero con personalidad propia, sobre mediados del siglo I a. C cuando algunos banqueros decidieron encargarse, como operación habitual, de la recuperación de créditos. Vid. S. Balbi de Caro *La banca a Roma: Operatori e operazioni bancarie*. Roma, 1989 p.57

recuperación de aquéllos. La condición jurídica de estos operadores bancarios era la de libertos.

Los numularii fueron primordialmente cambistas y expertos en verificación de las piezas monetales, por lo que su principal función fue la comprobación de la aleación de las monedas. No aparecen hasta el siglo II a. C, y decimos *aparecen* porque en origen era una profesión “*semioculta*”, debido a que la transmisión de los conocimientos específicos que se requerían para ejecutar dicho oficio era una fuente de poder. Inicialmente trabajan como particulares porque no se les permitía constituir agrupaciones económicas, aunque sí agrupaciones con fines religiosos o profesionales. Estatus que en el futuro, aprovecharon en su beneficio.

Según los historiadores de la época,²⁵ el particular que ejercía este oficio era una especie de “*autónomo- nómada*”. El término “*moneta*” hacía referencia al aprovisionamiento de metal que le entregaban los particulares locales para transformarlo en monedas para el comercio. Se requerían sus servicios por sus conocimientos específicos de las monedas, tipos, pesos y composición de los metales, tanto de la moneda local como de las extranjeras. Acordaban el peso y la aleación de las monedas, la cantidad, los plazos de entrega así como el beneficio para el propietario de la materia prima y el que se quedaba quien prestaba servicio de transformación en monedas. En Roma los *numularii* se agrupan en el fórum o barrio de la ciudad reservado a aquellos oficios que se vinculaban a la moneda. Los *numularii*, hombres de negocios, mercaderes y prestamistas compartían localización, se posicionaban en talleres donde se iba sucediendo secuencialmente las labores de fabricación de moneda e incluso se arrendaban las distintas fases de dicha fabricación. Los monederos eran independientes, aunque trabajasen un mismo lugar agrupados con los otros profesionales, mercaderes o *argentarii*, que les proporcionaban la materia prima.

Comenzaron a aceptar depósitos sellados. Pero a partir de los años 100-140 d. C aceptaron también depósitos no sellados y a conceder los primeros préstamos.²⁶ Pronto

²⁵ Vid. Torres Lázaro, J. *Las cecas romanas y su personal*. Museo Casa de la Moneda (Madrid 2003) pág. 131-139 analiza distintos discursos de Plinio, Cicerón e incluso Serafín y afirmaciones de la época que determinan la existencia de la institución y la posterior evolución del *numularii* romano que llegará a ser el monedero de la Edad Media.

²⁶ Cfr. Struck P. hizo un estudio al respecto concluyendo y confirmando la doble faceta de los *numularii*, como banqueros y como técnicos u oficiales que fabricaban la moneda También comenzaron a ser depositarios de bienes (de ahí lo de depósitos sellados o no) según si en el depósito se sellaba lo custodiado o no. (Dpto. Estudios Clásicos de la Universidad de Chicago, 2000)

también acudirían también a las subastas de bienes e incluso, llegarían a ejecutar pagos en lugares extranjeros y negociados por orden de los banqueros de otro lugar, por lo que las funciones originarias de los *nummularii* durante el siglo II se confundieron con la de los *argentarii*.

Pero a partir del siglo III d. C. se institucionaliza la fabricación de moneda por el Imperio. Los riesgos y beneficios que antes asumían como particulares son controlados por el Estado, que también tomará parte en ellos. Se le asignan centros de trabajo, casas de moneda y las antiguas cecas o edificios con varias dependencias, donde se reunían diferentes oficiales realizando distintas funciones de fabricación y supervisión de metales hasta su acabado final.

Se distingue pues, una doble faceta del oficio del *numularii*, la del cargo público que fabricaba moneda y la de comercial o de banquero.

b) Operadores financieros no profesionales:

Una forma de ejercitar la banca como operadores financieros no profesionales, podía llevarse a cabo a través de la jerarquía social. Así ocurría con particulares de clase alta que tenían en el préstamo de dinero a interés uno más de sus múltiples negocios. Este particular se encontraba entre los estamentos más diversos como el del *orden senatorial*, el de las *oligarquías municipales* o de la *clase equestre*. La inmensa mayoría disponían de un patrimonio de bienes raíces e inmuebles y actuaban por libre sin asociarse a ningún colegio profesional. Estos aristócratas “ricos” no tenían depósitos de sus clientes sino que prestaban su propio capital o el dinero de sus amigos.

Los “*fenatores*” eran usureros que existían entre la clase aristocrática que se habían especializado en préstamo de dinero a interés. La aristocracia recurría a ellos cuando no podían contar con el dinero que le debían terceras personas.

Una categoría específica dentro de estos operadores financieros no profesionales son los “*negotiatores romanos e italianos*” que desarrollaban sus actividades fuera de Italia, tanto de forma provisional como permanente. Estos banqueros profesionales se confunden a menudo con los *agentes o intermediarios*, personas de la aristocracia financiera que se encargaban de negocios tanto de tipo bancario como comercial. Tenían multitud de

posiciones inmobiliarias en provincias donde invertían su propio dinero y el de sus amigos, prestando también dinero a interés en esas provincias.

Existe una última figura no menos importante. Se trataba de aquellos particulares que se dedicaban a la banca y a las finanzas privadas que no pertenecían a la élite, pero que ejercían la banca en su entorno social, o incluso, en el entorno de los *argentarii*, ello podía llevarse a cabo a través de lazos de parentesco entre padres, hijos, nietos o hermanos de los hombres urbanos de negocios, y tomando contacto con la actividad bancaria a través del nexo familiar.

En la época imperial existían libertos encargados de ciertas operaciones financieras, como ayuda a sus antiguos amos. Paralelamente, hubo también libertos que desempeñaban su trabajo en oficinas administrativas o de cambio oficial (*mensarii*), bien en las cajas como *dispensatores* o bien evaluando aleaciones monetarias y ofreciendo préstamos a cargo del “*aerarium*”

Otro caso es el de las personas que practicaban la banca privada a través de las relaciones de dependencia (que derivaban de la esclavitud y de la manumisión).

Esto era algo muy habitual, las relaciones entre el liberto y el amo, entre libertos de un mismo amo, o incluso entre libertos de distintos amos. Relacionándose directamente con los hombres de negocio que trabajaban en el mismo foro.

De hecho, en un pasaje del Digesto (2,13,4,3) se confirma por Ulpiano que la actividad de la “*banca de cambio*” era ejercida legítimamente por esclavos: *Sed si servus argentarium faciat (potest enim)...* “*un esclavo que hiciera de cambista, como puede...*”²⁷.

Los banqueros y comerciantes se auxiliaban o se hacían representar en determinados casos por otras personas, que no necesariamente eran socios. Era frecuente en el ámbito laboral romano que sujetos con recursos financieros y capacidad de iniciativa desplegaran una gran actividad económica y ponían al frente de sus negocios a sus esclavos o libertos de más confianza.

²⁷ “*Si un esclavo hiciere de cambista -como puede- si lo hubiere sido con beneplácito de su señor, el señor ha de ser compelido a exhibir y contra él se ha de dar la acción, exactamente como si él mismo lo hubiese sido; pero si lo fue ignorándolo su señor, es bastante que el señor jure que él no tiene aquellas cuentas. Si el esclavo hiciere de cambista con su peculio, su señor está obligado por la acción de peculio, o de lo que convirtió en su provecho; pero si el señor tiene las cuentas y no las presenta, queda obligado solidariamente.*”
Vid. *Ulpiano: Comentarios al Edicto, libro IV-* Véase también “*los directores de bancos de cambio exhibirán la cuenta que les pertenece, con expresión de día y cónsul*” (*Digesto Libro II: Título XIII*)

El Digesto apoyaba esta medida económica, resultando más efectiva la economía cuando se diversificaban las inversiones en distintos sectores. Por eso estaba bien visto que un banquero no se dedicase sólo al cambio de moneda o a prestar dinero o custodiarlo, sino también a otro tipo de negocios.

Es esta la razón que nos conduce a un nuevo “*bancario*”, dado que aparecen nuevas alusiones a estos esclavos especialistas en cambio. La presencia de ellos era fundamental, cuando el propio amo tenía en el préstamo de dinero a interés uno de los pilares de sus negocios.²⁸ Las *operae fabriles* a diferencia de las *operae oficiales*, eran susceptibles de valoración económica, por lo que podían prestarse a un tercero que no fuese su patrono y los libertos así lo hacían.

Los “*institores*”²⁹ se presentaban ante algunos miembros de las oligarquías municipales, para gestionar sus negocios locales o regionales, sobre todo de tipo mercantil, así podían los acaudalados dedicar más tiempo a la vida política.

28

De nuevo, en un pasaje de Plutarco (Crass. 2, 6) se menciona la existencia de algunos esclavos propiedad de Craso, especialistas en cambio y en la verificación de monedas. Según la estela histórica y las cuestiones planteadas por los autores, parece que esta figura podría tener su origen en el siglo IV cuando las mujeres patricias tenían esclavos plateros que dependían directamente de la señora de la casa realizando funciones de orfebres. Si bien, será posteriormente entorno al 300 d. C cuando los esclavos cambistas y verificadores de moneda trabajan de forma exclusiva para su amo. Ya no realizan funciones de joyeros sino más bien de representación en negocios financieros, como hemos visto que describe el Digesto e historiadores de la época como Plutarco.

29

En Pompeya en julio de 1875 se encontraron unas tablillas en la casa de un banquero de la época, L. Caecilius Iucundus. Dichas tablillas que han sido estudiadas por numerosos historiadores, aludían a libros y recibos de la profesión que desempeñaba como banquero durante el siglo I d. C. Son numerosos los testimonios epigráficos de documentos privados: *el más antiguo es de G. de Petra “Le tavolette ceratae di Pompei rinvenute a 3 e 5 Luglio 1875”*. Si bien existe obras más recientes como la de Andreau J. que presentó un estudio de dichos hallazgos: “Les affaires de Monseieur Jucundus” pag. 55 y “La vie financière dans le monde romain” y en “*Negocios y relaciones sociales al final de la república romana y en el alto imperio*” (pag.177) donde Andreau limita el papel del banquero al de un intermediario que no sacaba mucha ganancia en comparación con los de Roma que debían ganar mayores comisiones, por lo que no debería ser un banquero de élites privadas, aunque ocupaba un lugar preeminente. Un examen más actual como el de la García Morcillo, M. “Las ventas por subasta en el mundo romano. La esfera privada” (Wales, 2005) hace pensar sin embargo que el banquero cobraba elevadas sumas de dinero en concepto de arrendamientos de tasas, negocio de la lana, y explotación de un fundus por parte de sus allegados y subordinados. Por lo que también ofrecía financiación al sector agrícola o granjero. Vid. Ob. Cit. Pg. 112 y siguientes. Otros estudios se centran desde el punto de vista de los archivos municipales de la época. Dado que las subastas eran públicas y el banquero tenía que cobrar el impuesto correspondiente y a su vez recibía él también una comisión en concepto de arrendamientos de tasas. Así González Neila, J. F. en “*Tabulae publicae: Archivos municipales y documentación financiera en las Ciudades de la Bética*” del 2005, estudió la burocracia de Pompeya que incluyó en sus archivos expediciones de los recibos donde se reconocía a favor del banquero Caecilius Iucundus, Al igual que se alude a otro archivo particular el de los Sulpicii del Agro Murecine que operaron en Puteoli entre el 35 y 65 d. C, de los cuales nos han llegado importantes documentos que relatan operaciones financieras de la época. *El autor destaca la labor de “Institores y vicili”* que controlaban sus operaciones a través de estos apuntes y rendían cuenta por escrito a sus superiores de los asuntos que gestionaban en su nombre. Sus responsabilidades y competencias quedaban formalizadas por tal vía, lo mismo que los contratos, libros de cuentas etc.. La coincidencia cronológica a partir de la cual se sugiere la

El papel del “institor” en la prestación de servicios en Roma era algo normal, asumiendo los libertos actividades empresariales para lo que se les dotaba con un peculio para ejercer dicha actividad. Se contrataba como institor al esclavo con aptitudes para el comercio o en operaciones vinculadas a la circulación del dinero y el crédito, también para la especulación inmobiliaria. Al ser actividades propias de banqueros, las funciones realizadas por estos auxiliares se asemejan a las funciones que siglos más tarde realizará el trabajador bancario.

Como conclusión cabe apuntar que los operadores financieros no profesionales, superaban en volumen de negocio a los operadores profesionales. Pero tanto la figura del *trapezita* griego como la del *argentarius* romano son de vital importancia, porque daban seguridad al sistema financiero al actuar como dinamizadores de la economía urbana. Tampoco se puede olvidar que los *nummulari* con sus depósitos garantizaban la integridad y seguridad de la riqueza e inyectaban liquidez a la economía local, posibilitando moneda fraccionada al pequeño comerciante.

Pero son dos los elementos importantes que se introducen por la acción bancaria que ejercían las élites.

Así, por una parte, entre los hombres de negocios o las clases altas, proliferaron los préstamos entre amigos o parientes. Estos acuerdos funcionaban asegurando o prometiendo privilegios, recomendaciones, ventajas sociales o políticas a cambio de aceptar determinados negocios. Habitualmente estas relaciones sociales estaban anudadas por parentesco o amistad, por lo que la ayuda ofrecida creaba una “*solidaridad financiera*” dando lugar a un nuevo instrumento “*las relaciones de clientela*”, que suponían dependencia parcial pero personal y duradera. Pero sobrepasó el radio de influencia familiar y de parientes y amigos, alcanzando incluso a libertos manumitidos, hablándose entonces, en lugar de familias de “*grandes casas*”. Los financieros no profesionales de las altas esferas, pactaban acuerdos sociales y políticos que hacían exclusivas a las partes creando influencias internacionales y diplomáticas.

existencia de estos esclavos con conocimientos de contabilidad es inmediatamente posterior a la época en que los judíos fueron dispersados desde Judea. Por lo que intuimos que el origen de estos esclavos mayoritariamente era hebreo

Si hay algo que reprobar a la banca del Imperio, sería la exclusión desde el inicio a las mujeres³⁰ y este yugo cultural e histórico permaneció prácticamente hasta la Edad Media.

Por otro lado, la existencia de límites en la creación de asociaciones económicas parece que retrasó la evolución de la banca hasta varios siglos después. Estaba permitido agruparse con fines religiosos o profesionales, beneficio del que se aprovecharon *los argentarii* y los *nummulari*, que tenían sus propios colegios profesionales, pero fue ciertamente lamentable que no proliferase la opción de la asociación entre el resto de operadores bancarios.

B. Los primeros indicios del trabajo bancario. Operadores financieros

1. Judíos y visigodos

Cuando Mesopotamia invadió Israel, los judíos deportados eran principalmente intelectuales, banqueros, y funcionarios. Posteriormente, con la intervención romana, los esclavos judíos eran preferidos por los romanos por sus dotes para las finanzas. El Imperio romano, sembró de operadores financieros todo el Mediterráneo y el Mar Negro llegando incluso los esclavos judíos a sus relaciones con Oriente y al comercio marítimo. Los operadores financieros que llegaban a Hispania eran principalmente los *argentarii*, o bien aristócratas o *negotiatores*, aunque los que más proliferaron fueron los libertos, que dieron lugar a numerosas comunidades hebreas.

Las comunidades hebreas eran prósperas y practicaban un activo proselitismo. A pesar de las prohibiciones romanas iniciales,³¹ como las de no tener tierras, sirvientes o no

³⁰ Vid. Camodeca G. Crítica la exclusión de la mujer de la profesión bancaria y la tibieza en asociaciones será un dato importante durante los gremios y cofradías en la Edad Media, como ya retomaremos en su momento.

³¹ Pero en diversas ciudades romanas vivían un elevadísimo número de judíos. Y su exclusivismo derivó en dos importantes rebeliones, sofocadas por los romanos. Muchos huyeron y se dispersaron, y no será hasta el 212 cuando consiguen la ciudadanía con Caracala, pero de nuevo con Constantino emperador cristiano, volvieron las persecuciones hebreas. Se les impone la conversión o la expulsión, y son nuevamente atacados y marginados. Algunos se exilian en el norte de África, en Asia y en Europa. A través de los Cánones de Concilios se les niega amistad o trato alguno con cristianos, como ocurrió con el Concilio de Elvira siglo IV y el Código de Alarico siglo VI donde se recogen numerosas prohibiciones sociales a los judíos. Vid. Belmonte Díaz, J., *Expulsión de los judíos. Auge y ocaso del judaísmo en Sefarad* 2007 pp.38 .Se puede decir que las claves históricas que justifican los enfrentamientos judío-visigodos son fundamentalmente religiosas: los judíos se las habían apañado para coexistir con los romanos pero ahora las circunstancias no les favorecían ante una religión monoteísta que chocaba con la suya, les convertía en una minoritaria amenaza social.

participar en cargos públicos, los hebreos constituirán comunidades ubicando sus barrios cerca de las sinagogas, de las escuelas rabínicas y de sus propias tiendas. Durante la época visigoda se alternaron persecuciones con tolerancia recelosa, hasta que en el siglo VII fueron ferozmente perseguidos, asentándose la mayor parte en el norte de África, constituyendo la religión el principal motivo de la quiebra en la convivencia entre visigodos y judíos.

Colaboraron con los musulmanes en la custodia de algunas ciudades importantes del sur de la Península.³² A cambio de impuestos especiales, se les permitían mantener sus bienes, costumbres, religión e incluso sus propios tribunales para dirimir asuntos de sus comunidades, pero no se les permitían interrelacionarse a nivel personal con musulmanes, ni tampoco ocupar cargos militares o públicos. Si bien, ello resulta discutible ya que hay constancia de que numerosos judíos alcanzaron en el Al-Ándalus puestos importantes, tanto económicos como sociales (a modo de ejemplo: diplomáticos, hacendistas o médicos).

2. La legitimación de “*la riba musulmana*” y las asociaciones con judíos

Por otro lado, los musulmanes vieron en los judíos un apoyo estratégico para su proyecto económico en el Al-Ándalus. En el siglo VIII estaban sujetos a las leyes del mercado pero también bajo las estrictas leyes jurídicas y religiosas islámicas. La “*riba*” o usura musulmana estaba prohibida.³³

³² Existió un importante apoyo entre el comercio del Al-Ándalus y el resto de Europa, a través de los condados catalanes. Estos hacían de puerta con el resto de Europa, aunque influenciados por los francos, consiguieron cierta independencia con el fin de los carolingios. Los musulmanes a través del apoyo de los judíos y sus contactos con los cristianos catalanes mantuvieron buenas relaciones comerciales, al menos hasta la última etapa de Almanzor. Por ello fue más abundante la existencia de ciudades principales musulmanas en el Levante, coincidiendo con el establecimiento posterior de comunidades judías que en la época de la reconquista fundaron importantes aljamas. Como ya veremos durante el siglo XIII dichas aljamas formarán una especie de “*micro-sociedad*” con sus propias normas, magistrados y sus jerarquía social y religiosa dirigidos por rabinos e importantes hombres de negocios que formaban una oligarquía económica y política en estas ciudades. Existen importantes testimonios bibliográficos que se recogieron en los responsa rabínicos donde incluso constan cantidades cobradas por los mercaderes judíos por transacciones relativas a venta de inmuebles, por lo que se demuestra su notable protagonismo como mediadores en transacciones económicas y prestamistas de las mismas. Ejerciendo el oficio de bancario como ya veremos. Vid. Avilés M. , *La España musulmana, califato, y reinos de taifas*. 1973

³³ La jurisprudencia islámica, al igual que otras religiones monoteístas, prohíbe la “*riba*” que hace referencia a todo tipo de enriquecimiento o aumento de valor ilegítimo. Por lo que para legitimar cualquier enriquecimiento se exige que haya una contrapartida en forma de trabajo, participación en el riesgo de la actividad enriquecedora. Así bien, si la “*riba*” estaba prohibida también podríamos

Pero el mercader-banquero islámico tuvo que legitimar su actividad adaptando sus normas a las oportunidades del comercio. Será legal el préstamo monetario si las ganancias están sujetas a posibles pérdidas o justificadas con un esfuerzo o trabajo individual.

Como los cristianos y los judíos no estaban sometidos a los principios jurídicos alcoránicos, los mercaderes musulmanes interesados en la actividad bancaria podían servirse de ellos mediante *aparentes asociaciones*.³⁴

Así se distinguían, por una parte a los mercaderes autofinanciados, mercaderes judíos principalmente, banqueros de sí mismos y de sus colegas que tenían cartas de recomendación de pago de otros judíos; y, por otra, los mercaderes financiados por otros, esto era, los mercaderes musulmanes que recurrían al crédito que ofrecían los banqueros y cambistas judíos, dándose una asociación entre estos mercaderes y los “*socio-financiadores*”, eligiendo normalmente a un noble o notable con cargo público.

Este modelo proliferó no sólo en el Oriente islámico también en el Oriente cristiano y en Europa. No se tardará mucho en dar lugar a la especialización de estos operadores financieros, al igual que previamente habían evolucionado sus homólogos romanos.

Dicha especialización será un proceso en varias fases, primero durante el siglo X en las ciudades italianas con influencia bizantina, a continuación en las ciudades mediterráneas durante el Al-Ándalus, y posteriormente en la Edad Media en las ciudades flamencas.³⁵

pensar que estaría prohibidos los préstamos monetarios, pero sólo se prohibían cuando se estipulaba una cantidad fija por los intereses, y parece que se legitimó cuando los intereses eran variables puesto que se consideraban posibles beneficios o pérdidas. Si bien fueron permisivos en el tema de las divisas ya que era necesario que las monedas se intercambiasen sin retraso y se justificaba que los resultados económicos fueran fruto de una actividad productiva.. En el caso de los pagos por adelantado, se legalizan porque al financiarse bienes o servicios, el cobro de ratio se considera parte del precio, y no como un beneficio. Vid. Lorca Alejandro V. y Orozco O. *La Banca Islámica sin intereses. Elementos básicos. Madrid 1999* pag.24. Y Malik Ibn Anas fue un reconocido jurista musulmán. Su doctrina fruto de una interpretación flexible se basaba en que las normas jurídicas islámicas se podían adaptar a las necesidades económicas y de comercio de un país. Sus contribuciones para delimitar la usura fueron determinantes en la estrategia económica del Al-Ándalus. Vid . Maati El Amrani Mohamed, *La doctrina jurídica de Malik Ibn Anas y especialmente la institución de la usura* (1986)

³⁴ Vid. Cruz Hernández, M. *El Islam de Al-Ándalus. Historia y estructura de su realidad social.* Madrid 1996 pág.297-299.

³⁵ Los mercaderes-banqueros también buscaban la asociación con nobles o notables cercanos al poder, favoreciéndoles en compraventas, para obtener a cambio, su favor en caso de potenciales castigos por sus futuras extralimitaciones comerciales al desarrollar su negocio. Nos recuerda a los operadores bancarios no profesionales, de Roma. Y también existirán en la Edad Media ejemplos de estos contratos aunque más evolucionados. Tales prácticas fueron una fuerte influencia para la proliferación de los contratos y asociaciones venecianos como la “*collegantia*” y la “*societatis maris genovesa*” o la “*commenda*” atestiguado su uso en la Venecia del s. XI como ya veremos, más detenidamente.

La banca en el ámbito del Islam basaba su funcionamiento en contratos de “co-participación” en las pérdidas o en beneficios obtenidos de la actividad financiada. Al utilizar el riesgo y no los tipos de interés, se permitió la creación de contratos, actualizándose antiguas leyes musulmanas y adaptándolas a la época.

Al reservarse la participación en las asociaciones a los nobles o aquellos bien posicionados económicamente, y apoyándose en importantes capitales la actividad bancaria se fraguó en condiciones de exclusividad, que favorecían tanto la estabilidad de los negocios como la especialización profesional de unos pocos.

Los hebreos durante la invasión musulmana fueron eficaces auxiliares para árabes y bereberes y esta convivencia que les permitía ejercer el comercio, les será posteriormente muy beneficiosa puesto que el dominio financiero y de lenguas hebrea, árabe y romance justificó su éxito como diplomáticos³⁶ también durante la Reconquista.

Su dedicación al ámbito financiero se justificó por la prohibición de poseer tierras durante los primeros siglos, convirtiendo todo su patrimonio en bienes muebles, oro, plata, joyas o monedas acuñadas. Se favorecieron del contacto con judíos de otros lugares en negocios y comercio, ya que podían enviar mercancías tanto por tierra como por mar. Las comunidades judías amasaron grandes fortunas con el comercio entre ambos mundos. Los judíos hispanomusulmanes principalmente ejercieron de financieros notables en las altas esferas, funcionarios diplomáticos de las oligarquías y también se dedicaban a actividades mercantiles y banca cercana al pueblo³⁷.

³⁶

La actividad financiera fue pródiga, y más tarde, debido a la prohibición de la usura por la Iglesia, los judíos hicieron del préstamo nuevamente, su negocio. Muchas otras comunidades acudían a ellos cuando necesitaban crédito incluso reyes nobles o eclesiásticos. Se financiaban campañas militares, cruzadas e incluso los tributos. La estructura tributaria de los reyes era muy elemental y no podían cobrar directamente los impuestos. Por lo que los hebreos ricos adelantaban el montante global estimado y después ellos lo recaudaban. Al ceder el derecho de cobro de los impuestos, también se autorizaba que se quedasen con una parte de ellos a modo de interés por adelantar la cuantía y les permitía ejercer de cobradores. Durante la Reconquista, esto le granjeó enemistades con el pueblo llano que no podían satisfacer las cantidades solicitadas y que resultaban económicamente abusivas.

³⁷

La religión hebrea era menos estricta que la musulmana con respecto a la usura. Estaba permitido el cobro de interés cuando se hubiera prestado dinero, con algunas limitaciones sobre el porcentaje y dependiendo de quién fuera el destinatario del préstamo. En *Deuteronomio* cap. 23 versículo 21: se afirma “*Al extranjero podrás prestarle a interés, pero a no a tu hermano*” Los judíos aplicaron esta autorización como una justificación de la práctica de la usura con otros pueblos, como una forma de obtener poder sobre sus conquistadores, al vivir en medio de las naciones, sólo podían ganarse la vida de formas limitadas y eligieron los beneficios económicos de las naciones donde se asentaban. Para ellos la usura es un mecanismo de control para captar la dependencia económica de otros pueblos. A través de una exención talmúdica se permitió también el préstamo con interés a los gentiles; y surtió efecto cuando los monarcas pronto se vieron obligados a pedirles préstamos para financiar sus campañas militares. Vid. Collado Medina, J., *Lecturas sobre economía Islámica*. Madrid, 1997 pag.10 Vid. Revista de Cuadernos Judaicos nº 30 diciembre 2013

Cada sector económico se asentaba en un barrio propio, y a su vez cada categoría profesional tenía sus emplazamientos de fabricación o puntos de venta fijados por calles. La mayoría agrupados en el mercado próximo a la Gran Mezquita o Mezquita Mayor. A su vez se constituían en gremios dentro de los cuales, existían las categorías de maestros, obreros y aprendices. Así se distinguía entre los *maestros* “*mu'allim*” y los *aprendices* “*muta'allim*”. Se imponía la vigilancia de la conducta³⁸, guardando la “hisba” o norma islámica que regía el trabajo y el comercio. Para ello existían figuras como *el “amín”* que ejercía un control riguroso y enseñaba las normas de cada profesión. O el “*muhtasib*” sancionador de las infracciones. Los comercios de lujo se agrupaban en bazares, conformando un patio, rodeado por pórticos y establecimientos de venta muy exclusivos, denominado alcaicería.. El mercader-banquero se colocó de nuevo entre los oficios de prestigio social.³⁹ La participación de la mujer en la vida económica en este momento, seguía siendo impensable por lo que seguía excluida del oficio bancario.⁴⁰

3. Los oficiales del mostassaf.

Se acaba de aludir a la figura del *mostassaf* o *muhtasib*, institución que aparece en distintas culturas, aunque en cada una de ellas se le conoce con un nombre distinto, pero con las mismas funciones.

Mari Matus. *La trayectoria de la Usura y el lucro en el judaísmo*. Centro Sefarad-Israel. (ISSN 0718-8749) . Vid. Ben-Zion Eliash 2007 el cobro de intereses a gentiles no estaba prohibido.

³⁸ A diferencia de los gremios europeos medievales, en el Al-Ándalus no se buscaba como finalidad la protección de la producción y la de sus miembros frente a la autoridad o a los oficios de la competencia. Y este fue su gran fallo. Los grupos de mercaderes de la Edad Media a diferencia de los islámicos, al organizarse como protección y no como mero control, pudieron hacer una fuerza colectiva que influenciase en el poder político.

³⁹ Las estructuras profesional musulmana en la alcaicería por quienes desempeñaban oficios vinculados a dinero, nos recuerda al barrio romano donde se agrupaban los monederos y también se repetirá la misma estructura con los cambistas compostelanos cercanos al edificio religioso punto de atracción para negocios y transacciones entre los comerciantes, extranjeros y particulares. Esta agrupación por oficios, en el caso del trabajador bancario le otorga exclusividad y distinción social, características que llegarán hasta nuestros días. Podemos hablar de un inveterado acervo romano bizantino, y musulmán **que se desarrolló y transmitió** para que perdurase. Vid Tuñón de Lara, M. *III HISTORIA DE ESPAÑA* (1984 Barcelona) España musulmana siglos VIII-XV Cfr. Cahen, Cl. *Cuestión de las corporaciones profesionales en la sociedad musulmana de la Edad Media* y A. H. HOURANI *THE ISLAMIC CITY*, City Oxford 1970 pag. 51-63

⁴⁰ Si bien existen estudios donde existe constancia de la participación de 170 mujeres en el mercado de Córdoba en el rincón Este del mismo. Se dedicaban a la caligrafía, al tratamiento del cuero y a la actividad textil o artesana. Vid. Ibn Falladh, *Historia de Córdoba* y Collazo Medinam J. *Lecturas sobre economía Islámica. Madrid 1997*

Aunque la institución no es relevante para nuestro estudio, sí lo es cuando sus ayudantes eran contratados como particulares que recibían una contraprestación, basando su relación profesional en la confianza y la honestidad, características éstas que se le reconocían socialmente.

El origen de la institución era grecorromana pero fue desarrollada bajo influencia de las ciudades sirias, tomando rasgos también bizantinos y árabes. Parece que la explicación más convincente es que se trataba de dos oficios distintos, el de guardián de la moral y costumbre y el que inspeccionaba la calidad de las mercancías. Éste vigilaba que las corporaciones cumplieren las normas, fijaba los precios y reprimía los fraudes en los acuerdos comerciales. Durante las distintas épocas en que estuvo vigente la institución hasta el siglo XV,⁴¹ era un oficio público que se desempeñaba por uno o varios cargos políticos, pero valiéndose de auxiliares y empleados contratados como particulares.

⁴¹ El *agoranomo* era el magistrado municipal cuya jurisdicción se centraba en la plaza del mercado donde inspeccionaba que no hubiera fraude o falsificaciones en las mercancías, y solucionaba los desacuerdos surgidos entre compradores y vendedores. Si una venta o un cambio contravenía las normas imponía penas a los que defraudaban tanto en el peso, como en la calidad, y si era un delito grave lo juzgaban entonces en un tribunal ordinario. También se ocupaba del cuidado de templos, y del cobro de impuestos a extranjeros o impuestos sobre determinadas transacciones. El cargo se extiende por las fronteras pero con connotaciones religiosas, siendo una magistratura de tipo litúrgico, no remunerada que han de hacer por tanto los ciudadanos ricos, y que era impuesta por un poder superior. A su vez los ediles que controlaban los mercados romanos aplican este modelo. El *eparca bizantino*, a diferencia de la figura original ya no perseguía la fama y el prestigio prestando a su vez un servicio público, sino que pasó a ser un funcionario retribuido y nombrado por el Estado. Se clasificaban jerárquicamente según el tamaño de la ciudad que controlaban. Sus funciones eran más amplias: vigilaba las corporaciones de la industria, los bandos que representaban oficialmente al pueblo, e incluso administraba justicia en casos de violación del orden público. En el Al-Andalus se habla de *muthasib funcionario encargado del zoco* que obtenía una retribución por su función, estaba auxiliado por ayudantes, fijaba precios, cobraba derechos de mercado, y juzgaba todos los pleitos del zoco. Al *almotacén* se le atribuyen más competencias así ordena los lugares de asiento de los vendedores en los mercados, nombra a quienes pesarán y medirán. Elimina artículos adulterados o monedas falsas, vigila los juegos prohibidos, comprueba la solvencia de algunos profesionales, y vigila las transacciones con Europa y Oriente. Además se le atribuyen facultades más bien de tipo social y religioso: sobre mezquitas, centros docentes, baños y vestimenta. Parece que durante el Al-Ándalus existía una separación de competencias pero después del siglo XI se vuelven a juntar y se desempeñan como un único oficio, con cierto control religioso. De hecho durante el siglo XVI en Creta sigue existiendo el cargo de “muthasib” cuyas funciones son las de ir al mercado por la mañana para comprobar que no haya fraude en las ventas, que no se acaparan, y que el precio es el fijado. Vid. sobre ello Bajet i Royo, M., *El mostassaf de Barcelona i les seves funcions en el segle XVI*. Edició del “Libro de les Ordinacions” Barcelona 1994 pag. 43-47, pag.98-107. El comerciante medieval aunque inicialmente se deja influenciar por el carácter religioso y el poder de la Iglesia, pronto se da cuenta que los ritmos cronológicos sugieren órdenes definidos, y el banquero y los mercaderes pedirán un nuevo orden reservado para ellos, como es inevitable que el carácter rupturista del comercio, el banquero buscará su propio papel esencial y suficientemente autónomo. Vid. también *La institución del Almotacenazgo en el Islam* Centro de Estudios Marroquíes (mayo 1942)

Lo que es relevante de este personaje es que le permitían contar con una pequeña plantilla de colaboradores, también llamados oficiales (pesadores y afinadores). Debido a la naturaleza del cargo los podía contratar como particulares, técnicos concedores y capaces de peritar (los veedores). Aunque todos formaban parte del tejido comercial, no eran iguales. Unos tenían la consideraba subalternos dentro del cargo público, a otros se les consideraba profesionales particulares.

La relación del pesador con el *mustassaf*, donde cada uno mantenía su propia identidad, nos recuerda a los libertos y monederos romanos. En apariencia no eran una cadena de subordinados, sino que cada uno ofrecía su conocimiento y servicios al *mustassaf*, a cambio de una remuneración. Pero a su vez, esta relación se nutría con fidelidad y lealtad, ya que el *mustassaf* dependía del buen hacer de sus empleados, de su honestidad y eficacia.⁴²

Otra similitud más con el liberto romano es que aunque inicialmente se trataba de una relación particular, con el tiempo y la intervención estatal se institucionalizará pasando de ser un auxiliar particular a un funcionario por cumplimiento público en el siglo XV.

⁴² Los pesadores verificaban el peso, comprobando oficialmente el momento de pesar las mercancías. Comprobaban los útiles, inspeccionaban las balanzas contrastando la legalidad de pesos y medidas. Los vínculos con su superior son estrechos, ya que juran realizar su servicio con bondad y legalidad y se “rinden homenaje recíproco”. Esto es muy importante ya que se refiere a un juramento solemne de fidelidad que se hacía a un señor, o si era recíproco, como era este caso, se hacía entre iguales para obligarse al cumplimiento de cualquier pacto. Creemos que se trata de un pacto de respeto mutuo, no entre subordinados sino, entre un particular y su empleado. Vid. Bajet i Royo, M. *El mostassaf de Barcelona i les seves funcions en el segle XVI*. Barcelona 1994. pag. 103 Incluso se preveía que si tenía que desplazarse el mostassaf fuera de la ciudad para atender algún asunto, enviase en delegación de sus funciones a los pesadores. De las mismas fuentes se desprende, que los cuatro pesadores tenían una remuneración que venía a ser la tercera parte del total de las multas. En otros lugares, se establecía un sueldo fijo para cada pesador que eran 6 libras por año. La importancia de sus ingresos y la capacidad de actuar en delegación de las funciones del mustassaf nos hace pensar que era un oficio de cierta categoría, pero que actuaba en un campo de acción restringido.

La misión del afinador era la estimar el calibre de los instrumentos que se usaban en la medida, y hacerlos ajustar para obtener indicaciones precisas; en segundo lugar los marcaba con un distintivo oficial. Si bien el mustasaf debía dar el visto bueno, haciéndolos sellar con sus iniciales. El afinador tenía que hacer manualmente la acción de corregir cualquier imperfección en los utensilios de medir y pesar, y después sellarlos con las iniciales del mostassaf. Se consideraba un oficio municipal y desde 1461 pasó a ser vitalicio. El salario que cobraba por sus funciones era variable, “a tanto por unidad”. El mostassaf controlaba los precios que había que cobrar por las funciones del afinador, y una parte la destinaba a la Ciudad y la otra a la “Casa de los afinadores”.

Los veedores (inspectores) y consultores expertos a los que se acudía el mostassaf para emitir una sentencia justa; dependiendo de la jerarquía dentro de su gremio, debido a la formación y conocimientos, y la experiencia en un oficio se le reconocía con capacidad pública de inspeccionar e informar y contribuían a formar un criterio para el mostassaf. Se elegían por los miembros de un gremio, entre los más prestigiosos de su oficio.

Con el final de la monarquía omeya también llega el fin de la tolerancia religiosa y la supervivencia de las comunidades judías se vio de nuevo amenazada. A finales del siglo X hubo importantes acontecimientos históricos con severas repercusiones sociales y económicas, que afectarán al desarrollo y evolución del oficio de bancario.

En la mayor parte de la Península, los esfuerzos se concentraban en la repoblación de nuevos territorios que iban siendo reconquistados. Los pequeños reinos cristianos entre el siglo XI-XII cobraban “*parias*” a los reinos de taifas. La política de las parias beneficiaba a los repobladores de las fronteras y principalmente a los judíos, por ser los únicos intermediarios entre ambos mundos, musulmán y cristiano. Eran ellos quienes cobraban las parias en nombre de los reyes cristianos y también eran ellos quienes intercambiaban a su vez los productos manufacturados de la industria del Al-Ándalus para hacerlos llegar a los reinos cristianos. Así, el oro musulmán que los reyes cristianos recibían como tributo, volvía indirectamente a las arcas de los régulos taifas a través del comercio.

Se les brindó aquí a los judíos una extraordinaria oportunidad que supieron aprovechar, dado que ese papel de diplomáticos y representantes políticos no les era ajeno, pues lo venían desarrollando durante generaciones. Los hombres de negocios y mercaderes banqueros judíos se beneficiaban de la prohibición que estableció la Iglesia acerca del comercio entre musulmanes y cristianos, también les favorecía el que no se hubiera producido un avance industrial en los reinos cristianos, que aún apoyaban su economía en la agricultura. A su vez, con el régimen de latifundio y la economía pastoril se introdujeron las *órdenes militares*, que se expandieron por los reinos cristianos ofreciendo protección y dando lugar a un nuevo operador financiero que tomará protagonismo durante la Edad Media.

No se deben omitir los nuevos acontecimientos en la zona de Levante. Las que habían sido grandes ciudades musulmanas pasan a repoblarse durante la Reconquista con comunidades judías principalmente, pero también se atrajo y favoreció por los señores locales a la burguesía llegada de Europa a través de los Pirineos, encomendándosele tareas administrativas⁴³ y de organización.

⁴³ Vid. sobre ello Belmonte, J. y Leseduarte, P. *La expulsión de los judíos. Auge y ocaso del judaísmo en Sefarad* Bilbao 2007, pág.57 El hermetismo de una nueva política musulmana forzaría de nuevo el éxodo masivo de judíos hacia el norte y aprovecharán sus conocimientos de la cultura musulmana para asociarse con monarcas cristianos que precisaban de sus servicios en la repoblación de nuevos territorios, siendo los diplomáticos judíos como los “*trujumanes*” muy valorados como transmisores de conocimientos árabes., Los trujumanes se dieron a conocer como traductores de lenguas, técnicamente traducían escrituras notariales del árabe papeles

Para finalizar nuestro recorrido por la Península, tanto en Galicia y como en el norte de Castilla la influencia musulmana fue escasa, tras las incursiones de Almanzor, estos territorios apenas fueron poblados por los musulmanes, por lo que se podía prescindir de la repoblación judía y su función “*diplomática*”, aunque existieron pequeñas comunidades éstas fueron escasas.

Con la ruta del Camino de Santiago en auge, el norte de la Península orientó su crecimiento económico hacia los peregrinos que llegaban de Europa, por lo que hubo un desarrollo del comercio local focalizado en esta fuente de ingresos, dando lugar a la proliferación *de los cambistas locales y mercaderes autóctonos como los de Compostela y León*, como se verá en breve.

II. Antecedentes del trabajador bancario

En el apartado anterior, dedicado a la Antigüedad hemos podido identificar una variedad de operadores financieros, todos ellos relevantes, para ubicar el origen de la actividad que se analiza. Y aunque no dejan de ser simples tentativas de quienes ejercían la banca con mayor o menor fortuna, no se trataba de “*trabajadores*” bancarios. Recuérdese *el “dam-gár”* primero, y *el “tamkárurum”* después, eran una suerte de funcionarios remunerados al servicio del palacio. Se valieron de las influyentes relaciones comerciales, para lograr asociaciones propias con otros comerciantes privados. Pero no se puede hablar propiamente de trabajo por cuenta ajena. Los “*trapezai griegos*” se valían de criados, atendían sus mesas y ejercían como testigos en tratos de préstamos, depósitos o cambios. De nuevo criados, no “*trabajadores*” por cuenta ajena. La especialización romana en operadores financieros, aunque fecunda, tampoco fue capaz de procrear un “*trabajador bancario*”. Recordemos que el régimen jurídico del esclavo romano se inscribe en el

relacionados con particiones de herencia o ventas de inmuebles, al realizar estas gestiones también comenzaron a formar parte de la negociación previa, de los préstamos y de la forma de pago. Generalmente estos judíos habían trabajado para las dinastías árabes y ahora realizaban este oficio para los nobles de la reconquista, puesto que al negociar en tratos donde interviniesen bienes y riquezas siempre sacaban algún beneficio en forma de prebendas o exenciones fiscales. Los más pudientes serán banqueros de sus monarcas. Vid. Calderón Campos, M. *Aspectos de la vida social granadina a través de las actas del Ayuntamiento y sus ordenanzas*. Brno, 2010

contexto de las relaciones dominicales o de propiedad. Los esclavos no se consideraban persona y carecían de la posibilidad de prestar consentimiento contractual.

Quizás, el caso que más se aproxima es el del “*institor*”, que prestaba a su amo o a un tercero las “*operae fabriles*”. En cualquier caso sigue faltando el consentimiento, al ser esclavos o libertos. En aquella época no existía la noción del “*trabajo*” distinto de la persona que lo ejecutaba y menos cuando se trataba de esclavos. Concluimos pues, que no podemos contemplar ni en Roma ni en Grecia la prestación de un *trabajo libre y voluntario por cuenta ajena*.

Sí debemos admitir algunos ejemplos de *trabajo libre por cuenta propia*, que se ejercían como verdaderos trabajadores autónomos, ofreciendo sus servicios a una clientela y haciendo suyos la utilidad patrimonial de su trabajo. Así los “*argentarii* o los *coactores*” que se quedaban una comisión en las subastas, al igual que los “*monetalis*”, cuando en su faceta de artesanos o fabricantes de monedas se quedaban con un pequeño beneficio en la acuñación, e incluso los “*negotiatores*” a pesar de ser operadores financieros no profesionales, podrían dibujar un atisbo del trabajador bancario cuando se valían de “*agentes o intermediarios*” en otras provincias. Pero tampoco se les consideraba profesionales, al menos entonces.

En cuanto a las formas incipientes que proyectaron los mercaderes judíos tanto los “*autofinanciados* o los *financiados por otros*”, preceden a las futuras sociedades que evolucionarán en las ciudades mediterráneas con influencia bizantina, pero por ahora, en ellas no se vislumbran relaciones laborales por cuenta ajena. Otro caso tratado fueron los *oficiales del “muthasib”* como ya se vio por fuentes doctrinales, podría entenderse una relación laboral al rendirse homenaje recíproco de lealtad y fidelidad, que son elementos esenciales en el trabajador bancario moderno, pero por aquel entonces no eran más que condiciones en un pacto de colaboración.

Se acaba de describir la situación de Península tal y como era en siglo X. Focalizaremos nuestros esfuerzos en la búsqueda de los orígenes del trabajador bancario en la España del siglo X, ya de por sí compleja.

En la Edad Media aparecerán distintas figuras que ejercían la actividad bancaria, como ya anticipamos. Por un lado, los hombres de negocios judíos tanto en su función diplomática

de colaboradores con los reinos cristianos, como en los territorios repoblados a través de las aljamas. También hay que poner en valor el protagonismo que toma la burguesía europea, en los territorios levantinos, debido a la necesaria conexión con Europa. También ejercerán la banca las órdenes militares que fueron favorecidas por los regímenes de latifundios y la economía pastoril. Y otro grupo a tener en cuenta, gracias al Camino de Santiago, son los cambistas y monederos, que proliferaron beneficiándose de la inmigración extranjera.

En todos estos casos se intentará analizar las figuras que practican esa actividad, su relación con sus ayudantes o sus auxiliares, centrándonos en la relación laboral, o el trabajo por cuenta ajena, en las remuneraciones, formas de contratación y normas que se regulaban dicho trabajo.

A. Los cambistas de Compostela

“Ya era domingo y no despuntaba aún el alba cuando el soñoliento tabolajeiro inicia su marcha hacia la puerta norte con su hucha lustrosa y bien pintada. Caía lluvia menuda que le calaba los borceguíes. Se percató que había olvidado una de las tres alcatifas bordadas, pero no había tiempo para regresar a por ella. Hoy se tendría que apañar con las otras, confiando que el vicario al ser día de mayor negocio y mayor algarabía no se percatase. El tiempo apremiaba y no podía llegar tarde, el cambista al que servía había obtenido de la puja el mejor puesto en Santa Catalina. Afaná pues el paso, para llegar a las tablas al tiempo que era tañida la prima. Si llegaba tarde podía perder su puesto o le sería arrebatado por otro cambista que hubiera entrado al repartimiento y estuviera allí antes con su hucha. Si volvía a tocarle el renque, el cambista al que servía se lo achacaría como una pérdida y se lo descontaría de su salario. Mientras mentalmente deducía esta torpe sucesión de hipótesis, casi sin darse cuenta, traspasó las piedras de la Corticela y avistando aún libre Santa Catalina, ocupó su puesto y aquietó sus devaneos”

Los cambistas compostelanos. Un gremio de banqueros pionero en la Castilla Medieval (s.XII-XV)⁴⁴

Como se dijo, fue escasa la influencia musulmana en el norte de la Península y tampoco hay constancia de referencias hebraicas en Compostela hasta de finales del siglo X, coincidiendo con el momento de la construcción de la nueva basílica.

Hay que tener en cuenta que las únicas influencias comerciales que llegaron al comercio local, fueron románicas y las traídas por los peregrinos que llegaban de Europa. El oficio

⁴⁴ González Arce, J. D. *Los cambistas compostelanos. Un gremio de banqueros pionero en la Castilla Medieval (s. .XII-XV)* Universidad de Murcia Revista MEDIEVALISMO, nº 17, 2007, pp. 85-120

descrito en la introducción se conocía como el de un tablajero⁴⁵ que era el empleado de los cambistas. Se ponía al otro lado de la tabla que hacía de puesto, normalmente en las ferias y mercados, pero también en las entradas de las ciudades, o bordeando las iglesias o lugares de culto y en los lugares de peregrinaje o romerías. Los cambistas de Santiago de Compostela eran el gremio por excelencia, predecesor de algunos de los banqueros y hombres de negocios del Medievo, que evolucionó⁴⁶ en la España del peregrinaje y la Reconquista. Buscando los orígenes del oficio bancario, nos remontamos a la época donde proliferó con unas circunstancias muy particulares, tanto en la esfera pública como privada.

Los cambistas entre los siglos XI y XIII comenzaron cambiando monedas en el sentido literal del término, pero ampliaron su negocio y empezaron a admitir depósitos de monedas y a abrir cuentas corrientes e incluso con descubiertos. Coexistieron posteriormente dos variedades de cambiadores “los menudos” y “los públicos”. Los primeros, actuando como prestamistas en la esfera privada y los segundos a través de autorizaciones regias o de las Cortes. Para estos se requería el cumplimiento de: un juramento, la constancia de que estaban sujetos a bancos locales y colaboraban con corresponsales para ampliar su red de actuación. En el seno de ambos cambiadores existían relaciones de servicios, como se verá.

1. Los cambistas como operadores financieros privados.

Según la tradición los primeros cambistas se remontan al siglo IX. Si erigimos al cambista compostelano como fundamento de nuestro oficio, es preciso escudriñar en sus orígenes para determinar hasta qué punto se pueden considerar apócrifos sus comienzos.

⁴⁵ Hoy en día el término *tablajero* se refiere sólo a personas que despachan un puesto en un mercado de abastos. Procede del contrato de obligación de abasto, por el que un particular explotaba un puesto de venta que se situaba en un lugar público. En el siglo X *tablajero* era el empleado de un mercader, y en nuestro caso también ejercían de *tablajeros* los jóvenes aprendices al servicio de cambistas, oficio por el cual se pactaba un salario como veremos más adelante a través de las pruebas historiográficas de contratos entre ambas partes

⁴⁶ Según González Arce, J. D. tras diversos debates historiográficos sobre el origen de los gremios europeos, hoy se admite que aparecieron *ex novo*, a partir del S. XI y sin estar vinculados a las corporaciones *tardorromanas* o a los *ministeria* carolingios. Es importante esta conclusión para compararlo en las siguientes páginas, donde acogeremos el estudio de influencias hebreas y musulmanas en el oficio de los cambistas. Vid. González Arce J. D. ob. cit. *Los cambistas compostelanos, un gremio de banqueros pioneros en la Castilla Medieval S. XII-XV. MEDIEVALISMO* n° 17 2007 pág. 85-120.

[...“En torno a 837 Alfonso II ordenó instituir a 12 caballeros los más linajudos para que cuidasen los cambios”... esta Cofradía se conoció como la Cofradía de los Cambiadores o Cofradía del Cirial...]⁴⁷

El oficio bancario a través de toda su evolución busca del prestigio social y el afán por colaborar con el poder político. El testimonio referido a esos orígenes de leyenda, refleja precocidad, pero no por ello es menos real o concluyente.

Se afirma por tanto que, fruto del comienzo del peregrinaje a Santiago, surge el cometido de cambiar y dar validez a las desconocidas monedas de los peregrinos, así como la necesidad de ofrecer protección de los asaltantes del Camino. Por lo que el Rey elige a un grupo de nobles para que protegiesen los cambios. Es importante que se excluyeron, según el texto,⁴⁸ a “mudéjares y judíos” a pesar de que como ya sabemos, serían los más experimentados para realizar el oficio de “las cambias”, debido a su acervo histórico.

Entre las funciones de la Cofradía del Cirial estaban las propias de todo cambista: facilitar cambios en moneda, para ello tenían mesas y bancos con sus correspondientes balanzas y otros accesorios precisos para determinar la ley y la calidad de las monedas. También se encargaban del reconocimiento y recuento de las limosnas en la basílica en base a un acuerdo con el señorío episcopal compostelano, justificado en que los beneficios de las actividades económicas y profesionales estaban relacionados con la peregrinación. Los

⁴⁷ Otras posiciones doctrinales desmienten tal origen calificándolo de mítico. Fundamentándolo en que dicha corporación siempre pretendió tener un lejano pasado, de rancio abolengo y vinculado a ciertos orígenes reales o caballerescos. Así, López Ferreiro A. en *sus Fueros Municipales de Santiago y su Tierra* Ed. Castilla 1895 (1975) cap. VII págs.. 115 alude que el origen de este gremio se data en torno a 837 según el prólogo de un libro existente en el Archivo de la Catedral compostelana y que perteneció a esa cofradía, pero que sufrió diversas modificaciones en el siglo XVIII; Vid. López Ferreiro A. *Historia de la S.A.M Iglesia de Santiago de Compostela*. 1905 Facsímil 1983 VIII; pág. 116 A pesar de dichas pretensiones, las mismas voces doctrinales sin embargo no pueden más que admitir que se trató de la primera corporación que apareció en Castilla, siendo una de las más primitivas de la Península y de Europa. La importancia social y económica que perduró durante todo el Medievo permitió que otros gremios imitasen a este gremio pionero de cambistas. E incluso otros oficios como los plateros y azabacheros, se pusieron bajo su protección tras un intercambio de intereses por el que se acogieron para poder participar del poder económico y prestigio social de los cambistas.

⁴⁸ “El rey Alfonso II ordenó a su capellán que fuese a Compostela a instituir a 12 caballeros de los más linajudos de la ciudad para que cuidasen los cambios. Estos cambistas no podían ser mudéjares ni judíos, ni hijos de barraganas. Se admitirían en la hermandad a otros caballeros y a sus hijos. Esta Cofradía se conocía como la de los cambiadores o Cofradía Cirial. Situados en la puerta norte del Camino junto a la basílica, en las espaldas de las capillas de San Nicolás y Santa Catalina conocida como puerta de las cambias, allí con sus tablas doradas pintadas, con arcas y balanzas y con sus asalariados con el cometido de efectuar transacciones” Vid. De la Huerta y Vega, F. J. *Anales del reino de Galicia*, 16, t.2 pp.323-342 para una copia manuscrita de dicho prólogo (s. XIX) Archivo Histórico Nacional, Clero Regular-Secular legajo 1927, carpeta 1ª # En la actualidad la capilla de San Nicolás es tránsito a la Capilla de la Corticela. A la primera se la conocía como la capilla de los extranjeros porque ya en 1105 se encontraba justo al lado de la Puerta Norte y era la primera capilla que los peregrinos encontraban en su acceso a la Basílica original. Con un examen de los planos originales se puede fácilmente comprender la disposición original de la primera edificación o basílica, que viene, en definitiva a aseverar lo ya expuesto.

cambistas por el desempeño de su profesión recibían comisiones. Aparte, el cabildo catedralicio les abonaba una serie de rentas anexas a cada tabla que respondían a otro servicio: formaban parte de una comisión de expertos requerida para justipreciar la plata, junto con el gremio de los orfebres, y el de los plateros. Su objetivo era valoraban los metales preciosos y las limosnas que a su vez cambiaban.⁴⁹

El gremio de los orfebres, los plateros y los cambistas firman una Concordia en 1289, por la cual, éstos logran supremacía y control de aspectos “*laborales*” y productivos de su actividad, compartiendo algunos de sus privilegios con los orfebres y plateros, pero a cambio vetaban cualquier tipo de intrusismo, como era habitual.

También se deduce de este acuerdo⁵⁰ o concordia el logró de cierta independencia jurídica para el gremio de cambistas, que además no reconocía más autoridad judicial que la de los vicarios y cabildo plenario de los gremiales. Este precoz ascenso permitió al gremio de los cambistas: regirse por un derecho de normativas y ordenanzas gremiales propias, tenían tribunales exclusivos, jueces de primera instancia (los vicarios) y también su propio órgano de apelación: el cabildo gremial. Esta independencia judicial y legislativa era supervisada por *el Concejo* y la *Corona*, pero eran los propios cofrades y vicarios los que establecían sus normas, vigilaban su aplicación y cumplimiento, y también establecían además los juicios y castigos para quienes las transgredían.

Aventajado avance, puesto que la potestad de juzgar y sancionar los fraudes, controlar la transparencia de las operaciones y la de ejecutar los castigos a los miembros gremiales que

⁴⁹ Seleccionaban de entre las limosnas, las monedas extranjeras de curso legal, cambiándolas, y reteniendo un porcentaje de lo depositado en las cajas, a modo de pago por su labor, cuyo destino era el arca de su cofradía.

⁵⁰ En 1289 hubo un acuerdo entre las corporaciones de cambistas y la de orfebres u orfebres, incluyendo asimismo a los plateros. A través de este acuerdo, los gremios menores (plateros y orfebres) compartían la misma cofradía ingresando en la del Cirial, pero sin perder su independencia laboral. Aunque los veedores pasaron a ser del gremio de cambistas, y designados por éstos. Los plateros buscaban la protección y el prestigio de los cambistas, y para ello se sometieron los cambistas organizativa y económicamente. Se les permitió a ambos, situarse en los exteriores de la basílica, a continuación de los cambistas.. Tal práctica sólo se observaba contemporáneamente en Florencia. Allí esta técnica de asociacionismo buscaba un control económico. Los cambistas en el aspecto laboral y productivo impedían con esta concordia que los orfebres fundieran moneda, y prohibían bajo sanción que comprasen plata o hicieran cambios con los extranjeros, por lo que así *eliminaban una especie de competencia desleal* que le perjudicaba. Cfr. González Arce, J. D. “Los cambistas compostelanos...” pag.102.

quebrantaban la norma, no será extensiva al resto de la Península hasta el siglo XV, estando supervisada por la Corona. “Los *caballeros cambedores*” seguirán siendo el gremio de más renombre.

En cuanto a la *organización productiva y a sus normas laborales*, puede apuntarse lo siguiente:

Los cambistas se mantuvieron en la línea de élite y renombre que heredaron de sus fundadores. Entre 1250 y 1350 hubo hasta 161 cambiadores, según los documentos históricos⁵¹ contaban con su propio distrito. En las mesas estaban representados por sus “*tabolajeiros*”, oficiales asalariados que trabajaban en su nombre frente a las mesas y tablas de cambio.

Los cambistas hicieron de la estética su aliada, trabajaban con dinero ajeno por lo que su buena presencia iba unida a su buen nombre. Esto se refleja en sus propias ordenanzas laborales que dictaban normas sobre la *vestimenta*, el orden en el puesto o tabla y otras prohibiciones que respondían a matices de honorabilidad, ética, imagen y estética.⁵²

Se establecía en las disposiciones, exigencias, como la obligación de tener buenas balanzas y pesos ajustados, supervisados por los vicarios semanalmente. La ubicación de los cambios era fija en la puerta norte de la basílica. Nadie podía poner la tabla o tienda en puerta de su casa. Cada gremial debía contribuir con una cuota por hacer uso de la profesión y por ocupar uno de los puestos en los que se asentaba cada tabla de cambio. A esa contribución se llamó *repartimiento* y quien no la satisfacía no podía ejercer el oficio. Una vez pagada la cuota, un cambista no se podía sentar en el lugar o puesto de otro *aunque fuesen socios*.

⁵¹ El País, Archivo de la hemeroteca de 11-01-2012. Recuperado y restaurado el *Libro de la Cofradía de Cambiadores de Santiago de Compostela de 1384 a 1592. Un burgo de cambiadores de dinero en el s. XII y XIII en Santiago de Compostela* y citando a López Ferreiro A. *Fueros Municipales de Santiago y su Tierra*. Ed. Castilla 1895 (1975) cap. VII y pp. 115. Se refiere a la relación de los cambios de moneda que se facilitaba a los peregrinos extranjeros. En la actualidad se conserva el ejemplar en el Archivo del Reino de Galicia que nació en 1775, en La Coruña.

⁵² En las ordenanzas antiguas se recoge “*debían acudir a trabajar y estar sentados en sus tablas bien vestidos, con vestimenta rica y vistosa, con las calzas y los borceguíes puestos, las huchas y cajas de caudales bien pintadas y los tapetes hermosas, de lo contrario los vicarios les podían impedir ejercer el oficio. Por motivos estéticos y éticos estaba prohibido jugar con dinero so pena de multa y ser degradados del oficio por un año*” Se les aplicaban las normas a todos, pero en especial a los neófitos, a los cuales se les tomaba juramento sobre el cumplimiento de las ordenanzas y el buen desempeño de la profesión.

Hemos de recordar estas ordenanzas que guardan cierto paralelismo disposiciones modernas en lo que respecta al cuidado en su indumentaria y en su aspecto físico. Y también en que se prohibía su participación en determinados juegos de azar, por razones de imagen: “*el juego por dinero era especialmente impropio de personas que trabajan con los peculios ajenos*”

Todos los asientos no eran igual de productivos, por lo que rotaban entre las capillas de Santa Catalina, San Nicolás, y si no cabían todos se hacía una especie de asentamiento provisional en el centro llamado “*renque*”, alternándose para tener acceso todos a la clientela y a los peregrinos. Pero en los días de mayor negocio, los domingos, se alquilaban los mejores sitios *al mejor postor*. El arrendamiento se hacía por varias anualidades entre dos años jubilares. La puja era pública y el dinero recaudado iba a parar a la cofradía. Los cambistas que habían entrado en el repartimiento debían enviar a sus *empleados tablajeros* con las huchas a primera hora y si alguno llegaba tarde, podía perder su puesto y no podría apartar a quien se lo hubiese quitado, si había pagado también el repartimiento.

Sólo podían hablar en gallego o castellano en sus transacciones. Sólo podían cambiar las monedas entregadas en mano de forma expresa. No podían atraer a los clientes con señales. Durante su trabajo no podían llevar armas mayores, sólo el puñal, y no podían entrar en los repartimientos si vivían fuera de la ciudad.

También se especificaba en las ordenanzas, sanciones aplicables por incumplir las ordenanzas entre las cuales enumeraremos algunas: era sancionado cualquier fraude o su encubrimiento, degradándoles de su oficio e imposibilitándoles de poner tabla de cambio hasta que se dirimiese la acusación de fraude. Y si no se atenían a los fallos gremiales también eran degradados por un año y no sería incluido en los repartimientos.

Si se ponía un puesto o tienda no autorizado, perdería la hucha y las monedas que contuviese y sería degradado del oficio durante un año. Si un cambista se sentaba en lugar de otro, se le podía tirar su hucha, multar y retirar del oficio durante 8 días. Si abría la hucha en el puesto de otro cambista pagaría una multa y tendría suspensión de empleo durante un mes. También se sancionaban si hablaban en otra lengua durante las transacciones. O si atraían a clientes con avisos, degradándoles durante 15 días. Y como ya hemos dicho, si se llegaba tarde podías perder el puesto o tabla.

Se establece también una regulación, para el ingreso de nuevos miembros y para la promoción, preservando un orden al frente de las tablas de cambio con un número limitado, para los varones descendientes directos de los cambistas. Por tanto, sólo se podía ingresar en la cofradía al quedar una tabla vacante y ser aceptado y nombrado por el cabildo catedralicio con acuerdo de los vicarios. Los cambios no podían ser enajenados, y los cofrades no podían poner a otro cambista en su lugar. Pero sí se admitía la transmisión

a herederos varones.⁵³ Las hijas no heredaban ni tampoco los clérigos ni los que moraban fuera de la ciudad. Si bien se beneficia a mujeres, a través de sus maridos, admitiendo a yernos o nietos de los antiguos cofrades a finales del siglo XVI. He aquí el origen endogámico acompañará a esta profesión durante toda su evolución, desembocando en el más puro nepotismo durante el siglo XIX y perpetuándolo hasta la etapa actual.

También podían ser cesados los cambiadores que hubiesen actuado fraudulentamente a través de uno de los plenos del Cabildo que se hacían periódicamente, donde los doce *caballeros principales* podían cesar al cambiador sustituyéndolo por otro hidalgo.

Además la corporación contaba con capellán propio que debía observar las buenas costumbres, siendo este cargo una institución que existió antes, en el mundo árabe y entre los prerromanos y hebreos. Es razonable tal comparación ya que seguramente se habían intercambiado costumbres con otros pueblos de la Península.

2. Los cambistas, su transformación en entidades públicas.

El gremio de los cambistas pronto se convierte en una entidad con autonomía normativa, con capacidad para redactar sus propios estatutos asociativos y laborales, con independencia jurídica y potestad sancionadora para sus trabajadores. Le benefició acoger a los gremios inferiores, por lo que ampliará la pluralidad de miembros que organiza en su interior; se convierte en controlador de toda productividad e impide la competencia desleal o el intrusismo por otros oficios. A cambio ofrece a sus integrantes un “*status laboral y social más ventajoso*” en el que ejercerán su trabajo de forma independiente y particular.

El trabajo se ejerce en coordenadas delimitadas. La sede de la Corporación estaba situada a pocos metros de la Basílica, en San Martiño Pinario, mientras que el *centro de trabajo* era dónde instalaban sus tablas los *tabolajeiros* y se repartían los asentamientos en la Puerta Norte.

La Cofradía comenzó a obtener unas rentas muy elevadas, sumando las cuotas de ingreso, los repartimientos, los arrendamientos de los cambios dominicales y las multas. Pronto se

⁵³ En los últimos años del siglo XV la Cofradía de los cambiadores permitió que se admitieran gentes ajenas al oficio, regidores y otros personajes de poder, vinculados a la política. Más que preservar el purismo el gremio perseguía consolidar su actividad y su mantener su jurisdicción. Posteriormente lo que en inicio fue una asociación privada pasará a formar una institución pública y tiene que validar su capacidad legislativa, ejecutiva y judicial sobre una determinada actividad profesional convirtiéndose sus estatutos y normas en derecho público, por lo que se buscará un refrendo estatal y el apoyo de personas con poder.

buscó rentabilizar esas ganancias invirtiéndolas en bienes inmuebles o juros sobre ciertas rentas reales. Los particulares podían comprar las rentas anuales que percibirían sobre los impuestos estatales y de la Hacienda Pública. Pero tales privilegios sólo estaban al alcance de una pequeña oligarquía local. Por lo que los cofrades cambistas, que en realidad eran un grupo empresarial de banqueros, se asociarán nuevamente en 1450 con los cofrades mercaderes de Santiago para acceder a esos juros.⁵⁴ La colaboración entre estas dos asociaciones profesionales tiene como objeto la búsqueda de prestigio, controlar el comercio, ejercer presión entre sus competidores. A su vez obtienen una gran productividad. Sin olvidar que era una excelente carta de presentación de cara a los mercaderes y hombres de negocio extranjeros.

B. Los monjes bancarios y el Temple (S. XII- S.XV)

Como se ha expuesto, en Compostela la intervención eclesiástica en el negocio de la banca se hacía a través de las cofradías, que dependían del cabildo catedralicio y del arzobispo como autoridad superior. Además consiguieron, en el caso de Compostela, formar parte de las oligarquías empresariales que se formaron con las asociaciones de los cambistas.

Por otro lado en el siglo XI la Corona de Castilla establece enlaces con la dinastía de Borgoña, lo que le traerá audaces conexiones con el resto de Europa, con importantes repercusiones en las relaciones mercantiles y especialmente bancarias⁵⁵. Paralelamente se establece en el norte de España la orden de Cluny con el consiguiente apoyo papal. Los principales bastiones de la peregrinación cristiana eran Roma, Santiago de Compostela y Tierra Santa, por lo que este apoyo papal que ahora beneficiaba a España no tardaría en

⁵⁴ Se puede pensar que formaba una célula económica y social que obtiene beneficios a través de los servicios que ofrecen sus asalariados. Era una organización que buscaba beneficios. También *se daba cierta división del trabajo*, ya que cada asalariado era especializado y con tareas concretas. Se diferencia una unidad de dirección, en el sentido de una jerarquía en las relaciones de mando sometiendo al resto con autoridad y disciplina. En cuanto a la autonomía, todos los miembros del gremio se subordinan y se distribuyen las competencias de cada uno. Y estaba claro que se daba subordinación de los intereses particulares al interés general de la Corporación. Se podía decir que comienza a tomar forma una organización empresarial.

⁵⁵ Las casas cluniacenses tanto de Gran Bretaña como de Francia representarán a los templarios y con ellos el origen de la Banca en la Edad Media. España jugó un papel importante con la estrategia de Alfonso VI ya que financió la reconstrucción de la Abadía de Cluny con las parias que le cobraba a los reyes musulmanes. Y con ello consiguió un papel preeminente en Europa que le valdrá en sus relaciones futuras económicas y sobre todo bancarias. Véase sobre esto a Sánchez Albornoz, C. *Para la historia del botín y de las parias*. 1964

buscar su compensación a través de las Cruzadas para la recuperación de los Santos Lugares.

Este escenario es el adecuado para el ideal de la caballería, arropada por un exacerbado sentimiento religioso. El *Temple* se fundó como una orden monástica que daba auxilio a peregrinos y custodia en los caminos. Como en otras órdenes, el auxilio se extendió a lo económico, para quienes querían peregrinar a Tierra Santa y no tenían dinero para sufragarse el viaje. En la época, las órdenes benedictinas ya prestaban a los agricultores y peregrinos.⁵⁶ Se buscaron fórmulas asemejadas al préstamo pero legalizadas. También servían de depositarios de grandes fortunas y garantes de custodia hasta el regreso del viaje de sus titulares.

Las fórmulas eran ciertamente audaces ya que, al convertirse en custodios de los peregrinos que dejaban sus propiedades en prenda, las órdenes se quedaban con los beneficios que iban generando antes de devolverlas. Y si fallecían los titulares durante el peregrinaje las propiedades pasaban a la orden en concepto de donación.

Además del compromiso inmobiliario y de la compra de rentas también se permitían las donaciones que en realidad eran préstamos encubiertos. Ya que al entregar a las órdenes dinero, tierras, armas o caballos, los devotos recibían contraprestaciones. Entre las operaciones al por menor también estaban los depósitos regulares e irregulares, siendo más habituales en la Corona de Aragón.

Quienes solicitaban sus servicios eran agricultores, grandes dignatarios y burgueses, inicialmente. Pero pronto ampliaron sus operaciones y entre el siglo XII y XIII se convierten en prestamistas del poder público, de Reyes y Papas. Sus operaciones abarcan desde transferencias internacionales a depósitos del tesoro real, pagos públicos,

⁵⁶

Existe numerosa documentación de abadías normandas donde se constatan operaciones financieras practicadas por eclesiásticos medievales. Lo que distinguía al Temple de las otras órdenes era su representación en casas de Oriente y Occidente, por lo que eran preferidos por los peregrinos. Recordemos que el préstamo a interés estaba prohibido por la Iglesia, por lo que dicha órdenes buscaron nuevas fórmulas. Jurídicamente se pueden analizar dos fórmulas: por un lado “*el compromiso inmobiliario*” y “*la compra de rentas*”. Con la primera fórmula los monasterios adquieren inmuebles a buen precio, porque el monasterio otorga un préstamo a un agricultor a cambio de que éste empeñe unos terrenos a favor del monasterio. Los frutos que percibían eran en concepto de interés, y si no devolvía la suma, el monasterio se quedaba con la propiedad. En cuanto a la segunda fórmula, entre terceros se intercambian un terreno por unas rentas perpetuas, y posteriormente el monasterio compra al particular, por medio de un capital el derecho a percibir dichas rentas perpetuas. Son frecuentes los contratos de prenda desde 1030 a 1248 y los de renta entre 1215 y el siglo XIV. Véase sobre ello a VV. AA De la Torre I. *Los templarios y el origen de la banca. Operaciones al por menor*, págs. 42 y siguientes. (2004) Cfr. Genestal, *Rôle des Monastères comme établissements de crédit*

recaudación de impuestos y garantes de obligaciones. Existe una red internacional que abarcaba al Temple inglés, francés, italiano y las distintas Coronas españolas.⁵⁷

La mayor parte las organizaciones tenían contables y auxiliares que o bien eran templarios o bien funcionarios reales. Dentro de las instituciones había auxiliares, tesoreros y cajeros, también empleados que verificaban documentos y actuaban como agentes de cobros y pagos, o realizaban frecuentes operativas de caja. En algunos casos, como el del Temple de París a partir de 1290 se admitieron a miembros de la burguesía, tomando entre sus filas a cambistas importantes de París. Habitualmente eran italianos con lazos familiares o relaciones parentales con tesoreros templarios. Auxiliaban al tesorero y al subtesorero que eran funcionarios. A estos cambistas burgueses, se les asignó una labor como responsables financieros del Temple, la de copiar el sistema de contabilidad flamenca e introducirlo en la institución. Una vez obtenidos los conocimientos contables, se volvió a confiar estrictamente en los templarios.⁵⁸

La existencia del Temple y los monjes bancarios no pervivió por mucho tiempo, fue ahogada por el apoyo continuo a las Cruzadas y a las dificultades financieras de los Reyes¹⁶. El coste económico que supusieron los fracasos de las misiones militares y de ultramar, tornaron en una delicada situación a algunas monarquías que exprimieron hasta el último momento a las órdenes que tenían liquidez, sobreviviendo sólo las riquezas que se apoyaban en propiedades inmobiliarias.

Otras instituciones religiosas como los benedictinos lograron sobrevivir. Ya se avanzó que los reyes leoneses fueron protectores y promotores de las órdenes cluniacenses que se establecieron durante el siglo XIII a lo largo del perímetro del Camino de Santiago. Existieron conflictos entre algunos prioratos cluniacenses y los obispados por los derechos episcopales de las iglesias parroquiales, que les llevaron al agotamiento económico. Lograron que los Concejos, fueran sus benefactores y obtenían parte en los diezmos y en las rentas. A su vez los clérigos jugaban un papel de intermediarios entre el priorato y las comunidades locales. Para reforzar sus lazos con servidores y vecinos, constituyeron

⁵⁷

En la práctica era común destruir los documentos de créditos o deudas una vez que eran saldados. Por lo que existen escasos cartularios que lo prueban. Sin embargo en Inglaterra los instrumentos de deuda se elevaron a público, por lo que existe constancia de los *Public Record Office* que por tratarse de documentos públicos constituyen una prueba irrefutable de la actividad bancaria del Temple. Cfr. Metcalf *The Templars as Bankers*. p.1-8 y Parker *The Knights Templars in England* p.65-69

⁵⁸ Vid. Desmond Seward, *The monks of war*. 1995 Penguin. Cfr. De la Torre I. *Los templarios y el origen de la Banca* p.65 (2004)

Cofradías que reunían a clérigos y laicos y saneándose su economía a través de los campesinos, burgueses y peregrinos del Camino.⁵⁹

Gracias al Camino, surgieron, no solo la Cofradía del Ciral o más conocida como la Cofradía de los Cambistas Compostelanos, sino muchas otras que proliferaron y aunque inicialmente se perseguían fines religiosos también prosperaron por ser la forma de asociacionismo legal permitido en la época. La ayuda del grupo en caso de mal funcionamiento de los negocios o imprevistos era una también una forma de seguro y amparo, y claro precedente de los gremios.

C. Los monederos: operadores financieros (S. XIII- S. XV)

1. Los monederos como operadores financieros privados.

Los peregrinos ingleses, franceses e italianos traían consigo metales difíciles de cuantificar, para ello se precisaban conocedores del oficio de la moneda y el cambio. Los monederos de nuevo vuelven a tomar protagonismo en la Edad Media.

Antes de que el poder real tuviera exclusividad en la acuñación de la moneda, dicha actividad era un servicio que se arrendaba a particulares a cambio de una compensación económica. Según las ordenanzas castellanas las sumas recibidas en concepto de arrendamiento o servicio se generaban como porcentajes de la producción. Los monederos como ya explicamos, además de técnicos conocedores del metal podían ser empresarios con capacidad de riesgo que dirigían su propio negocio privado. Entre campaña y campaña, las fábricas se desmontaban, pudiendo permanecer en los edificios sólo los instrumentos mientras que el personal quedaba cesante hasta la próxima ocasión. Existe constancia en las ordenanzas castellanas⁶⁰ de preferencia en la elección de trabajadores de la propia comarca.

Las cualidades por las que se elegían a trabajadores para el desempeño de este servicio eran inicialmente: los conocimientos especiales de las monedas, tipos, pesos y medidas,

⁵⁹ VV. AA. Cantera Montenegro, M., *La comunidad monástica durante la Edad Media*. y Reglero de la Fuente, C.M. *Cluny en España. Los prioratos de la provincia y sus redes sociales*. Centro de Estudios e Investigación San Isidoro, 2008 (Colección «Fuentes y estudios de Historia Leonesa» 122)

⁶⁰ Los historiadores recurren a fuentes eclesiásticas y al propio estudio numismático, debido a que, las ciudades importantes donde se acuñaba moneda eran a su vez sedes episcopales y las fuentes procedentes de Archivos Civiles como el de Simancas resultan escasas. Vid. Torres J. *Acuñación y ordenanzas medievales*. Anuario de Estudios Medievales 41/2, jul-dic 2011, pp. 673

composición de los metales tanto de monedas extranjeras como del reino para el que trabajaban. Además se subraya por historiadores, la capacidad de los mercaderes bajomedievales para manejarse en el mundo de la aritmética, lo que les hacía idóneos para resolver aleaciones complejas.⁶¹

Existía una colaboración entre los cambiadores, orfebres y monederos. Ya que junto con los recaudadores de diezmos, los cambistas eran los encargados de elegir de entre las monedas en circulación, las que llevarán o no a las cecas para su refundición. De hecho en Europa hasta 1140 al referirse a cambistas también se citaba a los monederos y orfebres⁶².

En los reinos españoles, se mencionan a los orfebres propiamente dichos y a los plateros a finales del siglo XII. Siendo más frecuentes la tecnificación de los oficios un siglo más tarde. De hecho se menciona el primer estatuto de los “*orebçes plateros*” en 1212 en Cuenca y en Sevilla, y se reglamentará como un oficio propio a partir de 1344. Parece que será la ubicación en las urbes de las cecas como instituciones reales,⁶³ las que impulsaron la separación el oficio de monedero de las profesiones que antiguamente agrupaban un solo oficio.

La separación de las instituciones de los cambiistas, los orfebres y plateros y los monederos, tuvo lugar en España durante el s. XIII más tardía que en el resto de Europa⁶⁴.

⁶¹ Sobre ello vid. Córdoba, R. *Ciencia y técnica* pp. 81-90 y ob. cit. Torres, J *en la parte de La fabricación*, pp.173

⁶² Así las más antiguas menciones de reglamentación del gremio de cambiistas en Europa serán unos estatutos en 1178 en Saint-Guilles, Francia. Y los estatutos de Florencia datados en 1299. Pero hasta mediado del s. XIV toda suerte de personajes gravitan alrededor de este oficio. Llegaron a ser una centena los que desempeñaban el oficio en dichas villas. O unos veinte si se trataba de villas donde se vigilaba estrictamente el oficio y las tablas de cambio, como lo hacían en Brujas. Si bien en Venecia el oficio se organizaba de forma distinta. Vid. Contamine P. obra en colaboración con Loring García, M. I *La economía medieval*. pág. 245 Y Roma Valdés, A. *Emisiones monetarias leonesas y castellanas en la Edad Media. Organización, economía tipos y fuentes*. Románico y gótico en la moneda de León y Castilla, 2010

⁶³ La actividad en las cecas oficiales comenzará a finales del siglo XI y durante el siglo XII. Vid. Torres J. *Acuñaición y ordenanzas medievales*. Ob. cit, pp. 673. Incluso Sancho Ramírez, Rey de Aragón y Pamplona en el siglo XI en la extensión de su reino aragonés hacia Cataluña, no dudó en acudir a los cambiadores y monederos. Se recurre a los cambiadores que pasarán a ser cargos públicos de recaudación y a los monederos que trabajarán en las cecas o fábricas de moneda, como instituciones públicas. Vid. Estepa Diez, C. Y VVAA. Poder real y sociedad: Estudios sobre el reinado de Alfonso VIII (1158-1214) Ob. cit..

⁶⁴ Los monederos europeos se desplazaban en función de la demanda para fabricar moneda y enriquecerse ganando el porcentaje en la emisión, como ya habían hecho sus predecesores romanos, buscando el favor de los señores. Estaban mejor organizados desde muy antiguo asociándose en corporaciones territoriales llamadas “serments” en Francia. Esto permitió que cuando la institución de la acuñación de la moneda pasó a ser exclusivamente regia, y las fábricas de moneda pasaron a depender del monarca, este ofrecía títulos personales al admitir a particulares en sus oficios. Paralelamente a estos títulos eran beneficiarios de privilegios otorgados al colectivo al

A partir entonces, se tiene constancia de las primeras cofradías que englobarán a los monederos de todos los reinos y posteriormente se secularizarán y dando paso a los gremios.

Hacia 1206 se funda la Cofradía de Monederos vinculada al Monasterio de San Claudio en León. Los monederos de León, Castilla, Aragón y Navarra firmaron un documento a modo de agrupación gremial de todos los Reinos. En las ordenanzas de la *Cofradía de los monederos de los Cuatro Reinos*⁶⁵ se menciona a cabildos de obreros y monederos de cada fábrica particular ya que inicialmente los talleres eran negocios privados.

Se comprometían a dar al abad de San Claudio un dinero cada semana, independientemente de donde se hiciera la moneda, y el maestro de los monederos se obligaba a darle al abad, un sueldo de plata, como una especie de regalía.⁶⁶

2. Los monederos como operadores financieros públicos.

Pero la acuñación de la moneda será exclusivamente regia a partir de 1202. Se adopta la organización que hasta ahora llevaba el monedero, y se implanta en todas las cecas, que serán las nuevas fábricas de moneda. Los maestros acuñadores privados se convertirán en arrendatarios exclusivamente de las autoridades monetarias firmando un contrato. Este nuevo régimen corporativo que nace en las ciudades dará lugar a agrupaciones profesionales permitidas por la Iglesia, y más adelante dará lugar a los gremios.

Dentro de las cecas, como institución corporativa La limitación y control de utillaje, el número de oficiales y el control de los precios se justificaban en favor de la estabilidad

que pasaban a pertenecer. Por lo que en España a partir del siglo XIII con la institucionalización de esta parte del oficio de monedero también se emula la concesión de exenciones y privilegios. Además de disponer de un ámbito judicial propio ajeno a la justicia ordinaria. Vid. Ob. Cit. Contamine P, y Loring García, M.I.

⁶⁵ VV. AA. Coordinador Estepa Díez, C. *Poder real y sociedad: Estudios sobre el reinado de Alfonso VIII (1158-1214)* León, 2011 - y Artículo del CEIS *Estructura social de la ciudad de León siglos XI- XIII. Centro de Estudios e Investigación San Isidoro, León 1977* págs. 126 y 404-410. La profesión leonesa de los monederos se pasaba de padres a hijos, sin embargo los de San Claudio parecían que buscaban un fin más espiritual, puesto que lo enfocaban más bien hacia: ayudar a los hermanos en los monasterios, o en momentos difíciles, misas por difuntos, o enterrar con dignidad a los muertos

⁶⁶ Los gremios vinculados a la usura y al beneficio a través del dinero, comienzan a ser permitido por la Iglesia. Así la Iglesia pasará a proteger a los mercaderes, cambistas y monederos tanto en sus desplazamientos como en sus actividades. En el siglo XIII justifican el servicio a la sociedad y la utilidad de estas profesiones que son el fundamento de riqueza. Los nobles también deciden intervenir en los intercambios, protección de los mercaderes promoviendo la creación de ferias y mercados. Vid. De Palencia, Alfonso. *Crónica de Enrique IV*. Biblioteca de Autores Españoles 1973, pp 124.

económica evitando futuras devaluación o falsificaciones. Para ello existían fuertes controles de calidad por guardas de la Corona.

El trabajo de monedero pasa a regularse en ordenamientos, planificándose y dividiéndose en actividades específicas.⁶⁷ Cambian los centros de trabajo que pasan de ser talleres particulares a cecas, fábricas con cientos de trabajadores. Los itinerantes monederos del pasado encuentran estabilidad en grandes edificios, evitando la “*itinerancia laboral*”. La jerarquía del trabajo se establece inicialmente en tres niveles: maestros, oficiales y criados aprendices. A los maestros se les requiere que demuestren tanto su competencia como su capacidad financiera. Son miembros de pleno derecho de la corporación votan los estatutos, y eligen a los procuradores y jefes de la misma, y a los obreros y trabajadores. Alojado y alimentado, el oficial recibe una formación y un salario.

Los criados de bajo salario permanecen de por vida en su estado; en cuanto a las condiciones de contratación son muy variables. Los grandes maestros en la cúpula del sistema corporativo dan trabajo a los pequeños maestros, obreros y monederos; pero para el nombramiento de oficiales y subalternos precisaban del permiso real y de sus contadores. Con el tiempo aumentan sus atribuciones llegando a ser el responsable técnico de la fábrica, y en el siglo XV serán los responsables técnicos y administrativos.

En cuanto al tema de la regulación de los *sueldos*, inicialmente se sabe que se conceden privilegios y exenciones fiscales pero además se remunera el trabajo que producen en concepto de “pago de favores” o “apoyos prestados”. Cuando los monederos eran particulares, la fabricación de la moneda les permitía obtener un beneficio del 10% que se repartía entre el “*monetalis*” que prestaba servicio y “*dominus*” que ponía el metal. Con la interferencia de la Corona en el negocio, se introducen cambios a la hora de repartir el beneficio. Nacen conceptos como el “*bracelaje*” que se refiere a los gastos de acuñación y los beneficios de las “*regalías*”.

⁶⁷ Se comprobaba el peso de los cospeles entregados a los monederos en lotes, calculando su capacidad de trabajo durante el tiempo de un día como señalan las ordenanzas, y se comprobaba al final de la jornada y entre los descansos, que el peso de los cospeles más el de la cizalla producida era igual al peso que se había entregado en rieles al inicio. Estas operaciones de comprobación se realizaban cada descanso y cada mañana cuando recibían los troqueles de las manos de los guardas y los devolvían al finalizar la jornada. Los cuños que acreditaban la validez de las monedas se guardaban en arcas especiales.. Vid. Spufford, P. *Dinero y moneda en la Europa medieval* Barcelona 1991. Y Ob. Cit. Julio Torres “Obreros ..” pag.687

Por último, cabe destacar que en todo el periodo bajomedieval y debido al aumento de establecimientos por todo el territorio nacional, la creación de ordenamientos de organización interna del trabajo era abundante.⁶⁸

D. Plateros y orfebres, evolución como agentes bancarios

La evolución del bancario es fruto continuado de la disociación de su propia identidad. El retrato del bancario estaba influenciado por las distintas actividades que ha ido abarcando en toda su evolución. Hemos visto el cambista compostelano en su faceta de cambio de moneda y otras transacciones extranjeras. Los monjes asumían depósitos o intercambiaban objetos de valor por préstamos de dinero. Y los monederos proveían de liquidez dineraria.

Ahora le tocaba el turno a los orfebres y plateros. Inicialmente extendían recibos por la custodia de joyas y objetos de valor y también facilitaban objetos a los monederos para convertirlos en dinero.⁶⁹

En España el origen de la primera regulación de los orfebres o plateros de manera independiente a los cambistas y monederos, se remonta a Alfonso X el Sabio, cuando estableció en 1260 algunas ordenanzas para orfebres y broncistas citándose los *“concheiros o constructores de veneras compostelanos”* por lo que dispuso que *“los sennates de Santiago no se hagan ni se vendan en otro lugar”*. Con ello les daba

⁶⁸ Existen numerosos ordenamientos en recogen cuestiones como la prestación del servicio, el control de la calidad, la inspección de su rendimiento laboral según el cargo, la estipulación de sueldos de cada trabajador, las cláusulas de exclusividad, las exigencias disciplinarias y los castigos por su incumplimiento: retirada de privilegios y exenciones, confiscación de bienes por el monarca, e incluso en casos de engaño, falsedad, o alevosía, podían castigarse con la muerte, por considerarse traición al Reino. Vid. Llus y Navas Brushi, J. *Notas sobre legislación y organización de las cecas de Juan II y Enrique IV*. Ampurias Num.13 (1951) pp. 143-145 Existen otros análisis sobre: el Ordenamiento de Madrid, el Ordenamiento de Cuenca, y el Ordenamiento de Aranda. Vid. sobre reglamentación, privilegios y organización de monederos A Estrada-Rius. El Capitol y Alcaldes y a García Luján, J. A *Privilegios de los monederos* y Peres D. *Historia dos moedeiros*, entre otros.

⁶⁹ De hecho, los ensayadores ocupados en las casas de las monedas frecuentemente eran plateros pero no ejercían como tales sino, que eran convertidos en monederos y sus veedores en marcadores. Quienes ejercían, según las ordenanzas de finales del S. XV podía ser cristiano, moro o judío; a pesar de que los integrantes originales de las cofradías de plateros habían restringido la práctica del oficio a artífices de otras religiones. Estaban bajo la autoridad de los Ayuntamientos pero en el siglo XVI si surgían discrepancias acudían al Rey para dirimirlas. Los plateros al unirse al gremio de los monederos, perdieron su independencia y competencias, puesto que pasaron a someterse a la Junta de Moneda y Comercio. Vid. sobre ello Sanz Serrano, M J. *El gremio de plateros sevillanos 1344-1867*. Sevilla, 1991

preferencia a los plateros locales, sobre los forasteros. Lo que fue necesario debido al auge de plateros franceses en esa época.⁷⁰

Recuérdese que los plateros compostelanos se avinieron a firmar una concordia con los cambistas en 1289. Constantemente la actividad de los plateros se solapaba con la de los cambistas, incluso al justipreciar la plata de la Catedral o al recontar sus limosnas. Por otro lado, los cambistas gozaban de privilegios, y también de aspectos laborales y productivos que deseaban para sí los plateros, por lo que con el acuerdo pudieron acceder a esta supremacía, a cambio de ceder parte de sus competencias y dejar de hacer intrusismo.

En el siglo XIII los plateros, apenas habían formado una pequeña parte de su reglamentación y será a partir del siglo XIV cuando bajo sus propias ordenanzas obtendrán beneficios y privilegios.

Así, por ejemplo, las Cofradías de plateros comenzarán a gozar de ciertos privilegios concedidos por el monarca en Cataluña a partir de 1381 y desarrollarán las ordenanzas sobre la ley del oro y otras particularidades del oficio a partir de 1394. En Toledo será a partir de 1423 cuando se crea la “*Regla de Constitución de la Cofradía y Hermandad de los plateros*”. En Sevilla el “*Título de los Orebes*” es de 1425. Aunque ya existían disposiciones⁷¹ desde 1376, los reglamentos de plateros de Burgos junto con los de Madrid, son lo más tardíos.

En cuanto a las ordenanzas genéricas que afectaban a todos los plateros puede apuntarse lo siguiente:

Los requisitos que desde antiguo se exigían por la hermandad de los plateros para que un aspirante fuera admitido era que tenía que estar casado (*no mancebo, ni renegado, ni de mala fama*) y se presentarían al cabildo, sólo los que eran maestros aprobados y de buenas costumbres.

⁷⁰ El Camino de Santiago contaba con cuadrillas de esmaltadores y plateros itinerantes que provenían sobre todo de París y Limoges y que trabajaban por temporadas para los reinos de León, Navarra y Aragón a partir de 1230. Cfr. Davillière B. *Recherches sur L’Orfèvrerie en Espagne*. Pag. 97 y Sentenach, N. *Bosquejo Histórico sobre la orfebrería española*. (1981). Pag. 74

⁷¹ En el preámbulo del Título correspondiente a las ordenanzas de la ciudad de Sevilla se puede leer “*Por cuanto de tiempo inmemorial la cofradía de los plateros siempre fue y es intitulada al glorioso San Loy*”. Estas disposiciones emanaron del Consejo en el año 1376. Cfr. Gestoso Pérez, J. *Diccionario de los Artífices que florecieron en Sevilla en S. XIII y XVIII*

Para entrar había de satisfacer una tasa y cumplir el juramento de que guardarían todas las ordenanzas de los plateros. La decisión era de los alcaldes y mayordomos u oficiales de la Hermandad. Por tanto, para poder ejercer en una ciudad y tener una tienda o taller, debían haber probado antes su habilidad, al igual que si querían vender por las ferias. Debían tener marca propia y para poner las tiendas necesitaban un permiso especial. Los oficiales además podían hacer piezas en su casa por encargo, pero les estaba prohibido fundir oro en casa o deshacer las monedas para hacer la pasta, tampoco podían vender otros metales que los de oro y plata. Se ofrecían amparo entre los de su oficio, porque era importante mantener el prestigio y exclusividad del oficio, auxiliando a algún platero caído en desgracia aunque no fuera cofrade.⁷²

En cuanto a normas de acceso, se exigía inicialmente, que fueran hijos de cristianos viejos, limpios de toda raza de judíos y demás delitos infames. Tampoco podían ser aprendices “ningún mulato, ni negro, ni morisco, ni judío”, existiendo obligaciones recíprocas entre maestro y aprendiz.⁷³

El ascenso dentro de la profesión se regulaba a través del otorgamiento de cédulas de aprendizaje, el asentamiento como oficiales, y la aprobación como maestros.⁷⁴

En cuanto a las obligaciones de los plateros, resultó curioso observar algunos paralelismos entre estas obligaciones recogidas en sus ordenanzas del siglo XV y entre las obligaciones que regulan la actual relación del trabajador bancario en los convenios colectivos.

⁷² Se recogen en las ordenanzas de la Cofradía de Sevilla, cuestiones “*como se han de iubilarse los oficiales*” e incluso se hacían cargo del entierro de plateros que no fueran cofrades de la hermandad. Siendo muy condescendientes,

⁷³ Existían unas normas por las cuales el aprendiz no podía abandonar al maestro sin justa causa. Si tuviere que cambiar de maestro, pagaría de nuevo una nueva cédula. El maestro debía enseñarle a dibujar o le permitía asistir a la Real Academia. Si los aprendices una vez cumplido el tiempo, reciben un certificado de aplicación y fidelidad de su patrón, se les inscribirá como oficiales o mancebos en los libros de la hermandad. Si fueren extranjeros o de otra congregación se les pedirá igualmente las acreditaciones de sus anteriores maestros. Y se les tomará juramento a todos. Los maestros tenían la obligación de enseñar a dibujar a sus aprendices, labrar metales con ley y piedras finas, marcar todas las piezas que realicen, comunicar pérdidas de alhajas o hurtos, y notificar ventas sospechosas. Y no podían recibir al aprendiz de otro sin autorización.

⁷⁴ De hecho la principal fuente de ingresos de la institución era el otorgamiento de cédulas, licencias y aprobaciones junto con el importe de las multas pecuniarias que establecían las Ordenanzas. Se exigía que los aprendices supieran leer, escribir y contar. Y no haber tenido oficios bajos y viles. Informe de buenas costumbres del pretendiente y de su padre y se le hacía descuento en la matrícula si era hijo de platero aprobado.

Dicho paralelismo se encuentra en algunas de las normas de estas ordenanzas, como se irá viendo a continuación.

En cuanto a la regulación para remediar abusos y fraudes,⁷⁵ se castigaban los casos de encubrimientos de faltas, también en temas de hurtos, pérdidas y falsificaciones, se decomisaban los materiales que habían sido modificados, o fuesen fraudulentos, las piezas halladas en obradores clandestinos. Tampoco se permitían préstamos entre plateros, que no podían prestar sus materiales a plateros no aprobados o sin cédula.

Les estaba prohibido que sus criados o hijos de familia vendiesen alhajas. Tampoco podían fabricar moneda falsa. Debían cumplir las demarcaciones de su tienda y no tratar con corredores no autorizados. No podían vender alhajas por calles o por las casas, para evitar el intrusismo. Si los *visitadores* detectaban que el platero trabajaba en piezas de ínfima calidad además de multarle, e incautar la mercancía, podían cerrarle el obrador, puesto que la reputación de la profesión era muy importante para la hermandad y para la fama de la ciudad.

La Regla de la Cofradía de Plateros de Madrid, quizás, por ser más tardía (1575) también fue más flexible que las ordenanzas anteriores.

A diferencia de las antiguas ordenanzas que no permitían entrar a plateros extranjeros, por influencia de la Corte, se establecieron distinciones entre los plateros que ya estaban en la Villa de Madrid y los plateros "*andantes en Corte*".⁷⁶

La Cofradía de los plateros de Madrid fue la más completa. Dividió sus ordenanzas en varios apartados: 1) miembros con sus derechos y obligaciones 2) oficios y funciones 3) reuniones 4) actos religiosos y beneficencia, y 5) aspecto financiero.

En su preámbulo establecía que era un oficio hereditario y los familiares de los plateros tendrán cierta preferencia al resto de candidatos.⁷⁷

⁷⁵ Los mayordomos eran quienes cobraban las penas pecuniarias que afectaban a incumplimientos: se castigaba la desobediencia a los superiores, se prohibía recibir a ningún cofrade que no fuera platero; entrar en el cabildo con armas; se castigaba a los hermanos que no se encargaban del entierro de los cofrades. Se multaba a los contadores, tesoreros y aprobadores que no anotasen los pleitos.

⁷⁶ Observamos de nuevo la combinación eclesiástica y la regia apoyando al oficio de platero. Esta conjunción ya se había dado antes, desde los templos de Anatolia, hasta el cambista compostelano.

En épocas más tardías se les permitió asociarse, algo que pudo ser influencia del ejemplo compostelano.⁷⁸

A finales del siglo XVI la Cofradía de Madrid realiza una modificación en sus ordenanzas, a través de la cual se permite la entrada a la Cofradía de los plateros, a otras personas aunque no fueran del oficio.⁷⁹

La razón fue para evitar el intrusismo y guardar el buen nombre y reputación de la profesión. Los mancebos, aprendices o criados de los plateros robaban partes imperceptibles de alhajas y se valían para vender la mercancía robada de corredores ajenos al gremio. Para evitar los abusos de estos corredores, se crea por la Cofradía este nuevo oficio, separándolo del de platero, pero incluyéndose en la propia corporación. El cargo *de corredor de platero*, apareció regulado por primera vez en estas ordenanzas. Se les exige buena conducta, proceder honrado y legalidad en sus tratos. Los aspirantes al empleo se presentarán con un memorial ante la junta y una vez nombrados jurarán su cargo, con las siguientes funciones: entender en el giro de compras y ventas, evitar los tratos prohibidos, retener cualquier alhaja de procedencia sospechosa, conocer las casas de quienes trabajen en lugares ocultos o fraudulentos y sus visitas. Y se les prohíbe que reciban de mancebos o aprendices oro, plata, pedrería o monedas con pena y privación del oficio. De igual modo, si no retienen los objetos fraudulentos o disimularan algún delito o fraude, tendrían una pena y la privación del oficio.

⁷⁷ Nos parece importante, que en la Excepción Transitoria 40 de esta disposición permita a las viudas de plateros aprobados, continuar con el comercio en tiendas y talleres cerrados a los no plateros, durante seis meses. Y luego habrán de colocar a un platero aprobado. Siendo la primera ordenanza que permite cierta participación a las mujeres en una actividad reservada a varones. [...los fines de la Cofradía eran atender las necesidades de los que fueren del mismo oficio entonces, o llegarán a serlo después, sus mujeres e hijos...]

⁷⁸ Se establece una obligación en las ordenanzas madrileñas: “que se pagarán seis reales si de nuevo pusieran tienda u obrador o tomen compañía”. Lo que nos hace pensar en la posibilidad de asociación.

⁷⁹ La inclusión de personas relacionadas con la Casa Real que realizan otros oficios relacionados con la platería pero que no eran plateros parece más un alarde de poder del monarca. En siglo XVI comenzó el intrusismo del poder político para manejar las hermandades como organismos de control, desafectando las corporaciones gremiales de su primogénita función y poniéndolas al servicio del control político del monarca. Cfr. Cruz Valdevinos J .M. *Los plateros madrileños*. Estudio jurídico histórico de su organización corporativa (1983)

Del estudio de los plateros como operadores financieros se deducen dos consecuencias de gran relevancia:

La primera es, que había una estrategia complementaria por parte del poder real en controlar la corporación gremial, por ello permite la entrada de no plateros al gremio. Y si no ejercían ese oficio entonces su labor sólo podía justificarse en que servía a un control interno desde dentro de la organización.

La segunda consecuencia es que se permite la asociación entre miembros. Por ello, si había miembros que no eran plateros, no había impedimento para que personas de otros oficios, se asociasen con plateros para tener acceso al negocio y a las materias primas.

Mientras en el resto de Europa el fenómeno asociativo llevaba haciéndose siglos, en España sólo conseguirá llevarse a la práctica a través de las cofradías cristianas, que integraron la necesidad social de los profesionales urbanos. Estas agrupaciones no siempre persiguieron fines estrictamente religiosos ya que las cofradías fueron las únicas formas de asociacionismo *legal permitido o tolerado*.⁸⁰

Algunas cofradías comenzaron a mostrar su verdadera finalidad, que era la de velar por los intereses laborales y productivos de las gentes de un mismo oficio.⁸¹ Las cofradías ofrecían ayuda en casos de imprevistos o mal funcionamiento de los negocios, por lo que eran como una especie de seguro para los trabajadores. Y otra de las ventajas que tenían las cofradías cristianas era que al evolucionar a gremios obtuvieron una jurisdicción con autoridad propia: se les permitía redactar o intervenir en la redacción de sus disposiciones o normas de organización, laborales, y productivas; gozaban de una potestad judicial propia, o al menos, disponían de jueces avenidores que dirimían sus conflictos organizados por partidos judiciales. A cambio tenían que soportar la interferencia y control político en su actividad, al pasar de ser instituciones privadas a públicas.

⁸⁰ Vid. González Arce, J. D. *La cofradía laboral como precedente del gremio. Los mercaderes de Toledo durante el reinado de los Reyes Católicos*. En la España Medieval. Murcia 2008. Vol. 31 pp.179

⁸¹ Algunas de ellas pronto se deshicieron de carácter religioso para convertirse en asociaciones mutualistas o incluso lo mantenían como los Pósitos o Montes de Piedad, alternativos a la usura para los que no eran judíos o mozárabes durante la Edad Media.

E. Mercaderes extranjeros y judíos (S. XIV- XV)

Mientras en pleno siglo XII en Europa triunfaban las asociaciones ⁸² y estaban en plena expansión internacional en España se permitían a duras penas las asociaciones profesionales sólo a través de cofradías, siendo despreciada la influencia de las redes judías y musulmanas y primando la religión sobre los beneficios de la economía.

Recuérdese que en la mayor parte de las ordenanzas de las cofradías españolas que comprendían a oficios vinculados con dinero, se prohibía el ingreso a judíos y musulmanas, perdiendo a su vez oportunidades de creación de negocio y expansión de mercados.

Los cambistas italianos se convertirán en auténticos banqueros aceptando los depósitos de sus clientes, transfiriéndolos a otros clientes, invirtiendo parte de las sumas recibidas en operaciones comerciales o prestándolas a interés. Los grandes negocios estaban dirigidos por una pequeña minoría de mercaderes a través de sociedades, que se alejaban cada vez más, de la figura del cambista humilde y manual. En España sólo existieron dos casos prematuros de *asociación* entre mercaderes y cambistas o *mercaderes capitalistas asociados* con gremios o cofradías. La primera y más genuina, ya se analizó en la asociación entre los cambistas y mercaderes compostelanos en 1450. La segunda, durante la última década del siglo XV, cuando los mercaderes toledanos en un intento por emular el Consulado de Mercaderes españoles en Brujas, constituyeron una cofradía con una originalidad: las cuotas se exigían en función de la riqueza de sus asociados.

Otro caso similar, fue el de los cambistas de Jerez, que a tenor de las exportaciones de sus productos autóctonos al Norte de Europa y fruto de la concurrencia con los mercaderes

⁸² Las otras técnicas de asociacionismo que se dieron en el resto de Europa desde el siglo XI-XII, fueron claramente influenciadas por el mundo islámico y las comunidades judías, y resultaban más eficaces a la hora de crear una entidad social privada, con redes más extensas y con implicaciones internacionales. Así, la antigua asociación “rogadía” la “commenda” o la “compagnia” que aparecen tanto en los textos jurídicos musulmanes como en la correspondencia judía, eran distintas formas de asociación por las que un mercader se comprometía a transportar mercancías a otros. Evolucionando a la “collegatia veneciana” o a la “societas maris” genovesa. Existieron también sociedades temporales que se desarrollaron durante el siglo XII en las plazas financieras italianas, gracias a los contratos de cambio, que sustituían al préstamo marítimo. Es importante destacar que todas estas compañías disponían de un variado número de sucursales y de agentes en las grandes plazas financieras europeas y unían operaciones de banca, comercio e industria. Cfr. Contamine, P y Loring García M. I., op. cit Economía medieval. p.180

extranjeros, también se segregan de los gremios menores para unirse al gremio de los poderosos mercaderes.⁸³

En otros casos, se reacciona a finales del siglo XV y se eliminan algunas discriminaciones, permitiéndose a los judíos de las aljamas, a los *cristianos nuevos* y a los genoveses, ejercer la profesión de cambiadores y plateros oficialmente. Como el resto, juraban el oficio, y se les exigía una fianza, desempeñar el oficio con fidelidad y reconociendo las penas si incumplían las ordenanzas. De este modo podían trocar moneda extranjera, realizar préstamos a la ciudad y a particulares, contratar depósitos, pagos de giros y descuentos. Todo ello reflejado en sus libros.

Creemos también que esta revolución fue influenciada por el nuevo mundo de las Américas, siendo la principal materia prima la plata, Sevilla pasará a ser la digna sucesora del oligopolio “*bancario*” que antes detentaron los “*cambeadores compostelanos*.”

Además de los cambistas, monederos y plateros, hay que reconocer que la influencia de asentamientos de comunidades judías tuvo su origen en la Reconquista. Aunque fue más abundante en el Sur de España, a finales del siglo XII ya existían comunidades judías por todo el territorio, desde León a Cataluña, Toledo y todo el Levante.⁸⁴ Por ello, desde este punto se observará la evolución de otro de los operadores bancarios.

Ya hablamos del papel del judío como colaborador de los monarcas en la Reconquista. Los judíos tuvieron protagonismo en las tareas repobladoras pues mantenían los gastos de la guerra, pechando a favor de las coronas cristianas y asistiéndolas con préstamos judiegos. Los monarcas, eran los directos beneficiarios de los impuestos de los judíos, y a cambio, les ofrecían cierta protección, permitiendo que los judíos ricos e intelectuales, que eran quienes gozaban de exenciones fiscales, formasen pequeñas oligarquías y así controlasen

⁸³ Cfr. Monguió Becher, F. *Antecedentes de la Banca de Jerez de la Frontera. El gremio de cambiadores en la segunda mitad del siglo XV*. Textos del Cabildo 1978. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Centro de Estudios Históricos Jerezanos.

⁸⁴ Se alude a comunidades judías por toda España, en Ordenanzas y Fueros. Tanto Alfonso VI como los Reyes de Aragón y Navarra apoyaron a los hebreos por una cuestión política y económica. Existen varios ejemplos: la comunidad judía en Barcelona en el s. XI, el Fuero de León de 1020 cuando se pronuncian las primeras leyes del Reino de León relativas a los judíos. En 974 en Reino de Navarra se otorga igualdad a los derechos de hebreos y cristianos. Entre 1148 y 1348 se les consideraba como hombres libres con dependencia exclusiva y directa del Rey. Pero aparecen alusiones a judíos en otras disposiciones, con consecuencias nefastas para ellos. En Santiago de Compostela en 1233 se decreta que los judíos gallegos han de cumplir las disposiciones del Concilio IV de Letrán de 1215 y las Sinagogas pasarán a convertirse en Iglesias; de ahí la poca influencia hebrea en Galicia. Con las Leyes de Ayllón y el Ordenamiento de Valladolid en 1412, los judíos pierden su estatus. Cfr. Hinojosa Montalvo J., *Los judíos en la España Medieval: de la tolerancia a la expulsión*. pp.32-41

cada aljama de donde salían las contribuciones económicas. Al disponer estas oligarquías de mayores posibilidades monetarias podían ejercer de financieros y prestamistas. Anticipaban al monarca el pago de impuestos y después cobraban ellos la deuda a los ciudadanos en nombre del Rey, quedándose un porcentaje a modo de interés.

El sentido organizativo de los hebreos y su sistema de préstamos tuvo una influencia fundamental en el oficio del bancario. Pero además cada aljama era autónoma y elaboraba sus propios estatutos y ordenanzas conforme a las leyes judías y con permiso del monarca⁸⁵. Existía un consejo de ancianos, los *adelantados*, que equivalían a los jurados en de los concejos cristianos, por ello tenían sus propios jueces, siendo el juez de apelación sólo, el nombrado por el rey.

Crearon mecanismos asistenciales y de previsión social, tanto comunales como privados, por lo que en su seno proliferaron también las corporaciones profesionales. La superioridad mercantil hebrea y sus habilidades para el oficio bancario, les producían grandes beneficios con los préstamos a cristianos.⁸⁶ Además para sus actividades vinculadas al tráfico internacional, se servían de una red de contactos basados en lazos familiares que unían a los judíos de todos los Reinos y también funcionaba entre

⁸⁵ Existe un manuscrito redactado originariamente en la *Asamblea de Valladolid de 1432* en la Sinagoga Mayor. Dicho ordenamiento original está custodiado en la Biblioteca Nacional de París. En concreto se refiere a quienes tienen alguna autorización real para realizar un oficio, o quien no teniendo permiso lo ejercían. También quienes anticipaban el pago de tributos al monarca y después los cobraban a los ciudadanos judíos obteniendo para sí un beneficio superior al permitido en un porcentaje del tributo. En estos casos se castiga como traiciones y alevosías. Se castigaban también las entregas de quien ofrecía un bien por menor importe de lo que valía por haberlo adulterado, como era el caso de monederos falsos. Se les prohibía tener comercio con ellos, "*cualquiera que fuere trasgresor será maldito, e non sean recibidores ni dadores con él*" extendiendo tal pena a generaciones de descendientes. Se tomarán los bienes del delincuente y los *dayanes* los darían a "*donde entendieren de cumplir*" insinuando una especie de indemnización al arbitrio de los jueces. Se aprecia cierto paralelismo con los castigos impuestos en las cofradías de plateros, monederos y cambiadores cristianos. Vid. Fernández González, F. Un estudio de los oficios dentro de las aljamas. (1886)

⁸⁶ Los judíos accedían a la propiedad de la tierra por compraventa, por donaciones, ejecutando bienes hipotecarios al prescribir una deuda y no haber sido satisfecha. Pero no cultivaban las tierras sino, que las arrendaban. Entre los judíos hubo reputados plateros y doradores que formaron corporaciones. Entre ellos existe constancia de contratos de aprendizaje, contratos a destajo y contratos entre sociedades. Los judíos, debido a una exención talmúdica, podían realizar operaciones de crédito con *gentiles* y cobrarles intereses por ello. Para legalizar el interés emularon las ideas que proyectaba Europa y formaron asociaciones. Cfr. Benito Ruano E., *Usuras y Cambios en el León medieval*. pp 203. También, Revista de Cuadernos Judaicos: n° 30 diciembre 2013, Matus. M. *La trayectoria de la Usura y el lucro en el judaísmo*. Centro Sefarad-Israel

comerciantes locales. Esto es muy importante porque sobre estas relaciones, nacerán las asociaciones que ya proliferaban en Italia y en otras fronteras.

La actividad más representativa de los judíos fue el oficio de los *corredores de comercio* y que iba de la mano de la actividad crediticia. En origen se dedicaban al préstamo de subsistencia y a la financiación artesana, pero rápidamente evolucionó a grandes préstamos a nobles, al clero y a monarcas, que eran los que reportaban mejores beneficios y poder social.

La faceta financiera del siglo XIII estaba así en manos de musulmanes y judíos mayoritariamente. Y fue regulada en 1258 en las Cortes de Valladolid para limitar los importes de la usura de moros y judíos a cristianos, posteriormente, en 1307, también se reduce la deuda a los cristianos en detrimento de los prestamistas. Se les permite a los acreedores judíos realizar embargos a futuro para proteger la economía de las aljamas y a su vez los tributos del Rey. En la Corona de Aragón la influencia de mercaderes judíos fue muy abundante. Existe constancia de las relaciones entre mercaderes judíos con mercaderes italianos y a su vez con mercaderes catalanes y valencianos, y llegando hasta Almería, en virtud de una red de contactos con los que negociaban con el Norte de Europa.⁸⁷ Pero a finales del siglo XIV los judíos fueron relegados de su papel coincidiendo con el brote *antisemita* y las matanzas, ocasión que aprovecharon los concejos castellanos y aragoneses para municipalizar los cambios públicos con la excusa de abusos y alteración de la moneda en los circuitos ordinarios.

No sólo los concejos aprovecharon la ocasión, ya que la propia Iglesia ideó una fórmula para atender las necesidades económicas que aparecieron cuando se forzó a los judíos a deponer su actividad financiera.⁸⁸

⁸⁷ VVAA. Entre ellos Melis, F., Villani, G. y De Roover, R. han analizado las correspondencias de varios mercaderes italianos que prueban que operaban en Cataluña, Levante y Baleares desde 1393. Incidiendo en la estrategia de Francesco di Marco Datini, que prosperó a través de una matriz en Génova y varias filiales o "*aziendas*" en Barcelona, Mallorca y Valencia. Cfr. De Roover, R. *The Rise and Decline of the Medici Bank 1397-1494*. Harvard University Press 1963 pp.357-375

⁸⁸ Respecto a la creación de instituciones religiosas destinadas al préstamo monetario en metálico, se pueden nombrar las Arcas de Limosnas franciscanas que darán lugar a los Montes de Piedad, predecesores de las Cajas de Ahorros y las Arcas de Misericordia, cuya finalidad era el préstamo en especie (sobre todo en zonas rurales) que dieron lugar a los Pósitos y posteriormente a las Cajas Rurales. Todo este entramado vino a suplir el vacío monetario que habían dejado los judíos a razón de las prohibiciones antes mencionadas. Vid. Suárez Fernández L. *Claves históricas del problema judío en España medieval*. Legado Material Hispanojudío. Colección humanidades, UCM 1998- pp 15-76

Como ya se adelantó, bajo claros matices eclesiásticos, existió un cambio de actitud en la valoración social de aquéllos que desempeñaban oficios como cambistas, prestamistas y corredores, siendo consideradas ahora como profesiones de gran prestigio social ya que sus actividades contribuían activamente al desarrollo económico de las ciudades y reinos.⁸⁹

El volumen económico que manejaban estos oficios alcanzaba a las altas esferas de la comunidad judía, cuya liquidez monetaria aun estaba apoyada por intereses reales y altos administrativos y les permitía fijar precios medios entre la oferta y la demanda. De hecho, el comercio exterior judío había crecido notoriamente a raíz de la aceleración de los intercambios que a su vez habían incrementado los préstamos de quienes buscaban invertir y aumentando el comercio.

F. Mercaderes y Corredores (s. XV- XVI)

Del acervo hebreo vinculado al préstamo, sobrevivieron en el siglo XV algunas profesiones que comenzaron a ser desempeñadas por unos pocos cristianos o bien las seguían ejerciendo judíos ya conversos. El monopolio era debido a la especialidad del oficio y a su competencia ejercida por judíos. En otros casos dichos oficios también fueron desempeñados por mercaderes autóctonos aprovechando la evolución profesional y la ambigüedad en los límites de las profesiones del sector mercantil.⁹⁰

En algunas ciudades donde no existía separación entre los distintos agentes del comercio, e estos oficios eran desempeñados por los tenderos y los mercaderes. La diferencia entre unos y otros residía en su estabilidad y especialización profesional. Se distingue frente a los puestos itinerantes, a los mercaderes propietarios de edificios construidos, donde ofrecían sus bienes y servicios de forma continuada a través de prolongaciones entoldadas, mesas o bancos que servían de reclamo.

⁸⁹ Cfr. Maíz Chacón, J. *Los judíos de Baleares en la Baja Edad Media. Actividades económicas de la Comunidad judía.* (2010) pp.119

⁹⁰ La dificultad a la hora de discernir a través del vocabulario de las fuentes, y los límites entre diversas profesiones del mercader, quedan patentes en los estudios de investigación *través de análisis (1371-1527)* y se insiste en que la oscilación de apelativos encubría una evolución profesional y social dando lugar a distintos sujetos dentro de un mismo colectivo. Vid.. Marsó Ferrer, F. *Los vendedores y las civilizaciones.* (2007) en colaboración con los estudios de Iradiel, P., y, Igual D. *De la tienda a la banca, los agentes del comercio mediterráneo medieval* p.142

A su vez el poder político local garantizaba que los mercaderes ofreciesen bienes y servicios como *las cambias*, regulaba los mercados de la profesión a través de los estatutos gremiales y trataba de implicar a ciudadanos nobles con gran poder adquisitivo en estas actividades. En los casos en que los nobles asumían estas actividades lo hacían bajo la condición de exclusividad y contaban con empleados a su servicio que les representaban en su oficio y lo desempeñaban en la práctica.

Los corredores eran intermediarios en operaciones comerciales, según las zonas donde ejercían su actividad, se les conocía por un apelativo concreto para diferenciar las funciones que realizaban. En el Levante se conocía como “*corredor de coll*” o *corredor de cuello* al que hacía subastas y pregones sobre compraventas tanto de bienes muebles como inmuebles y recibía ese nombre por trabajar alzando la voz para comunicar negocios. El “*corredor d’orella*” o *corredor de oreja* mediaba comunicando a las partes contratantes de una compraventa o un préstamo y les razonaba a cada parte las gestiones en voz baja y a la oreja.

Entre sus competencias estaba contar el dinero para el trato, valorar la calidad de las monedas, conocer los puntos de venta, y llevar la contabilidad. Además intervenía en contratos de compraventa o préstamos de importación y exportación, en la negociación de letras de cambio y en contratos de seguros marítimo. Aunque pasaron a depender de los concejos su origen era un oficio de particulares. De hecho la selección de los candidatos para desempeñar dichos oficios se basaba en un protocolo a seguir donde se consideraba a los mejores cambistas por sus conocimientos. Al igual que ocurrirá con los oficiales de la “*taulas de canvi*” que también tenía su origen en los cambistas y prestamistas privados.

Dentro de los corredores habrá una convivencia entre oficiales del Concejo y trabajadores privados en un mismo sector. Apenas había unos pocos cristianos que comenzaron a ejercer el oficio, tras la purga de judíos, pero mayoritariamente primaban los judíos conversos por su experiencia en esta actividad, sus contactos y sus asociaciones. Se ha hecho un riguroso análisis de las ordenanzas y otros documentos complementarios relativos a las distintas corporaciones de oficios existentes, y a los contratos por los que se comprometían con los trabajadores de la época.

Se establecen una serie de competencias para evitar intrusismos,⁹¹ fijándose unos estatutos que regulaban cada oficio, los deberes y obligaciones de los mercaderes y de sus trabajadores, la aplicación de penas por incumplimientos y posibles fraudes en el desempeño de la profesión, al igual que la una posibilidad indeterminada de ser ejercida por menores o mujeres. Las condiciones por las que se obliga en contrato un mancebo, son de nuestro particular interés puesto que se trata de una clara representación de lo más semejante a un empleado en el sector de los préstamos.⁹²

El joven se compromete a servir como mancebo, aprendiz y sirviente del oficio de la mercadería y durante los siguientes tres años, por ejemplo, trabajará para el mercader a cambio de que el mercader le provea de la comida y bebida necesarias; le mantenga sano y se ocupe de él si enfermase, y le enseñe el oficio lealmente. Además cada año ha de pagarle un sueldo para vestimenta, calzado o cualquier cosa que necesite que no esté incluido en la manutención.

Como contrapartida, el joven se obligaba a estar al servicio del mercader, obedeciendo sus mandatos si son justos, lícitos y honestos. Se hará cargo si ocasiona en el negocio, algún daño, pérdida o fraude que ocurra por su culpa. Si por su propia voluntad acuerda cesar en los servicios sin haber finalizado el término pactado, permitirá que el mercader le persiga y le obligue a finalizar su servicio o bien que sea indemnizado el mercader, pudiendo éste disponer de todos los bienes y riquezas del joven. La garantía será una fianza sobre bienes o una garantía personal a través del testimonio de otros mercaderes que respondan por él.

91 El reparto de competencias entre los mercaderes y los corredores para evitar intrusismo. Los mercaderes podían comprar y vender mercancías, casas, campos o censales. A su vez los corredores de oreja podían realizar cualquier tipo de transacción sobre casas, viñas, campos, censales, heredades, y otros lugares, pero no podían negociar con mercancías o bienes muebles. Posteriormente a mediados del siglo XV se amplía su ámbito de actuación para cualquier tipo de mercancía, muebles, animales o máquinas.

92 Falcón Pérez M. I., *Ordenanzas y otros documentos complementarios relativos a las corporaciones de oficios del Siglo XIV* pág. 698. Ejemplar compuesto por numerosos textos donde se recoge toda clase de ejemplos en la regulación de las concesiones de corredurías y en el proceso de juramento del oficio para poder ejercer en una localidad. También se analizan los procesos contra varios judíos, algunos cristianos y mujeres que usaban el oficio de corredor sin serlo. Se analizan contratos entre aprendices de mercadería y los mercaderes, sus obligaciones y deberes. Pregones donde se dirimen las competencias entre los respectivos profesionales corredores y mercaderes. Reglamentos específicos para los corredores de oreja. Capítulos de contratos entre formaciones de compañías mercantiles, concretamente comandas entre judíos y la contratación de trabajadores o aprendices. Estatutos de sobre los plateros, y penas de los jurados por fraude en las ventas. Al igual que los deberes y obligaciones de los corredores, establecimiento y proximidad entre los negocios de cada uno, entre otros documentos.

En el caso de incumplimiento del contrato por el mancebo, nos resulta familiar, la renuncia al *“acuerdo de diez días para cartas demandar”* y a *“los treinta días del fuero para presentar recurso por le importe de la fianza”*. Son plazos y obligaciones que se repetirán en los Códigos de Comercio y llegarán hasta nuestros días, siendo aplicables a los ayudantes de escritorio del siglo XIX, como enseguida se verá.

En el momento del cierre del contrato, el mercader aceptaba al aprendiz o mancebo como sirviente del oficio, y durante el tiempo pactado, se comprometía a mostrar el oficio sin engaño, a proveerle de manutención y al pago *de la soldada* convenida, que podía variar en plazo y cantidad.

El joven se comprometía mediante juramento a *“no jugar dados, ni ningún otro juego que supere dos cantidades de dinero, mientras esté prestando servicio al mercader”*. Se trataba de una fórmula para dignificar la propia imagen y reforzar la confianza ante un futuro socio, o, como es el caso, ante un maestro o jefe para el que trabajará. Ambas cualidades son acervos de la profesión de los cambistas desde siglo X que además sobrevivirán hasta nuestros días.

El derecho de ejercer la correduría, era considerado a finales del siglo XV y principios del siglo XVI un beneficio y un honor, por considerarse noble oficio y un privilegio para el ciudadano que lo ejerciera. Por lo que no es ajeno que los hijos heredasen dichos privilegios. Además cuando fallecía un corredor debía completarse el número de corredores de la localidad, debiéndose asegurar los servicios que ofrecía el finado.

Finalmente, sobre el papel de la mujer en este oficio, los estatutos de los corredores de oreja excluyen a la mujer de la condición que fuere, [...*“no pueda ser creada corredora. Dicha facultad de intervenir en los negocios requería la fe y la constatación de los hombres. Y sólo ellos debían jurar y cumplir esas ordenanzas”*...] Si bien debemos añadir, que existieron casos de ejercicio por mujeres, en el caso de las viudas de los corredores y mercaderes. Ya existían precedentes en el caso de las viudas de los plateros, que les podían sustituir en los talleres hasta la elección de un nuevo maestro y durante un plazo de seis meses. También se dio otro caso entre los judíos baleares, que tras las persecuciones de 1391 y la dispersión de sus parientes masculinos, las mujeres se encargaban de reclamar los préstamos impagados y las posesiones en garantía, de de sus maridos, hijos, padres o hermanos. Lo que hizo que muchas mujeres participasen en estas actividades en el siglo XV.

Sin olvidar que las judías acomodadas y conversas, parientes de rabinos, ejercían un trabajo y contaban con personas que trabajaban para ellas en talleres y comercios. Como tales, que ejercían un oficio de altos beneficios, también pagaban un impuesto por ello. La extensión de sus redes por el Mediterráneo favoreció la integración de la mujer como bancaria, cambista o corredora de comercio. Y tal influencia llegará a la organización gremial catalana en el siglo XVIII cuando las viudas de los corredores les sustituirán en la profesión, a través de un testamento. También podían optar por vender este derecho, que era comprado por tenderos o mercaderes y se hacían administrar por un teniente o sustituto.⁹³

III. Los primeros empleados de banca

Que no existiera una verdadera normativa referente al sujeto que prestaba sus servicios en la banca hasta los albores del siglo XX, no significa que podamos despreciar los esfuerzos precedentes. Por ello, es importante analizar las normas reguladoras y de organización de esta relación *de servicios*. Estableceremos una clasificación, aventando lo que pudiera ser determinante y que dará paso a una verdadera legislación laboral. Para realizar esta clasificación, hemos buscado en la Edad Media, la disociación entre quienes ejercían la Banca, a través sus múltiples manifestaciones.

El caso más relevante y más ajustado a las funciones que realiza el empleado de banca moderno, es sin duda, el del cambista compostelano. A pesar de que durante el Medievo existieron situaciones de trabajo no libre, resquicios de la servidumbre pasada, podemos destacar la preeminencia que aportaba el trabajo libre organizado dentro de una estructura corporativa.

Si bien, parece ser que las primeras cofradías o asociaciones religiosas tienen origen en Inglaterra y en Italia alrededor del siglo XI, la historiografía europea no es unánime al

⁹³ Pendás García, M. *Las ordenanzas gremiales durante el reinado de Carlos III, (1759-1788)*. Barcelona, 1995

establecer que las cofradías religiosas conformen los antecedentes de los gremios medievales.⁹⁴

En nuestro caso, la Cofradía del Cirial de evidente origen religioso, regulaba cuestiones económicas y de producción más aproximadas al carácter gremial. Las ordenanzas y normas laborales buscan en todo momento extraer un beneficio productivo a la vez que regulan la forma de desempeñar el trabajo [imagen, ética, vestimenta, salario, el acceso o la promoción...] A ello hay que sumar, que el gremio del cambista obtuvo autonomía normativa y potestad jurídica sancionadora para sus integrantes. Todo ello aseguraba que los cambistas ejercieran un trabajo de forma particular en algunos casos, o asociados con otros mercaderes, conformando, para la época un verdadero *grupo empresarial de banqueros*.

Ocurrió algo aproximado con el gremio de los monederos antes de que se institucionalizasen. Sin duda, los plateros y orfebres emularon el gremio primogénito de los cambistas. Incluso en los reglamentos más tardíos de estas cofradías aumentan la protección social de sus miembros alcanzando a familiares en situaciones de necesidad o quiebra, por lo que las ordenanzas gremiales abarcarán un carácter asistencial que incluía seguros de enfermedad, vejez o invalidez.

La separación entre gremios podría obedecer a razones de prestigio y exclusividad, o bien para protegerse de los casos de intrusismo. Pero los gremios también buscaban agruparse por interés con otros mercaderes, persiguiendo la estructura de un grupo empresarial que pretendía la expansión internacional.

Se observa pues, una fuerte evolución desde el prestamista particular de los primeros momentos hasta la asociación de profesionales que acabamos de aludir. En el s. XVI a través de ordenanzas y contratos ya se delimita tíbiamente la figura de un *trabajador* y de una prestación por un tiempo determinado a cambio de un salario. Son avances de gran relevancia en la evolución de la figura del profesional por cuenta ajena, pero no dejan de ser meros atisbos, cuando se sigue hablando de aprendices o mancebos como “*sirvientes de oficio*”. También fue un hito importante para la mujer, a la que se le da esperanza para que tome partido en la profesión, tanto de platero como de corredor, ambas vinculadas al préstamo de dinero.

⁹⁴ Cfr. González Arce, J. D., *La cofradía laboral como precedente del gremio. Los mercaderes de Toledo durante el reinado de los Reyes Católicos*. En *la España Medieval*. Vol. 31, (Murcia 2008) pp. 179

Durante el siglo S. XVI los cambistas, mercaderes o corredores tendrán que elegir libremente, si se decantan por trabajar en la esfera de la banca privada o si desempeñan su actividad como empleado de la banca oficial. La decisión es fundamental, porque en este punto es donde definitivamente se bifurcan la banca privada y la pública.

E. Cambistas de trueque y cambiadores de libro.

A finales del siglo XIV y principios del XV la esfera pública, se apresuró a culpar a los cambistas de las alteraciones que sufría la moneda y de los depósitos forzosos que ejercían los notarios, señalándolos como responsables del deterioro económico. Como ya se dijo en esta época tienen lugar persecuciones y expulsiones de banqueros judíos, a quienes se les incautaban sus bienes para sufragar empresas reales. Ello condujo a la falta de liquidez en el ámbito económico.

Desde el poder público y tomando como inspiración el ejemplo italiano, se propone la constitución de unas instituciones que recogieran los depósitos de los particulares y a su vez asegurasen un fondo para la ciudad, con la posibilidad de aumentar el crédito público y ofreciendo así una mayor seguridad en comparación con los banqueros privados.

La “*Taula de Canvi de Barcelona*”⁹⁵ y la de Valencia se inspiraron en el “*Monte Vecchio de Venecia*” y en el “*Banco di San Giorgio de Génova*”. Todas coexistirán con los cambiadores privados españoles y europeos. Los mercaderes italianos actuaban en la Península a través de pequeñas compañías independientes y competidoras, y a través de agentes fijos o móviles, aprovechando su red internacional. La influencia de las plazas bancarias de occidente con sus propios mercados monetarios organizados y una cotización regulada de los cambios, sirve de estímulo para los centros financieros españoles que aún estaban muy poco desarrollados.

Mientras en Castilla primaban las ferias como centros de contratación y crecían los Montes de Piedad, en la zona del Levante y el Mediterráneo el tráfico comercial se organizaba en torno a los consulados, que apoyaban y protegían el de derecho de los

⁹⁵

La *Taula de Canvi* es el ejemplo de los orígenes de la banca oficial. Sus trabajadores eran oficiales. Si incumplían las normas o autorizaban exacciones de pólizas que superasen la cantidad autorizada, no sólo perdían su oficio sino que eran severamente perseguidos como delincuentes por la mala gestión del dinero público. Los concejos promovían a banqueros públicos, a los cambistas, corredores o banqueros privados que adquirirían cierta importancia.

mercaderes privados.⁹⁶ Los cambiadores podían ejercer como “ *cambistas de trueque* ”, realizando en las ferias y en las gradas de importantes urbes operaciones de trueque de moneda y giros de letras.

Mientras los que se conocían como “ *cambiadores de libro* ” podían abrir bancos de depósitos a modo de sociedades. Estos agentes financieros de finales del siglo XV eran mercaderes banqueros mayoritariamente italianos y flamencos y a través de una serie de formalidades como las autorizaciones municipales, garantías o avales de terceros, podían realizar depósitos, abrir cuentas, realizar transferencias y financiar expediciones militares y comerciales.

Los primeros formaban *los bancos de feria* , por ser preceptivos en las ferias a partir de 1549. No competían entre sí, porque procedían solidariamente a través de unos apoderados, cambiadores y banqueros de diversas localidades que conformarían una especie de mancomunidad.⁹⁷

Surge también la diferencia entre *los corredores y cambistas de feria* y los especialistas en préstamos o “ *mercaderes de escritorio* ”. Los clientes de los mercaderes de escritorio iban desde colectivos como concejos, universidades, iglesias y monasterios, hospitales y cofradías; hasta particulares burgueses y grandes caballeros que además de ser sus clientes también les avalaban. Y las operaciones eran bien distintas: letras de cambio, cheques, comisión, cédula de crédito y otros instrumentos de pago más complejos. A su vez

⁹⁶ En el siglo XV entre la mayoría de las plazas bancarias de Occidente estaban Brujas, Londres, Ginebra. En el ámbito del Mediterráneo Bolonia, Florencia, Génova, Milán, Venecia y Siena. En cuanto a la aportación española destacar las plazas bancarias precursoras como las de Barcelona, Valencia, Palma de Mallorca. En la Corona de Aragón se organizó el tráfico comercial en base a los consulados, lo que dará lugar a un futuro derecho mercantil. Castilla le seguía tímidamente con el mercado de la lana. Si bien aunque rezagada, el impulso que trajo el comercio con América, hizo que cobrasen importancia en el siglo XVI Sevilla, Burgos, Valladolid y Madrid. Destacaron los mercaderes alemanes, flamencos y genoveses que sacaban más ganancia que los españoles, ya que hacían grandes desembolsos extendiendo asientos en oro en Europa, por medio de préstamos con mutación de la moneda y las devoluciones a Castilla las hacían en plata. Por lo que pasaron a convertirse en “ *banqueros cosmopolitas* ” de quienes dependían los cambiadores públicos. Cfr. Carrande, R. *Carlos V y sus banqueros* T. III Los caminos del oro y de la plata. Deuda exterior y tesoros ultramarinos (1967)

⁹⁷ Cfr. Del Vigo, A. *Cambistas, mercaderes y banqueros en el siglo de oro español* . 1997. pp. 53 (Colección Biblioteca de autores cristianos) Entre los siglos XV-XVI existió un consorcio entre Rioseco, Medina del Campo y Villalón. Mercaderes particulares y cambistas actuaban como intermediarios en operaciones mercantiles, y abrían cuentas corrientes a sus clientes. En su haber tenían liquidez para conceder préstamos. Se acordaban los cambios, partiendo de la situación de los mercados y los intereses pagados en las ferias finalizadas, y reuniéndose para planificar los cambios de las siguientes ferias. Se trataba de una banca local, supervisada con cierto recelo por los bancos públicos de Burgos, Sevilla Toledo y Valladolid.

congeniaban más con las cualidades de exclusividad y digna imagen que siempre prevalecieron en la banca privada.

Durante el periodo de bonanza del siglo XVI, los mercaderes de escritorio extranjeros, se alejarán de las ferias y pondrán su objetivo en Madrid, sede de los “*Bancos de Corte*”, para convertirse en asentistas. Los apoyos y simpatías en la Corte española dependían de factores estratégicos, e iban desde un apoyo a banqueros italianos, alemanes, flamencos, genoveses, o portugueses. Todo ello respondiendo a intereses diplomáticos pero también pretendiendo beneficios propios o para otras potencias europeas.

F. La regulación de los bancos públicos y privados.

A pesar de existir profesiones claramente diferenciadas que se ocupan de los cambios, las finanzas y las transacciones de importación y exportación, no existe una regulación específica sobre ello, fuera de las Partidas y la Ley de Recopilación.

Hemos de esperar a la “*Curia Philipica*” que fue un compendio impreso en 1747 donde se recoge la normativa canónica y procesal y la regulación de figuras como los comerciantes, los factores, los cambistas y los bancos, entre otros.⁹⁸

Establece que los bancos son un “*género de cambios*”, a quien se les da la moneda en guarda. Según la Ley de la Partida se trasfiere el dominio al banco.

Da libertad para ejercer la banca a cualquiera, siempre que cumpla la ley Real, dejando fuera a los bancos públicos.

Para los bancos públicos exige que quien lo ejerza “*ha de ser persona abonada, de buena fama*” y realizarán juramentos de fidelidad y entregarán fianza al Consejo Real. Está excluido a mujeres, siervos y extranjeros. Permite que quien haga los cambios se lleve una comisión o porcentaje, “*por alquiler del trabajo y ocupación que en ello tiene*”.

⁹⁸

Al funcionar como asociaciones, sólo se ha establecía un control en las ferias y mercados de las ciudades o sobre los corredores; todos bajo la supervisión de la justicia municipal. Pero en ningún caso, se pudo hablar de una fuente que regulase todas estas relaciones jurídicas. Habrá que esperar a la “*Curia Philipica*” de 1747. Hemos consultado una copia para ver la disposición de la obra. El tomo II abarca tres libros donde se trata la mercancía, la contratación de tierra y mar. Se establece una regulación para mercaderes, negociadores, y navegantes. El libro I habla del comercio terrestre y en el cap. I de mercaderes y en cap. II cambios y bancos Cfr. De Hevia Bolaños, J. Recopilación y estudio de “*Curia Philipica*” Primero y Segundo Tomo. pp-264-267 (Abril 1747)

Por tanto la comisión nos será en detrimento del cambio sino tal y como reconoce el Derecho Civil y Real de la época, *por alquiler de trabajo*. Y distingue esta ganancia de lo que antes consideró usura. Ahora sólo constituirá usura el “*cambio seco*”⁹⁹

Se refiere textualmente a quienes ejercen la banca. Refiriéndose a un modo de remuneración. Y a la prohibición de aceptar gratificaciones de las personas que pongan su capital en el banco.¹⁰⁰

A cambio de estas prerrogativas, el monarca podía disponer de la moneda de los bancos públicos y privados, con el compromiso de devolverla con intereses justos. Y también podía inspeccionar los libros de los bancos. Introduciéndose un control estatal.¹⁰¹

A continuación, dedica los siguientes capítulos a las compañías, estableciendo conceptos como el de *mercancía*, *factores* y *corredores*.¹⁰² Establece una novedad para los *corredores de mercancías* o de *cambios*, que sólo podrán serlo si se resulta elegidos y nombrados por el Concejo o cabildo del pueblo. Siendo un número vedado. Introduce los estipendios por corretaje, por lo que suponemos que aunque sigue gestionando cambios y ventas, al estarle vedado el ejercicio del oficio como particular, se convierte en un fedatario público y abandonaría la posibilidad de ganarse la vida como cambiador. Remite a la Ley

⁹⁹ Cuando se cambia moneda presente por otra distinta siempre que haya un diferimiento. Si se hacen los pagos en las primeras ferias de otro lugar pagadero, estaría permitido. Esta actualización se hizo para ampliar y permitir el comercio de las Indias..

¹⁰⁰ *Curia Philipica*, 1747 Cáp. 2 del Libro I pp.264-267 [... “No se puede hacer concierto con los factores o personas por quien se ejercitase la banca, que hayan de pagar las faltas que hay de moneda contada, si se les entregó para hacer pagas, y tampoco las sobras de las monedas que han de ser para ellos, sólo compensándose las faltas con las sobras.”... “tampoco puede llevar el banco ninguna cosa de las personas que en él ponen la moneda” “ni tampoco a quien hace pagas por libranzas en él hechas, si no fueren deudores”... “ninguna otra cosa más por gratificación ni por otra vía”...]

¹⁰¹ *Curia Philipica*, 1747 Cáp. 2 del Libro I pp.264-267 [... “el rey podrá tomar moneda tanto de los bancos públicos como de los privados en cualquier momento, y la devolverá con intereses justos” y “tanto los públicos como privados tendrán que jurar libros ciertos y verdaderos cada cuatro meses o antes si fuere pedido.” ...]

¹⁰² [...] “Los factores desempeñarán los oficios de los “insistores” que insisten en hacer cualquier negociación en nombre de otro. Intervienen en préstamos y contratos que supongan deuda, compraventa de mercancías o cosas y por lo que quedan obligados los representados.” En cuanto a los corredores, dice que son los que concertan los que quieren contratar, vender y comprar según el Derecho Civil y Real, y que ningún extranjero del reino puede usar el oficio de corredor de cambios ni de mercancías so pena de embargo de sus bienes y destierro. Los corredores desprovistos de su esfera particular tampoco pueden representar a personas ni firmar seguros de naves, mercancías o cosas ni siquiera por otros.] Ob cit. De Hevia BolañosJ. *Curia Philipica 1747*

de la Recopilación, por lo que entendemos que es a partir de ese momento cuando, el corredor de cambios abandona el oficio de la banca.

Cuando al inicio del epígrafe hablábamos de disociación de la figura que ejercía la banca nos referíamos a estos cambios. Algunos operadores del sector del préstamo y el cambio que ejercían la banca privada, ahora llevan su ejercicio a la esfera pública, perdieron la consideración de oficio bancario, y pasando a realizar profesiones públicas. El monedero, el corredor de cambios y el corredor de mercancías, pasaron a formar parte de los oficiales municipales.

G. Los empleados de banca

Los cambios y mercancías eran la principal acción de los “*hombres de negocios*” del s.XVII que practicaban el comercio, y participaban en el arriendo de rentas reales. Los que alcanzaron reconocimiento social se separaron de los que se dedicaban “*al menudo*” que eran los cambistas de feria.

Como ya se vio, con el término de “*mercaderes banquero*” se refería al hombre de negocio que alcanzaba esta categoría y lograba codearse con la élite. A medida que su actividad se centraba más en las finanzas, se iban apartando de la práctica del comercio. Hubo muchos mercaderes, que se convirtieron en destacados banqueros y llegaron a ser “*partisans*” o asentistas del rey. En España con el término de “*hombres de negocios*” se refería a los *mercaderes-banqueros* que orientaban su actividad al comercio bancario e industrial. También se habló de “*asentistas extranjeros*” se trataba de aspirantes a diplomáticos, banqueros con una trayectoria por las antiguas casas bancarias europeas y cuyo objetivo prioritario era la “factoría real”. Los asentistas de la Corona gozaban de prerrogativas como las de trasladar de un reino a otro mercancías sin pagar derechos de aduana e incluso tenían un *juez privativo* que entendía de todas las causas judiciales que podían derivarse de su gestión profesional.

Además su supervivencia estaba garantizada y si les intervenían sus cuentas, seguían recibiendo sustento por parte de la Hacienda Real.

De esta nueva clase de banqueros nos interesan *sus empleados* que son quienes tomarán el testigo de los antiguos cambistas y corredores, puesto que son los que directamente realizan las transacciones aunque por orden y cuenta de sus superiores.

Por ello no resulta extraño que sus empleado denominados “*factores*” fueran descendientes en su mayor parte de familias dedicadas a la actividad bancaria en Europa, que habían sobrevivido a suspensiones de pagos por la solidez de sus casas o por un trato de favor real. Por descontado, la mayor parte eran italianos o portugueses.

El término de “*factor*” paso a generalizarse para referirse a empleados a quienes se les encomendaba la hacienda, podían serlo de la Hacienda Real o de un particular:

-Los que dependían *de la Real Hacienda* se les encargaban negocios y comisiones, provisiones a ejércitos etc... Se diferenciaban de los asentistas en que al trabajar los factores por cuenta de la Real Hacienda no cobraban los intereses de los asientos, pero tampoco asumían ningún riesgo, y las ganancias estaban más garantizadas.

-Los *factores de un particular* se podían asociar, aglutinando sus capitales para poder negociar en lo que se llamaban las “*compañías de dineros*” que nacían de un contrato de sociedad.¹⁰³

Tanto las compañías, como los hombres de negocios particulares, mantenían un personal subordinado, que les era imprescindible para realizar sus negociaciones, en un nivel de gestión rápido y eficaz.

Los *factores de particulares*, casas o haciendas, asumían su representación en las plazas de cambios más importantes, actuando en nombre de la firma a la que representaban. Encabezaban las sucursales de la casa matriz y también de las filiales. Las filiales eran sociedades jurídicamente independientes de la matriz, pero compartían con ella intereses, personas y dinero.

El cargo de factor solía ostentarse por un miembro de la familia que había sido preparado para el oficio desde niño y que estaba llamado a ocupar un puesto de alta responsabilidad en la casa, cuando su titular falleciera. El factor adquiría durante unos años

¹⁰³ Vid. Vázquez de Prada V. *Letres Marchandes d'Anvers*” París 1960 (SEVPEN) Tomo I p.181 y Cfr. Richardot, H. y Schnapper “*Histoire des faits économiques* p.249-250

experiencia y capital en el ejercicio de sus funciones. Después se instalaba por su cuenta e iniciaba un nuevo proceso de formación que le convertiría en competidor de su antigua firma, concursado por los monopolios y las especializaciones de sus antiguos mentores, pero no por ello, perdía relaciones con su casa de procedencia. El cargo de factor al ser renovado con frecuencia era el puesto idóneo para la formación de nuevos hombres de negocios.

Otros empleados de las sucursales y filiales

Además de los empleados de las sucursales o filiales, la compañía mantenía también en su sede central un número de empleados o servidores: contables, cajeros, secretarios y especialistas. En las casas más importantes no excedían de diez o quince personas, y los más importantes eran los contables y cajeros. Desempeñaban esta labor los jóvenes servidores más inteligentes y mejor capacitados siguiendo un minucioso aprendizaje. Vivían en la casa del mercader u hombre de negocio, y tenían asignado un salario que no se hacía efectivo año a año, sino por periodos de tres o cuatro años. Dicha dilación en el pago no suponía un inconveniente, pues las necesidades del empleado estaban cubiertas en su totalidad y la acumulación de su salario constituiría un peculio que le permitiría en posteriores años ejercer actividades por su cuenta.

Además de los factores que se situaban en las plazas de mayor actividad y tráfico, los hombres de negocio tenían sus “*correspondientes*”. Se acudía a esta modalidad de representación cuando los gastos de instalación de una filial o sucursal eran elevados y no se justificaban por los ingresos obtenidos al hallarse en zonas de menor actividad. Los “*correspondientes*” eran medianos hombres de negocios que realizaban a su vez ajustamientos o negociaciones independientes, pero que mantenían relaciones recíprocas de pagos y cobros de letras de cambio. No eran asalariados de la compañía, sino que mantenían una red de servicios recíprocos. Los correspondientes recibían comisiones de un uno o dos por ciento, sobre los negocios emprendidos. Cuando estos servicios no se hacían de forma permanente, sino sólo con cierta periodicidad se les denominaba “*amigos del hombre de negocios*” que realizaba con ellos negociaciones de participación que les permitían extender su radio de acción.

Como ya adelantábamos al comienzo en esta etapa acompañada por el origen del capitalismo, surge una clara bifurcación entre la banca privada y lo que constituirá la banca

oficial. Tal proceso no será pacífico sino, más bien testigo de una pugna de poder entre la banca privada y la banca pública.

La principal representación de la Banca privada en España fue sin duda la Compañía General y de Comercio de los Cinco Gremios Mayores de Madrid,¹⁰⁴ que compitió con el primer representante de la banca oficial española, el “Real Giro de España” en 1748. Entre ambos se dirime una pugna de poder, producto de la cual nacerá en el siglo XIX una regulación mercantil que servirá como primer intento de regular al asalariado bancario.

104

VV. AA. Capella M. y Matilla Tascon, A. Los Cinco Gremios Mayores de Madrid. (1975) Madrid pp.183.

Capítulo II

La regulación del trabajador bancario

I. La regulación mercantil del trabajo en la banca privada

Para entender la exégesis de la evolución bancaria, hemos de tomar conciencia del estatus que alcanza el prestamista contemporáneo al convertirse en empresario.

Este prestamista, en su manifestación más acaudalada como fue la del *hombre de negocios*, de nuevo persiguió reputación y prestigio. Se propuso participar en los gremios de mayor prestigio colaborando con el poder político, para mantener su prosperidad a la zaga de las élites sociales. Así llegó a ser socio o propietario de las *casas de la banca*.

A principios del siglo XVIII el centro comercial era el Atlántico y los grandes mercados Portugal, Inglaterra, España y Francia.¹⁰⁵ Esto favoreció la actividad financiera. Se multiplicaron los tribunales comerciales y surgió un *Derecho orgánico comercial* frente a los principios civilistas.

A comienzos del siglo XVIII existía una importante representación de magnates y comerciantes pudientes, y cinco gremios destacan sobre los demás. El gremio de los joyeros, el de los merceros, el de los sederos, el de los pañeros y los drogueros. Fueron los cinco gremios que formarán la Compañía General de Comercio de los Cinco Gremios Mayores de Madrid.

Aunque se originan en 1679, hasta 1707 no comenzaron a hacer anticipos a la Hacienda Estatal que cada vez demandaba más préstamos; para ello admitían depósitos de particulares. Se apoyaban en el bajo interés que le daban a los parroquianos por sus ahorros y el alto interés que percibían por los empréstitos a la Hacienda Estatal. Sus ganancias eran seguras.

¹⁰⁵ HAMILTON E. J, *Guerra y precios en España*, 1651-1800. Madrid 1988 pp. 68; Santiago Fernández, J *Legislación y reforma monetaria en la España Borbónica* pp .407 y ss. En 1709 España prohíbe la exportación de oro y plata y la circulación de monedas con aleación de valor inferior, favoreciendo la actividad financiera.

Los cinco gremios, aprovechando la flexibilidad comercial, entre 1748 y 1755 formaron compañías de comercio que negociaban con dinero y mercancías, vendiendo o exportando por su cuenta y riesgo.¹⁰⁶ Las cinco compañías se fundieron en los Cinco Gremios Mayores, convirtiéndose en la más potente entidad capitalista castellana. Será el 1 enero de 1764 cuando se constituye la Compañía General de Comercio de los Cinco Gremios Mayores de Madrid (CGMM) abarcando sectores como el armamento de buques y seguros, con sucursales en España, Europa, América y África, convirtiéndose así en banco de depósito, de giro, de crédito y banco industrial.

Mientras tanto la Corona, había puesto sus ojos en Europa donde se había introducido el papel moneda. Dejando a un lado el sonado desastre protagonizado por John Law en la Inglaterra del s. XVIII, la idea de un banco de Estado¹⁰⁷ parecía una buena salida para asumir créditos de Estado. Por toda Europa estos bancos habían obtenido privilegios gubernativos e incluso tenían el privilegio exclusivo de emitir billetes, dando así respuesta a la necesidad de financiación extraordinaria para los gobiernos.

El Marqués de la Ensenada era consciente de la feroz competencia que suponían los CGMM. Esta asociación privada había recabado un gran poder económico internacional y prácticamente se estaban erigiendo como una organización bancaria. Por ello, y tomando como ejemplo Europa, el Marqués de la Ensenada quiso anticiparse con su proyecto de banco oficial.

El proyecto del Marqués¹⁰⁸ suponía el primer conato para la creación de un banco estatal español orientado hacia el comercio exterior. Su objetivo era favorecer todo tipo de

¹⁰⁶ VV.AA Capella M. y Matilla Tascón, A. *Los Cinco Gremios Mayores de Madrid*. (1957) Madrid. pág. 183 que a su vez Cfr. a J. F. de Bourgoing J. en *Nouveau voyage en Espagne, ou tableau de la état actuel de cette monarchie* 1789 París, t II, p.36-40 y vid. y Ruíz Martín, F. *La Banca en España hasta 1782* (1970) p.156-160 Cfr. Torres Sánchez, Rafael, *Capitalismo Mercantil en la España del siglo XVIII*. Salamanca,1962 *Estudios Historia Moderna* n° 34, 2012 p. 407-432.

¹⁰⁷ Véase sobre ello a Schultz H. *Historia económica de Europa 1500-1800. Artesanos, mercaderes y banqueros*. Madrid (2001) pp. 181-185

¹⁰⁸ Si bien importantes autores no le dan el lugar que ésta merecía. Probablemente por una cuestión de dificultad en la investigación de las fuentes documentales. Es el caso del historiador Hamilton, E.J en su obra *El Banco Nacional de San Carlos 1782-1829* en Banco de España. 1970 p.200; refiere las intenciones de los Austrias, Felipe III (1600) y Felipe IV (1650) de crear un banco, pero después de ellos no reconoce durante los Borbones la creación de ningún banco hasta el Nacional de San Carlos, que considera como el primero. Sin embargo como bien detallaremos, el Real Giro no sólo existió durante diez décadas, sino que nos legó importantes instituciones sobre sus gestores y su organización interna al igual que sobre la creación de sucursales antes de su integración en el Banco Nacional San Carlos en 1782. La importante labor de la Real Negociación General del Giro se analiza por Pulido Bueno, I. en *El*

transferencias e intercambios en extranjero a través de la Hacienda Real y así los beneficios serían para el Estado y no para empresas privadas como CGMM. Se funda en 1748 “El Real Giro de España” y se crea su marco legal mediante una Instrucción y el Reglamento para su funcionamiento en 1752.

Asimismo, mientras se daba una pugna de poder entre la banca privada y la banca oficial, en Cataluña las corporaciones gremiales alcanzarán su mayor proeza al dividirse por un lado en corporaciones de maestros y patronos y, por otro lado en la corporación de trabajadores asalariados, que se reunirán por libre, sin estar presente el corregidor o autoridad de la ciudad. Este hito aislado será de gran importancia porque transformó los consejos gremiales.

Ya no obedece a un sistema de jerarquías, sino que existe una representación de cada parte, trabajador y empresario, lo que supone un precedente histórico de lo que conformarán a la postre las asociaciones empresariales.

Estas corporaciones aunque en teoría dependían de la Real Audiencia de Cataluña, en la práctica representan la primera fuerza democrática laboral en España.¹⁰⁹

Por ello, la Corona las vigila con desconfianza y a finales del siglo XVIII suprimirá las juntas corporativas por considerarlas una amenaza. Justificó su eliminación en el aumento de su poder y monopolio, ya que no servían al Estado como instrumentos de control laboral de la población.

Real Giro de España Cfr. Ruiz Martín F. opus cit pág 159 donde se trata del primer Banco Oficial de España dándole un análisis que delimita el número de oficinas, ocupaciones financieras, empleos directivos a crear y una adaptación a la normativa que se debía elaborar para este período inicial.

¹⁰⁹ Durante el siglo XVIII tanto en Inglaterra como en Francia ya se formaban grupos estables de trabajadores en torno a clubes o cooperativas con cierto nivel técnico y económico. Evolucionarán hacia las sociedades de resistencia con estatutos que protegían las condiciones de trabajo frente a los empresarios. Cfr. Ojeda Avilés A. *Derecho Sindical*. Madrid, 2003 pag.29 Es inevitable que tales influencias lleguen a España a través de los dos principales centros económicos, y aun con cierto retraso, darán sus frutos en nuestro país en el siglo XIX y siglo XX. Veremos que será en Cataluña donde se constituyen los primeros comités paritarios a principios del siglo XX que tendrán gran repercusión para el bancario. Esto no es algo casual ya que desde siglo XVIII se venía asistiendo por los gremios catalanes a un intento democrático por parte de las juntas corporativas. Sobre ello, Pendás García, M. *Los Gremios en Cataluña en el siglo XVIII: las ordenanzas gremiales durante el reinado de Carlos III , 1759-1788*. Aunque fueron acalladas, de nuevo a mediados del siglo XIX, insisten, en la acción colectiva rudimentaria expresada a través de comités o asambleas, que serán el lógamo de la etapa orgánica posterior donde el movimiento obrero adquirirá coherencia durante el siglo XX. Cfr. Tuñón de Lara *El movimiento obrero en la historia de España*, Madrid 1972, p.201

Por tanto, la Corona, dando prioridad a su proyecto de banca oficial, estratégicamente anula a su máximo competidor los CGMM y relega el poder democrático que estaban gestando los gremios catalanes.

En las sucesivas décadas sobrevinieron grandes cambios iniciados por la Revolución Francesa y las tropas napoleónicas en España. Se promulgó la primera Constitución en Cádiz en 1812. Y recibimos las nuevas ideas ya operantes en Europa.

A. El Código de Comercio de 1829

Nacerán nuevas tendencias entre moderados y liberales que aprovechando la herencia del Código de Comercio francés de 1807, plasmaron innovadoras ideas¹¹⁰ en el Código de Comercio español de 1829. Ante este clima, los magnates privados encuentran una nueva oportunidad y se apoyarán en la largueza de la legislación mercantil para la práctica del comercio.

Su transigencia quedó patente en el hecho de que la realización de operaciones bancarias no estaba sometida a ningún estatus jurídico especial.¹¹¹

¹¹⁰ Ya durante la Edad Media surgió la necesidad de regular el comercio y para ello se designaron jurisdicciones, o consulados, cuya función consistía en recopilar leyes que se tomaban como reglas para resolver cuestiones. Destacaron las Ordenanzas de los Magistrados Municipales de Barcelona en 1435, que junto con la legislación mercantil vinieron a compilarse alrededor de 1494 en lo que se conoce como “*Consulado del Mar*”. Aunque esta obra no gozó de sanción soberana, se valían de ella todos los consulados nacionales y extranjeros. Existía toda una red de compilaciones como los “*Roles d’Olerón*” que al igual que el Consulado del Mar recogían usos, costumbres, sentencias y juicios que observaban el derecho marítimo romano y las leyes rodias. También formaban parte de esta red las *leyes hanseáticas de Wisby*, que eran de aplicación desde Londres a Bergen y de Rusia a Brujas. En cualquier caso, en el siglo XVI con el auge comercial castellano se enviaron cónsules españoles y comisionados a puertos y ciudades europeas donde tenían sus factorías generales y mercados conocidos como “*estaplas*” que eran una especie de lonjas de contratación, perfectamente comunicadas entre sí. Sin duda fueron de gran influencia para una posterior legislación del comercio. Las ordenanzas de estos consulados resolvían pleitos sobre letras de cambio y comercio no sólo marítimo sino también terrestre, regulando transacciones mercantiles. Así, se recogieron desde 1763 las de cada ciudad, destacando las “*Ordenanzas de Barcelona*” y las “*Ordenanzas de Bilbao*” incluso de aplicación en ultramar. Estas ordenanzas influyen en Europa, que abre la codificación moderna con el Código de Comercio de 1807. La codificación oficial en España se hará definitiva cuando Sañz de Andino eleva al rey, en 1827 una exposición influenciada por el Código francés, que se aprobó en 1829.

¹¹¹ El propio art.1 del Código de Comercio de 1829 establece que son comerciantes “*quienes teniendo capacidad legal para ejercer el comercio se han inscrito en la matrícula de comerciantes y tienen por ocupación habitual y ordinaria el tráfico mercantil fundado en él su estado político.*” Quienes practiquen el comercio ocasionalmente no son comerciantes, pero están sujetos a las leyes del

Se establece, que el “propietario” *es una persona física o bien una sociedad*, y los identifica como empleadores, al ser quienes se benefician del trabajo de sus subordinados. Se trata pues, de la regulación *mercantil* del trabajo bancario.

La sección tercera del Libro I dedica una treintena de artículos a regular específicamente las funciones de aquéllos que desempeñan “*oficios auxiliares al comercio*” y en concreto a los factores o mancebos.

Se refiere pues, a los *dependientes o auxiliares* del comerciante que trabajaban como asalariados, *con matices*.¹¹²

El artículo 180 regula lo que parece ser una de las funciones habituales de *los factores*: “*tomar intereses y redundar beneficios para el principal*”. Lo mismo ocurre cuando habla de obligaciones que corresponden a giros del establecimiento, o efectos adquiridos para sus principales, ambas actividades propias de la banca.¹¹³

Distinta situación es la de los empleados noveles, que salvo que tengan autorización expresa del comerciante, “*no están autorizados al giro de letras, recaudación de recibos, o a suscribir documentos de obligaciones o acciones*” y se ha de informar expresamente, por medio de una circular a los corresponsales, si generan tal autorización a determinados mancebos.

comercio. Existían prohibiciones debido a las incompatibilidades de estado (los clérigos y corporaciones eclesiásticas, magistrados, jueces, y recaudadores de rentas reales y empleados de la administración) y por tacha legal (infames y quebrados sin rehabilitar). Podían realizar actividades bancarias tanto personas físicas como sociedades colectivas. En 1848 con la Ley de Sociedades Anónimas se limitó la formación de bancos a una autorización para dicha actividad. Las mujeres casadas mayores de veinte años, también podían ejercer el comercio con la autorización de su marido, y también si estaban separadas legalmente. Y también los extranjeros naturalizados.

¹¹² Así, según los artículos 173 y siguientes se atribuyen capacidad al factor mediante un poder especial de la persona “por cuenta de quien haga el tráfico”. Puede tratarse de una persona física o jurídica porque en el artículo 178 expresamente hace constar que el establecimiento puede ser de una persona o una sociedad. Con este poder quedan autorizados para estar al cargo del establecimiento, haciendo constar en todo momento que negocian por y para el propietario del establecimiento.

¹¹³ El artículo 188 establece: “*todos los demás oficios que los comerciantes acostumbran emplear con salario fijo, como auxiliares de su giro, y tráfico, carecen de facultad de contratar y obligarse*” Se habla de dos grupos de empleados respecto a la actividad, pudiéndose clasificar en dependientes que son empleados con poderes de representación, los factores, estos que también supervisan al resto, y por tanto su retribución es mayor. Subordinadamente están, los mancebos, que sólo realizan funciones básicas por ser aprendices que han ejercido en las casas de banca, o para los hombres de negocios. De forma genérica y según el articulado, son funciones propias de los mancebos: las ventas o cobros menores del establecimiento, la recepción de mercancías o correspondencia, funciones no importantes ni comprometedoras, sino más bien de auxilio. La dualidad entre apoderados y no apoderados, aún persiste entre los auxiliares de caja y los subdirectores o directores de cualquier sucursal bancaria en la actualidad.

Se regulan los despidos tanto de *factores* como *mancebos*. Si no se hubiera estipulado un plazo, pueden cualquiera de los contrayentes finalizar de mutuo acuerdo la relación, dando un preaviso de un mes. Y si es el *factor* o el *mancebo* son despedidos, tendrán derecho al salario que *corresponda a dicha mesada*. Si se hubiera fijado un término, no pueden las partes anticiparlo ni modificarlo. Si lo hacen la parte responsable indemnizará a la otra por el perjuicio causado por su arbitrariedad.

Pero si han existido injurias entre ambos, la condición anterior no se aplica. Por lo que si un juez lo estimase podría finalizarse la relación al prevalecer la seguridad honor o intereses del perjudicado.

En el artículo 199 se regula específicamente las causas de despido para *factores* y *mancebos* al incluirse el fraude o abuso de confianza en las gestiones¹¹⁴, o si realizasen negociaciones de comercio por cuenta propia o representando y beneficiando a otro principal, sin consentimiento de su empleador. Y también responderán por lesiones que causen a su principal o a sus intereses si realizasen sus funciones con malicia, negligencia culpable, o infracción de las órdenes e instrucciones que los empleadores le hubieran dado.

En el artículo 201 se regula que si sufrieran un accidente imprevisto e inculpable, que les impida a los *factores* y *mancebos* asalariados desempeñar su servicio, no interrumpirán la adquisición del salario si la inhabilitación no exceda de tres meses.¹¹⁵

Finalmente destacar dos últimas cuestiones. Una, se contempla una distinción en la regulación de la actividad de la banca privada y la banca pública o estatal.¹¹⁶

114 Esta cuestión resulta de vital importancia como causa de despido incluso para el trabajador bancario moderno, ya que prevalecerá a lo largo de todas las regulaciones posteriores, incluidas las regulaciones laborales, llegando a incluirse en los actuales Convenios Colectivos de Banca e incluso de forma indirecta en la regulación del despido disciplinario actual, al establecerse como causa la transgresión de la buena fe contractual en el actual Estatuto de los Trabajadores.

115 Nos recuerda a las ordenanzas de los gremios donde se daba cierta cobertura a los trabajadores que por causa de un accidente debido al servicio que prestaban no podían trabajar, para subsanar ese perjuicio se le cubrían con una ayuda. Por lo que en este caso el empleador también se hará cargo durante tres meses. Igualmente regula en el artículo siguiente, el 202 se establece que si por efecto inmediato y directo del servicio prestado, un mancebo experimentase un gasto extraordinario o pérdida sobre cuya razón no se haya hecho pacto, el empleador habrá de indemnizarlo. Por otra parte al tratar las causas de despido hace gran hincapié en el origen de la relación de confianza entre ambas partes; sin la cual este contrato no puede mantenerse. La confianza como base del contrato también se observó cuando analizando las ordenanzas de finales del s.XIV y principios del s. XV *con Falcón Pérez, M.I* recordando lo planteado en los contratos del siglo XVI encontramos muchas similitudes con articulado del Código de Comercio de 1829, que reproduce fielmente las cláusulas de los contratos que acordaban los aprendices que se ponían al servicio de los mercaderes.

La segunda cuestión en referencia a la existencia de unos tribunales especiales de comercio, conforme a cada *partido judicial*, que conocerán de obligaciones y derechos mercantiles comprendidos en el Código y que se califican como actos de comercio. Estos tribunales sólo pueden imponer penas pecuniarias, y sólo ejercerán atribuciones judiciales eximiéndoles de funciones administrativas. Previamente se tendrá que acudir a un juez avenidor antes de entablar la demanda, por lo que se introduce la figura de los árbitros de comercio.¹¹⁷

B. El Código de Comercio de 1885

Entre los dos Códigos de Comercio pasaron casi cinco décadas, tiempo suficiente para que en el panorama político español se manifestasen cambios bruscos con importantes consecuencias en el orden jurídico.

Desde un punto de vista empresarial resulta de interés la creación del Registro Mercantil y la Ley de Creación de Bancos de 1856, que sirvió para rescatar al Banco de San Fernando y transformarlo en el Banco de España.

Además, dicha norma fue importante porque permitía que tanto sociedades como particulares ejerciesen la actividad de la banca privada. Y esto ya no resultaba una competencia para la banca emisora estatal.

Esta solución pone fin a la pugna de poder entre banca privada y oficial, que se había iniciado en el siglo anterior.

Desde el punto de vista laboral el panorama no fue tan espléndido, ya que mientras los intelectuales burgueses preconizaban el derecho de asociación, la clase trabajadora todavía no tenía reconocido el derecho de asociación, ni ningún otro.

¹¹⁶ El código de Comercio también advierte en su artículo 411 que los depósitos que se hacen en los bancos públicos de comercio, se rigen por las disposiciones particulares de sus estatutos. No se hallan determinadas la Leyes de este Código sobre sus contenidos.

¹¹⁷ El establecimiento de unos tribunales especiales para las causas del comercio, no es algo nuevo. Tanto en el ámbito de la banca privada como en el ámbito de la banca pública, ya observamos, tribunales de especial competencia. Desde los antiguos gremios compostelanos, pasando por los asentistas reales e incluso en los estatutos del Real de Giro, banca oficial, siempre se establecen unos tribunales especiales para resolver sobre sus materias. No olvidemos que dicho acervo histórico incluso puede remontarse aun más atrás en el tiempo. Y en cuanto al arbitraje: ya en la Edad Media los plateros introdujeron este sistema de conciliación.

Comienza a reivindicarse ese derecho con las sociedades clandestinas catalanas que se organizaron y extendieron por todo el país. En 1839 conseguirán que se autorice la creación de sociedades obreras, con la finalidad de auxiliarse mutuamente ante desgracias o enfermedades futuras. Y cerca de 1850 llegaron a constituir las Comisiones Mixtas para el arbitraje de conflictos entre obreros y patronos en distintos sectores de la industria. Fueron prohibidas en 1854 y no renacerán hasta 1892 cuando aparecen como las primeras sociedades de resistencia en España, fruto de la pionera influencia de Inglaterra y Francia.¹¹⁸

La legislación mercantil continúa regulando la situación de los trabajadores de escritorio y de los bancarios de la época. Ahora se los conocía como los *auxiliares del comerciante* y las distintas nomenclaturas en que los divide el Código de Comercio: *factores, dependientes* etc..

En 1885 se reforma el Código de Comercio, a diferencia de su predecesor de influencia francesa, éste tendrá influencia germánica. Las diferencias más destacables son que el nuevo Código considera sujetos a sus disposiciones todos los actos y operaciones mercantiles, independientemente de quien los celebre.

El Código 1829 para delimitar si los actos eran de naturaleza mercantil o no, atendía a la condición de las personas que los realizaban. Delimitaba en definitiva quiénes estaban sujetos a sus preceptos. En la Reforma de 1885 los actos mercantiles¹¹⁹ se delimitarían por su naturaleza. Ampliando el concepto, amplía también las combinaciones de quién puede desempeñar dicha actividad.

¹¹⁸ Vid. Olaya Morales, F. *De la Revolución Industrial al Cooperativismo*. Historia de los movimientos sociales en España (I) Madrid, 1983 pag.53 “En 1838 existen comisiones de trabajadores que tratan de obtener autorización para fundar sociedades y asociarse corporativamente. Pero no serán hasta que una Real Orden de 28 de febrero de 1839 autoriza la constitución de sociedades obreras que tengan la finalidad de auxiliarse mutuamente en desgracias y enfermedades, o para reunir el producto de sus economías en caso de necesidades futuras. Si bien, no se permiten asociaciones de trabajadores de otro tipo.” Será a golpe de huelgas en los distintos sectores de la industria cuando se consigue que se nombren Comisiones Mixtas para el arbitraje de conflictos entre obreros y patronos, que habrían de componerse por igual número de representantes de los trabajadores y la patronal. Pero todo ello quedó en agua de borrajas porque de nuevo se prohibieron las asociaciones obreras en 1854.

¹¹⁹ “Los actos de comercio, sean o no comerciantes los que los ejecuten y estén o no especificados en este Código se regirán por las disposiciones contenidas en él; en su defecto, por los usos del comercio observados generalmente en cada plaza; y a falta de ambas reglas, por las del derecho común. Serán reputados actos de comercio los comprendidos en este Código y cualesquiera otros de naturaleza análoga.” Artículo 2 del Código de Comercio de 1885 *Gaceta* n°289 de 16 de octubre de 1885

Influenciado por el principio de libertad de trabajo¹²⁰, todos los ciudadanos podrían dedicarse al ejercicio de la industria y del comercio, sin otras limitaciones que las establecidas por el derecho común en cuanto al reconocimiento de la personalidad jurídica.

Se reconoce la capacidad legal para ejercer el comercio a quienes hayan cumplido 21 años. La mujer casada mayor de veintiún años también puede ejercer el comercio, bastándole el consentimiento tácito de su marido. Si quiere revocárselo, tendrá que hacerlo a través de una escritura pública y en un periódico oficial para informar a sus “*pendientes*”.

Otra novedad que apareció del Código 1885, es que otorgaba a extranjeros, la capacidad para el ejercicio del comercio, en igualdad con los españoles.

Las asociaciones religiosas y sacerdotes, pastores o ministros eclesiásticos, tenían prohibido ejercer el comercio, pero en el Código de 1885 nada dice al respecto, siendo este silencio deliberado. Para algunos, esto supondría mantener la prohibición aunque ya no lo recoja de forma taxativa. Pero en la práctica la prohibición no se aplicaba. Según leyes especiales de la época ni las comunidades religiosas, ni los clérigos podían ejercer el comercio.

Respecto al apoderamiento de los *factores* se exige escritura pública inscrita en el Registro Mercantil.

Pero respecto de *dependientes* y *mancebos*, bastará que después del otorgamiento del contrato, verbal o escrito, se haga público por medio de prensa, avisos, cartas, o circulares a los corresponsales, y desde ese momento podrán realizar operaciones mercantiles dentro de su mandato, y en las que resultarán obligados sus principales.¹²¹

¹²⁰ Vid. Langle y Rubio E., *Mercantilistas españoles de finales del siglo XIX y comienzos del XX* Instituto Nacional de Estudios Jurídicos 1964-Madrid, en las p.504 y 505, hace una comparativa entre los dos códigos de comercio, y los panoramas históricos de cada uno siendo muy diferentes. El Código de Comercio de 30 de mayo de 1829 apareció en un panorama de crisis económica pública y privada, agitación política y carente de comercio e industria. Sainz de Andino presenta un proyecto a Fernando VII monarca absolutista, donde selecciona rigurosamente y reúne las ordenanzas mercantiles, y el rey lo acepta. Por el contrario el Código de Comercio de 22 agosto de 1885 nació ante el orden social de Alfonso XII rey constitucional, con tolerancia, y con el comercio, la industria y la cultura en progreso, testigo de nuevas instituciones que recientemente se habían creado y que incrementaron la producción y la riqueza. El sexenio liberal había dejado sus frutos, al igual que la primera República. No fue una obra unipersonal sino, fruto de siete comisiones durante cuatro décadas distintas. Y en esta mezcla de apoyos se sustenta el nuevo código de Comercio.

¹²¹ *Biblioteca jurídica de la Revista General de Legislación y Jurisprudencia* donde se realiza un análisis del Código de Comercio de 1885 (1886) p.50 y siguiente del V. 1 Se conceden nuevas atribuciones en la publicidad de las operaciones al Registro Mercantil que pasará al servicio de los Tribunales ordinarios y como un funcionario independiente, y se ganará su cargo mediante oposición. Otra novedad es que hace distinción entre las casas de contratación privadas como bolsas privadas y los agentes mediadores del comercio,

La influencia germánica se hace notar cuando se define el concepto legal de *factor*, como el “*gerente de una empresa que por cuenta ajena está autorizado para administrarla dirigirla y contratar sobre las cosas concernientes a ella, con las facultades que le haya asignado el propietario*”. Siempre remarcando que actúa por cuenta de su *principal, sea un propietario, empresa o sociedad*.

En el artículo 283 alude a un *premio por los servicios prestados* por el *factor* consistente en una participación en las ganancias del establecimiento. También se alude a cuestiones como el abuso de confianza y transgresión de facultades por el factor respecto al contrato. Ambas cuestiones son importantes, porque tendrán continuidad hasta llegar a la relación laboral del bancario moderno.

El *factor* se diferencia de los demás auxiliares de comercio (*dependientes y mancebos*) porque él es el único auxiliar con poderes. Incluso puede conservarlos tras la muerte de su propietario.¹²²

Si excepcionalmente un propietario atribuye poder para administrar o gestionar el comercio, a un *mancebo*, pasaría a ser un verdadero factor. Pero han de pasar cuatro años para que un aprendiz, sea ascendido.

La relación que se da entre el principal y sus auxiliares se basa “*delegar la confianza*”¹²³ *para realizar una determinada actividad*”. Por ello el encargo es personal e intransmisible.

como agentes y profesionales libres igual que los agentes de bolsa y cambio, los corredores de comercio y los intérpretes corredores de buques. Si bien hace distinción entre los que están autorizados o no por el Gobierno (considerando fedatarios públicos a los agentes colegiados como funcionarios). Recordemos que en la *Curia Philipica* se dinamitaba este asunto, al otorgar exclusividad municipal para nombrar a quienes quisieran ejercer como corredores cambiarios y de comercio. Prohibiendo cualquier otro.

¹²² Véase artículo 290 y siguientes del Código de 1885. Si bien se señala por la doctrina de la época que esto se trata de una excepción al derecho común, según el cual el mandato se extingue por la muerte del mandante. Se justifica pues la excepción por el interés general y por el comercio mismo puesto que generalmente afecta a empresas o establecimientos mercantiles, cuyas operaciones, si se paralizaran darían lugar a graves perjuicios para los involucrados. Por lo que se entienden que los poderes subsisten hasta que no sean revocados por los herederos. Y entonces ¿cuál es el medio ajustado a derecho para esta notificación? Se pugna por la doctrina, que debe ser por un acta notarial y como novedad ha de hacerse constar en la correspondiente inscripción en el Registro Mercantil.

Se critica por la doctrina la nomenclatura variada e inútil de *dependientes y mancebos*. En la práctica, y huyendo de ampulósidades existen los comisionistas, los factores que mediante apoderamiento están al cargo de una empresa y los dependientes, que eran los auxiliares subalternos que cooperan en las negociaciones mercantiles bajo la inmediata dirección del principal o factor. El hecho de que se distinguen nuevamente las dos figuras, dependiente y mancebo es por emulación al código anterior. Pero estima la doctrina de la época que se tratan de una misma figura: el mancebo es el dependiente que con sueldo o salario tiene el comerciante para ayuda de sus operaciones

En cuanto a la finalización del contrato en el articulado de 1885 existen nuevas precisiones.

En el antiguo Código de 1829 sólo podían despedirse por dos causas, fraude y abuso de confianza (hacer negociaciones de comercio por su cuenta, afectando al principal).

Ahora en el artículo 299 del Código de 1885 se introduce una tercera causa de despido: “*faltar gravemente al respeto y consideración debido al principal, a las personas de su familia o dependencia.*”¹²⁴ Por ello, el principal está obligado también, a mantener el compañerismo y armonía en el trabajo.

En 1829 de forma ambigua, se decía que ambas partes podían separarse de su contrato por injurias hechas al honor, a la seguridad o a los intereses del otro. Todo ello siempre que lo estimase un juez, de esa forma.

En 1885 el auxiliar puede separarse de su principal alegando también ofensas o malos tratos. Y añade dos causas más.¹²⁵ La “*falta de pago en los plazos fijados del sueldo convenido*”. Y la “*falta del cumplimiento de cualquiera de las demás condiciones concertadas en beneficio del dependiente.*”

Se mantiene a su vez, una suerte de finalización de contrato si no se ha señalado un plazo, cualquiera de las partes puede darlo por acabado avisando con un mes de antelación, siendo pagadero como ya se regulaba en 1829.

¹²³ Siguen respondiendo los auxiliares del comerciante por los perjuicios que le causen en el desempeño de sus funciones si actuaron con malicia, negligencia o infracción de las órdenes recibidas. (artículo 297). La confianza es la base para esta relación mercantil ya que el comerciante se juega su reputación y sus beneficios tiene que estar seguro de que el auxiliar seguirá sus órdenes e instrucciones como si lo estuviera ejecutando él mismo. Por ello constituyen causa de despido, cese de la relación, si falta o se abusa de la confianza depositada.

¹²⁴ De nuevo influencia germánica. La confianza es algo esencial para que otros les representen en sus negocios. Pero además el principal tiene derecho a exigir respeto y consideración para sí, y para su familia.

¹²⁵ Con estas tres causas de despido que amparan tanto a *factores como a mancebos*, asistimos a un prodigioso avance en los derechos de los dependientes. Si bien la doctrina de la época, concededora de la gran dificultad que suponía la convivencia con la familia y los otros dependientes echa en falta que no se incluyera los malos tratos o las ofensas, si lo recibe por parte de personas familiares o dependientes del principal, siempre que éste no les corrigiese eficazmente. En cuanto al plazo de preaviso de un mes favorece a ambas partes: para no dejar abandonado el establecimiento; o sin el personal necesario, y para que también los trabajadores no se queden sin recursos y cuenten con el tiempo necesario para encontrar otra ocupación.

II. Primeros atisbos de legislación laboral para el trabajo en la banca privada

Se acaba de describir la regulación mercantil que regulaba las relaciones entre dependientes y propietarios de las casas de banca.

Se habla de una regulación mercantil y no laboral, porque la figura del bancario pasará a regularse por la norma laboral cuando éste pase a ser considerado un trabajador durante el siglo XX.

Hasta entonces, su prestación de servicios se regulaba por normas mercantiles ya que su actividad se desarrollaba prácticamente en el ámbito de los actos de comercio y, por tanto estaba sometido a las disposiciones del Código de Comercio.

Para entender la evolución que comienza ahora en Europa y cómo se origina la normativa laboral del trabajador bancario, es preciso analizar la propia evolución de las organizaciones empresariales y las circunstancias que rodeaban a los empleados de esa época.

En cuanto a las organizaciones empresariales:

Los agiotistas, intermediarios o comisionistas prestaban sus servicios principalmente a particulares, mezclándose con la actividad de las pequeñas casas comerciales y negocios familiares, que proliferan en España a finales s. XIX.¹²⁶

La estructura y organización que alcanzan estas casas de banca, consignaba iguales beneficios que los grandes bancos, pero con muy bajos costes.¹²⁷

¹²⁶ Erice, Francisco M. *Proprietarios comerciantes e industriales. Burguesía y desarrollo capitalista en la Asturias del siglo XIX (1830-1885)* Oviedo, 1995. Las casas de banca o pequeños negocios familiares, según la legislación española de la época, estaban obligados a darse de alta en las contribuciones industriales que eran propias para banqueros o quienes negociaban con cambio de moneda o descuento de letras. No existía propiamente una especialización bancaria, sino una doble actividad, porque disponían de establecimientos abiertos al público, amplias relaciones comerciales, conocimientos de contabilidad rigurosa, y solvencia probadas. Ofrecían crédito y fama personal, cumplimientos y disminución de los gastos de administración para determinadas operaciones bancarias. La expansión comercial, se apoyaba en relaciones con otras casas de banca y proveedores que hicieron de corresponsales. Los corresponsales extranjeros introducían las técnicas y normas de funcionamiento de las casas de banca europeas, y la actualización en usos financieros.

Estos comerciantes comienzan a prestar dinero a capitalistas e industriales y amplían poco a poco su actividad, como representantes de naveros¹²⁸ o consignatarios de buques, tramitando los embarques de los emigrantes, explotación de minas, petróleo y vapor.

A comienzos del XX prolifera la formación de grandes empresas en los principales sectores económicos, muchas de ellas con carácter “*pre-monopolista*”¹²⁹ que siempre integraban, conectaban o entrelazaban bancos e industria, y a veces con capitales extranjeros.

En lo que aquí nos importa, este cambio introduce un nuevo modelo en las relaciones entre patrono y trabajador, ahora sustituidas por sociedades de capital y trabajador.

Por un lado, se eliminará el yugo del factor familiar¹³⁰ que aislaba y ataba al bancario en relación familiar al patrono. Y en las grandes superficies se concentrarán a varios trabajadores.

Por contrapartida la empresa, podrá monopolizar la demanda de trabajo en ciertos sectores o especialidades, priorizando los costes de producción sobre los costes de relaciones humanas.¹³¹

¹²⁷ Según Tedde de Lorca, P. en *Fundamentos de la España Liberal, 1834-1900. La sociedad la economía y las formas de vida. En especial la Banca*. 1997-Tomo XXXIII p.387 Coetáneamente a la actividad del Banco de España en 1876 también estaban otros bancos privados o comerciantes capitalistas que llegaron a ser casas de banca. Este auge de bancos y casas de banca en Madrid, Asturias y Bilbao junto con los Bancos Catalanes se prolongó hasta la primera década del siglo XX

¹²⁸ García López J. R. *Los comerciantes banqueros en el sistema bancario español*. (Estudio de Casas de Banca Asturianas en el siglo XIX) 1987

¹²⁹ Con la repatriación de capitales de las colonias o los acumulados por la minería, se formaron la mayor parte de bancos en la España de principios del s. XX. A ello habría que sumar inversiones extranjeras que participaban en la formación de las nuevas sociedades anónimas o grupos bancarios e industriales.

¹³⁰ Véase a Tuñón de Lara, M. *El movimiento obrero en la Historia de España (I)* Madrid, 1986 pág. 297

¹³¹ Ober. Cit. García López J. R. *Los comerciantes banqueros en el sistema bancario español* (Estudio de casas de banca asturianas en el siglo XIX), 1987. Las casas de banca no sólo amplían el objeto social, con la proliferación del negocio, compran inmuebles para las nuevas actividades que quedarán físicamente separadas de las comerciales. El centro de trabajo ya no es un lugar único, y comienzan a separarse por actividades, primero comercialmente, contablemente, fiscalmente, y físicamente. Se ubican en inmuebles próximos, pero distintos, para reflejar, la categoría de los negocios y un personal especializado y con experiencia, aportando a la casa un elevado prestigio. Recordemos que era una clase obsesionada por mantener las apariencias y creían firmemente que la buena reputación de toda comunidad industrial es la fortaleza pecuniaria por lo seguían dándole importancia al prestigio. Sobre ello vid. Tenazos Tortaja, J. F. en *Las nuevas clases medias. Conflicto y conciencia de clase entre los empleados de Banca*. (1973)

En cuanto a las novedades que afectan a los auxiliares del comerciante puede apuntarse lo siguiente:

Se recordará que los dependientes generalmente eran personas de confianza porque llevan ya tiempo trabajando en la casa, o bien con experiencia probada de haber trabajado en otras casas de banca. A algunos se les otorgaba poder “*para representar al propietario en todos los asuntos y negocios de banca*”; otros empleados que también desempeñan trabajos de escritorio auxiliando al apoderado eran menos valorados, mientras no tenían experiencia suficiente.

Los aprendices contratados por un mísero sueldo eran “ascendidos” y con el tiempo llegaban a participar de los beneficios (10%). Esta cantidad se le abonaba al final del ejercicio. Y se le abría una cuenta de gastos con un límite estipulado, de la que iba detrayendo las cantidades necesarias para subsistir.

Nótese que aun no se habla propiamente de salario, sino de anticipos a cuenta y participaciones de futuro en la empresa.

Las casas de banca comienzan a constituirse en Sociedades Colectivas primero y después Sociedades Anónimas.¹³² A través de la sociedad colectiva obtenían funciones de dirección, administración y uso de firma del propietario y mantenía como socios industriales a los antiguos trabajadores, ahora convertidos en gerentes,¹³³ que quedan obligados a trabajar para la sociedad en dedicación exclusiva, es decir, no podían emplear tiempo ni dinero en ningún otro asunto, y dicha subordinación continuaba aún en caso de fallecimiento, ya que sus herederos no podrían retirar su capital. Como sus ganancias iban en función de los resultados obtenidos por la empresa, era evidente la implicación en el desempeño de su cargo.

¹³² La norma de la organización comercial de la época establecía que, transcurrido cierto tiempo, se integrasen a los dependientes en la gestión del negocio. Por lo que a los empleados con más antigüedad en algunas casas de comercio se les sustituirá el total de la remuneración por una participación en los beneficios, que junto con la responsabilidad demostrada y la aptitud adquirida daría lugar a la nueva sociedad.

¹³³ Según Payno, J. A. existía más de una clase de gerentes, el gerente propietario o dueño y empresario, y el gerente asalariado que eran profesionales que frecuentemente habían obtenido dividendos en la empresa para la que trabajaban y con el tiempo pasaban a ocupar un cargo importante dentro de la misma. La mayor parte de los trabajadores, perseguían este puesto por la importancia del cargo y el prestigio social. Vid. Payno, J. A. , *Los gerentes españoles. Ed. Moneda y Crédito, Madrid 1973 Pág. 47 y ss.*

Los dependientes, antes de ser ascendidos, podían decidir formar parte de la propia empresa o bien montar ellos su propia sociedad, siempre que sus ahorros se lo permitieran. También podían cambiarse de casa de banca o prestar servicios para otros corresponsales o proveedores.

Dada la frenética actividad bancaria de finales del siglo XIX fue necesaria la contratación de más personal. Se buscó entonces, gente más especializada por lo que aparece la figura del “*empleado para el escritorio*” propiamente dicha. Experto en cobros, remesas, negociaciones, cambio de moneda y con capacidad para resolver problemas jurídicos y contables. Los *empleados para escritorio* eran dependientes que se ocupaban de las operaciones de banca, al tener experiencia acreditada. El sueldo dependía a su vez, de la experiencia en técnica bancaria y podía llegar a ser el triple que el percibido por los empleados o dependientes normales. Para fijar una línea salarial¹³⁴ las casas de banca se fijaron entonces en el salario que cobraba un cajero de la sucursal del Banco de España en 1874. Estos empleados coexistían con otros, los aprendices a prueba, sin sueldo o uno muy bajo, pero con los gastos de manutención abiertos. También les asisten otros como subalternos o cobradores que cobran la tercera parte de lo que cobran los dependientes de comercio con un par de años de experiencia, aunque se incrementa anualmente. Si bien había una gran diferencia entre el sueldo que cobraba un *empleado para escritorio* con experiencia en técnica bancaria, con este otro tipo de auxiliares.

A. Primera regulación laboral del trabajador bancario en Europa

1. Regulaciones europeas para regular los oficios del crédito

Debido a las recientes modificaciones sustanciales que sufrieron tanto las empresas como los auxiliares del comercio, se asiste en toda Europa a un cambio en el enfoque y la regulación del trabajo del sector. Los *oficios del crédito* pasan a ser regulados, como

¹³⁴ A veces, las casas de banca preferían un sistema de remuneración, que supusiera un fuerte vínculo para el empleado, así comenzaban con una baja remuneración, que iba experimentando fuertes aumentos anuales, a modo de incentivo. Otra posibilidad era ofrecer inicialmente un sueldo elevado, pero fijo para los siguientes cinco años. Además se le abría una cuenta para gastos básicos de manutención como a todos los empleados. Como se puede ver, de nuevo el objetivo era retener durante un largo periodo de tiempo al empleado dentro de la empresa. O bien incentivarle de tal modo, que se involucrase más en maximizar los beneficios de la casa.

relaciones especiales primero, para finalmente integrarse dentro de la legislación laboral y convertirse en verdaderos trabajadores, en la aceptación que hoy conocemos.

Este proceso de integración en la legislación laboral, es lento en Europa y todavía se hará esperar más en España, que iba a la zaga, en cuanto a la regulación laboral de la prestación de servicios por cuenta ajena.

A continuación analizaremos algunas de las regulaciones europeas de la época que sirvieron para apoyar los proyectos españoles del contrato de trabajo. La recopilación del Instituto Reformas Sociales sobre esta materia es extraordinaria, si bien sólo destacaremos algunos casos europeos.

- a) Austria aprobaba en 1908 una Ley sobre el Contrato de Trabajo de los Empleados¹³⁵ cuyo ámbito subjetivo se extiende a *“personas ocupadas en casas de comercio o en establecimientos tales como Casas de Banca, Cajas de Ahorros, sociedades de seguros y bufetes de abogados”*. *“Si entre las Sociedades patronales y las de empleados existieran contratos colectivos, las disposiciones de éstos se aplicarían a los individuos de dichas Sociedades siempre que no las hayan derogado por medio de un contrato especial.”* A continuación, detalla toda una serie de materias reguladas que van desde enfermedades del empleado, a las vacaciones, el salario o la rescisión del contrato.
- b) En Holanda, mediante Ley de 13 julio de 1907 se modifica el Código Civil Holandés. Hasta entonces se dudaba si determinadas relaciones debían regularse por un sector del ordenamiento u otro.¹³⁶

135

Cfr. Instituto de Reformas Sociales. *Proyecto de Ley sobre contrato de Trabajo. Información legislativa y bibliográfica*. Disposiciones legales extranjeras sobre el contrato de trabajo. Madrid 1911, pp. 315-329 Vid. Código Civil (artículos 1.151-1.163) y Código Industrial de 8 de marzo de 1885, modificado por Leyes de 23 Febrero de 1897 y 22 Julio de 1902. Y Ley de Contrato de Trabajo de los empleados, aprobada por la Cámara de Diputados en Julio de 1908. Se alude en la pág. 318 a *ésta última, en conceptos concretos como la enfermedad del empleado y que tendrá derecho a su sueldo durante un plazo máximo de seis semanas. Las vacaciones se adquieren según el tiempo que se lleve prestando el servicio desde los seis meses, y son retribuidas. Se podría rescindir el contrato cada tres meses con un preaviso.*

136

Resulta original cómo se resuelve la cuestión: *“ Si un contrato ofrece los caracteres del contrato de trabajo y los de otra especie de contrato, le serán aplicables las disposiciones relativas al trabajo, de forma preferente. Subsidiariamente también le serán aplicables las disposiciones de la otra clase de contrato.”* Vid. artículo 1637 C) del Capítulo V del Título VII, libro III del Código Civil Holandés. Esta modificación al Código Civil se lleva a cabo por Ley de 13 de julio de 1907. Cfr. Anexo Instituto Reformas Sociales *Proyecto de Ley del Contrato de Trabajo. Información legislativa y bibliográfica*. Madrid 1911, obra ya citada.

- c) En Francia se aprobó la Ley sobre Codificación de la Leyes Obreras¹³⁷ en donde se establecía que el “*contrato de trabajo se sometía a las reglas del derecho común*”. A continuación se alude al contrato de trabajo entre los jefes o directores de establecimientos comerciales o industriales. Por ello, queda claro que la regulación de los empleados de establecimientos comerciales se sometía al contrato de trabajo.
- d) En Suiza la Ley Federal de 1911 completaba al Código Civil Suizo de 30 de marzo de 1911 (en lo relativo al Libro Cinco, derecho de obligaciones) y regulaba específicamente el contrato de trabajo.¹³⁸ En este caso prevé que las leyes del trabajo son aplicables al aprendizaje. Dándose lugar a una nueva *regulación*: “*las reglas uniformes del trabajo y de orden interior establecidas por el patrono en una empresa industrial o comercial no obligan al empleado más que cuando hayan sido redactadas por escrito y se le hayan comunicado antes de su ajuste*”. Y añade que *previo dictamen de las asociaciones profesionales y las asociaciones de utilidad pública se redactarán “contratos-tipo” para diversas formas de contrato de trabajo, para el aprendizaje*. Específicamente decía, se le pagará según el artículo 333 a): “*los dependientes y empleados de oficina el salario, todos los meses*”. En el artículo 356 se establece que “*en los contratos en que el trabajo permita al empleado conocer a la clientela del patrono y penetrar en el secreto de los asuntos del mismo, las partes podrán convenir que al finalizar el contrato el empleado no podrá por su cuenta hacer competencia al patrono, si trabajara en una casa competidora, ni interesarse en ella como asociado, ni en ninguna otra condición*”. Pero la prohibición es lícita si el empleado pudiere causar sensible perjuicio.
- e) Otro ejemplo clarificador fue Suecia, donde se elaboró el proyecto de Ley sobre Contrato Colectivo entre patronos y obreros en 1910. Tras la definición de patronos y obreros, establece taxativamente “*se asimilan a los obreros, por lo que respecta a la aplicación de esta Ley, los capataces, los empleados de comercio, y*

¹³⁷ Ob. cit. , pág. 456 aludiendo al Proyecto de Ley sobre codificación de las Leyes obreras, aprobado por el Senado en 7 de junio de 1910 en Francia. Cfr. Artículo 19 del Capítulo I del Título II sobre el contrato de trabajo.

¹³⁸ Cfr. Ley Federal de 1 enero de 1912 que complementa al Código Civil Suizo de 30 de marzo de 1911 en su Libro Cinco: Derecho de Obligaciones. Vid. pág. 322 y 323 de la Ob. cit. Instituto de Reformas Sociales de 1911.

los que desempeñen empleos similares” si bien deja fuera a los aprendices¹³⁹. E introduce una novedosa forma de extinción del contrato para proteger al empleado, “el obrero tendrá derecho a rescindir el contrato inmediatamente, si el patrono abusando de su situación, intentase constreñir al obrero a realizar actos contrarios a la Ley o a las buenas costumbres.”

- f) El caso alemán es sin duda el que más se asemeja a nuestro modelo. La regulación alemana sobre empleados de comercio se incluía en el Código de Comercio, en lo que se refiere a la prohibición de la competencia. Y según las Leyes del Imperio de 1914 se remitía al libre acuerdo de las partes interesadas, para determinar las relaciones entre patronos y obreros industriales.¹⁴⁰ Pero en 1918 el dependiente de comercio alemán pasó a ser regulado por la regulación industrial supervisada por la Oficina Imperial del Trabajo.

B. Los intentos españoles para incluir al bancario en la regulación laboral

El modelo español se fijaba en el modelo francés y alemán, y se proyectaron numerosos intentos para hacer un proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo. Pero ningún proyecto fue aprobado definitivamente. La verdadera razón de esta desidia, era la falta de interés por complacer al sector de la clase obrera, a pesar, de que existiera una apremiante necesidad de regular laboralmente la relación de los auxiliares del comercio.

La relación de trabajo del auxiliar del comerciante no fue objeto en España de una regulación especial por el legislador; sólo se contemplaba de forma superficial en las disposiciones del Código de Comercio como se ha detallado en el epígrafe anterior.

139 Cfr. Proyecto de Ley sobre el contrato colectivo entre patronos y obreros (Marzo 1910) Punto 1. Apud Instituto de Reformas Sociales. Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo. págs. . 486

140 La Ley de 30 de junio de 1900 modifica el Código Industrial y establecía en su artículo 105 “*La determinación de las relaciones entre los patronos y obreros industriales se deja, salvo las excepciones previstas por las Leyes del Imperio, al libre acuerdo de las partes interesadas*” La situación cambia con el Decreto de 1918 sobre el Contrato Colectivo. Los pactos entre particulares no serán válidos si no respetan las disposiciones del contrato colectivo, y sólo aquéllos tendrán validez si son más favorables que el colectivo. Todo contrato de trabajo será nulo si se opone a las nuevas disposiciones contractuales. Se consideran como *parte interesada a los patronos y dependientes* o si eran miembros de las asociaciones contratantes. Vid. Proyecto del Ley Sr. La Cierva (1907) alude a las concordancias con las legislaciones extranjeras, en este caso la de Alemania. Pág. 302. Obra citada.

A pesar de ello, hay que admitir que hubo varios proyectos de ley, que pugnaban por una reforma del Código Civil donde se regulaban el arrendamiento de obra y servicios, ya que el contrato de trabajo así regulado era muy deficiente¹⁴¹.

Según una Real Orden de 9 noviembre de 1902 (Gaceta del 12 de noviembre) se encomendó a la Comisión General de Codificación la Reforma del Capítulo del Código Civil que trata el arrendamiento de obras y servicios, para la cual habrían de tenerse en cuenta unas Bases adjuntas a la propia Real Orden.

Se ha de recordar que tal Comisión de Codificación pasará a integrarse en el Instituto de Reformas Sociales, a través de un Real Decreto de 23 de Abril de 1903, por el que el Ministerio de Gobernación lo nombra encargado de preparar la legislación de trabajo entre otras competencias. (Gaceta del 30 de abril 1903).

Con ello se pretendía una solución provisional, para suavizar asperezas entre obreros y patronos.

Las Bases iniciales anexas a la Real Orden, se conocen como el Proyecto Azcárate. Pero este proyecto inicial, fue el primero de muchos, que se fueron modificando y sin llegar a aprobarse.

Detallamos el contenido de alguna Bases (Proyecto Azacárate):

141 VV AA: El *Proyecto de Ley sobre contrato de trabajo*. Realizado por el Instituto de Reformas Sociales en 1911 consta de un resumen de información legislativa y bibliográfica. El Instituto de Reformas Sociales recogió un compendio de los distintos proyectos de ley y bases presentadas como información legislativa sobre el contrato de trabajo. Se analizan los artículos del Código Civil 1091, donde se regulaban las obligaciones que derivan de los contratos, y la validez de sus consecuencias: en cuanto a la buena fe, los usos y la ley; la validez y el cumplimiento de los mismos (art.1.101; 1254 a1260) y del art. 1542 a 1587 sobre la regulación referente al arrendamiento de obras o servicios, del precio cierto por el mismo; y también del art. 1588 al 1599 sobre obras por ajuste o a precio alzado. Desde principios de siglo se consideraba que el trabajo que realizaba el *empleado de escritorio*, consistía en un trabajo de servicios, y tendría que estar regulado por un contrato de trabajo. Lo que en este proyecto de Ley se preceptúa será sin perjuicio de lo que el Código de Comercio disponía respecto de los contratos mercantiles. Se publicó en gaceta del 12 de noviembre de 1902. Véase también sobre ello a Rapport de M. P, en la *Sociedad de Estudios Legislativos (V. Bulletin de la Société d'études législatives IV (1905) p.499*: “ Algunas voces tempranas de la doctrina ya abogaban por la creación de una legislación especial exclusiva aplicable a las relaciones contractuales de obreros y patronos, en el trabajo material, intelectual o industrial, y esa legislación no debería tener su sitio en el Código Civil sino en una codificación industrial o Código de Trabajo.” Instituto de Reformas Sociales, Sección Primera. *Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo. Información Legislativa y Bibliográfica*. Madrid, 1911

Que el contrato de trabajo debía clasificarse por *la naturaleza de sus servicios*. Realizando un desglose de los trabajos que debían integrarse a través de un contrato de trabajo, y entre otros incluía taxativamente a los “*dependientes, mancebos o empleados de establecimientos comerciales, casas mercantiles, o empresas industriales*”. (Base I) *Se establece que todos los asalariados tendrían el derecho a un día de descanso, al disfrute de las horas necesarias para su alimentación y descanso, siendo aplicable a los que conviven con el principal las reglas de higiene, salubridad asistencia en caso de enfermedad y socorro.* (Base VIII) *El contrato podía celebrarse por tiempo fijo, o determinado. Tanto los dependientes como los demás empleados podrían separarse del servicio, voluntariamente.*(Base XXV).

En los siguientes años, los que fueron desde 1904 a 1919, se reanuda en una fuerte tendencia de intentar crear *una ley laboral* que regulase contratos de trabajo, y contratos que aunque consistían en la prestación de un servicio a cambio de una remuneración, encajaban en una legislación laboral, pero seguían remitiéndose su regulación a los Códigos Civiles o del Comercio de la época.

España como otros países de Europa, era consciente de la necesidad de regular el contrato de trabajo desde una nueva legislación laboral o industrial, pero no finalizó el proceso de creación hasta pasadas dos décadas, lo que supuso un retraso desproporcionado.

Hubo muchos proyectos de ley que trataron de regular el contrato de trabajo, pero a pesar, de ser profusa su creación no será hasta 1919 con el proyecto de Burgos y Mazo, cuando se sientan los precedentes para que se incluya al bancario como trabajador.

Previamente, Merino en su Proyecto de Ley de 16 julio de 1910 le hacía un pequeño guiño al bancario y aludiendo al concepto de la “*prestación retribuida*” incluye a los mercantiles como trabajadores que deben percibirla junto a *industriales*, agrícolas o domésticos. Dávila con su Proyecto de 1916 fue algo más incisivo al incluir en proyecto del contrato de trabajo la prestación retribuida de servicios de carácter económico, *fuesen industriales, mercantiles*, agrícolas o domésticos. Tales propuesta no son aprobadas por infinidad de vicisitudes políticas, si bien puede verse su influencia cuando el 4 de julio de 1918 se aprueba la Ley Reguladora de la Dependencia Mercantil.

El proyecto de ley de Burgos y Mazo regulaba los servicios prestados por el empleado bancario o de oficina, como realmente debía ser, a través de un contrato de trabajo. Ya en el prólogo previene sobre la transformación jurídica necesaria, debido a la deficiencia del Código Civil para resolver problemas sociales y apoyándose en las leyes coetáneas extranjeras¹⁴² justifica la inclusión de los servicios mercantiles y análogos dentro de la Ley de un Contrato de Trabajo.

En su proyecto establecía tipos de contrato de trabajo, y entre ellos habla del “*contrato de empleo*” que regularía la prestación de trabajo intelectual y por cuenta de otro mediante retribución. A efectos de esta ley serían empleados quienes se dedicasen a la prestación del trabajo en funciones mercantiles y sus análogas (la comisión de comercio, el apoderamiento mercantil, y el despacho comercial)¹⁴³ y continúa en el artículo 59 que se regirán por lo aquí dispuesto como funciones análogas, *las que se presten en los establecimientos de crédito, cajas de ahorro, sociedades cooperativas, establecimientos de seguros, entre otras.*

El proyecto de Burgos y Mazo demostraba gran audacia y avance en las leyes sociales, pero no fue el único texto legal de la época que intercedía por los derechos sociales.

Recuérdese que por aquel entonces se sancionó la Constitución de Weimar en 1919 y el Código Industrial Alemán, y en España se aprobó la Ley Reguladora de la Dependencia Mercantil, y en marzo de 1919 se había previsto mediante un Real Decreto la creación y funcionamiento de los Consejos Paritarios profesionales para entender los problemas del trabajo y capital.

También se otorgó mediante una Real Orden el laudo de la Comisión Mixta. Todo ello auspició un momento propicio para aprobar este proyecto en 1919.

¹⁴² De nuevo se trae a colación el ejemplo del Código Industrial alemán que también vio la luz en 1918. Burgos y Mazo hace referencia a él en el prólogo del proyecto de ley de contrato de trabajo a la vez que también alude a otras leyes contemporáneas europeas e incluso americanas.

¹⁴³ Resulta muy novedosos que dentro del proyecto para la ley del contrato de trabajo, se establezca el ejercicio de este oficio, y excepcionalmente hace una remisión al Código Comercio para facultar o valorar las operaciones al igual que deriva al Código Penal si se comete algún delito de falsificación de documentos por derivación de estos trabajos. En lo demás, aboga por una regulación laboral para el desempeño de estas funciones. Recordemos que el despacho comercial se ejercía por las personas a quienes los comerciantes encomendaban en su nombre y por su cuenta las gestiones propias de la compañía. Por tanto se refería a los dependientes y mancebos del comercio.

Pero los empresarios burgueses nombran al Estado como su aliado, frente a la consolidación del movimiento obrero y la difusión de ideas socialistas y sindicalistas que se extendían irremediablemente. El Estado, había resucitado el régimen corporativo como medio de protección de la economía de mercado y como fórmula para absorber la reivindicación obrera sin afectar a los intereses del capital.

Burgos y Mazo continuó defendiendo el proyecto social, *imprescindible* para garantizar a los trabajadores sus derechos básicos y los de un contrato laboral¹⁴⁴, y *perentorio* ante el cambio de talante en el gobierno, que comenzaba a coligarse con la burguesía. Pero finalmente, y de manera nefasta, el proyecto pasó ante la cámara legislativa como el agua sobre el cristal.

Si bien Burgos y Mazo insistía años después, con gran premura en la realización de una legislación social, y en que sólo así el poder público, podría dar solución a los conflictos laborales, y se evitaría que la presión social desembocase en huelgas y en lock-out empresarial. Y podríamos bautizar de visionario a Burgos, puesto que las huelgas de empleados y dependientes de Banca y Bolsa no se hicieron esperar.

C. La Comisión Mixta del Trabajo de Barcelona exige unas Bases de Trabajo y nace el primer Sindicato de Empleados de Banca

Los auxiliares del comercio de Barcelona, fueron los precursores en alcanzar los mayores logros para los trabajadores bancarios, porque influenciados por el ejemplo de los resultados obtenidos en otros sectores de la producción, crearon órganos de representación de asalariados y patronos, que a su vez, crearon unos Comités Paritarios¹⁴⁵ cuyas funciones eran conciliatorias en las distintas ramas del comercio.

¹⁴⁴ Burgos y Mazo M. *Algunos efectos de la evolución moderna en la estática social de España*. Madrid 1920, *Real Academia de Jurisprudencia y Legislación* p.27-29 Después de encontrar oposición en el proyecto de Ley de Contrato de Trabajo, el senador llegó a manifestar que tuvo gran oposición en el Congreso Sindicalista de Madrid de finales de 1919, ya que los representantes de la CNT pretendían que el proletariado nunca pudieran ser propietarios, y si tenían algo personal que defender se erigirían en adalides de la propiedad privada. Además, determinadas esferas sociales representadas tanto por anarquistas como representantes eclesiásticos, e incluso por el Estado que negociaba con grandes compañías, estaban en contra de que los trabajadores alcanzasen tales derechos.

¹⁴⁵ Y no podía ser de otro modo. Cataluña se había ganado el título de precursora desde siglos atrás. Si hacemos memoria, podemos recordar que mientras los CGMM y el Real de Giro mantenían una pugna por la hegemonía económica del siglo XVIII, las corporaciones gremiales catalanas comenzaron a reunirse por libre. Cataluña conformaba uno de principales centros económicos, de la

Los acuerdos de estos Comités se hacían llegar a un órgano superior llamado Comisión Mixta. Entre los integrantes de los comités paritarios con representación en la Comisión Mixta del Trabajo en el comercio de Barcelona, se contaba al grupo de *banca y bolsa*.

La Comisión Mixta estaba integrada a partes iguales por los representantes de asalariados y patronos, y presididas por un magistrado de la Audiencia. Esto implicaba el reconocimiento equitativo entre los asalariados y patronos.

El Estado autorizando a la Comisión Mixta de Barcelona, pretende acallar la reivindicación obrera, y lo hace a través del restablecimiento de los órganos corporativos¹⁴⁶ buscando que informasen de los problemas y necesidades laborales, de manera “pacífica”.

Como no existía por entonces, legislación reguladora del salario de los obreros, de forma provisional y a través del Real decreto de 24 de abril 1920 se concede la facultad de que

Península, y por lo tanto era receptora necesaria de toda influencia que llegase de Europa. A finales del siglo XVIII los trabajadores ingleses ya se organizaban en asociaciones para demandar y garantizar sus derechos frente a la burguesía industrial. Emulándoles, las corporaciones gremiales catalanas se dividen en maestros o patronos y trabajadores o asalariados, transformando el sistema jerárquico en representativo de cada una de las partes. Como introdujeron elementos democráticos, la monarquía española eliminó los consejos gremiales. Durante el siglo XIX fueron de nuevo autorizados para la creación de sociedades obreras con fines mutualistas y de auxilio. Algo es algo. Pero los asalariados seguían batiendo el cobre, y después de muchas huelgas, consiguieron hacia 1850 el nombramiento de Comisiones Mixtas para el arbitraje de conflictos entre obreros y patronos. No durarán mucho, y se acalla nuevamente a la acción colectiva. A finales del siglo XIX comienzan a surgir *sociedades de resistencia* que el poder tratará de dispersar. Los objetivos de las asociaciones obreras son las relaciones humanas laborales y la resolución de conflictos empresariales: cómo y cuándo se trabaja, jornada, en qué condiciones, salarios, con qué instrumentos o técnicas se produce. De nuevo se presenta una oportunidad con los comités paritarios de distintas ramas del comercio, entre ellas la nuestra, los primeros representantes del trabajador bancario que lucharán por derechos sociales.

146 El *Real decreto de 24 de abril de 1920* fue muy importante ya que es la primera disposición legal por la cual el Gobierno, a través del Ministerio de Gracia y Justicia, pero a propuesta del Ministerio de Gobernación, delega funciones autónomas a la Comisión Mixta de Trabajo en Barcelona, (CMTB, en adelante) y ésta a su vez agrupó en sección separada a la Banca y bolsa, lo cual supuso un gran logro para el sector del trabajador bancario. Los acuerdos que la Comisión Mixta tome serán obligatorios para “todos los elementos en ella representados” dice la disposición textualmente. Y su incumplimiento será objeto de las sanciones ejecutorias establecidas en artículo 19 de la Ley referente a la Jornada Mercantil (Julio de 1918, Gaceta 5 de Julio de 1918).

Todo el proceso se refuerza por la *Real orden de 10 junio de 1920* que habilitó para intervenir en el organismo citado al recién nacido Sindicato de Empleados de Banca y Bolsa de Barcelona (1918). Fueron ambas disposiciones muy importantes tanto, la Real Orden de 10 junio y el Real Decreto de 24 de abril de 1920 porque en ellas, se reconocía la personalidad legal del sindicato y gracias a ello se posibilitaba su intervención singular en la CMTB argumentando que los contratos de servicios de los empleados de Banca y Bolsa necesitaban reglamentación colectiva y revisión total y que mediante la junta paritaria debían los patronos discutir con el sindicato acreditándole la plena representación gremial.

podieran fijarse unos sueldos mínimos en Comisión Mixta. Que para el caso de los empleados de banca de Barcelona se fijo en 300 pesetas para los mayores de 23 años.

Se garantizó que los asalariados pudieran denunciar a los patronos que infringiesen el acuerdo de la Comisión, no pudiendo ser despedidos por esa causa. En caso de serlo, se debía abonar al dependiente una indemnización.

También se insistió en la reglamentación del horario en la sociedad comercial de Barcelona.¹⁴⁷

Recuérdese que los acuerdos de la Comisión obligaban a las partes implicadas, tanto patronos como asalariados y su incumplimiento se sancionaba a través de la Ley Jornada Mercantil.

Por otro lado, existió un acuerdo entre patrón y asalariado para evitar confabulaciones que inaplicasen los acuerdos de la Comisión mixta. Tales acuerdos son prescripciones de carácter público y no podían modificarse por voluntad de las partes ni podían ser objeto de renuncia.

Se dictaron las reglas necesarias para tal fin, contemplando una escala de sanciones para el patrono, y condenando al dependiente que perdiera todo derecho que realmente le correspondiese.¹⁴⁸

La CMTB en su afán legislativo y plantea el problema del retiro obrero. El Gobierno preveía para el obrero manual de la industria y los oficios, el retiro obligatorio. Pero al

¹⁴⁷ Griera y Cruz, P. en *La acción de la Comisión Mixta del Trabajo en el Comercio de Barcelona, Madrid 1922*, p. de 1-38 hace un detallado análisis del papel que jugó la Comisión Mixta y de las funciones internas que desempeñaban y plantea un proyecto de sindicación profesional, por el que la sociedad trabajadora del comercio debería constituirse reglamentariamente en organismos representativos integrados por todas las actividades y que resolviera diferencias y conjugase aspiraciones a pactos y reglas. Dicha labor no resultó tan prolífica en Madrid, que carecía de una tradición gremial como la catalana. La tenaz influencia europea se mostraba indolente en la capital. Su vecindad con la monarquía y el gobierno creemos que permitieron proliferar más que otros sitios, el nepotismo familiar o de amistad, que complementaba y daba estatus y prestigio a la profesión.

¹⁴⁸ Se busca limitar la autonomía de la voluntad en un contrato laboral en la España de 1920. Se plantea para proteger a los empleados. Este principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales evolucionará hasta nuestros días.

limitar el sueldo anual que da derecho a ello a este retiro, deja fuera al trabajador bancario¹⁴⁹ dado que su sueldo era superior al de un obrero.

La CMTCB además, propuso la participación de los trabajadores en una pequeña parte de los beneficios empresariales¹⁵⁰ al tratarse de entidades mercantiles como bancos o cajas de ahorros, para equiparar la situación a los empleados del resto de países europeos. Pero la iniciativa careció de éxito debido a la crisis económica.

Los banqueros temían que las mejoras que proponía la CMTB pudieran llegar a proyectar fuerza legal.

149

Blanco y Trías, F. en una memoria analiza el “*Régimen de pensiones para la dependencia mercantil que a base de mutualidad, prevea los casos de vejez, imposibilidad para el trabajo y muerte*” para la CMTB. (1924) p.27-38 La CMTB pretende acudir al seguro como mejora para empleados y dependientes mercantiles asociándola en mutualidad al amparo del Decreto-ley de 11 de marzo de 1919 extendiendo sus beneficios no sólo en caso de vejez, sino en los de incapacidad para el trabajo y la muerte. La regulación en vigor se ocupaba del obrero manual, dejando excluido al intelectual que estaba desprotegido. Algunas entidades como Cajas de ahorro y Bancos a título privado, han beneficiado a sus empleados con un derecho a retiro o aun capital en favor de su familia en caso de fallecimiento; pero esta cuantía depende del tiempo de servicio y del importe del sueldo a la edad del retiro, o al ocurrir el fallecimiento. Pero otras entidades menores al carecer de recursos tampoco disponen para sus empleados cuantías por vejez, muerte o invalidez. El seguro popular tampoco es una práctica habitual entre las compañías mercantiles, por lo que tampoco el trabajador intelectual puede contar con éste. El Instituto Nacional de Previsión creado por Ley de febrero de 1908 y la reciente Ley del Retiro obrero y su reglamento de 21 de enero de 1921 favorecen únicamente a la clase obrera. Y no le resulta aplicable a la clase mercantil por rebasar los límites de salario anual, según los sueldos mínimos aprobados por la Comisión Mixta, podrían acogerse a tal Ley los empleados de diez y seis años, que al año perciben 1200 pesetas, pero los de veinticinco años, ya superan el tope máximo legal de las 4000 pesetas anuales, por lo que sólo le beneficia el régimen de seguro obligatorio los diez primeros años de su profesión. Por lo que tales sacrificios los del trabajador y los de su empleador resultan estériles. La propuesta de la Comisión Mixta es tanto el trabajador y empleador aporten un porcentaje y otro porcentaje el Estado (por ser un bien colectivo) de igual manera que ya protege a los funcionarios del Estado, sin crear discriminación. El Estado además ha de ser garante de la previsión y vigilancia de la mutualidad. Por tanto el seguro comprenderá ambas vertientes la de previsión y la de reparación.

150

En cuanto a la regulación de beneficios. Se trataba de un intrincado tema puesto que emanaba en una época de crisis económica, y también era peliagudo delimitar su regulación si tenemos en cuenta, que no todas las industrias y negocios en nuestro país fueron constituidas de la misma forma y nunca resultó fácil separar la parte capital, de la parte trabajo. El capital a veces no está constituido sólo por dinero sino que también quien lo aporta, acompaña dirección e inteligencia técnica. A diferencia de otros países aquí sólo valorábamos capital y trabajo; pero la producción y la especulación en la que se fundamenta la vida social, se basa en capital, técnica o inteligencia y trabajo. La función del dependiente mercantil, debería ser clasificada básicamente en técnica e intelectual. Y en otros países esto ya estaba regulado, a diferencia de España, que llevaba un evidente retraso. También se pide, por la Comisión Mixta, la supresión del impuesto de utilidades, sobre todo por lo que se refiere a los sueldos mínimos. Planteándolo como una discriminación por parte del Gobierno cuando obliga a los dependientes con este tributo, y sin embargo a obreros que cobran más, y con más asiduidad al cobrar por semanas están exentos.

A través de negociaciones privadas con el Sindicato de la Banca, y a espaldas de la Comisión Mixta, pretendían evitar que finalmente se incluyeran las pretensiones de la CMTB.

Finalmente las Bases mínimas para regular la relación laboral en la banca, fueron aprobadas el 30 de octubre de 1922 y se implantó el acuerdo de 1 de mayo de 1923 para aplicar dichas bases en Barcelona¹⁵¹. Recuérdese que ambas partes banqueros y asalariados estaban obligados a cumplirlas, y podían ser sancionados por Ley, por la delegación hecha por el Ministerio de la Gobernación a la Comisión Mixta. (Real Decreto 24 abril de 1920, Gaceta nº116 de 25 abril)

D. El Sindicato de Madrid, los empleados de provincias y las primeras huelgas bancarias.

Se aprueban las bases de la CMTCB y las decisiones de la Comisión serán aplicadas en Barcelona. Para poder favorecer al resto del territorio español, el Sindicato de Banca buscó afinidades en el resto de la Península.

Como ya anticipamos Madrid, acusaba la falta de solidaridad obrera. Además el creciente nepotismo de la capital, al estar más próximo a las cotas de poder, echó a perder cualquier atisbo de éxito del sindical en la banca madrileña.

Para extender las Bases de la CMTB era fundamental constituir órganos paritarios compuestos por asalariados y empresarios banqueros, como se había hecho en Barcelona. Pero los empresarios de Madrid se niegan a formar los organismos paritarios.

Consecuencia de ello el Sindicato de Banca y Bolsa de Madrid no fue reconocido por los banqueros hasta el 2 julio 1923.

¹⁵¹ Doctrinalmente, se señaló que gracias a las peticiones sociales, de la CMTB, a quién encargaron la solución de los graves conflictos laborales catalanes, condicionó la definitiva creación del contrato de trabajo, tal y como se recoge en dichas bases como una exigencia “inaplazable”.

Al presentar el Sindicato de Madrid sus Bases en una reunión,¹⁵² con la patronal de Bancos, ambas partes las aceptaron y acordaron cumplirlas. Pero en la práctica jamás fue así.

Nótese que la Comisión Mixta del Trabajo de Barcelona, había sido facultada por el Ministerio de Gobernación para tomar acuerdos que debían cumplir ambas partes del Comité

Paritario. Desconocemos porqué el Sindicato de Madrid no exigió que mediante Real Decreto se les equiparase al comercio de Barcelona y se creasen los organismos necesarios. De ese modo, los empresarios banqueros también estarían obligados a cumplir lo acordado.

Estallaba el conflicto, que desembocó en una huelga general en agosto de 1923, dónde se desdijeron los Bancos acerca de las Bases firmadas, alegando los perjuicios que le habían producido la huelga general.

La patronal realiza un intenso boicoteo a las huelgas, amenazando con contratar a más mujeres con la consiguiente depreciación de los salarios por lo que abrió una brecha en la clase media al utilizar las desigualdades entre trabajadores femeninos y masculinos, debilitando la unión en el flanco de los empleados.

Además, los dependientes que se sumaron al Sindicato madrileño y a las huelgas, fueron despedidos o sustituidos por trabajadores que traían de las sucursales de provincias. Los empleados de provincias, buscando un ascenso acudían a la llamada de sus jefes en Madrid

¹⁵² La Sección de Anormalidades en la vida del trabajo dentro de La Dirección General de Trabajo e Inspección solicitó al Instituto de Reformas Sociales un *Historial de las Huelgas de Empleados y Dependientes de Banca y Bolsa 1921-1923* (Madrid, 1923) p.39-69 a la vista del documento, las bases presentadas por la Comisión Mixta que hacían referencia a una serie de mejoras en la escala de sueldos, vacaciones y horario tanto jornada diaria por semanas como compensación de horas extraordinarias. Dichas bases finalmente fueron aprobadas tanto por el sindicato como por la Federación de Bancos y Banqueros a finales de 1922. Llegando abril de 1923 algunas entidades no las aplicaban, pese a haber firmado el acuerdo. Por lo que tuvo lugar una asamblea para hacer cumplir el acuerdo, pero en dicha asamblea los banqueros se negaron a reconocer la autoridad de la Comisión Mixta, y rotas las negociaciones, comenzó la huelga. Con acuerdo de 1 mayo de 1923 donde se obligaban ambas partes, ponen fin al conflicto en Cataluña. El conflicto continua en Madrid sin llegar a un acuerdo. La patronal de bancos trata de ganar tiempo y aceptan las bases, pero sin intención de cumplirlas. Y lanzan una batería de provocaciones, amparándose en las Bases comienzan a despedir a trabajadores, alegando exceso de personal.

incluso renunciando a sus derechos laborales y sólo con el afán de obtener un mayor reconocimiento y prestigio.¹⁵³

La patronal temiendo al fracaso, utilizó la prensa para manipular la opinión pública y negar el apoyo social a los trabajadores bancarios, presentándolos como acaudalados comparándolos con el obrero en profunda carestía.

De nuevo, los banqueros burgueses, buscando salir airosos, se reúnen con algunos huelguistas. Hacen correr la voz de que existe un acuerdo y que los bancos están dispuestos a cumplir las Bases. Los huelguistas proceden a desconvocar la huelga.

Cuando finalmente se confirma que se trataba de una propuesta falsa, ya todo se había perdido. Los bancos recuperaron la normalidad en sus actividades a los pocos días, y los trabajadores que habían reclamado, cuando tratan de reincorporarse son despedidos o duramente represaliados.

La victoria de la oligarquía económica confabulada con el poder, no es más que una antesala de lo muy pronto ocurriría en el panorama social español. Los esfuerzos realizados por la CMTB y el Sindicato de Banca, entre 1920 y 1923 quedarán en dique seco durante casi una década. Y no se tendrán en cuenta las Bases de la CMTB hasta 1930.

III. Legislación laboral. El bancario se incluye en las leyes laborales.

A. El Código de Trabajo 1926

En su Exposición de Motivos, señala que es la primera disposición laboral en España que regula el contrato de trabajo. Es abusivamente rezagada en comparación con otros países europeos. Pero se justifica en las vicisitudes económicas y políticas de la época.¹⁵⁴

¹⁵³ Instituto de Reformas Sociales, *Historial de las huelgas de empleados y dependientes de Banca y Bolsa (1921-1923)* Madrid, 1923
Pág. 64

¹⁵⁴ La obra consultada es el Código de Trabajo aprobado por Real Decreto –Ley de 23 de agosto de 1926. Recogida por Juan Ortiz, *en la Revista de Legislación Social Española*, Madrid 1930, págs. 10-16 y 46

Se puede decir que aunque no hace una alusión expresa a la profesión de los empleados de banca, como lo hizo el último Proyecto de Burgos y Mazo, hace alusiones al trabajo en oficinas o dependencias mercantiles, volviendo a asignarle el término de dependientes¹⁵⁵ nacido en siglo XIX.

El Código de Trabajo no enumera quiénes son trabajadores. Por ello, no cita expresamente al empleado de escritorio como trabajador. De hecho no se refiere a él como empleado, sino como dependiente del comercio. En el Libro Cuarto, refiriéndose a los Tribunales Industriales, establece quiénes pueden ser patrono (*persona natural o jurídica propietaria de la industria donde se presta el servicio*) y quiénes son los obreros sujetos a los Tribunales (*dependientes de comercio propiamente dichos, entre otros.*)¹⁵⁶

La inclusión por tanto, del bancario es genérica, como un obrero más.

Para aclarar la situación analizamos la jurisprudencia de la época:

Según una sentencia de la época “*a los dependientes de comercio no se les puede privar de su condición de obreros, por la circunstancia de tener como remuneración además de un sueldo fijo, una participación en el negocio de su patrono*” Y continúa la sentencia “*ya que lo que caracteriza dicha condición de trabajador es la clase de trabajo, cualquiera que sea la forma de retribución*” (Sentencia 6 julio de 1927)

Pero, “no está equiparado al dependiente de comercio, el Gerente o Administrador que disfruta un sueldo superior a cinco mil pesetas anuales, más una participación en los

¹⁵⁵ El empleado de banca, tal y como ya se había designado por las Bases aprobadas por la CMTB y por el Sindicato de los Empleados de Banca, de nuevo pasa a ser el dependiente de comercio en el Código de Trabajo de 1926. Por todo el texto hay referencias al *dependiente de comercio*, así: en el Título I del Libro Segundo del Contrato de trabajo se alude al contrato de aprendizaje. Taxativamente establece que estará comprendido el contrato de aprendizaje del comercio, como contrato de trabajo. Al abordar los accidentes profesionales, también incluye dentro de los establecimientos mercantiles la cobertura de los mismos a dependientes y mancebos. Véase artículos 131 y 146, 12ª. “*El patrono responderá de los accidentes a sus operarios...en los establecimiento mercantiles respecto de sus dependientes y mancebos*” y remite a la Real Orden de 12 de mayo de 1903 que considera operarios a los aprendices y a los dependientes de comercio.

¹⁵⁶ Vid. artículo 427 del Libro Cuarto del Código de Trabajo. En su Título Único establece que son obreros, “*las personas que se hallen comprendidas en alguno de los conceptos siguientes: a) Dependientes de comercio propiamente dichos; esto es personas de ambos sexos encargadas en las tiendas, almacenes o farmacias y demás establecimientos, similares de vender al por mayor y menor, o de auxiliar a la venta dentro de un mismo establecimiento, incluso en operaciones de escritorio y contabilidad.*”

El término de dependientes de comercio, es anacrónico. En 1918 en la Ley sobre la Jornada Mercantil se alude a los auxiliares en operaciones de escritorio y contabilidad, con este término. Vid. Ley del 4 de julio de 1918 sobre la Jornada Mercantil y su Reglamento (Real decreto de 16 de octubre de 1918) al igual que el Reglamento de 8 de junio de 1925 del Descanso dominical.

beneficios, y que desempeña funciones técnicas y directivas y por lo tanto no merece del concepto de obrero.”(Sentencia 21 enero 1927)

“Tampoco es obrero el director gerente de una compañía de seguros.” (Sentencia 12 mayo 1927)

El Código de Trabajo, reconoce al empleado de escritorio como obrero a través de los Tribunales industriales. Pero a su vez excluye a los Gerentes y Administradores de la empresa y no los reconoce como obreros, excluyéndolos de la protección laboral.¹⁵⁷

Esto es determinante, puesto que en la redacción de las Bases creadas por la Corporación Nacional de la Banca de 1930, se copia esta distinción para clasificar a empleados de banca –*obreros*- y altos directivos o gerentes –*no estarán regulados por normas laborales*-

Las razones para incluir y excluir al dependiente atienden a su retribución.

B. Las Bases para el Trabajo en la Banca de la Corporación de Banca de 1930

Se crea mediante Real decreto-ley de 26 de noviembre de 1926 la Organización Corporativa Nacional. A diferencia de los otros países europeos que también contaban con estas organizaciones, en España no se buscó el apoyo sindical. Dependía directamente del Ministerio de Trabajo y Previsión y a través de ella, el Estado tutelaba los derechos de los trabajadores.

El objetivo de la Organización Corporativa Nacional era organizar las profesiones y armonizar el progreso social con el industrial.

¹⁵⁷

Véase sobre ello S. 6 de julio de 1927 en Revista de los Tribunales, Calleja de Blas, T. Código de Trabajo. Real decreto-ley de 23 de agosto de 1926 anotado, concordado con la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Madrid, 1931. Pág. 13

S. 21 de Enero de 1927 y S. 12 de mayo 1927 en Revista de los Tribunales, Calleja de Blas, T. Código de Trabajo. Real decreto-ley de 23 de agosto de 1926 anotado, concordado con la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Madrid, 1931. Pág. 13

Existen otros casos que habrán de ser regulados por el Código Comercio artículos 300 y siguientes, cuando a una figura que no entra en el concepto de obrero, se le intenta aplicar el Código de Trabajo. Así el caso de un amanuense, no puede atribuírsele la cualidad de dependiente de comercio, al gestionar documentos oficiales, la agencia de negocios, no se trata de un establecimiento comercial, aunque se trata de un contrato de arrendamiento de servicios. (Véase S. 12 noviembre 1920) Pág.11 de la misma obra.

Si bien, doctrinalmente se habían establecido unos motivos más verosímiles que justificaban un intervencionismo estatal para controlar la regulación de todas las profesiones¹⁵⁸ y delimitaban la competencia legislativa al Ministerio de Trabajo y Previsión.

Cada Corporación Nacional a su vez tenía comités paritarios *locales e interlocales*, estando facultados para intervenir en todas las cuestiones que surjan entre capital y trabajo. Los Comités paritarios estaban investidos de autoridad para hacer efectivas las normas reguladoras dentro de cada profesión, e imponían sanciones a quienes las incumpliesen.¹⁵⁹

Se basaban en la idea de sus precedentes los comités paritarios¹⁶⁰ creados en 1922 para la resolución de conflictos entre capital y trabajo. Y se crearon los llamados Consejos de Corporación, como órganos centrales de cada profesión.¹⁶¹

Y se estableció que serán fuentes de Derecho social corporativo¹⁶² de obligado cumplimiento entre otras, las Bases acordadas por el Consejo de la Corporación.

158 Vid. Nóvoa E. *Comités Paritarios. Lo que son; lo que debieran ser.* Madrid 1931, p.11-20

159 “Art. 17. 1º determinar el oficio o profesión respectivos, las condiciones de reglamentación del trabajo (retribución, horarios, descanso) y en general las que puedan servir de base a los contratos de trabajo, imponiendo a los contraventores de sus acuerdos las oportunas sanciones. 2ºprevenir los conflictos industriales e intentar solucionarlos si llegan a producirse 3º resolver las diferencia individuales o colectivas entre patronos y obreros que les sometan las partes a los comités. 4ºorganizar bolsas de trabajo para procurar en todo momento dar ocupación a los obreros parados, a cuyo efecto llevarán un censo profesional de los patronos y obreros que existan en su ramo en la localidad, pudiendo establecer un documento que acredite la incorporación en el censo de estos últimos, y 5ºrealizar cualquier otra función social que refunde en beneficio de la profesión respectiva.” Art. 18 “Los comités paritarios inter locales, tendrán además de las facultades y atribuciones enunciadas la de proponer al Gobierno las medidas de orden técnico y profesional que consideren necesarias para la vida y desarrollo de su industria” Cfr. Real decreto-ley de 26 de noviembre de 1926.

160 Según artículo 5 de la Organización Corporativa Nacional Texto refundido del Real decreto-ley de 26 noviembre de 1926. Que se crea por el Real Decreto de 8 de marzo de 1929 (Gaceta del 10) Trabajo, 791 Esta disposición admite que tiene su fundamento en sus predecesores los Comités paritarios cuya constitución fue acordada por el Ministerio de Trabajo, por las autoridades provinciales, o delegados regionales que del mismo dependen, bien de oficio o a instancia de parte. *El objeto era resolver circunstancial o permanentemente los conflictos entre capital y trabajo en determinadas industrias o ramos de la producción. Recuerda que los acuerdos de los comités eran ejecutivos.* Reproduce todo el articulado del Real decreto de 5 de octubre de 1922 (Gaceta del 6) que a su vez legitimó la formación de la Comisión Mixta del Trabajo de Barcelona, y por tanto da validez a las bases que aprobaron en su día para el trabajo en la banca privada.

161 Véase sobre ello Edición *Biblioteca de Bolsillo, Códigos y Leyes Anotados: Organización Corporativa Nacional (Comités Paritarios)* por Zaragoza y Guijarro E., Disposiciones legales referentes a estas materias recopiladas, anotadas y concordadas con completísimos formularios y modelos. *Revista de los Tribunales, Madrid 1929.* Págs. 9 a 15, 37, y 45

La Asociación de Dependientes de Madrid, en el mes de abril de 1927 aconseja al Ministro de Trabajo que los comités paritarios que hayan de constituirse en Madrid, estén divididos en: venta la mayor; artículos de vestir; artículos de uso; alimentación; bebidas y oficinas (Bancos, compañías de Seguros, oficinas comerciales y análogas).¹⁶³

Esto no fue tenido en cuenta por el Ministerio y finalmente crea la Corporación de las Industrias de Servicios. Y el 14 de marzo de 1929 se crea el Consejo de la Corporación de Banca, como órgano central.

El Consejo de Corporación de Banca, redactó unas Bases de Trabajo de carácter nacional y después de muchos obstáculos las presentó al Ministerio de Trabajo para su aprobación. Una vez aprobadas por el Ministerio de Trabajo, son publicadas en la Gaceta de Madrid el 9 de octubre de 1930. Se conocerán como las Primeras Bases Nacionales para el trabajo en la Banca Privada, o las Bases de 1930.

En cuanto a la estructura de la disposición, consta de 25 bases. Y componen un esquema que será el seguido por las posteriores Bases de Trabajo, y en general se adoptará también por las Reglamentaciones y ordenanzas franquistas. Y llegará hasta nuestros días al repetirse dicha estructura en los Convenios Colectivos de Banca de la actualidad.

Base 1ª *“El personal al servicio de la banca quedará clasificado en la siguiente forma: funcionarios,¹⁶⁴ empleados y subalternos.”*

Se consideran funcionarios:

162 Establece que serán fuentes de Derecho social corporativo de obligado cumplimiento para los elementos todos a quienes afecte la organización paritaria nacional los siguientes:

a) Legislación general de trabajo y Estatuto de la formación profesional, b) Normas dictadas por las Corporaciones, c) Acuerdos de carácter general de los organismos paritarios, d) Bases de trabajo establecidas por comisiones mixtas y comités paritarios, y decisiones dictadas por los organismos paritarios en uso de sus atribuciones. Ob. cit. Zaragoza y Guijarro, pág.45

163 El Dependiente español, Madrid a 1 febrero de 1927 Órgano de la Federación Nacional de Dependientes de Comercio, Industria y Banca (p.1)

164 La afeción de “funcionarios” no concuerda con la figura que hoy conocemos de trabajador para un organismo público. Desconocemos la verdadera razón que movió a los comités para elegir esta nomenclatura para referirse a los apoderados y el personal adscrito a la Dirección de la entidad. Pero no ha de entenderse con su significado actual.

a) los Directores y Subdirectores generales y demás apoderados generales que ostenten individualmente la representación del Banco

b) los Directores y subdirectores con poderes individuales o mancomunados.

c) los apoderados individuales en poblaciones "bancables"

d) los que se hallen adscritos a la Secretaría de 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.

e) 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 realicen servicios y funciones en relación con las operaciones bancarias de la Empresa respectiva, cualesquiera que ellos sean, excepto, los encomendados ordinariamente al personal subalterno.

Comprendidos en la denominación de subalternos: a) los cobradores, b) ordenanzas, c) vigilantes nocturnos, d) recaderos o botones.

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

Las de los empleados y subalternos de Banca se regirán por: a) las normas que se establecen en las presentes bases; b) por las normas complementarias que con respecto absoluto de estas bases y de la legislación general de trabajo adopten los organismos paritarios dependientes de esta Corporación; c) por los contratos individuales o colectivos que celebren con las empresas bancarias."

La división que se realiza del personal de la Banca obedece a la realizada por Código de Trabajo de 1926. Recuérdese que no consideraba obreros a los Gerentes y Administradores de las empresas de la banca privada, debido a su remuneración, y por ello no estaban sujetos a la regulación laboral.¹⁶⁵. Nótese que al ser excluidos de la relación

¹⁶⁵ Las bases de 1930 recogían cierta inspiración en el Contrato Nacional Bancario Italiano (1927) que surgió de acuerdos entre la Asociación Central de Banqueros y los empleados de banca, y formaron un contrato colectivo que fue de aplicación general en dicho

laboral, pasarán a formar parte de una regulación especial, constituyendo lo que hoy se conoce como la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Cabe mencionar que hace referencia a varios tipos de representación, tanto individual como mancomunada. Pero también habla de “*apoderados individuales en las poblaciones bancales*”.

Con esta figura se estaba refiriendo a lo que hoy se conoce como corresponsales no banqueros, de quienes se valen las entidades bancarias para propiciar la realización de su actividad allí donde no ha llegado la red de sucursales. Siendo también considerada en la actualidad como una relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.¹⁶⁶

Los empleados y los subalternos¹⁶⁷ son los que están sujetos a estas Bases, a las normas complementarias que establezcan los comités paritarios. Y los contratos individuales o colectivos son desplazados final de la lista de prelación.

país. Además recordemos que el Contrato del Trabajo de 1926 también excluía a los apoderados y altos cargos de la aplicación de las leyes laborales para remitirlo a convenios, pactos o contratos individuales entre los particulares y la entidad. En Europa predominaba la previsión de pactos y condiciones de trabajo a través contratos colectivos. Pero España, a diferencia del resto de Europa, había eliminado las asociaciones de empleados y los comités paritarios se habían convertido en un instrumento del poder y de las oligarquías. Por eso las Bases que crea la Corporación de Banca no son un contrato, sino unas bases mínimas a las que debían ajustarse los contratos. Tampoco tienen que ver con las bases que había creado la CMTB formadas por acuerdos entre empresa y empleados. Este nuevo concepto, de “bases” viene impuesto desde el gobierno y las élites que manejan oligarquía económica en la España de la época y por eso se complementaban con los Reglamentos de Régimen Interior que debía redactar cada Banco para completar la regulación, según su interés. VV.AA sobre ello un artículo publicado en “*El Socialista*” Madrid 9 marzo 1933.

166 Cfr. Sempere Navarro, A. V. Anales del Derecho . Universidad de Murcia. Núm. 11, 1991. *El estatuto profesional de los corresponsales no banqueros. Estudio a partir de la STS de 31 de mayo de 1991.* (Ar.3930 R. U. D) pág. 216 y siguientes.

167 Por tanto, primero establece una clasificación entre altos cargos, apoderados y representantes, tanto individuales como mancomunados que diferencia del resto de empleados. Y establece que sólo los empleados y subalternos se registrarán por las leyes de las bases o legislación general del trabajo. Esta disposición de corte claramente intervencionista es de vital importancia, puesto que antes de la Ley del Contrato de Trabajo de 1931 ya se institucionaliza finalmente al empleado de banca como trabajador, reconocido por la legislación laboral. Primero por el Contrato de Trabajo de 1926 que discrimina a los empleados obreros, de los altos cargos o de representación. Después del precedente de las bases catalanas con reconocimiento del empleado de banca, como trabajador, el Contrato de Trabajo no podía privar de condición de obreros a los –empleados- si bien, los altos directivos, gerentes y apoderados, debido a su retribución y competencias, pactarán su contrato directamente con la empresa o entidad financiera. Se continúa esa clasificación en las bases de la Corporación Nacional de la Banca en 1930.

En cuanto a las condiciones de ingreso se establecen en la Base 3ª *“será de exclusiva competencia de los Bancos, señalar las condiciones necesarias para el ingreso del personal”*.

Las restricciones eran la edad mínima de 16 años cumplidos, para los aspirantes que serían empleados interinos durante el primer año. Y 23 años para los subalternos.

Y continúa la Base 3ª *“Los aspirantes durante el primer año de ingreso en un Banco tendrán el carácter de empleados interinos, siendo facultad de la Empresa durante dicho período despedirlos avisándoles con un mes de antelación o indemnizándoles con el importe de la mensualidad correspondiente si no media preaviso”*

Por lo tanto los Bancos durante el primer año podían despedir sin causa.

“Las Direcciones de los Bancos procurarán en igualdad de condiciones, la admisión de los huérfanos o hijos de sus empleados”.¹⁶⁸

Base 4ª establece una *“tabla de sueldos”* delimitándose como *“sueldos mínimos obligatorios en poblaciones de más de 50.000 habitantes, y tendrán una reducción del 20 por ciento para las poblaciones que excedan de 20.000 habitantes, pero no pasen de 50.000 habitantes, y una reducción de un 30 por ciento en las que sean mayores de 5.000 habitantes, y una reducción de un 40 por ciento en las poblaciones que no alcancen los 5.000 habitantes”*

Por lo que observamos que el sueldo de los empleados iba en función de la población donde prestaban servicios. Para lo cual se tenía en cuenta el volumen de la población.

La Base 4ª establece las categorías de los distintos empleados, y en función de ellas los sueldos

168

Recuerda inevitablemente al régimen establecido en el Código de Comercio tanto de 1829 como el de 1885 cuando clasificaba a dependientes y mancebos. Incluso repite el método de retribución mediante la cual debían pasar tres o cinco años, para que los dependientes recibieran parte de sus ganancias que debían reinvertir en la empresa. Repite el sistema de nepotismo instaurado por la burguesía mercantil, cuando introducen preferentemente en sus empresas familiares para que aprendan el oficio. A pesar de ser una disposición de 1930 el intervencionismo estatal en la legislación de trabajo, cede claramente la potestad de regularse a ella misma al ofrece total libertad y arbitrariedad a la Banca. Supone un retroceso de más de cincuenta años, sacrificando indeleblemente los avances realizados por el Instituto de Reformas Sociales, a través de todos los proyectos para un Código de Trabajo. Tampoco queda ni sombra de la lucha incesante de la Comisión Mixta del Trabajo de Barcelona, cuando a través de comités paritarios, reales, representados por ambas partes, creaba unas bases que regulaban los principales temas de conflicto en la banca. No se resuelve el conflicto, se elimina una de las partes disidentes, con la total imposición de la autonomía de la voluntad empresarial.

La Bases 5° alude al porcentaje de empleados que han de formar la plantilla del personal.

La Base 6ª establece el ascenso de escalafón dentro de cada categoría por antigüedad y por elección de la empresa teniéndose en cuenta la localidad y la vacante.

La Base 7ª establece un *“sobresueldo para oficiales y auxiliares que lleven cinco años en la misma clase y categoría hasta que asciendan a la inmediata superior”*.

La Base 8ª se establece que *“será la empresa la que determine a final del año, la composición de la plantilla que ha de regir durante el siguiente año. Pudiendo los empleados en desacuerdo hacer las reclamaciones a partir del mes de febrero”*.

La Base 9º establece que *“se exceptúan las anteriores clasificaciones para empresas bancarias que tengan menos de veinte empleados, para estos casos ingresarán únicamente aspirante que irán ascendiendo a partir del segundo año de servicio”*.

La Base 10ª si se trata de una nueva empresa, *“entonces se podrán admitir empleados de todas las categorías. Siempre que los admitidos hubiesen alcanzado categorías superiores en otro establecimiento bancario”*

La Base 11ª *“el sueldo mínimo del personal subalterno será fijado atendiendo a los años de servicios que lleven prestado en la Casa”* Se detalla sueldo para cobradores, ordenanzas y vigilantes nocturnos y conserjes o botones. Indicando que los uniformes del personal subalterno *“serán en todo caso de cuenta de las Empresas”*

La Base 12ª establece que *“a más de las asignaciones que se determinan en las bases tanto los empleados como los subalternos percibirán dos gratificaciones equivalente a cada sueldo mensual, una en el mes de Julio y otra en vísperas de Navidad”*

Se establecen lo que serán en la actualidad las pagas extraordinarias, pero inicialmente sólo tienen la consideración de gratificaciones

La Base 13ª establece que *“la jornada normal de trabajo de los empleados será la máxima legal de ocho horas, salvo los sábados que no coincidan en último día de mes o con el penúltimo del ejercicio económico, en los que la jornada será de cinco horas y media.”*

“Se respetará la jornada intensiva donde se halle establecida por pacto o costumbre que sea más favorable al personal de la Banca”

La Base 14^a establece la excepción de jornada para subalternos que prestarán *“media hora más de servicio, que los empleados”*. A excepción de sábados y días de fiesta.

La Base 15^a *“autoriza el trabajo en horas extraordinarias tanto de los empleados como de los subalternos, hasta el límite que determina la ley” “se consideran horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada normal determinada, según lo previsto en las bases” “los empleados y subalternos están obligados a trabajar hasta cincuenta horas extraordinarias por cada semestre, que se entenderán remuneradas en su totalidad por cada una de las pagas semestrales extraordinarias a que se refiere la Base 12^a” “las horas extraordinarias que se presten excediendo las cincuenta semestrales, se abonarán aparte con los recargos que la Ley preceptúa”*

Por lo que vemos, las cincuenta horas extraordinarias son obligatorias para cada semestre y se remuneran a través de las gratificaciones de julio y Navidad. Se evita así, pagar el recargo correspondiente a las cien horas extras de un año completo.

En la Base 16^a *“Será de libre disposición de las Empresas trasladar a un personal de uno a otro de sus establecimientos, y de uno a otro servicio dentro de la misma municipalidad.”*

“Los empleados que vengán prestando sus servicios en la fecha de la aprobación de estas Bases (9 octubre 1930) no podrán ser trasladados de una a otra localidad, sin expreso consentimiento, a menos que lo hubieran anticipado en la solicitud de ingreso”

“Los empleados de ingreso posterior a estas Bases, podrán ser trasladados forzosamente a otras localidades, en las siguientes condiciones: 1º Por creación de nueva sucursal, servicio o dependencia, 2º por vacante de servicio especializado que no pueda ser atendido por el personal de destino, 3º el sueldo del trasladado no podrá reducirse,¹⁶⁹ 4º los gastos de traslado del empleado y su familia serán costeados por la empresa.

“No se entenderá como traslado las comisiones de servicio en localidades distintas, cuando dicha comisión no exceda de tres meses y serán por cuenta de la Empresa los gastos de viaje y estancia del empleado”

169

Se explica este precepto con remisión a la base número 4 del Texto de la Corporación de Banca, debido a que además de expresar sueldos exactos según categorías, se aplicaba una reducción por porcentajes en función de la disminución de habitantes por localidad. Por lo que si un empleado es trasladado, por la empresa a una localidad con distinta población de la que procede no disminuirá su salario, al ser la movilidad impuesta por la empresa y no elegida por el trabajador bancario.

“No podrán ser trasladados sin su consentimiento, los empleadas femeninos, los varones menores de 23 años, y los que ostenten representación en los organismos paritarios”

Las facultades del Banco en materia de traslados son amplísimas: dentro de la municipalidad, entre localidades, por causa de vacantes y a través de las comisiones de servicios hasta 3 meses.

Base 17ª *“Los establecimientos bancarios no funcionarán los domingos, guardando las mismas fiestas que el Banco de España, y las que se tradicionalmente se celebren en las respectivas localidades”*. Establece el descanso semanal.

Base 18ª *“El empleado o subalterno que para cumplir deberes de familia o ciudadanía necesite ausentarse de su puesto durante la jornada de trabajo, deberá solicitar de su jefe inmediato permiso por el tiempo indispensable”*. Alude a lo que sería hoy un permiso retribuido.

Base 19ª Licencia anual de 15 días, o vacaciones. *“los empleados y subalternos que lleven más de un año al servicio de la empresa tendrán derecho a una licencia anual de quince días consecutivos. Si llevan más de diez años además tendrá otra licencia de cinco días”*

“Los turnos para la efectividad de tales vacaciones los establecerá la Dirección conforme a las conveniencias del servicio”.

Base 20ª alude a la ausencia permitida *“por llamamiento del empleado al servicio militar o el llamamiento a las armas”*

Base 21ª *“en caso de enfermedad, los empleados y subalternos que lleven más de un año de servicio, tendrán derecho mientras la enfermedad subsista a que la empresa les abone el sueldo íntegro durante seis meses, y la mitad del sueldo durante tres meses más”*. *“Si la enfermedad persiste quedará al arbitrio de la empresa mantener la retribución que estime oportuna o declararle excedente para que ocupe la primera vacante cuando se certifique la curación”*.

Este derecho de seguir percibiendo el sueldo mientras se estaba enfermo se establecía en el Código de Comercio de 1885 cuando se regulaba a los factores. Aquí se alude al derecho de la empresa de controlar la enfermedad y su curación por medio de sus Médicos. Si hubiera que dirimir se designará a un tercer médico.

Base 22ª establece casos de inutilidad o defunción del empleado. *“en caso de inutilidad física total y comprobada de un empleado o subalterno, la empresa le abonará el importe de tantas mensualidades como años de servicio lleve en la empresa, sin que el total no pueda exceder del sueldo de un año”* y *”en caso de defunción de empleado o subalterno abonará a cónyuge o descendientes, o ascendientes o hermanos que viviesen a expensas del empleado, la misma cuantía que la de la inutilidad total, salvo que la empresa pueda probar que los derechohabientes disfrutaban de una renta anual de al menos 6000 pesetas”*

Siendo lo anterior supletorio de las *“previsiones de las instituciones”* a las que tanto la empresa como el trabajador han contribuido. Y si los beneficios que derivasen de éstas fueran inferiores a lo establecido en las bases.

Base 23ª establece el cese del personal y los despidos. *“Por causas ajenas a las voluntad del personal y la empresa, (muerte e inutilidad física total) y las causas de fuerza mayor”*.

En segundo lugar se establecen *“por decisión de la empresa:*

- a) *Que el despido sea motivado por causa justa determinadas en el artículo 21 del Código del Trabajo¹⁷⁰ o por el artículo 300 del Código de Comercio, el despido no tendrá derecho a indemnización.*
- b) *Que el despido lo decidiera la empresa sin alegación de causa, en ese caso se abonará indemnización de tres meses si llevase menos de ocho años de servicio. Y una mensualidad más por cada dos años que excedan los ocho años de servicio.*
- c) *Si el despido es consecuencia de la cesación de la Empresa en el negocio, está obligada a avisar con tres meses a su personal e indemnizarles con importe de tres mensualidades.*
- d) *Que el cese obedezca a una reducción de la plantilla, cesándose los empleados de menor categoría y antigüedad, siendo la indemnización lo correspondiente a un mes por año de servicio y como máximo cuatro años. Y quedará el empleado en*

170

Artículo 21 del Código de Trabajo establecía que son causas justas para terminar el contrato: la falta repetida a las condiciones del contrato, la falta de confianza debida en las gestiones, los malos tratamientos o falta grave de consideración del trabajador al patrono, o su familia, a sus representantes o compañeros de trabajo. Prácticamente son calcos del articulado el Código de Comercio de 1885 que claramente favorecía al empresario, en detrimento del trabajador.

situación de excedencia con derecho a ocupar próximas vacantes. En el caso de reingreso se le descontarán las mensualidades abonadas.

Se establece el cese por decisión del trabajador distinguiéndose que obedezca a alguna de las causas justas ¹⁷¹ del artículo 22 del Código de Trabajo, o al arbitrio del personal. En todo caso está obligado a avisar un mes antes a la empresa.

La Base 24ª alude a la concurrencia de dos o más excedentes para una vacante, “*dándole prioridad al empleado que mayor tiempo lleve en situación de excedencia*”. Y se perderá el derecho de excedencia si no se presentan a ocupar la vacante.

La Base 25ª *Las empresas están obligadas a redactar un Reglamento de orden interior para el régimen de su personal donde se determinarán las obligaciones y sanciones. Tal Reglamento se ha de presentar a la Comisión permanente del Consejo de la Corporación para que se compruebe si se ajusta a la legislación vigente y dé su aprobación al régimen de sanciones.*

Las bases adicionales establecen que los Comités paritarios llevarán un Registro especial de los contratos de trabajo. Y aprobarán los casos en que las empresas bancarias acuerden *contratos colectivos* con su personal; si consideran las normas de trabajo más beneficiosas que las de bases.

Las bases regirán durante tres años, desde el 1 enero de 1930 y se prorrogarán por el mismo plazo si no fueran denunciadas por alguna de las representaciones con seis meses de antelación a su término el 1 enero de 1933.

C. El trabajador bancario en la Ley de Contrato de Trabajo 1931

La nueva situación que trae el bienio reformista de la Segunda República resulta ciertamente próspera para los empleados de banca. Ya se le había equiparado al obrero en el Código de Trabajo de 1926, y estaba jurídicamente regulado desde el punto de vista del Derecho del Trabajo a través de las Bases de Trabajo de carácter nacional para el personal

171

Las causas que recoge el artículo 22 del Código del Trabajo de 1926 en cuanto a favor del obrero son la falta de pago de la remuneración convenida, la falta de cumplimiento de cualquiera de las condiciones estipuladas, y los malos tratos o faltas graves al respeto por parte del patrono, de su familia, de sus representantes o sus dependientes

de la Banca, que habían sido aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión el 9 de octubre de 1930.

En 1931 los bancarios también se verán beneficiados por las reformas laborales de Largo Caballero. En lo que afecta al trabajador bancario se beneficiarán de forma directa de la Ley de 21 de noviembre de 1931 de Contrato de Trabajo y la Ley de 28 de noviembre de 1931 de Jurados Mixtos. Y también se beneficiarán indirectamente de la consolidación del modelo sindical y del seguro unitario que integraría además del seguro obrero, el seguro de enfermedad y el seguro de maternidad.¹⁷²

Se dará comienzo por la primera, La Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 se basó tanto en la experiencia sindical del equipo gubernamental como en los numerosos proyectos elaborados antes de 1920 con especial influencia del Proyecto de Burgos y Mazo. Esta Ley fue fundamental porque propició la eficacia jurídica de los pactos colectivos, negociados por los representantes patronales y de los sindicatos.

En lo que afecta al trabajador bancario, la nueva Ley lo incluía de forma taxativa, como trabajador. Por ello, se advertía una notable influencia del Proyecto laboral de 1919 de Burgos y Mazo¹⁷³, que también le asignaba un lugar preeminente al bancario.

172

VV. AA. *Gil Pecharromán J. en su obra La Segunda República española* (1995) alude a la reforma laboral de Largo Caballero durante el primer bienio republicano.. Se proponían cauces reformistas sin enfrentarse directamente con la burguesía más conservadora, se buscaba la participación activa del modelo sindical. Por eso fue clave la figura del socialista y sindicalista Largo Caballero, que al frente del Ministerio de Trabajo trató de dar cierta continuidad al modelo corporativista de la anterior dictadura, pero realizando una reforma del sistema de relaciones laborales. Así se dieron lugar una serie de decretos en los primeros meses a los que posteriormente, las Cortes otorgaron rango de Ley y aprobaron otras medidas. Véase también a Tusell, J y Cfr. Mazuecos A. en *Política social durante el primer bienio republicano: trabajo, previsión y sanidad* en *Estudios de Historia Social 1980*. En Europa además del seguro obrero, obligatorio se disfrutaba de los seguros de enfermedad y del seguro de maternidad e incluso el seguro contra el paro forzoso, desde hacía décadas como algo normativizado.

173

*El Proyecto de Burgo y Mazo distinguía entre “obreros industriales o mercantiles” estableciendo un especial “contrato de empleo”: prestación de trabajo intelectual por cuenta de otro, realizada habitualmente y mediante retribución. En los art. 43 a 60 ambos inclusive, el proyecto desarrolla la regulación laboral de quienes son “empleados”. Las personas que teniendo capacidad legal para celebrar contratos de trabajo, se dedican a la prestación del trabajo en funciones mercantiles y sus análogas. Y define como funciones mercantiles: la comisión de comercio, el apoderamiento mercantil y el despacho comercial. El despacho comercial, regulado en el art. 57 es el que se ejerce por las personas a quienes los comerciantes encomiendan el desempeño constante, en su nombre y por su cuenta, de alguna o algunas gestiones propias del tráfico a que se dediquen. [Y añadía “son funciones análogas a las mercantiles y por tanto se registrarán por lo dispuesto en esta Ley en cuanto a los contratos que sobre ellas se celebre, reza el artículo 59 las siguientes: 1º las que se presten en los establecimientos de crédito, cajas de ahorro...] Burgos y Mazo, M. *El verano de 1919 en Gobernación*. Tomo II (1921) págs. 99 a 111*

La Ley del Contrato de Trabajo de 1931 establecía en su artículo 1:

“Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos, o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, por una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella”

El artículo 6 de la Ley del Contrato de Trabajo de 1931 establecía que eran trabajadores:

“Los aprendices, reciban o no un salario o paguen ellos al patrono algún suplemento [...]; los ocupados en servicios domésticos; los llamados obreros a domicilio; los obreros y operarios especializados o no en oficios, profesiones manuales [...]; los encargados de empresas, los contramaestres y los jefes de talleres; los empleados ocupados en comercios, Bancos y oficinas de contabilidad o gestión; los llamados trabajadores intelectuales, y cualesquiera otros semejantes.”

Por tanto, los empleados ocupados en comercios, Bancos, oficinas, contabilidad y gestión tenían la consideración legal de trabajadores, entre otros. Surgían dudas en la práctica, acerca de si los apoderados de los Bancos, debían estar o no sometidos a la reglamentación de la organización corporativa y por tanto, si debían o no ser reputados como trabajadores. En las Bases de 1930 se les había excluido para cumplir con la legalidad vigente de la época, establecida por el Código de Trabajo 1926. Pero con la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 surgía la posibilidad de *considerarlos trabajadores*, mientras no estuvieran incluidos en el artículo 7. Llegado el caso, se incluirían a los empleados para los cuales, el apoderamiento era una necesidad de la vida comercial, pero no se les podía considerar altos cargos, y tampoco su retribución era elevada.¹⁷⁴

Artículo 7 de la Ley del Contrato de Trabajo de 1931 establecía justo a continuación:

“No regirá esta ley para los directores gerentes y altos funcionarios de las empresas que, por la representación que puedan ostentar de éstas, por su elevada capacidad técnica, importancia de sus emolumentos y por la índole de su labor puedan ser considerados independientes en su trabajo”

De forma expresa marginaba al personal directivo o técnico.

Los antecedentes del artículo 7 estaban en el artículo 427 del Código del Trabajo, en relación con los Tribunales Industriales, se consideraban exceptuados de la protección del

174

Hinojosa Ferrer, J. *El Contrato de Trabajo. Comentarios a la Ley de 21 de noviembre de 1931*. Madrid, 1932. Revista de Derecho Privado. Pág. 35

Código del Trabajo, *los directores y gerentes de empresa, y en general los apoderados y administradores mercantiles*. Existiendo jurisprudencia al respecto como ya se analizó.¹⁷⁵

Fíjese que la redacción del artículo 7 se atiende a todos los elementos que puedan servir de fundamento para establecer la situación de independencia de las figuras marginadas. Y se ha tenido en cuenta que al no estar unidos a la empresa a través de una relación de dependencia, tampoco precisarían del amparo que ofrecen la Ley laboral.

En cuanto a la Ley del 28 de noviembre de 1931 sobre los Jurados Mixtos establecía que los Jurados mixtos eran instituciones de Derecho público encargadas de regular la vida de la profesión y de ejercer funciones de conciliación y arbitraje. Siendo creados por el Ministerio de Trabajo y Previsión, se les atribuye, según el artículo 19 *“la determinación de las condiciones generales de reglamentación del trabajo para cada oficio, en lo que respecta a salarios, duración de los contratos, horarios, horas extraordinarias, despidos, y todas las demás materias de las reglamentación referida que servirán de base a los contratos individuales o colectivos que puedan celebrarse.”*

D. Las nuevas Bases para el trabajo en la Banca privada 1933

Mientras en el mundo laboral se agitaban estas ideas de cambio, la regulación del trabajo en la Banca asistirá a nuevas modificaciones.

Recuérdese las disposiciones adicionales de las Bases de 1930 preveían una vigencia de tres años, entendiéndose prorrogadas si no fuesen modificadas o ampliadas por los representantes de ambas partes. Y de ser así, se haría su proyecto con antelación de al menos seis meses antes del vencimiento.

Por el lado de la patronal preferían una prórroga de las Bases de 1930 porque les eran más favorecedoras. Los trabajadores de la Banca, alentados por la nueva legislación laboral esperaban conseguir unas Bases mejoradas, con mayores garantías que hasta esos momentos tenían.

175

Ob. cit. Hinojosa Ferrer, J. pág. 36 Sentencia de 6 de julio de 1927 (Gaceta de 27 de enero de 1928) y Sentencia de 21 de marzo de 1927 (Gaceta de 24 de septiembre de 1927) y Sentencia de 22 de junio de 1927 (Gaceta de 19 de noviembre de 1927)

Con la Orden de 5 de noviembre de 1932, se dará cumplimiento a la disposición adicional de las Bases de 1930. Se disponía el cese de los vocales que constituyeron el Consejo de Corporación de Banca, para convocar la Conferencia Nacional de Banca, en donde se dirimirían las nuevas Bases y a través de un organismos paritarios, denominado: *Jurado Mixto Circunstancial*.

Tanto la patronal como los trabajadores, quedaban sometidos a la jurisdicción de este organismo paritario, que sustituía a la disuelta Corporación de la Banca, y tenía idénticas atribuciones delegadas por el Ministerio de Trabajo. Los componentes de la Conferencia incluían a los representantes de la cesada Corporación, a fin de buscar cierta paridad.

La vigencia de las nuevas bases se prevé para el 1 de enero de 1933 y los trabajadores bancarios se unen en un único bando.¹⁷⁶

Las reuniones de la Conferencia Nacional de Banca fueron suspendidas hasta que el Ministerio resolviese sobre la cuestión planteada por Cataluña, que proponía dos tipos de contratos, al serle más beneficioso el que le amparaba a través de la legislación especial de su Comunidad Autónoma.¹⁷⁷

176

Recuérdese que la Comisión Mixta de Barcelona, había creado unas Bases para el trabajo en la Banca. El Código del Trabajo de 1926, permitió la preexistencia de otros textos de Derecho obrero si no contradecían. En Cataluña con la Segunda República se creará un Gobierno Provisional que permite la creación su Estatuto. El 9 de septiembre de 1932 las Cortes de la República aprueban dicho Estatuto y se celebran elecciones al Parlamento catalán. Una vez constituido, el Gobierno de la República le cede algunas competencias en materia de legislación. Entonces Cataluña aprueba de nuevo las Bases para el Trabajo en la Banca de la Comisión Mixta que en su día habían sido cauterizadas. Y ahora surge un dilema, ya que las Bases de la Comisión Mixta eran más favorecedoras a los trabajadores, que las Bases Nacionales, por lo que en la Conferencia Nacional, se plantea este conflicto.

La Federación Española de Bancarios manifiesta en un comunicado que se crea y se crea el “*Pacto de Zaragoza*” de 12 de junio de 1932. Por el que se unen la dependencia bancaria de Cataluña y de España, unificándose en un solo bando de bancarios. Vid. sobre ello a *Unión General de Trabajadores. IV Congreso de de septiembre de 1934. Federación Española de Trabajadores de Banca y Bolsa*. En esta Memoria, se reúnen la mayor parte de circulares que postulan la aprobación del Proyecto del Contrato de trabajo del personal bancario. Véase al respecto p. 112-125 siguientes. Circulares 58, 91, 104 y 110.

177

Se proponían dos contratos, uno nacional y el otro para Cataluña, como se venía regulando hasta ahora. Al analizarse la cuestión, tanto el artículo 15º de la Constitución de la República y el artículo 6º del Estatuto de Cataluña amparaban que una Comunidad Autónoma pudiese *elaborar normas especiales, en aplicación o ejecución* de legislación social, por ello el Ministerio estima que la situación estaba totalmente legitimada. La Dirección General de Trabajo entra a conocer sobre el asunto: “*no se trata de aplicar ninguna ley o disposición social, sino de acordar unas normas de trabajo con carácter nacional, para lo cual la facultad es del Ministerio, según la Ley de Jurados Mixtos, sin perjuicio de lo cual, la Conferencia podía examinar si era conveniente o no, que hubiese un contrato único o doble*”.

La Dirección General de Trabajo admite la doble fórmula de contrato y delega en la Conferencia Nacional de la Banca para que se mantenga el doble contrato como opción más conveniente para los trabajadores. Sin embargo, la medida fue recurrida, y finalmente fue revocada por el Ministerio, en el último momento.

Como no había un proyecto de nuevas bases y se habían descartado las bases catalanas, se toman en consideración las anteriores bases, las Bases de 1930.

Los trabajadores introdujeron propuestas de modificación acerca de pago de salarios, ascensos y limitación de las facultades del empresario. Pero apenas fueron tenidas en cuenta y las reuniones de la Conferencia Nacional de Banca finalizaron el 17 de febrero de 1933, aprobando las nuevas Bases. Como era una norma nacional, se publicó en Gaceta de 28 febrero de 1933.

Pero fueron recurridas ante el Ministerio¹⁷⁸. El Ministerio analizó las modificaciones solicitadas. Finalmente con *Orden Ministerial de 30 de junio de 1933* la Dirección General de Trabajo dispuso la publicación oficial de las 36 nuevas bases, que aparecieron en la Gaceta de Madrid el 12 de julio de 1933.¹⁷⁹

A continuación se procederá al análisis de las nuevas Bases aunque su vigencia¹⁸⁰ no llegó a ser muy prolongada.

¹⁷⁸ No olvidemos que los Jurados Mixtos tenían atribuciones en virtud del artículo 17 de la Ley de 27 de noviembre de 1931 que a su vez se relacionaba con el artículo 17 del Real decreto-ley de Organización Corporativa de 1926, texto refundido. Entre ellas resumimos: "Determinar para el oficio o profesión respectivo las condiciones generales de reglamentación del trabajo, salarios, fijación del plazo mínimo de duración de contratos, horarios, horas extraordinarias, forma y requisito de despidos, ... que servirán de base a los contratos individuales o colectivos que puedan celebrarse". Los recursos se presentaron tanto por particulares como por empresas, desde todos los territorios, incluido desde Tánger, y el protectorado de Marruecos para saber si esas Bases serían de aplicación allí. Empleados y asociaciones profesionales, sectores de la patronal, etc..

¹⁷⁹ Llegando a julio de 1933 vuelve a presionar la federación de bancarios para que entre en vigor el nuevo contrato. Puesto que estas bases ya debían de estar en vigor desde enero de 1933, y desde el 17 de febrero que fueron aprobadas, se consideraban que habían sido retrasadas de forma premeditada, durante seis meses. Vid. *Op. cit. Unión General de Trabajadores. IV Congreso de de septiembre de 1934. Federación Española de Trabajadores de Banca y Bolsa. En esta Memoria, se reúnen la mayor parte de circulares que postulan la aprobación del proyecto del contrato de trabajo del personal bancario. Véase al respecto p. 112-125 siguientes. Circular 58, 91, 104 y 110.*

¹⁸⁰ Las nuevas Bases no durarán mucho, en poco tiempo un nuevo cambio de Gobierno, anula todas las mejoras que en materia laboral se habían conseguido

Las nuevas Bases para el Trabajo en la Banca privada de 1933 establecen lo siguiente:

Base 1ª establece el personal al servicio de la Banca quedará clasificado de la forma siguiente: “*Funcionarios, empleados y subalternos.*”

a) *Se consideran funcionarios los que ostenten poderes individuales o mancomunados en las empresas bancarias, cualquiera que sea su forma y extensión.*

No se considerarán apoderados y por tanto no se consideran funcionarios los empleados y subalternos con poderes especiales para funciones exclusivas o periódicas o circunstanciales.

También se considerarán funcionarios los que se hallen adscritos a la Secretaría de la Dirección, para el desempeño de servicios técnicos no bancarios, como asesoría jurídica, servicio médico, traducción de idiomas o tasación de fincas.

Y los que prestando servicios bancarios, perciban un sueldo que exceda del mayor que se señala como obligatorio para los empleados.

b) *Serán empleados, los que sin ser funcionarios, realicen servicios y funciones relativos a operaciones bancarias, excepto las encomendadas al personal subalterno.*

c) *Subalternos los ayudantes de caja, los cobradores, los conserjes, los ordenanzas, vigilantes nocturnos y los recaderos o “botones”. Los empleados no podrán ejecutar servicios de los subalternos y tampoco éstos podrán reemplazar a los empleados excepto en determinados casos (menos de 6)”*

Base 2ª establece que 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 condiciones para los empleados y subalternos se regirán a) por las normas establecidas en estas bases b) por las disposiciones aclaratorias¹⁸¹ que con respecto

181

El adjetivo de estas disposiciones inicialmente era el de “complementarias” y sin embargo finalmente se refiere a ellas como “aclaratorias”. No olvidemos que los Jurados Mixtos tenían atribuciones en virtud del artículo 17 de la Ley de 27 de noviembre de 1931 que a su vez coincidía con el artículo 17 de Real decreto-ley de Organización Corporativa de 1926, texto refundido. Entre ellas resumimos: “Determinar para el oficio o profesión respectivo las condiciones generales de reglamentación del trabajo, salarios, fijación del plazo mínimo de duración de contratos, horarios, horas extraordinarias, forma y requisito de despidos, ... que servirán de base a los contratos individuales o colectivos que puedan celebrarse”. Con este sutil giro se limita la acción a los Jurados Mixtos evitando así, que puedan dictar nuevas reglas que derivasen de las propias Bases. La intención es que dichos Jurados en el futuro sólo puedan “interpretar” las bases, sin que la interpretación suponga una extralimitación y no se vea invadida la competencia del Ministerio de Trabajo.

absoluto de estas Bases y la Legislación General de Trabajo adopten los Organismos legales correspondientes. Y estable además que las Asociaciones profesionales y las empresas procurarán la solución de problemas por medio de reuniones conciliatorias.”

En las Bases de 1930 se consideraba funcionarios, a los apoderados mancomunados que fueran directores o subdirectores y por lo tanto no estaban considerados como obreros según el Código del Trabajo de 1926. Con la Ley del Contrato de Trabajo de 1931, se deja fuera a los directores, gerentes y altos funcionarios *que por su representación puedan ser considerados independientes en su trabajo, como establecía el artículo 7*. Pero en la práctica surgían muchas dudas acerca de si los apoderados de los Bancos debían o no, ser reputados como obreros. Así lo acreditaba numerosa jurisprudencia de la época.¹⁸²

De nuevo con las Bases de 1933 parece que los apoderados individuales o mancomunados han de pasar al grupo de funcionarios, y por tanto quedar excluidos de la sujeción y protección laboral. La nueva situación plantea más problemas en vez de resolverlos. En la redacción de las Bases de 1933, apoyándose en el artículo 7 de la Ley del Contrato de Trabajo, estimaron podía ser interpretado ampliamente por Tribunales y, no debería suponer conflictos. Y al ser voluntaria la aceptación de poderes por parte del empleado, él libremente se expone por su interés, a salirse de la Ley del Contrato de Trabajo y sus condiciones de trabajo se pactarían con la entidad. Y remite a la Base Transitoria de 1933 donde se establecía que en relación a los ascensos, los trabajadores que lo desearan podrían renunciar al mismo y quedarse dentro del grupo de empleados, si no le beneficiaba la nueva clasificación.

Nótese que el Ministerio finalmente, como “*solución*” eliminó el concepto de “*apoderados*” de las Bases de 1933. Y sólo consideró funcionarios a quienes “*ostenten poderes individuales, o mancomunados*”.

182

Según un análisis de esa jurisprudencia, se podía confirmar que dependían de las circunstancias que rodeasen a la persona. Entre el director de una importante sucursal bancaria en una gran capital y el que dirige otra en un pueblo de escaso vecindario que se halla dotado de poderes por la necesaria independencia con que tiene que actuar, existe toda una gama de personas, cuya situación con respecto a la Ley sería difícil de precisar. Por ello se afirmaba que mientras por sus circunstancias no estén incluidos en el artículo 7º, debe estimarse aplicable a ellos la LCT1931 por lo que algunos apoderados eran considerados trabajadores y sujetos a la Ley laboral.

Y también establecía en la Base 2 que “a través de las reuniones conciliatorias entre las Asociaciones profesionales y las empresas, se procure la solución de conflictos.”¹⁸³

La Base 3ª establecía las condiciones de ingresos y como novedad, se rebajaba la edad de los subalternos de 23 a 21 años. Se mantiene la absoluta preferencia en el ingreso para los empleados de otros bancos que están en situación de excedencia, inscritos en las Oficinas de Colocación. Y se eliminó la preferencia por hijos o huérfanos de empleados.

En la Base 4ª se aumentaron los sueldos de los empleados, en comparación con la Base 4ª de las Bases de 1930. Lo hace a través del requisito de los sueldos mínimos obligatorios en función de los habitantes por población, al rebajar el volumen de población y eliminar las reducciones.¹⁸⁴

En la Base 5ª se mantuvo la misma fórmula que se planteaba en las Bases de 1930 para el paso de escalafones entre las categorías, teniéndose en cuenta la antigüedad, y la libre elección de la empresa.

En la Base 6ª se mantuvo el mismo sobresueldo para los empleados que llevasen más de cinco años en la misma categoría.

En la Base 7ª también establecía igual que las Bases de 1930, que serán las empresas las que determinasen la composición de la plantilla para el año siguiente.

En la Base 8ª mantuvo la excepción de las Bases de 1930 para las empresas que tengan menos de veinte empleados.

¹⁸³ Con reuniones conciliatorias se otorgan facultades a los representantes de las Asociaciones profesionales de empleados y a los representantes de la empresa, y se les reconoce “fuerza de obligar” para los acuerdos a que lleguen, los representantes autorizados. La novedad es darle “fuerza de obligar” por ley, aunque este medio conciliatorio sea potestativo. Es importante reseñar que las dos primeras bases adicionales harán referencia a los contratos colectivos e individuales que las entidades pueden realizar con sus empleados. “Las asociaciones obreras profesionales pueden celebrar conforme a la legalidad vigente, 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”. Con las nuevas bases se autoriza a la celebración de los contratos colectivos a través de la representación de las asociaciones profesionales. Esta base adicional subraya la facultad de las agrupaciones para representar a sus afiliados. Estas autorizaciones se recogieron, por ejemplo el artículo 47, 49 y 67 de la Ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931. Y el artículo 19.9º de la Ley de Asociaciones Profesionales de 8 de abril de 1932, que reconoce la representación delegada.

¹⁸⁴ En las reuniones mantenidas para discutir las Bases de 1933. Se propuso otro sistema que se había implantado antes de 1930 en la banca catalana, “pago por edades” a pesar de que éste beneficiaría a los empleados, podría dar lugar también a que sólo se contratase a los jóvenes para acortar gastos. Por lo que no fue muy popular en la redacción de las bases.

En la Base 9ª también se establecía que “cuando se trate de la constitución de una nueva empresa, deberá solicitarse el personal necesario de la Oficina de Colocación.

En la Base 10ª se establecieron los sueldos mínimos para el personal subalterno, a la vez que establece una fórmula de ascensos entre las distintas clases de subalternos.

Se estableció como novedad el concepto de quebranto de moneda como “asignaciones que tuviesen señaladas los cobradores, y ayudantes de caja”¹⁸⁵

En la Base 11ª establecía igual que hacían las Bases de 1930 “dos gratificaciones extraordinarias, para empleados y subalternos. La de junio y la de vísperas de Navidad.”

Recuérdese que en las Bases de 1930, se establecían estas gratificaciones (Base 12ª) como, como remuneración de cien horas extraordinarias, cincuenta cada semestre. (Base 15ª). Ahora mantiene esta compensación, pero se reducirán las horas extraordinarias a treinta.

En la Base 12ª se establecía “la jornada normal de trabajo, que será la legal de ocho horas. Salvo los sábados que no coincidan con final de mes, o con el penúltimo día del ejercicio económico, que será de cinco horas y media”. Se introduce la novedad respecto de las Bases de 1930, “cuando se permite la jornada intensiva en los meses de julio, agosto y septiembre, reduciéndose la jornada a seis horas.”

En la Base 13ª se estableció la jornada de los subalternos de forma semejante a como se hacía en las Bases de 1930.

En la Base 14ª establecía “que las empresas se atenderán a lo que determinen la leyes en vigor acerca de las horas extraordinarias” Se reducen a “treinta las horas extraordinarias al semestre, y no podrán exceder de dos por día y serán en compensación de las dos pagas extraordinarias de verano y Navidad”.

La Base 15ª se mantuvo la facultad de trasladar al personal entre “establecimientos o servicios, dentro de la misma municipalidad”. Se establece una preferencia para los empleados que lleven cinco años en las plazas de África o Canarias, en las vacantes que resultasen en la Península.

185

Se trababa de una asignación que tenían reconocida los bancos catalanes, por lo las Bases de 1933 tuvieron que mantener dicho beneficio. Pero para el resto de los bancos españoles, esta asignación era potestativa. Cfr. Pérez Serrano, J., *Las nuevas Bases de Trabajo para el personal de la Banca Privada. Antecedentes, texto comentado y formularios*. Revista de Derecho Privado, 1933.

Se han mantenido las *“comisiones de servicios, que no se consideraban traslados, aunque sean a una localidad distinta, cuando no excedían de los tres meses, siendo los gastos por cuenta de la empresa.”*. Se introducía la novedad, *“habrán de pasar doce meses desde la terminación de la anterior comisión de servicio, para asignarle una nueva.”*. Con ello se evitaba que las empresas utilizasen estas comisiones de servicio para sancionar a empleados.

Se eliminaron los límites establecidos en las Bases de 1930, que evitaban trasladados a las mujeres y a los menores de 23 años. Y sólo se mantiene *“la prohibición de trasladar contra su voluntad a los empleados que ostenten cargos en los Jurados Mixtos.”*

En la Base 16ª se establecían las ausencias para cumplir deberes familiares o de ciudadanía durante la jornada de trabajo. Se introduce una condición: *“deberá serle concedido, siempre que a juicio del jefe, no exista motivo para negarlo”*. Y se mantienen los permisos al personal que ostente cargos de representación. Se introduce como novedad *“la reserva de puesto y antigüedad, pero sin remuneración, para los empleados o subalternos que tengan que desempeñar algún cargo popular u oficial”*.

En la Base 17ª se establecían sin ningún cambio con respecto a las Bases de 1930, el descanso de los domingos porque los establecimientos bancarios no funcionarían.

En la Base 18ª se establecían las vacaciones. Se introduce una novedad respecto a las Bases de 1930, aumentándose los días de vacaciones. *“veinte días consecutivos”*. La Dirección establecerá los turnos para la efectividad de las vacaciones, y se tendrá en cuenta la antigüedad de cada empleado, como ya ocurría en las Bases de 1930.

En la Base 19ª se establecía la ausencia del empleado o subalterno por razón del servicio militar.

En la Base 20ª se establecía los casos de enfermedad. La novedad que se introduce respecto de las Bases de 1930 es que se aumenta *en tres meses el plazo* durante el cual la empresa abonará el sueldo. *“Abonará el sueldo íntegro durante nueve meses”*. Podían comprobar a través de un reconocimiento médico la enfermedad, y *“si podía curarse durante los tres meses siguientes, se le continuaría pagando el sueldo”*. Pero pasados los doce meses, quedará al arbitrio de la empresa mantenerle en plantilla o declararle excedente. El enfermo podía solicitar el reingreso por curación como en las bases de 1930.

La base 21 establecía que *“la empresa abonaría tantas mensualidades de sueldo como años de servicio, cuando se comprobase la inutilidad total o física de un empleado o subalterno.”*

Debido a la inclusión del trabajador bancario en la Ley de Contrato de Trabajo, también se incluye bajo la protección del seguro de accidentes. Por ello, esta novedad se amplía en las nuevas Bases de 1933 al reconocer al empleado o subalterno la inutilidad producida *hallándose en actos de servicio. “La empresa quedará obligada a pasar una pensión al empleado afectado.”* En el caso de defunción se mantenían la obligación de la empresa *de “abonar un subsidio por importe equivalente a tantas mensualidades como años de servicio, sin que pueda exceder del importe de dos anualidades”*. Mientras que en las Bases de 1930, era *“sólo por una anualidad”*. Además en las Bases de 1933 se estableció *“un orden de exclusiva prioridad al cónyuge, a los ascendientes, a los descendientes, y a los hermanos que vivieran a expensas del fallecido”* Pero se mantiene la limitación de que no se abonará el subsidio si se probase que los derechohabientes disfrutaban de una renta anual de al menos 6000 pesetas.

Se introduce como novedad en caso de *“fallecimiento del empleado o subalterno en acto de servicio. En ese caso la indemnización será el equivalente a cinco anualidades.”* Y se insiste en el carácter supletorio de estos subsidios o indemnizaciones, cuando existan *“previsiones por instituciones”* para los casos indicados, como ya se indicaba en las Bases de 1930.

Base 22^a se establecían los ceses y despidos. Las Bases de 1933 con respecto a las novedades introducidas por la Ley del Contrato de Trabajo de 1931, *introducían que “no podría ser despedido sin causa justificada”*. Aunque no era de aplicación a los aspirantes durante el primer año. *“Si una empresa despedía y la causa no se aceptaba como justa por el Jurado Mixto, estaba obligada a la readmisión satisfaciendo el sueldo devengado desde la fecha del despido hasta la readmisión.”*

El cese del personal podía ser como en las Bases de 1930 por causas ajenas a la empresa, por fuerza mayor, y por enfermedad, inutilidad o fallecimiento.

Si era por decisión de la empresa: cuando el despido estaba motivado por causas justas no tendría derecho a indemnización alguna. Si el despido estaba motivado por cesión de actividad, debería mediar preaviso por tres meses, igual que en las Bases de 1930. Pero si

el despido estaba motivado por traspaso, *“la entidad que se hiciera cargo de la continuación del negocio, debería mantener al personal en todos sus derechos”*. Cuando el cese estaba motivado por supresión de sucursales, se mantenía la cesión por orden de categoría y antigüedad, tal y como ya se hacía en las Bases de 1930.

Quizás la mayor novedad que se incluye en las Bases de 1933 fue una situación que será más acorde a la legalidad vigente, en la Base 22, *“la necesidad de la empresa de hacer una reducción económica en su plantilla, para lo cual se constituiría una comisión paritaria de empleados y representantes de la empresa, que estudiarían la forma de establecer la economía”*.

Esta situación que recogían las Bases de 1933 sienta la base de lo que serán las causas económicas utilizadas para despidos, movilidades o modificaciones sustanciales en futuras regulaciones. Dicho argumento será usado en los reglamentos y ordenanzas preconstitucionales.

En cuanto al cese por decisión del trabajador, se recogen las novedades con respecto a la nueva Ley del Contrato de Trabajo de 1931.¹⁸⁶

En la base 23 se establecía que *“todas las vacantes se cubrirán inmediatamente por el personal excedente sin que puedan en ningún caso amortizarse las plazas”*.

En la base 24 se establecía que *“las empresas estaban obligadas a redactar un Reglamento de orden interior para el régimen de su personal”*. La novedad aquí es que se ha modificado el *“organismo ante el que se ha de presentar el Reglamento, siendo ahora el Consejo de Trabajo,”* y en las Bases de 1930 era el Consejo de la Corporación. Pero en ambos casos, es un organismo supeditado al Ministerio de Trabajo.

En cuanto al esquema que resta, lo componían doce bases adicionales y una transitoria. Las dos primeras adicionales se refieren a los contratos colectivos¹⁸⁷ e individuales que las

186

El artículo 89.7º de la Ley del Contrato de Trabajo de 1931, establecía la falta grave al respeto por el patrono, falta de pago de la remuneración, y exigir trabajo distinto del pactado, como causas por las que el trabajador podía cesar la relación laboral. Se reconoce la libertad del trabajador para dejar sin efecto el contrato con la única obligación del preaviso de un mes.

187

Aquí la novedad, es la participación de las asociaciones profesionales en los contratos colectivos, facultadas para representar a sus afiliados. En la Base adicional 1ª se reconocía el derecho conforme a la legalidad vigente que tienen las Asociaciones obreras profesionales a celebrar contratos colectivos, que han de estar sujetas a las Bases. Si bien, en 1933 el registro donde se inscribirán los contratos se llevará por los Jurados Mixtos.

entidades pueden realizar con sus empleados. Método que era habitual en el entorno europeo de la época.

En la Base Adicional 3ª *se reconocía el carácter retroactivo de las Bases de 1933, a partir del 1 de enero de 1933.*¹⁸⁸

La Base Adicional 4ª establecía la “duración de dos años para las Bases, y si no fueran denunciadas por cualquiera de las partes, se considerarán prorrogadas por otros dos años”. A diferencia de las Bases de 1930, cuya duración era de tres años

La Bases adicional 6ª y la 7ª *prohíben al bancario que se lleve el trabajo a casa*, o que se contrate a otras empresas para realizar trabajos propios del personal de la banca, aquí nos hace pensar quizás en el secreto profesional que se desarrollará décadas más tarde. También en las disposiciones adicionales deja fuera a meritorios.

La Base adicional 8ª garantiza que el salario sería siempre mayor que el año anterior.

En la Base adicional 10ª establecía de los quinquenios y en la Bases 11ª establecía que el personal de limpieza femenino queda fuera del personal bancario.

La base adicional 12ª establecía que prima la condición más favorable entre las bases, pactos colectivos y contratos.

IV. La legislación laboral del trabajo en la Banca Privada durante el nuevo Estado Español (1936-1975)

Con la situación posbélica, se introducirá un fuerte intervencionismo estatal. Se instaura el “*statu quo*” que derivará en una colusión entre los Bancos más poderosos.¹⁸⁹ Se dará lugar

¹⁸⁸

Las Bases de 1933 tuvieron más problemas que las Bases de 1930 en su fase de aprobación. Existirán dos revisiones, en agosto de 1933 (Gaceta del 5 agosto de 1933) donde se consigna el carácter nacional de las Bases, y se relegó a los Jurados Mixtos, quitándole las atribuciones de redactar las normas de trabajo. Se tuvo que crear un Jurado Mixto especial Nacional, para que “interpretase” las Bases. A su vez como se habían derogado los Jurados Mixtos, se ha de constituir una “*comisión interina especial*” que examinase los fallos reclamados para revisar las Bases antes de su aprobación final. Algunas voces doctrinales ponen en duda la validez de esta comisión interinas especial. Vid. ob. cit. Pérez Serrano J., 1933.

¹⁸⁹

A favor del “*statu quo bancario*”, hay que decir que contribuyó al saneamiento de Banca española y al proceso de concentración bancaria (evitando la suspensión de pagos de los bancos locales y regionales). La concentración y monopolización del sistema bancario que el *statu quo* aceleró, dio a los grupos financieros un poder extraordinario que les permitía sin grandes dificultades un dominio indiscutible sobre extensos sectores industriales. A cambio el Estado persistía con injerencias en toda la regulación de la

a un sistema de negociación permanente entre los agentes políticos, algunas empresas, y bancos que recibían valiosas compensaciones. Y hasta de década de los años sesenta no se iniciará una política de expansión y relajación.

Las figuras jurídicas de la legislación preexistente, como las Bases¹⁹⁰ fueron censuradas. Y se procede a la creación de nuevas disposiciones más acordes al nuevo Estado.

A. El Fuero del Trabajo de 1938

Se promulga por Decreto de la Jefatura de Estado de 9 de marzo de 1938 el Fuero de Trabajo, donde se orquestan los Principios por los que se regirá en esta etapa el sector laboral. Esta disposición armonizaba capital, trabajo e inspiraciones religiosas.¹⁹¹

Algunas de las novedades que introducirá en la nueva etapa son el reconocimiento de la facultad de organización y dirección del empresario, como una prerrogativa concedida por el Estado.¹⁹² Otra novedad que pretende el Fuero es, garantizar al trabajador su empleo siempre y cuando aporte un adecuado rendimiento.

Además se da continuidad al descanso dominical, ensalzando el carácter espiritual y familiar de la fiesta. Por otro lado, propone la creación de Magistraturas de Trabajo que

banca privada, incluyendo la regulación interna de sus relaciones laborales, de tal modo que se pueden enumerar sucesivas reglamentaciones y ordenanzas desde 1939 hasta 1950 endureciendo la organización laboral, regulando subidas de salarios base, la regulación de pluses (ejemplos: plus de vida cara, plus de cargas familiares,...) y estratégicas mejoras: subidas de categoría, jornada intensiva.)

190 Véase artículos de 11 a 14 de la Ley del Contrato de Trabajo de 1931. fueron las primeras manifestaciones de signo colectivo adoptadas por comisiones paritarias legalmente reconocidas, que determinaban unas condiciones mínimas de protección para los trabajadores sobre salarios, jornadas, descansos, garantías de estabilidad, y medidas de previsión. Completaban dicha labor, los pactos colectivos celebrados entre una asociación patronal con una asociación obrera, legalmente constituida, que establecían las normas a las que habían de acomodarse los contratos de trabajo, bien individuales o colectivos de cada oficio o profesión. E incluso había una posibilidad más, en el contrato colectivo, el celebrado entre uno o varios patronos y un grupo de obreros.

191 La naturaleza jurídica del Fuero fue puramente programática, mientras que otras voces de la doctrina aseveran que establece unos Principios generales en Derecho, como si de una norma constitucional se tratase. Cfr. Pérez Serrano J., *Diez años de Fuero de Trabajo*, Madrid 1948, pág.8. Si bien será a partir de 1947 cuando quede institucionalizada como una de las Leyes Fundamentales del Reino.

192 Las faltas sancionables que se introducen con el Fuero del Trabajo se clasifican en función de los sujetos. A los empresarios se les reconoce una facultad de organización y dirección de la empresa, como una prerrogativa concedida por el Estado y a su vez se reserva la atribución de sancionar en caso de abuso de autoridad por el empresario. Los reglamentos de trabajo recogerán premios por buena conducta y laboriosidad y también establecen sanciones por incumplimiento de las obligaciones.

sustituirán a los antiguos Jurados Mixtos, comités paritarios y tribunales industriales e impartirán justicia en reclamaciones laborales con jurisdicción distinta a la ordinaria, buscando así la garantía de un órgano judicial independiente.

A partir de ahora, es competencia exclusiva del Ministerio de *Trabajo la aprobación, aplicación e inspección de las leyes de trabajo.*¹⁹³

La distribución de beneficios empresariales se introduce a través del inciso 4) de la Declaración VIII del Fuero que establece: “*el beneficio de la Empresa se aplicará con preferencia a la formación de las reservas necesarias para su estabilidad, perfeccionamiento de la producción y al mejoramiento de las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores*”.

A través de las ordenanzas laborales y a los Reglamentos de Trabajo se fijará la participación en los beneficios en cada empresa. Así en el caso de la banca, se establece en los Reglamentos un régimen especial de distribución, o bien se instaura un procedimiento para incrementar los emolumentos del personal,¹⁹⁴ como ya veremos.

Por último, y no por ello de menor repercusión, se introduce un nuevo tratamiento para la mujer en el trabajo. En el Fuero del Trabajo, en su Declaración II “*libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica*”. En realidad la finalidad pretendida era una estrategia económica.

Se ha reconocido por voces de la doctrina de la época que el trabajo femenino perjudicaba a la economía de la época. Constituía una dura competencia para el hombre, ya que en ocasiones los empresarios, buscando un ahorro económico, contrataban a la mujer por la

¹⁹³ Con el nuevo procedimiento la elaboración de reglamentos se centralizará en el Ministerio, plasmando esta condición en las principales leyes y evitando visiones localistas, y buscando la unificación. Posiblemente la doctrina pretende evitar lo que ocurrió con las bases catalanas cuando en 1932 favorecían más al trabajador bancario catalán que al resto de trabajadores peninsulares. Si bien posteriormente, los reglamentos se clasifican por ámbito territorial en nacionales, provinciales, comarcales y locales. Pero dependiendo en todo caso del Ministerio.

¹⁹⁴ En concepto de participación la empresa se obliga a ingresar, el ocho o seis por ciento del salario base asignado al trabajador, en una Caja de Previsión que se establece para completar prestaciones de algunos Seguros Sociales o para implantar otros seguros no exigidos con carácter general.

diferencia retributiva que podía llegar a un 30%. Esto repercutía en la desocupación masculina.¹⁹⁵

Se analizarán estos temas en profundidad con disposiciones concretas donde se afectó a la trabajadora bancaria, siendo discriminada laboralmente durante más de treinta años.

B. El Decreto Orgánico sobre Reglamentación de Trabajo

Con el Decreto Orgánico sobre Reglamentación de Trabajo, de 29 de marzo de 1941 (BOE 9 abril) se determinaba jurídicamente la forma en la realización de las reglamentaciones laborales, condiciones forzosas que habían de reunir en cuanto a contenido, y se reiteraba que dicha función era del Estado y por tanto del Ministerio de Trabajo. Quedando relegada la intervención sindical sólo a informes y propuestas, siendo un instrumento al servicio del Estado.

El Decreto Orgánico establecía el contenido obligado que deberían tener todas las reglamentaciones en determinadas materias,¹⁹⁶ haciéndose hincapié en enfermedades y accidentes, e insertaba sanciones y premios y modificaba salarios y jornada.

No había excusa para el incumplimiento de los reglamentos. En el Reglamento de Banca, se establecía expresamente que se castigaba con falta de inhabilitación al director responsable del centro donde se incumplieran los preceptos reglamentarios.¹⁹⁷

¹⁹⁵ Existen textos legales por los que previo pago de una compensación económica como resarcimiento de los perjuicios sufridos por la pérdida del empleo o con la reserva de puesto, la trabajadora pasa a situación de excedencia al contraer matrimonio. Gracias a la aprobación del Reglamento de Personal del Instituto Nacional de Previsión de 12 junio 1940. A raíz de ahí, el sistema de la indemnización dotal se traslada a todos los Reglamentos Nacionales de Trabajo, para empresas de Seguros, Industrias, Eléctricas y a algunas Ordenanzas de ámbito provincial para la Dependencia Mercantil que han pasado a las de tipo nacional. Véase sobre ello Pérez Serrano, J., *Diez años de Fuero del Trabajo, Madrid 1948, pág. 19 y ss.* Y, *El retorno al hogar de la mujer trabajadora* por Pérez Serrano, J., Discursos y conferencias (VIII) Esc. Social de Barcelona 1945, págs. 9- 18

¹⁹⁶ Véase, en su artículo 2 se especifica las materias y la forma que han de integrar las reglamentaciones. Reproduce las ya existentes según el artículo 11 de la Ley de Contratos de Trabajo y el artículo 25 de la Ley de Jurados Mixtos. Pero acomoda a la nueva época, eliminando o transformando lo que aluda a instituciones que ya no tengan continuidad.

¹⁹⁷ El reglamento de Banca matiza y fija una trayectoria formal. Compatibiliza el cumplimiento de las disposiciones legales y el respeto al principio de autoridad y jerarquía de la empresa. Sienta el criterio de que a los directores, gerentes y miembros de los Consejos de Administración serán responsables de faltas, podrá imponérsele el cese de su cargo, si la naturaleza del hecho, o la

El derecho al trabajo se convertía en la obligación de producir; por lo que se debía formar al individuo según sus aptitudes para procurar su máximo rendimiento, y favorecer a la economía. Tal espíritu estaba presente en las disposiciones que regulaban el trabajo en la banca.¹⁹⁸

Igualmente se limitaba la retribución, que iría en función de la utilidad y rendimiento¹⁹⁹. Esto podía significar que un aumento de la producción no produciría necesariamente un aumento de salario. Tal limitación no pretendía perjudicar al trabajador, sólo beneficiar a la economía.

El Decreto Orgánico también determinó que debía haber unas condiciones beneficiosas mínimas, que podían mejorarse a través de los Reglamentos Interiores y en las relaciones individuales de trabajo entre empresario y empleado. Con ello se insinuaba que las condiciones más beneficiosas logradas con anterioridad no tenían porqué ser mantenidas. Y se permitió al patrono modificarlas *voluntariamente*, a través de acuerdos.²⁰⁰

C. La Nueva Ley de Contrato de Trabajo 1944

Se aprobó la nueva Ley de Contrato de Trabajo de 1944 con una rígida intervención en las relaciones laborales, y restricciones para los trabajadores de la relación laboral bancaria.

reincidencia en su comisión lo aconsejaran, añadiendo la pena de inhabilitación en el ejercicio de cargos directivos para los directores de establecimientos bancarios donde se falte reiteradamente a los preceptos reglamentarios, sin perjuicio de la sanción económica que proceda. Art. 43 y 44 del Reglamento de Banca. Y el propio Fuero, en su apartado 3º de la declaración XI del Fuero también describe los actos contrarios a la producción.

198 En concreto en el preámbulo se establece “sólo el capaz que se preocupa de incrementar su formación, podrá hacer carrera dentro de la Banca; los que abandonen no podrán pasar del primer escalón”. Véase sobre ello el Reglamento de la Banca Privada artc.10 y disposición transitoria 2ª especialmente los apartados c) y d) Cfr. Pérez Serrano, J. obr.cit pág. 48)

199 Según el Fuero del Trabajo en la declaración III apartados 1º a 3º se exponía dicho criterio que también se traslada a los reglamentos de trabajo. Como no todos los trabajos han de gozar de la misma retribución se establecen clasificaciones de personal según actividad concreta. Así en Reglamento de Trabajo de la Banca Privada, en el artículo 20 en relación con el 19 y 21. Que aluden a zonas e importancia geográfica (y dependiendo de las provincias donde se desempeñe el servicio, varía la remuneración mínima). Esto es una reminiscencia de las Bases de 1930 (Base 3ª) y de las Bases de 1933 (Base 4ª) que ya establecían este parámetro.

200 En el Fuero del Trabajo se preconizaba la voluntad del empresario que a través de los Reglamentos de Régimen Interior podría introducir modificaciones en salarios, categorías, recargos por horas extraordinarias o a vacaciones. Véase sobre ello a Pérez Leñero, J. en *La reglamentación del trabajo en el nuevo Estado Español*, Ed. “Revista de Trabajo” (Madrid 1942) pág. 22-44

Según el artículo 1 y 2 de la nueva LCT44 se hacía hincapié en que el trabajo se realizase por cuenta y bajo dependencia ajena.

“Se entenderá por contrato de trabajo cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella.”

Ya no se limitará el poder de dirección y la facultad directiva del empresario a través de pactos colectivos y convenios, como en la etapa anterior. El empleado de banca quedaba expuesto a posibles abusos o lesiones de su empresario. La Ley de Reglamentación de Trabajo de 1942 y el Texto de 1944 se opondrán a la negociación directa entre trabajadores y empresarios.

En el artículo 6 de la Ley de 1944 también se incluye a los empleados de banca de forma taxativa. No cabe duda que están sometidos a esta disposición laboral y a todas aquéllas que la desarrollan.

“Los trabajadores son [...los obreros y operarios especializados o no en oficios, profesiones manuales, o mecánicas y los que ejerzan trabajos triviales ordinarios; los encargados de empresas, los contramaestres, y los jefes de talleres o de oficinas; los empleados ocupados en comercios, bancos, oficinas, contabilidad y gestión, los llamados trabajadores intelectuales y cualesquiera otros semejantes.”]

La inclusión literal de varias categorías profesionales sirvió para aclarar muchos puntos dudosos y para determinar la situación de empleados que se encontraban en cargos intermedios entre la dependencia normal y la actividad autónoma. Con este precepto, se regulaban situaciones que quedaron sin resolverse con las Bases de la Banca privada de 1933 respecto del personal apoderado.

En cuanto al artículo 7 de la nueva LCT 44, con la nueva redacción tan sólo se puntualizaban las excepciones que afectaban a altos cargos o directivos²⁰¹ remitiendo a las

201

En el estudio más crítico y comparativo entre ambas leyes, se pueden encontrar grandes diferencias en la regulación de algunas instituciones, y las semejanzas son más bien de tipo sistemático o técnico, variando el contenido que se adecua al espíritu del Fuero del Trabajo. Vid. Pérez Leñero J. *Nueva Ley del Contrato de Trabajo. Libro I –Decreto de 26 de enero de 1944. Texto y estudio crítico y comparativo con la Ley de 21 de noviembre de 1931* p.7-9. AA. VV. Pérez Botija E. *El contrato de trabajo. Comentarios a la ley, doctrina y jurisprudencia*” Madrid 1945 y Soto Carmona A. analiza la esfera más general desde un punto de vista social en conceptos de estabilidad de empleo, y de controles y garantías para el trabajador, y entendiendo el desempleo como una cuestión de orden pública.

Reglamentaciones Nacionales de Trabajo, ordenanzas y reglamentos de régimen interno como enseguida veremos.

“no regirá esta ley para las personas que desempeñen en empresas las funciones de alta dirección, alto gobierno, o alto consejo, características de los siguientes cargos y de otros semejantes: Director General, Director o Gerente de la empresa, Subdirector General, Inspector General, Secretario General, y excluidos en las correspondientes reglamentaciones de trabajo.” (Artículo 7)

En este caso, al no ser taxativa la enumeración de cargos, se advierte la equiparación de otros análogos; y no ha de tenerse en cuenta la terminología, sino que habría que atender a las funciones que realizaban, para establecer si eran o no, características de altos cargos, y determinar si se aplica o no, el artículo 7.

Otra gran diferencia entre el anterior texto y la nueva disposición, la encontramos en la propia regulación del contrato de trabajo. A partir de ahora, las Leyes, Decretos y disposiciones Ministeriales serán establecidos únicamente por el Estado. Se suprimen los laudos arbitrales, las Bases de Jurados mixtos y por supuesto, los pactos colectivos.²⁰²

En la nueva LCT de 1944 deja claro que sólo se excluyen los altos cargos y directivos. La exclusión no se extiende a empleados con cargos apoderados más modestos, como son por ejemplo los directores de oficinas o delegaciones.

202 Por Decreto de 14 de marzo de 1942 se crea la Comisión recopiladora y refundidora de la Legislación Social del Ministerio de Trabajo buscando en la elaboración una finalidad técnica y política. Se propusieron despojar primero la antigua ley (1931) del espíritu clasista y partidista que la inspiraba, e infiltrar en la nueva ley el ideal del Fuero del Trabajo. Para lo cual suprimieron todas las disposiciones “anacrónicas, innecesarias y contrarias al Nuevo Estado” (p-6) y elevar un informe para derogar o conservar disposiciones. Para ello en el Libro I se habla del Contrato de Trabajo en General, y se proyecta el Libro II que recogerá “De los contratos Especiales de Trabajo” donde se recogerán las regulaciones para determinados tipos de trabajo: trabajo de a bordo, a domicilio, de mujeres y niños, de aprendizaje. Que no se desarrollarán hasta pasado un tiempo. Se justifica la modificación del libro I en la búsqueda de sistematización jurídica y la proporción en su extensión. La extensión de los capítulos es proporcional y uniforme. Se cambian las denominaciones de los capítulos y en cuanto a la ordenación estatal que implica la técnica de las Reglamentaciones de Trabajo, desaparece el capítulo de las limitaciones de la libertad contractual, justificándose que las únicas limitaciones existentes serán las estatales. Y encabezarán la ley como verdaderas fuentes jurídicas del derecho. Justificándose que no es tiempo de una Codificación de Trabajo sólo de una sistematización y ordenación. . El Capítulo III de la antigua Ley se titulaba, “Clases Requisitos y Efectos del Contrato de Trabajo” y a continuación regulaba las Modalidades especiales de Trabajo. Con la nueva LCT de 1944 quedarán los requisitos en un capítulo y las modalidades en el siguiente. Por lo que se suprimirán entre los requisitos, los contratos colectivos, y los derechos de la mujer. Con la eliminación de los artículos 10, 11, 12, 14 desaparecen las disposiciones protectoras del trabajo como eran las bases, los pactos colectivos y el valor de las sentencias de los Tribunales, los acuerdos conciliatorios y laudos arbitrales. Todas estas disposiciones protegían los salarios, jornadas, descansos y garantías de estabilidad de los trabajadores.

Se permitirá intervenir de forma subsidiaria, a la voluntad de las partes *que no contradigan las normas expresadas*, refiriéndose en este caso, sólo a la *autonomía del empresario* en el momento de redactar los Reglamentos de Régimen Interior.

Como diferencia con el texto anterior, y en lo que afecta a la empleada de banca, hay que señalar que se ha lesionado gravemente, el derecho a trabajar de la mujer casada.

Ya que no podrá seguir trabajando.²⁰³ En los reglamentos se explica tal novedad.

En el artículo 21 y 22 se establecía que el empresario vendría obligado en algunos casos a redactar un Reglamento de Régimen Interior, “*para acomodar su organización del trabajo a las normas contenidas en la reglamentación que le sea aplicable*” refiriéndose a que complementarán de ese modo la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Banca privada, a través de los Reglamentos de Régimen interior de cada banco.

Si bien, advierte que por su espíritu, su técnica y sistemática tales disposiciones han de ser un reflejo de los Reglamentos Nacionales. Por tanto, permite que el empresario determine la organización, plantillas y clasificación de personal, jornada y descanso, vacaciones, salarios, forma de pago, retribución de horas extraordinarias, orden en los locales, máquinas, materiales e instrumentos de trabajo, premios y correcciones disciplinarias; prevenciones que puedan ser útiles para la buena marcha de la empresa, dentro de la comunidad. El control se lleva a cabo por la Dirección General de Trabajo que aprobará los textos.

Se dio mucha importancia al artículo 35 (LCT 1944) que regulaba las vacaciones o permiso anual retribuido, refiriéndose a siete días laborales ininterrumpidos, con posibilidad de ampliación, si así lo regulase su reglamentación de trabajo. No se podrá compensar el no disfrute del mismo con el pago del doble del salario.

En comparación con la regulación de las vacaciones en el antiguo texto, ahora se favorece al empresario, en detrimento del trabajador.²⁰⁴ Si bien, por otro lado, se mantuvo la nulidad

203 Véase sobre ello, artículo 11 de la Ley de Contrato de Trabajo Libro I, Decreto de 26 de enero de 1944 analizado por Pérez Leñero, J. en *Nueva Ley del Contrato de Trabajo, texto y estudio crítico y comparativo de la Ley 21 noviembre de 1931.*, Madrid 1944 pág. 14

204 En la antigua Ley se establecía en el artículo 56 “*los despidos por motivos imputables al trabajador extinguen el derecho a vacaciones retribuidas. No así los que puedan imputarse al patrono. Tendrá que indemnizar con los jornales correspondientes a los días de vacación que debiera disfrutar; independientemente; cualesquiera de otras indemnizaciones correspondientes*”. La Ley de 2

sobre la eventual renuncia que pudieran hacer los trabajadores, acerca de los derechos, indemnizaciones o beneficios que les concediera la Ley.

En lo que afecta al trabajador bancario, se permite ampliar el concepto de salario con nuevos complementos y cláusulas, pero esto no conlleva en realidad un incremento de salario, sino más bien la posibilidad de establecer “complementos *voluntarios*” por parte de los bancos.²⁰⁵ También aumentan las horas extraordinarias, y recargos por trabajos nocturnos, y como contrapartida, ya no consideran “salario”, las cotizaciones a los seguros de bienestar y beneficios a herederos, como se hacía en la legislación anterior.

En cuanto a las gratificaciones o remuneraciones especiales, se regirían por las mismas reglas que la participación en los beneficios; y también se mantienen los economatos de empresa, para contrarrestar el racionamiento y escasez de bienes básicos. Esto se verá reflejado en los convenios colectivos actuales.

Las relaciones laborales, se sustentaban en el principio básico de la obediencia. Por ello se introduce como novedad un “*abundante cuadro sancionador*”. Respecto a los deberes del trabajador el más importante es cumplir los reglamentos del trabajo.

Además cumplirá las órdenes del jefe de empresa, y del personal que los asistan.²⁰⁶

septiembre de 1941 junto con la Orden de 7 julio de 1942 modifican la Ley de 1931, y eliminan este precepto, y con ello favorecen al empresario.

205

Los trabajadores perdieron las mejoras laborales conseguidas en la etapa previa. La jornada de 44 horas semanales se convirtió en 48h prolongando la jornada sin contar, con las horas extraordinarias, que no siempre eran adecuadamente pagadas. Y no eran voluntarias sino, obligatorias. La disminución de sus ingresos estuvo por debajo del 50% del valor de la preguerra durante más de quince años. Frente a ello, ante el racionamiento de los bienes básicos, se permitió la actividad especulativa de empresarios y comerciantes, por lo que los salarios eran exiguos en comparación con el incremento de precios. Aunque se crearon complementos referidos a uso de casa habitación, agua, luz, manutención y conceptos semejantes, eran mejoras voluntarias que la empresa podía restringir en cualquier momento.

206

Las advertencias acerca de la conducta del trabajador fuera del trabajo no tendrán efectividad más que en lo que pueda afectar a éste o al buen orden y moralidad de la casa del empresario, si el obrero habitase en ella. Es correlativo al anterior Ley art. 61 cambiando termino “jefe de empresa”, Los reglamentos nacionales de trabajo establecen que la eficacia y rendimiento del personal y en definitiva la prosperidad de la empresa depende de la satisfacción de una retribución decorosa y justa y de la relaciones todas de trabajo y en especial las que sean consecuencia del ejercicio de la libertad que se reconoce en las empresas.

Se establecen tres importantes preceptos, que se desarrollarán para el trabajador bancario en las reglamentaciones de banca y reglamentos de régimen interior:

La fidelidad a la empresa para la que trabajan. Conforme a ello, si aceptasen propinas, regalos o ventajas que constituyera soborno para hacerles incumplir sus deberes, el empresario tendrá derecho a incautarse de cuanto el trabajador reciba por este concepto sin perjuicio de la indemnización por daños y perjuicios.

Estableció una importancia capital al secreto profesional.

Y una vez extinto el contrato, puede dar lugar a la no concurrencia dentro de la misma industria.²⁰⁷

Al hilo de lo comentado, y razonando la ampliación del cuadro sancionador debido a un exacerbado principio de obediencia de la época, destacaban algunas novedades en las causas de extinción del contrato de trabajo, y que serían aplicables a través de las disposiciones que regulaban el trabajo en la banca privada.

Así, el artículo 76 (LCT 1944) modificaba notablemente los antiguos 88 y 89 del Texto de 1931 al introducir como causa de despido la crisis laboral o económica si fuera autorizada, o el despido justificado por el empresario. Siendo tales motivos, influencias recientes del Decreto 26 de enero de 1942 y a su vez de las Bases de 1933 (Base 22ª)

Enumerando algunas de las recién estrenadas causas de despido, se encuentran las faltas repetidas de impuntualidad, la indisciplina o desobediencia a los reglamentos de trabajo, la ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para el que fue contratado; el fraude; la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones confiadas; la disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo; el negociar el en comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin autorización del empresario; la embriaguez cuando sea habitual; la falta de aseo siempre que se hubiera llamado la atención al trabajador y produzca la queja justificada de los compañeros; también cuando

²⁰⁷

El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de su empresario y lo mismo durante el contrato que después de su extinción. En este último caso podrá utilizarlo en beneficio propio, sólo cuando fuera exigencia de su profesión habitual. Su correlativo era el artículo 84 en el texto de 1931 y relacionado con el artículo 73 que establece que el trabajador está obligado a no hacer concurrencia a su empresario ni a colaborar con quienes la hagan. No podrán realizar salvo consentimiento del empresario, obra o trabajo complementario de los que figuren en su contrato si tales actividades pertenecieran a la rama industrial comercial. Vid. sobre ello a Pérez Leñero J., *Nueva Ley del Contrato de Trabajo. Libro I. Ob. Cit.*

el trabajador origine frecuentemente riñas o pendencias injustificadas con sus compañeros de trabajo.

Frente a la ampliación de causas de despido por el empresario, llama la atención la breve enumeración de causas por las que el trabajador puede extinguir la relación laboral. Así según el artículo 78 del texto de 1944 el trabajador podría dar por terminado el trabajo voluntariamente por malos tratos, falta de consideración del empresario, o su familia;²⁰⁸ la falta del pago o puntualidad del abono de la remuneración; cuando el empresario le exigiera distinto trabajo del pactado, con la excepción de que se trate de casos de urgencia; por la modificación del reglamentos para el trabajo o incumplimiento del mismo; cualquier otra causa que el magistrado estimase justificada.

No podía dar por finalizado el contrato durante una incapacidad temporal derivada de un accidente o enfermedad si la incapacidad no puede atribuirse al trabajador. El contrato tampoco no finalizaba ni por servicio militar ni por motivo de alumbramiento que permitía ausencia o descanso según el art. 90 del Texto de 1931. A su vez en el antiguo texto se contemplaba la posibilidad de la suspensión temporal de la actividad, por falta de materiales, energía, o huelga. Tales motivos ahora se constriñen y sólo serán apreciables por las Delegaciones de Trabajo.

Finalmente, el art. 81 del texto de 1944 eliminó el derecho a indemnización en el despido por justa causa. Cabía readmisión o indemnización si se despedía sin causa justificada, pero quedaba a criterio del Magistrado de Trabajo; y sólo hace alusión a que podrá conceder el magistrado una indemnización si se trata de terminación contrato por cesión, traspaso o venta de industria.

Cuando la empresa tuviera más de 50 trabajadores y no sea justa causa podía optar el trabajador entre la readmisión o indemnización. Si la empresa era de menos de 50 trabajadores, la opción la tenía el patrono.

208

Aquí vemos una influencia un tanto trasnochada, que retrocede a regulación de los Códigos de Comercio de 1829 y 1885 cuando, entre otras razones, podían despedir a los factores y mancebos, en caso de los malos tratamientos de palabra o falta de consideración al empresario, personas de su familia, representantes o compañeros. Al igual que también podía despedirse el propio dependiente por la misma causa, cuando las ofensas fueran hacia su persona. Es una consecuencia de la falta de confianza en la relación laboral. En cuanto a la falta de pago o impuntualidad, ya se recogía en el Texto de 1931.

D. Reglamentación Nacional del Trabajo en la Banca Privada

Con la Ley de Contratos de Trabajo de 1944 se afectó al trabajador bancario desde muchos puntos de vista. Pero en 1946 se reguló el Trabajo en la Banca Privada aún de forma más específica. Con la Declaración III del Fuero del trabajo, se manifestaron los primeros indicios de preocupación estatal por la producción económica, y desde entonces, aumentó el intervencionismo estatal en la regulación, a la vez que dicha preocupación.

El Reglamento Nacional del Trabajo en la Banca Privada de 26 abril de 1942 fue modificado por el texto de 1944 en cuanto a los ascensos entre categorías de oficiales y jefes, capacitación, introducción de trienios, jornadas intensivas y horas extraordinarias. Finalmente, después de varias modificaciones se aprobó en 1950 la Reglamentación Nacional para la Banca Privada.²⁰⁹

Las innovaciones más destacadas con esta disposición serían las referentes a jubilación, fallecimiento, otras indemnizaciones, instituciones de previsión y enfermedad y premios que otorgaba la empresa.²¹⁰

También resultaron destacables tanto el artículo 62 referente al trabajo femenino, como las referencias a las faltas graves del art.48 (1, 4, 7, 12) que introducen en el sector de la banca privada, aún más sanciones y algunas de ellas muy novedosas.

No se había experimentado un alza en los salarios, entre 1942-1946. Por ello, se introdujo la *participación en los beneficios*²¹¹ en la forma y cuantía expresada por el art.28. que benefició al trabajador bancario.

²⁰⁹ Orden de 3 marzo de 1950 por la que se aprueba la Reglamentación Nacional para la Banca Privada (BOE de 16 de marzo) de igual modo y para completar al sector financiero se aprueba por Orden de 27 de septiembre de 1950 la Reglamentación Nacional de Cajas de Ahorros (BOE 3 de octubre)

²¹⁰ Aquí se ofrece la última ordenanza que regula las relaciones de trabajo del personal que preste servicios en la Banca Privada. Orden de 20 de septiembre de 1946 (Boletín Oficial del Estado de 27 septiembre). Los antecedentes a esta ordenanza son las bases de 1933, el Reglamento de 1939 y la Ley de 16 octubre de 1942 que regula la elaboración de las Reglamentaciones de Trabajo. Vid. Sanfulgencio Nieto, S. *Reglamentación Nacional del Trabajo en la Banca Privada Comentarios al Texto vigente, notas aclaratorias, jurisprudencia. Madrid, 1946.* Durante todo el texto se hace una comparativa, que alude a la reglamentación de 1942 y a las novedades introducidas con la reglamentación de 1946.

Se puede formar una idea las novedades, analizándose la disposición *por capítulos*:

En el capítulo I, el artículo 1 siguiendo la línea precedente, excluyó de la regulación laboral, a las funciones de alta dirección, alto gobierno, o alto consejo, entre los que enumeraba una serie de cargos, cuya retribución superaba la máxima establecida por estas ordenanzas. La presente disposición regulaba las relaciones de trabajo en las empresas bancarias privadas.

Durante el capítulo II, se atribuyó la facultad exclusiva de la organización práctica del trabajo, a la dirección de empresa que sólo respondía ante el Estado, bajo las orientaciones de esta Reglamentación.

En el capítulo III, artículo 3 se clasificó en cuatro grupos al personal bancario:

empleados, subalternos, personal titulado y profesiones u oficios varios.

A su vez los empleados que eran los que dirigían o realizaban las funciones o trabajos exigidos por las distintas operaciones bancarias, siendo divididos en tres:

Jefes, oficiales y auxiliares

211

La naturaleza de esta institución accionarial, como recordaremos, se basaba en la primitiva relación de aprendizaje. En las casas de banca del siglo XIX los dependientes, allegados parientes o familiares, eran iniciados a través del desempeño de funciones delegadas. Pasado un tiempo, y cuando ya dominaban el negocio, se les ofrecía junto al salario una participación en los beneficios de la casa de banca. Se conseguía de forma pacífica y sutil mejoras las condiciones económicas del trabajador, elevando su condición social, incitando a la transparencia de las empresas y manteniendo una producción profesional alta, al aumentar la motivación de los empleados, al verse más implicados. No se trataba de una participación en la *gestión de los beneficios*, ya que eso supondría una *cesión de autoridad*, y rompería la disciplina en la organización interna. En España fue de aplicación a pocas profesiones, sobre todo a las intelectuales. En la industria manual se consideraba una amenaza para la autoridad o gestión empresarial, ya que tenía influencias socialistas. Véase sobre ello a López Núñez y Aznar Embid, en *La abolición del salario*, discurso de 1921 ante la Real Academia de Ciencia Morales y Políticas pág. 33-45, cuando dicha institución no gozaba de éxito en España. Posteriormente la CMTB en la memoria presentada en 1924 exigía la participación de los trabajadores en una pequeña parte de los beneficios empresarial, para equipararse al resto de países europeos que por aquél entonces ya contemplaban dichas mejoras. En las Bases de 1933 se contemplaba una variación en la paga de Navidad respecto de los beneficios que hubiera obtenido la entidad durante ese ejercicio y en la Base adicional octava se garantizaba una subida de salario de forma progresiva del año anterior al siguiente. Con el nuevo Estado se elimina tal compromiso y se compensa según el Fuero del Trabajo dando prioridad a los beneficios empresariales sobre cualquier otra mejora de condiciones de trabajo, por lo que en las ordenanzas de trabajo se instaura un procedimiento para incrementar los emolumentos del personal. Si bien no se entregará al trabajador bancario como parte de su salario, sino que se ingresa en una Caja de Previsión que completará Seguro Sociales o de carácter asistencial.

En la Edad Media el derecho asistencial era una obligación del patrono, ahora se regula como si fuera un derecho del trabajador, pero es el trabajador, el asume tal carga al retrotraérselo de su salario.

Los jefes eran los que teniendo conocimientos teóricos y prácticos de todas las operaciones y funciones que se realizan en el establecimiento, llevaban la dirección y el gobierno del mismo.

En el Reglamento de 1942 comprendía 5 categorías pero en las modificaciones posteriores serán seis:

Los Directores son quienes desempeñaban funciones de dirección y gerencia. Los subdirectores sin ser directores, ejercían funciones análogas. Los Inspectores primeros regían la función inspectora sobre un determinado número de sucursales. Los inspectores segundos, capacitados para la inspección completa de sucursales, hacían visitas de inspección y los apoderados individuales o mancomunados que sin pertenecer a las anteriores categorías realizaban más funciones que las simples de caja. En la quinta categoría estaban los jefes de sección, o negociado, visitantes, gestores de informes, y especialistas. Los interventores, contadores, jefes de contabilidad, cajeros se incluirán en la cuarta o quinta categoría según si tenían o no poderes.

Los oficiales según capacidad y antigüedad eran primeros o segundos.

Los auxiliares poseyendo la necesaria formación teórica bancaria, realizaban trabajos con la finalidad de ayudar a sus superiores y de adquirir la práctica precisa para ser oficiales.

Completaban el escalafón los subalternos, ayudantes de caja o cobradores y ordenanzas, personal de vigilancia y recados

Nótese que el conflicto que sufrían los empleados de banca en las Bases de 1933, cuando según la terminología que definiese su categoría podían quedarse fuera de la regulación laboral, ahora dicha cuestión queda regulada por la normativa laboral.

La mayor parte de la división en categorías y subgrupos la se observó en la parte de los apoderados jefes, ya que era la parte más conflictiva en la práctica y durante los años treinta.

En el capítulo III (sección segunda) se regulaba todas las cuestiones de ingresos y ascensos. De nuevo se reconocía la preferencia por los huérfanos de los empleados, o hijos de empleados del banco equiparándoles en conocimientos a los subalternos con puntuación más alta. Recordemos que esto era una práctica habitual y atávica dentro de la profesión del bancario. También tienen preferencia si son excombatientes o mutilados de

la guerra. El trámite del ingreso se hacía mediante examen y la edad estaba limitada entre los 17 y los 24 años. Incluso existía una edad y una preferencia para que ingresen las *viudas de los empleados* como *auxiliares* en la categoría de entrada.²¹² Podían realizar funciones de subalternos, el personal de cualquier edad que lo desee y hubiera sufrido disminución de sus facultades para seguir en un grupos superior.

Los auxiliares pasaban a oficiales primero y segundo cuando cumpliesen diez y dieciséis años de servicio, respectivamente. Pero también durante el primer año podían despedirse a los aspirantes “sin causa”. Según el Reglamento de Régimen Interior, se determinaba la selección de quienes deseen ascender, a través de un examen, o pruebas de capacitación.

Capítulo III (sección tercera) autorizaba a la Dirección de la empresa a establecer las instituciones, escuelas o cursillos que estime convenientes para formar a su personal.

En la sección cuarta del capítulo III, se regulaba la relación de personal.

Así, la plantilla sería fijada según las necesidades y organización de cada empresa, variando por sucursales o dependencias, y por grupos, clases y categorías. Anualmente se debía publicar la clasificación de sucursales, y relación de personal, edad, categoría, años de servicio, sueldo y destino.²¹³

En la sección quinta del capítulo III, se regulaban sueldos y clasificación de plazas. Se aludía a un aumento de salario. Cuando en realidad se estaba refiriendo a la participación en los beneficios que como ya se dijo, no forma parte del “*salario real*”.

²¹²

La preferencia a las viudas de los empleados, sobre los jóvenes de nuevo ingreso parece una recuperación histórica de los gremios catalanes del siglo XVIII cuando la viuda del *corredor de orella* podía seguir operando ella, cuando su marido fallecía. En las Bases de 1930 se establecía preferencia en los ingresos a Bancos, a los hijos de empleados o a sus huérfanos. Recuérdese que dado que el Banco por ley estaba obligado a “mantener” a las viudas de sus empleados pasándole una pensión, en algunos casos, busca una estrategia económica, por la cual, la mujer viuda como cabeza de familia, pueda pasar a ser empleada de la entidad y colaboraría con su producción. Esto resultaría más rentable que la recepción de una compensación económica. Pudiera pensarse que es una anfibología, parece que busca proteger los intereses de los empleados, cuando estimamos que lo que busca es proteger los intereses económicos de los empresarios banqueros.

²¹³

La publicidad dentro de la empresa no tiene otro fin, más que, el que los empleados puedan hacer las alegaciones que consideren sobre su categoría o condiciones económicas. La composición de la plantilla para el año siguiente se establecía ya en las Bases de 1930 y 1933.

Se realizaba una clasificación por plazas según la importancia y volumen de las poblaciones. Por lo que los sueldos de los empleados dependían de su clasificación dentro de la empresa y de la plaza o lugar donde esté situado su centro de trabajo.²¹⁴

Se introdujo en el artículo 29 una novedad conforme a la “*indemnización por residencia*” cuando se trasladaba al personal a plazas cuyo índice de vida u otras circunstancias exijan tal indemnización. Y se especifica que dichas indemnizaciones por residencia no tendrán nunca la consideración de sueldo.

En el capítulo IV regulaba la jornada, las horas extraordinarias, vacaciones y licencias.

La jornada normal de trabajo de los empleados era la máxima legal de ocho horas, salvo los sábados últimos de mes o penúltimos del ejercicio económico que era de cinco horas y media.

Las novedades fueron en el artículo 31 el establecimiento de la jornada intensiva durante un periodo mayor al trimestre de verano, cuando lo exijan las circunstancias; además se aumentaron las horas extraordinarias en 50 al semestre, según el artículo 32, y para contrarrestar limitaba a 20 horas las que eran sin remuneración. Según la modificación introducida por la jornada intensiva, cada empleado podía llegar a trabajar veinte horas más que antes abonándose las con recargo. Según la legislación que regulaba la jornada máxima, podían realizarse 50 horas extraordinarias en un mes, y 150 al año. Este reglamento establecía 110 horas al semestre. En el artículo 33 excluía los domingos y días de precepto.

A su vez, cuando se imponían cursillos de perfeccionamiento, se debían hacer con estricta sujeción al horario de trabajo.

²¹⁴ Dichos cálculos vienen descritos en unas tablas donde además influye la antigüedad del empleado en el importe final de su remuneración. También se detalla en el artículo 28 los efectos económicos en los casos de ascensos entre distintas categorías y grupos. Esta discriminación en la retribución según las localidades donde estén situados los centros de trabajo de cada empleado, no es original del nuevo Estado. En las primeras Bases redactadas por la Corporación Nacional de la Banca en 1930, en su base número 4 ya se aplicaba una reducción por porcentajes en función de la disminución de habitantes por localidad. En este caso se aludían a traslados de una localidad más poblada a otra menos. Pero en ambos casos predomina el interés empresarial. No es coincidencia que en ambas épocas se haya dotado a la empresa del poder de regular su organización interna, pudiendo en ambos casos establecer una regulación laboral que les favorece en detrimento de los trabajadores bancarios.

Se establecía en el artículo 35 las vacaciones y el procedimiento para la fijación de los días de descanso. Se repetía lo establecido en el artículo 35 del texto de 1944 donde regulaba siete días laborables ininterrumpidos, disfrutados en la fecha que se fijase de común acuerdo, teniendo lugar la retribución de la misma al comienzo de su disfrute. Cada empresa establecería para cada oficina bancaria el cuadro de vacaciones del personal afecto a ella cuidando de que los servicios quedasen debidamente cubiertos y las incompatibilidades habían de ser resueltas por antigüedad.²¹⁵

Como novedad se introducía a criterio de la empresa la posibilidad de licencias con causa justificada, como el matrimonio del empleado, que no podía superar los 10 días al año, y no se podían descontar de sus vacaciones.²¹⁶

Como novedad del texto 1944 en su artículo 67 sobre ausencias con derecho a percibir salario, se transcribieron las siguientes: por muerte o entierro de un familiar y por nacimiento de hijo se permitía una jornada de trabajo. Y por el tiempo inexcusable si era por cumplimiento de un deber público. Siendo justificado y sólo sería remunerado por el empresario en la diferencia con la indemnización que se recibiese por ello.

A su vez se introduce la función de los cargos de carácter sindical con un límite de dos jornadas al mes.

En el capítulo V se reguló la jubilación, fallecimiento, instituciones de previsión.

Se establecía la jubilación voluntaria que se concedía a los sesenta años, con treinta de servicio. Y forzosa a los setenta. Otras causas eran por invalidez o falta de rendimiento acreditado en el trabajo. Se regulaba a través de una tabla de porcentajes sobre la cual había de liquidarse la pensión según los años de servicio.

También se contemplaban las de pensiones, en caso de fallecimiento del empleado, teniendo derecho a recibirlas los hijos de los empleados del banco menores de dieciocho años, o su viuda.²¹⁷ Y un socorro de tres mensualidades.

²¹⁵ Afirmar que a día de hoy sigue estableciéndose el cuadro de vacaciones por oficinas con las mismas prelacións, antigüedad y jerarquía. Casi han pasado siete décadas y resulta que algo tan conflictivo entre el personal bancario, no se ha entrado a regular para seguir favoreciendo a los representantes de mayor jerarquía. El que tiene mayor cargo es quien elige en la práctica, a pesar de lo que digan las disposiciones sobre Conciliación de la Vida Familiar, como ya veremos al analizar los Convenios Colectivos actuales.

²¹⁶ A fin de responder a una estrategia económica, se fomenta el matrimonio femenino, para automáticamente, dar lugar a la excedencia de la empleada, creando nuevas vacantes. En cuanto a fomentar el matrimonio masculino, se busca un perfil familiar que predominantemente ofrece una imagen de estabilidad para la empresa.

De igual modo, en el artículo 45 cuando la inutilidad o defunción se producía como consecuencia de la violencia ejercida sobre el empleado hallándose en acto de servicio, se concedía al mismo o a sus herederos, el sueldo que viniese percibiendo, con los aumentos que le pudieran corresponder, durante el tiempo que faltase para cumplir setenta años, llegada la fecha en que los hubiera cumplido, se aplicarían las disposiciones sobre jubilación.

En lo que se refiere al personal enfermo, tenían derecho a percibir durante un año el sueldo íntegro con plus de carestía y cargas familiares.²¹⁸ O el 90% de su sueldo durante catorce meses. La empresa asumía las prestaciones económicas o sanitarias que sobrepasaran el seguro de enfermedad obligatorio. Y podrían realizar reconocimientos médicos al empleado, si lo estimasen necesario.

La regulación de premios faltas y sanciones se recoge en el capítulo VI.

Con influencia de las ordenanzas de 1942 se premiaba en la ordenanza de 1946 los actos heroicos, el espíritu de servicio y de fidelidad, y el afán de superación profesional. Se consideraba acto heroico cuando se ponía en peligro la vida de un empleado para evitar un atraco; el espíritu de fidelidad se acreditaba con cuarenta años sin interrupción por excedencias y sin notas desfavorables; el afán de superación aludía a aquellos trabajadores que se sentían acuciados para mejorar su experiencia con formación teórica y práctica.

Los premios consistían en viajes, becas, disminución de años para alcanzar una categoría determinada, o un aumento de sueldo.

En cuanto a las faltas, tipificadas en el artículo 48 eran nuevas:

Las faltas leves que por negligencia o descuido causaren un perjuicio a la empresa, pero que siendo ese “perjuicio reparable.” Las otras faltas leves eran la impuntualidad, y las indiscreciones dañosas.

Faltas graves eran las injustificadas de asistencia, las faltas de respeto mutuo, disciplina u obediencia; la falta de rendimiento en el trabajo. También se ampliaron como novedad en esta ordenanza, las negligencias o descuidos que dieran lugar a protestas o reclamaciones

²¹⁷

Si la viuda, contrae nuevas nupcias o ingresa en una orden religiosa perderá su derecho a pensión y pasará este derecho directamente a los hijos. Todo ello se regula desde el artículo 37 al 44 de la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Banca Privada.

²¹⁸

Es otra reminiscencia de las Bases de 1930 y 1933.

del público o pérdida de clientes. La retención no autorizada de documentos o datos, o su aplicación para un destino o uso distintos de los que correspondieran y la ocultación maliciosa de errores propios que causasen perjuicio a la empresa y retrasos en el trabajo que causasen perjuicio grave. Se consideraban faltas muy graves: la blasfemia, la embriaguez habitual, la disminución grave y continuada del rendimiento que no estuviera justificada por enfermedad, el abandono de destino, el fraude, el abuso de confianza respecto de la empresa o clientes.

Y se introducen como nuevas faltas muy graves las siguientes: hacer operaciones de bolsa o emprender negocios contra la empresa; aceptar remuneraciones, ventajas o prerrogativas ofrecidas por clientes para conseguir un servicio de la empresa; la violación del secreto profesional; la asistencia a lugares donde se juegue metálico o se crucen apuestas y la participación en ellas aunque no fuera algo frecuente; la ocultación de hechos graves que el empleado haya presenciado y la falta de su comunicación a los inspectores; el falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos que retrasen su corrección.

En el artículo 49 se especificaban las sanciones por faltas leves con amonestación privada, o pérdida de días de vacaciones. Implicaban sanciones para faltas graves la disminución de las vacaciones, el traslado y las multas según la retribución. Si se trataba de faltas muy graves, se podía perder la antigüedad, pérdida de categoría, reprensión pública, suspensión de empleo y sueldo entre tres y seis meses y despido.

Se informaba que el Reglamento de Régimen Interior completaría la graduación de faltas y sanciones. Normalmente, el despido se reservaba para casos reincidentes de faltas muy graves, para casos de fraude y falsificación o concomitancia de defraudadores.

Si bien cuando una entidad efectuaba el despido de un empleado de manera directa, sin formar expedientes ante la Magistratura de Trabajo, informando de la indemnización, el despido se determinaba nulo por la Magistratura.²¹⁹

Además de las sanciones principales, ya comentadas existían otras sanciones accesorias: para las faltas graves, la privación de cargos y categorías sindicales. La eliminación del censo profesional; la indemnización de daños a la empresa por perjuicios causados por el empleado.

²¹⁹ Véase sobre ello Sentencia de 8 de febrero de 1944.

Esta disposición explicaba la tramitación del expediente sancionador al empleado, para que dictase resolución la Magistratura. Los expedientes por faltas leves los instruí y resolvía la propia empresa.

Se establecía en el artículo 52 el abuso de autoridad por parte de los jefes, considerándolo falta grave. El empleado debía ponerlo en conocimiento del Director General y la empresa ordenaría el oportuno expediente debía ser resuelto por la Magistratura. Además podría ser inhabilitado el director de una oficina o establecimiento, que faltase reiteradamente a las prescripciones de este Reglamento.

En el Capítulo VII se alude al reglamento interior.²²⁰

Remite a cada empresa para que redactasen el reglamento interior para concretar en normas, las necesidades y características de la propia empresa. Se requería un informe del sindicato correspondiente y serían aprobados por las Delegaciones de Trabajo. Si se incumpliese tal ajuste de las normas, las empresas serían sancionadas.

El Capítulo VIII recoge disposiciones varias.

Entre ellas la regulación del trabajo femenino y la autorización que se concedía a los bancos para trasladar a su personal libremente. En cuanto a ésta última, puede trasladar libremente al 10% de su plantilla, siempre y cuando se causen los menores perjuicios, por lo que se atendería a la antigüedad, estado, circunstancias familiares, condiciones de salud, condiciones de capacidad y técnicas de los empleados.

Se daba preferencia al personal casado para reunirse con su cónyuge, al personal que hubiera sido trasladado a las Islas. Cuando ocurría la cesión o traspaso de una empresa y se presentaba el eventual caso de exceso de personal, podrán reajustarse las plantillas. La reducción se acordaba con el Delegado de Trabajo. Se proponía una indemnización y unas condiciones de reingreso según fueran ofertándose las vacantes.

En cuanto al trabajo femenino, que era la gran novedad en la regulación:

Según el artículo 62 el personal femenino debería abandonar el trabajo en el momento en que contrajese matrimonio, y tendría derecho a reingresar si se constituye cabeza de

²²⁰

Los Reglamentos internos nace con las Bases de 1930, pero después con del Texto de 1931, la institución era totalmente distinta, ya que dichos reglamentos debían estar redactados por una comisión paritaria, representación empresarial y representación de los trabajadores. Y de común acuerdo debían crear tales disposiciones que eran supervisada por un organismo público. En cualquier caso con el nuevo Estado, se omite la participación del trabajador. Y la aparición del sindicato era meramente informativa.

familia, por incapacidad o fallecimiento del marido. La empresa abonaba a la mujer casada en concepto de dote, tantas mensualidades según años de servicio hubiera prestado al banco. En el momento de la entrada en vigor del Reglamento, las mujeres casadas podían optar por seguir en sus puestos o solicitar la excedencia con los mismos derechos antes citados.

Otras alusiones fueron acerca de la retribución del personal mientras realizaba el servicio militar; pluses por carestía de vida y comisiones por viajes de empresa, o personal eventual.

Como se ha analizado, estas ordenanzas dan lugar al verdadero nacimiento de las relaciones laborales tal y como las conocemos en la actualidad.

Desde el punto de vista de la supremacía estatal, se imponía su propia organización técnica administrativa. Se establecían derechos y deberes incluso muy novedosos con el único objeto de favorecer la producción y el enriquecimiento empresarial. Pero sin permitir que las partes interesadas solucionasen sus diferencias mediante convenios. La justificación histórica era la preeminencia de las condiciones económicas sobre cualquier otro interés. Esta situación se prolongó más allá de la excusa de la crisis posbélica.

Los observadores internacionales reconocieron la situación social que acompañaba a la época. Debido a las consecuencias de una pésima situación económica, España debía abandonar su política intervencionista porque la alejaba de las prácticas de mercado. Para ello se valió de dos estrategias principalmente.

La del acercamiento diplomático, buscando la ayuda económica americana y el desbloqueo de la política exterior para integrar a España en los planes de reconstrucción y defensa europeos. Para ello el gobierno potenció su faceta anticomunista y la condonación de multas fiscales a empresas extranjeras que habían invertido en la Península, favoreciendo su reinversión en empresas privadas.

La otra vía, en el sector de la política económica, era ceder en los conflictos internacionales con otras potencias.

Falto de liquidez el Régimen, necesitaba atraer inversiones extranjeras por lo que suavizó la autarquía, incentivó las exportaciones y los cambios y obtuvo la consecución de acuerdos comerciales bilaterales en Europa.

Pero una vez recuperado de los apremios económicos más perentorios, volvió a la práctica de una política autárquica, lo que no pasó desapercibido a los observadores extranjeros. Este error provocó una considerable reducción en la ayuda americana. Por lo que fue evidente más allá de nuestras fronteras, que sólo se había tratado de una estrategia económica, que pretendía atraer financiación extranjera. A partir de 1951 el Gobierno español tuvo que esforzarse más, para convencer de la realización de cambios sustanciales.

A su vez, los bancos y las principales empresas privadas españolas se unieron para abogar por la estructura *oligopolista*. Entre 1950-1960 la siderurgia, el cemento, la banca y el suministro eléctrico formaron un oligopolio perfecto.²²¹

Esto provocó consecuencias lógicas e inmensamente favorecedoras para la burguesía industrial y financiera. Buscó la rentabilidad controlando la competencia nacional para evitar verse afectada por la internacional. Por otro lado, al haber sido frenado el desarrollo industrial durante el siglo XX, cualquier transformación tecnológica pretendida en ese momento en cualquier sector, estaba en manos de la banca que eran los únicos inversores que podían apoyar tal desarrollo.

Parece pues, un tiempo más que propicio para el trabajo en los servicios bancarios. Pero no olvidemos la fuerte competencia tanto interna como geográfica, entre los bancos nacionales que forman el oligopolio, para obtener el éxito en la expansión nacional.

Y hubo unas nefastas consecuencias a nivel laboral, ya que se volvió a un acuerdo empresarial, entre todas las entidades y bancos, preconizado desde el Gobierno, que se reflejaría nuevamente en la regulación del trabajo en la Banca, con una ausencia total de equilibrio entre las partes.

²²¹

Unas pocas empresas que conforman la oferta de mercado mantienen unos acuerdos restrictivos de la competencia a largo plazo, y dominan el mercado de un bien determinado. La banca llegó a controlar a esas grandes empresas españolas incrementando el grado de monopolio en los mercados industriales. A su vez, se instrumentalizó el déficit presupuestario, y el Estado facilitó abundantes recursos financieros a la banca, a través de su financiación a cuenta del Banco de España. Vid. Pueyo Sánchez, J. *El comportamiento de la gran banca en España, 1921-1974*, Estudios de Historia Económica, n°48, Banco de España, Madrid, 2006 págs. 19 y 20

En estos momentos, la demanda laboral era prolija y los empresarios imponían cada vez más restricciones a sabiendas de que ningún trabajador que quisiera conservar su empleo, reclamaría.

Si bien, los observadores internacionales seguían presionando, y en la década de los cincuenta, la OIT realizó una presentación metódica de los convenios y recomendaciones adoptados desde 1919 refundiéndose en *un Código Internacional de Trabajo*²²² en 1955. Aunque la OIT había calificado como perentorio el que España ratificase sus resoluciones, no lo hacía desde hacía desde 1932. Trataba de adaptarse y buscar una estructura que le acercara a las exigencias requeridas, pero sin restar poder a los oligopolios financieros.

El aumento de conflictos en la década de los cincuenta, pronto puso en evidencia que la legislación laboral era ineficiente para mantener bajos los salarios y para resolver las tensiones laborales. Los empresarios, para evitar protestas realizaron subidas salariales por medio de pluses o conceptos “*extrasalariales*”. Pero llegó un momento, en que no se pudo aligerar la presión obrera, ni controlar los salarios asegurando los beneficios empresariales, a través de las reglamentaciones de trabajo.

La obsolescencia en los mecanismos de control salarial reclamaba cambios sustanciales²²³, lo que propició la promulgación de la Ley de Convenios Colectivos en 1958.

222

Recordemos que, aunque las facultades de la OIT no son coercitivas, los países que han ratificado sus convenios y recomendaciones, adquieren la obligación de transponerlo a su legislación estatal. Así es, como estrechan la colaboración entre gobiernos, empresarios y trabajadores, mejorando las relaciones a nivel internacional y asesorando en legislación laboral. El Código de 1955 por tanto no era de obligado cumplimiento, pero al refundir convenios, sí estaban obligados a transponerlos quienes los habían ratificado.

España durante los años del Nuevo Estado no había ratificado ningún convenio; pero ahora estaba siendo presionada por los observadores internacionales, y las ayudas financieras dependían de un cambio de actitud y una nueva apertura. *La OIT en Resolución de 12 de abril de 1935 (70 G. B. 39)* ya establecía que “*las condiciones de trabajo de los empleados de banca se fijasen mediante contrato colectivo o por reglamentos establecidos por la dirección de la empresa, con la libre colaboración de representantes calificados del personal. Los contratos o reglamentos deberán tener en cuenta las condiciones más favorables de los establecimientos públicos, y extenderse a los todos los establecimientos bancarios, en cuanto a vacaciones, normas de ascensos y pensiones.*” Si bien, durante el periodo republicano la legislación española iba por delante de las recomendaciones internacionales, en el tiempo transcurrido a continuación, hubo un retroceso respecto de la representación de los empleados y la reglamentación de salarios proporcionales dentro las empresas bancarias. *Vid. Código Internacional de Trabajo 1955. Convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo (1919-1955) Ginebra, 1957 Resoluciones, págs. 296-302*

223 Con esta disposición se pretendía devolver la capacidad de negociación de las condiciones laborales a empresarios y trabajadores. Y estimular el crecimiento económico, incrementado la productividad. Parece pues, que dicha Ley tenía más bien una funcionalidad económica, ya que a la vez que reducía la conflictividad buscaba aumentar los ingresos de la población, para potenciar el mercado y

E. El primer Convenio Colectivo para la Banca Privada 1959-1960

La Ley de Convenios Colectivos no supuso el inicio de un proceso de negociación colectiva como en el resto de países europeos, porque en España eran ilegales las organizaciones obreras de la época.

Se debía esperar a 1966 cuando se amplió la presencia de los verdaderos representantes de los trabajadores, que se ocuparon de canalizar las reivindicaciones económicas, mientras la Organización Sindical Española, conservaba el poder político y podía declarar ilegales las comisiones que no sirvieran a su objetivo a través del Tribunal Supremo. La oportunidad de ampliar verdaderamente los derechos sindicales, no llegó hasta 1975.

Por tanto en lo que afecta a la relación laboral objeto de nuestro estudio, se estableció el Primer Convenio Colectivo Interprovincial para la Banca Privada en 1959. Siendo publicado en el BOE del 11-02-1959.

El texto es fue breve, constaba apenas de ocho cláusulas y la duración del mismo según establecía la Dirección General de Trabajo sería de dieciocho meses desde la fecha de su vigencia.

La cláusula 1^a contempla el ámbito de aplicación, solicitado por la “representación social” de las empresas sometidas a la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Banca Privada en concordancia con la órdenes de 22 y 23 de julio de 1958 que desarrollaban la Ley de Convenios Colectivos y las normas sindicales.

Establecía que se aplicaba a todas las dependencias y empleados de las distintas provincias españolas adheridas tanto a la Banca Regional, como a la Banca Local. Por estar sujetas todas ellas a la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo de la Banca Privada.

asegurar la demanda. El aumento de productividad requería la colaboración de los trabajadores y por ello se vinculó el aumento de salarios al incremento de la productividad. Éste era el principal interés estatal, también convenía a los empresarios evitar la conflictividad y aumentar la producción. Y los trabajadores de buen grado, aceptarían una mejora en sus condiciones de trabajo. Vid. sobre ello, Molinero C. y Ysás P. *Productores disciplinados y minorías subversivas. Clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista. El crecimiento económico y el nuevo marco de relaciones laborales*. Madrid 1998, Pág. 63 y 64

En la cláusula 2ª establecía el abono urgente de una paga en concepto de mejora sobre la participación en beneficios del año anterior, que no repercutirá ni en seguros sociales, y no se computará como plus de ayuda familiar.

En la cláusula 3ª completaba la anterior, y en relación con el artículo 30 de la Reglamentación Nacional en Banca Privada sobre la participación en beneficios del personal, establecía una escala según los dividendos anuales representen (entre los inferiores al 6% y los que leguen al 18%) sobre el capital desembolsado por los accionistas. Correspondiéndole a los empleados, un sueldo mensual, que se iba aumentando en cuartos según el tramo.

En la cláusula 4ª se contemplaba el “*aspirantado*”, reconociendo el tiempo servido por el personal en esta situación, y que a partir de 1959 se tendría en cuenta a efectos de antigüedad.

En la cláusula 5ª se establecía el quebranto de moneda. Completaba la actual indemnización establecida por el artículo 64 de la vigente Reglamentación Nacional, aumentándola en un 50%.

Como modo de contrarrestar la medida, permitía una sanción al empleado si durante un año tuviese diez errores o diferencias desde 100 pesetas inclusive. Si se diese el caso podía ser sancionado pasándole a categoría inmediata inferior.

En la cláusula 6ª regulaba los ascensos de categoría, siendo proporcional al sueldo que correspondiese y teniendo en cuenta los trienios, cuatrienios o quinquenios de la categoría anterior para los nuevos devengos.

En la Cláusula 7ª se contemplaba que las “*empresas bancarias*” renunciaban a la aplicación del párrafo segundo del artículo 20 de la vigente Reglamentación. En dicho articulado se contemplaba la posibilidad de que los subalternos que realizasen funciones de empleado auxiliar, percibiesen al menos el 25% del sueldo de dicha categoría. Por tanto, las empresas bancarias no aplicarían este beneficio.

La cláusula 8ª finalmente aludía a la duración del Convenio que según el Ministerio de Trabajo debía estar entre el plazo de un año y un año y medio y finalmente se decantaron por el plazo máximo.

Aunque los posteriores Convenios Colectivos irán incrementado sus cláusulas progresivamente, resulta incomprensible la sencillez de esta disposición²²⁴ cuando podía haber regulado más deberes y derechos de los trabajadores, y más facultades empresariales. Ello contrasta inevitablemente con la excesiva amplitud de los Reglamentos de Régimen Interior, que regulaban milimétricamente todo primando la productividad y la rentabilidad de cada empleado según su categoría, cargo y salario.

Otros Convenios Colectivos posteriores, fueron meras adaptaciones por su contenido y forma a lo ya regulado en disposiciones preexistentes en la Reglamentación Nacional.

Hubo modificaciones de tipo mejoras económicas por escalas y reajustes trienales; la cesión de incremento por antigüedad al cumplir 60 años; cobertura de vacantes por reajustes, la participación en beneficios según el porcentaje de dividendos, las pagas de beneficios se convierten en “*un anticipo a resultas de la liquidación del ejercicio*”.

Se establecen sanciones económicas por faltas graves o muy graves que pueden consistir en privación de una paga mensual, y dicha cantidad incrementará el fondo del plus familiar. También se amplía el periodo de la jornada intensiva de tres meses a cuatro, y durante este periodo, la jornada de trabajo será de siete horas; que junto con las horas extraordinarias no podrán rebasar la jornada normal y serán abonadas sin recargo; se mantiene la regulación de la antigüedad del “*aspirantado*” y el quebranto de caja con opción a degradación de categoría si es reincidente; en una cláusula de los convenios siguientes se acuerda pactar la congelación de los precios.

Como ya adelantamos los Convenios Colectivos de la década de los sesenta, son extremadamente breves y apenas regulan dos o tres materias. Esto es debido a que se remite a los Reglamentos de Régimen Interior de cada empresa bancaria, para que regule el propio empresario la relación laboral.

224

Muchas voces de la doctrina insisten en que a pesar de que la *Legislación Sindical* fue actualizada, no fue efectivo. España abandonó la OIT en 1939 y no volvió hasta 1956 coincidiendo con el final de su bloqueo internacional. Mientras tanto la OIT se vinculó a la ONU en 1946. Será a partir de 1958 cuando el Régimen comienza a ratificar algunos convenios internacionales, permitiendo negociar el salario o la jornada y siempre supeditado a las facultades privativas del Estado. El Comité de Libertad Sindical de la OIT, podía examinar las quejas relativas a derechos sindicales aunque el país en cuestión no hubiera ratificado los convenios, como el caso de España. Se aqueja la incompatibilidad de nuestro sistema con la libertad sindical, con la actividad o la negociación colectiva; la regulación de conflictos colectivos o la huelga que estaba criminalizada. Todas estas razones imposibilitaron la ratificación de convenios internacionales y el retroceso en los derechos laborales. Cfr. Mateos A. *Las relaciones entre España y la Organización Internacional del Trabajo 1939-1969*. CES 1997 pág. 26 y Girón Martínez J. *en su manual de Derecho del Trabajo 2004*, pág.93

F. Reglamentos de Régimen Interior de los Bancos

Eran las disposiciones que regulaban la disciplina del trabajo dentro de una empresa. Por eso en algunos casos se los denominaba *Reglamentos de Empresa*. A juicio de Pérez Botija, dichos reglamentos tenían su origen en la revolución industrial cuando el dueño de un negocio no podía vigilar constantemente la actividad de sus empleados, por lo que tiene que formular una serie de órdenes para que las cumplan.

Las observaciones verbales que inicialmente se hacían a los oficiales, se convierten en una serie de reglas escritas²²⁵ que señalaban los deberes y obligaciones de los operarios, y conformando una disciplina dentro de la explotación.

Muchas voces de la doctrina han descrito esta nueva potestad concedida al empresario como una forma de *institucionalización de la empresa*. No se llega a asumir que se “estatalice la empresa” como un órgano más de Gobierno. Pero sí se reconoce que, aunque se transfieran ciertas potestades directivas al dueño, la empresa sigue subordinada a las necesidades de la economía nacional.

El empresario conservará la dirección y responsabilidad de gestión y a cambio permitirá el intervencionismo estatal en sus actividades económicas y la fiscalización de sus relaciones con el personal.²²⁶

Analizamos una de estas “*ordenanzas empresariales*” tomando como ejemplo el Reglamento de Régimen Interior del Banco Vizcaya, y en cuyo texto también se aludía al Convenio Colectivo Sindical de 1962, al Acuerdo sobre Horario de Trabajo de 1961 y al Decreto sobre el Trabajo de la Mujer de 1962.

²²⁵ Pérez Botija, E. *Contrato de Trabajo y Derecho Público. (Notas a la Ley de 26 de enero de 1944)*. Revista General de Legislación y Jurisprudencia. Junio-Julio-Agosto 1944, Pág.20

²²⁶ Se reconoce cierta influencia del derecho administrativo en los métodos de ingresos, traslados, ascensos, así como la jerarquización por categorías, por lo que al elaborar los reglamentos y ordenanzas profesionales, podemos reconocer ideas claves como la fidelidad y la protección. Si bien también se nota la influencia del carácter privado al premiar el exceso de trabajo y el espíritu de servicio. Ya en el texto de 1944 se presupone la institucionalización en el mismo concepto legal de empresa, en el propio cambio del término patrón, por empresa. Por tanto, la creación de reglamentos, es a su vez una potestad y una obligación para los bancos, la diferencia ahora, es que no intervienen en su creación los trabajadores, considerándose así, la máxima expresión del poder disciplinario del empresario. Vid. Ob. cit. Pérez Botija, E.

El reglamento establecía normas y condiciones por las que habrían de regularse las relaciones laborales entre la Empresa y el personal ligado a ella en virtud de un contrato de trabajo. Se dividía en quince capítulos y a su vez algunos de ellos en secciones.

En el primer capítulo establecía su ámbito de aplicación. Explicando a quiénes consideraba empleados supeditados a dicha ordenanza, y quiénes estaban fuera de su alcance. Excluía expresamente las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo de cargos como Director general, Director o Gerente de Empresa, Subdirector general, Inspector general, Secretario general, y en todo caso, se requería que de modo indispensable la retribución de dicho sujeto, sea superior a la máxima establecida en las presentes ordenanzas.²²⁷

La organización práctica del trabajo *era facultad exclusiva de la dirección de la empresa.* El único límite que se le imponía es que no podía perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho. Y la eficiencia y rendimiento del personal determinaban su retribución.²²⁸

A continuación establecía el plazo de vigencia del Reglamento como *“ilimitado”*. Si se promulgaba alguna disposición legal o se concertaba algún convenio colectivo que estableciese una nueva regulación o supusiera una modificación, se entendería modificado en lo que le afectase. Y también contemplaba las modificaciones posteriores como transcurridos dos años desde su aprobación. Y los derivados de una reforma sustancial de los sistemas de organización técnica.

Una vez más, insistía el propio texto, en que era un derecho privativo de la empresa elegir el sistema de organización que considerase más conveniente para sus fines. Y los empleados estaban obligados a acatar dichas instrucciones. Y reconoce que lo prioritario

²²⁷ A su vez, advierte que no es de aplicación el Reglamento a los agentes que regentan oficinas, en los pueblos: *por no darse en sus relaciones con el banco la nota de la dependencia que caracteriza la relación laboral, y al no ajustarse a ningún régimen de trabajo, jornada y horario, ya que ellos lo determinen libremente según sus otras ocupaciones, o su interés personal, no se consideran trabajadores. Su labor se limita al cumplimiento de las normas técnicas peculiares del negocio bancario que les sean cursadas por la oficina de que dependan.*

²²⁸ La estructura es común en todos los Reglamentos Nacionales en su capítulo II la organización del trabajo; mediante sistemas de racionalización o mecanización. Los reglamentos procuran no desplazar al trabajador, pero una especialización excesiva es contraproducente considerando que al exigir a un obrero un trabajo de determinada índole se limita su actividad.

en la relación laboral eran los sistemas y prácticas que más favorecían a la productividad.²²⁹

En el capítulo tercero se clasificaba al personal en empleados, ayudantes de caja, subalternos, personal titulado, y profesiones y oficios varios. Y a su vez, dentro del grupo profesional de los empleados que realizaban funciones y trabajos exigidos por las distintas operaciones bancarias, se distinguían entre jefe y personal administrativo. Estos a su vez, se subdividían en oficiales y auxiliares.

Por supuesto, se detallaba en el propio reglamento cuáles son las funciones y los trabajos propios de cada categoría. Después describía las funciones de los ayudantes de caja, y finalmente desglosaba las distintas categorías englobadas dentro de los subalternos (conserjes, cobradores y ordenanzas).

En la descripción que afectaba al personal titulado establecía que serían aquéllos que poseyeran el título universitario superior para prestar los servicios propios de su profesión en beneficio exclusivo del banco, o de forma preferente. Y establecía los requisitos del contrato de trabajo: 4 horas diarias de su ejercicio profesional, de conformidad con un horario convenido y que se retribuyese sus servicios con un sueldo sin sujeción a escalas de honorarios.

Para acabar, con las profesiones y oficios varios englobaba el personal de la plantilla que no realizase labores de operaciones bancarias ni poseyera títulos universitarios, y podían ir desde conductores de vehículos a mujeres de la limpieza o traductores.

Este capítulo que conciernía al personal se dividía en secciones, donde la primera, como se ha descrito clasificaba a toda la plantilla. En la segunda sección se aseguraba del total numérico que la componía, estableciéndose un porcentaje según las categorías profesionales, que iría variando en función de las necesidades que fijase el Banco en cada momento. Cada año sería revisada la composición que además aludiría a la edad, categoría, años de servicio, ascensos, aumentos señalados de forma individual. Pudiendo los empleados reclamar si hubiera disconformidad en lo publicado.

229

Una vez más, dejará claro que la prioridad dentro de la relación laboral es la productividad y el beneficio empresarial. Que aún si cabe, ha de realizarse en esta relación laboral más que en cualquier otra debido a la idiosincrasia de la propia profesión bancaria.

En la sección tercera regulaba la contratación de personal eventual con un plazo máximo de seis meses, que se contrataría como insuficiencia transitoria de la plantilla de auxiliares, y requería autorización oficial para su contratación.

El sueldo y los límites para la edad de contratación eran los mismos que para los auxiliares de entrada, es decir más de 16 y menos de 25. Aunque cobraban una nómina especial, tenían derecho a pagas extraordinarias y pluses que se reconocían al personal de plantilla. El término de su contrato se avisaría con 15 días de antelación.

La Sección Cuarta se dedica al personal interino que sería el contratado para sustituir al de plantilla en las ausencias por un plazo determinado y durante la prestación del servicio militar. A diferencia del personal anterior no requería autorización para su contratación de los organismos laborales oficiales. Las condiciones son las mismas que el personal eventual, a excepción de la duración del contrato, ya que los interinos cubrirían la ausencia justificada del personal de plantilla. Si posteriormente superaban las pruebas e ingresan como personal de plantilla se les reconocía a efectos de antigüedad el tiempo trabajado como interino.

En el capítulo cuarto, se regulaban las condiciones de admisión y cese del personal de plantilla del banco. Siendo extremadamente detallado el proceso desde el artículo 28 al 50 del Reglamento. Cabe destacar, que existía un pequeño porcentaje para cubrir las vacantes de los jefes, en las que el Banco podía seleccionar para este grupo libremente a personas ajenas a su plantilla.

Para el resto de empleados los requisitos eran distintos: nacionalidad española, de entre 16-25 años, buena salud, moralidad intachable y educación social adecuada. Una vez seleccionados deberían pasar un examen de ingreso. El tribunal que dirimía sobre ello podía ajustar el proceso de forma subjetiva y establecer la prelación que considerase entre los opositores, siempre que sea “justa”.

Nos resultaba familiar el artículo 43, donde se establecía la preferencia en favor de hijos y huérfanos de empleados del Banco. Siendo más favorecidos los huérfanos.

En el capítulo quinto se regulaban las causas de suspensión de la relación laboral, estableciendo por secciones las excedencias forzosas, las excedencias por matrimonio²³⁰, la suspensión por cumplimiento del servicio militar y por larga enfermedad.

En el capítulo sexto establecía la organización del trabajo y los deberes del personal, advirtiendo que su incumplimiento se consideraba falta al *deber de disciplina*.

Desde el artículo 67 al 82 se regulaban respectivamente los horarios de entrada y salida, la prohibición de ausentarse del puesto de trabajo, la prohibición de entrar en el local de trabajo fuera de las horas de oficina; y se regulaba también el uso de uniforme o el deber de secreto.²³¹

El artículo 74 y 75 determinaban como deberes propios del “*jefe del banco*” vigilar y facilitar la capacitación profesional.²³² A continuación establecía los deberes comunes a todo personal del banco. Insistiendo en deberes más bien de tipo moral, incluso transgrediendo la esfera privada del trabajador, fuera de su puesto de trabajo.

Así podemos citar algunas que retomaremos más adelante: “*cuidar el comportamiento fuera del banco, que se ha de caracterizar por su máxima honradez y corrección, evitando cuantas circunstancias puedan poner en entredicho su buen nombre y menoscabar su*

²³⁰

Recordemos que con la Reglamentación Nacional de la Banca Privada de 1946, se había introducido una excedencia forzosa para las mujeres empleadas de banca que contrajesen matrimonio. Ahora en este Reglamento de Régimen Interior del Banco de Vizcaya, observamos que se mantiene la excedencia, pero suavizándola. Este tenue viraje tiene su razón de ser, en el Decreto de 1 de Febrero de 1962 sobre Equiparación de los Trabajadores de ambos sexos en materia laboral. A pesar del su título no respondió para nada, a una equiparación entre trabajadores de ambos sexos, pero si permitió que se introdujesen variaciones en la regulación de las excedencias por matrimonio. Ya que la mujer podría optar por continuar en el trabajo, rescindir la relación laboral con indemnización o acogerse a excedencia voluntaria entre uno y cinco años. *Vid. artículo 2 del Decreto de 1 febrero 1962.*

²³¹

Las indiscreciones que los empleados pudieran cometer acerca de la información vinculada a operaciones bancarias, ya se catalogaba como falta grave en las ordenanzas previas, si bien ahora, para su valoración, se remite al Consejo para que aplique la penalidad que considere. Una prueba más de la libertad empresarial apoyada por el legislador de la época.

²³²

El “*jefe del banco cualquiera que sea su categoría*” se introduce nueva figura, extendiendo el poder de dirección a cualquier representante jerárquico independientemente de su categoría. Los empresarios podían determinar aspectos esenciales a través de la *OSE*. Nos llama la atención la ambigüedad del término, ya que en ningún momento se explica quién o quiénes de entre los trabajadores del banco, podrían desempeñar tales funciones. Tampoco se delimita un centro de trabajo concreto, donde podríamos ubicar la figura de dicho “jefe”. Por lo que estimamos que se trata de una forma de reafirmar el poder de dirección en cualquier momento, para justificar la actividad de vigilancia, que se refuerza cuando se debe informar de los actos que merezcan ser premiados o sancionados y del cumplimiento de las normas. Otra teoría es, que pudiera tratarse sin embargo, de una figura importada de la legislación coetánea alemana “*Betriebsführer*” o “jefe de empresa” que acabó introduciéndose en los reglamentos de régimen interior. *Vid. sobre ello, Molinero C., y Ysás P, ob. cit. Pág. 14*

*reputación” o “desarrollar celosamente su actividad durante el tiempo, forma y lugar que requiera el desempeño de las misiones y trabajos que se le confíen, cumpliendo con absoluta fidelidad, y sin reservas los deberes de su peculiar función”.*²³³

Además el propio reglamento exigía de forma expresa reglas de higiene y aseo y prohibía fumar mientras se atendía al público.²³⁴

A continuación prohibía realizar en las oficinas del banco, cualquier otra actividad profesional, laboral o en la que pudiera obtener algún tipo de lucro, y que fuera ajena a sus funciones; desde operaciones de bolsa o negocios mercantiles, hasta realizar ventas de objetos de cualquier índole por la que pudiera obtener comisión. Y expresamente prohibía el préstamo de dinero a sus compañeros de trabajo o el contraer deudas con ellos.

En el capítulo séptimo establecía las normas generales para regular la jornada de trabajo.

La jornada para los empleados de cualquier grupo y categoría era la máxima legal de ocho horas. Los sábados la jornada será de cinco horas y media. Su bien desde el 15 de junio al 30 de septiembre se establece la jornada intensiva de seis horas. Y sería el banco quien estableciera los horarios de trabajo en cada dependencia. Sin embargo los horarios habituales podían alterarse por causas de fuerza mayor o por *conurrencia de otras circunstancias que lo hagan aconsejable, según el artículo 85.*

El banco debía reducir al mínimo el trabajo en horas extraordinarias.²³⁵ Siendo el máximo 110 horas cada semestre. Y nunca excederían de 2 horas diarias, las extraordinarias que puedan trabajarse diariamente. Y serían notificadas previamente, a la inspección de trabajo y al jurado de empresa los días y horas con carácter extraordinario. Se llevaba en recuento

²³³ El contenido y la expresión con que se exigen estos deberes subjetivos a los empleados bancarios en este reglamento de régimen interior ciertamente, reflejan un exacerbado carácter marcial, y como ya comentamos, se insiste por algunas voces de la doctrina, en calificarlo como inadecuado para una regulación laboral.

²³⁴ “*El personal adscrito al servicio de ventanilla, de trato directo con el público se abstendrá de fumar durante las horas señaladas para el despacho con aquél.*” y “*el personal deberá ir decente y correctamente ataviado, guardando las reglas de la higiene y aseo, que son fundamentales para el trato con sus compañeros y el público*”. Artículo 79 del Reglamento de régimen interior del Banco de Vizcaya (1962)

²³⁵ Define lo que se considerará como horas extraordinarias, siendo las realizadas por el personal una vez cumplida la jornada de trabajo fijada para cada categoría y en el cuadro horario respectivo. Artículo 86 de Reglamento de Régimen Interior y de conformidad con el artículo 5 de la Ley de Jornada Máxima.

en una libreta firmada por los jefes de sección. En lo sucesivo remitía a los recientes acuerdos²³⁶ sobre horarios de trabajo del 4 de octubre de 1961 acordado por la Representación Económica y Social del Sindicato Nacional de Banca y aprobado por la Dirección General de Ordenación del Trabajo en 14 de octubre de 1961.

Siguiendo con el capítulo octavo, que se ocupaba del tema de las retribuciones, estableciendo varios “*cuadros de sueldos*” en función de categorías y plazas. En cuanto a la retribución de las horas extraordinarias remitía nuevamente a la Ley de la Jornada Máxima. Como novedad establecía anticipos y préstamos al personal, que iban a cuenta de la retribución mensual corriente y ya devengada. Alternativamente a esta potestad, podía el Banco conceder un préstamo sin interés a los empleados que tuvieran necesidades perentorias originadas por circunstancias fortuitas y ajenas a la voluntad de los interesados. La amortización iba en función de un 10% sobre cada retribución mensual, hasta que completase su cancelación.

Además se contemplaban una serie de *pluses*, gratificaciones o compensaciones a favor del personal. En concepto de pagas extraordinarias un sueldo mensual en julio (conmemoración del 18 julio) y en diciembre (Navidad). En concepto de participación en beneficios y de acuerdo al Convenio Colectivo de la Banca Privada de 28 de octubre de 1960 se garantizaba la percepción mínima de cinco pagas (enero, marzo, mayo, noviembre y diciembre) eran sólo sueldo base y no cotizaban en Seguridad Social. En concepto de quebranto de moneda, se contempló la aplicación del artículo 105 a quienes realizaran cobros y pagos en metálico, percibiendo una indemnización anual fija. También se establecían indemnizaciones por residencia al personal del banco, destinado a las Islas; y de igual modo recibían una indemnización por “compensación de fiestas suprimidas” en las localidades donde se hubiera aplicado los Decretos de supresión. El concepto de plus familiar, consistía en una indemnización económica por cargas familiares. Para asistir a este derecho existía un fondo provisto por la empresa.

A continuación, en el capítulo noveno se establecían los ascensos, diferenciándose el procedimiento por niveles, para jefes, empleados y subalternos. El procedimiento era

²³⁶ Se aprueba por Resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo en 14 de octubre de 1961 un acuerdo sobre horario. Se establece una regulación de lo que será la jornada, y *desde el día 1 al 30 en los meses de junio y septiembre será de 8h a 14,30h. Recuperando los sábados hasta las 20h. Y desde 1 octubre a 31 de mayo, de 8,50h a 17h.* Pudiéndose adelantar la hora de entrada. Y si fuera forzoso retrasar la hora de salida, se podrá pedir voluntarios. Se puede interrumpir la jornada para tomar alimentos, durante 31 minutos.

mediante cobertura de plazas oficiales por concurso-oposición. Se establecía un tiempo mínimo en el puesto inmediatamente anterior al que presenta su candidatura para ascenso, y un examen, al que se sumarían los méritos acumulados por los postulantes.

Resulta destacable que si bien, reconocía todo el proceso de ascensos, también dedicaba una sección a los cambios a categoría inferior. En desarrollo del artículo 11.3ª del Reglamento de Trabajo en la Banca por el cual, si un empleado sufría cualquier disminución de sus facultades, y se veía impedido de realizar las funciones propias de su categoría podía pasarse a una categoría inferior. No existía disminución económica proporcional, salvo que la incapacidad fuere imputable al interesado.

Y se repetía como ya se recogía en regulaciones anteriores el descenso de empleados que realizasen cobros y pagos y durante un año, e incurriesen en más de diez faltas o diferencias.

En el capítulo décimo se regulaban los descansos, vacaciones y permisos. El descanso semanal se aplicaba a los domingos, y también se aludía a días festivos religiosos y oficiales. (Con excepción de los vigilantes que tendrían descansos compensatorios). En cuanto a las vacaciones anuales, eran de 20, 25 o 30 días naturales de vacaciones según sus años de servicio: menos de 10, de 10 a 20, o más de 20. Para organizarse cada oficina o dependencia establecía en diciembre el cuadro de vacaciones del año natural siguiente. Y se establecían unas reglas para solventar las incompatibilidades o coincidencias de fechas, siendo el orden de prelación primero el jerárquico, el segundo la antigüedad, y incomprensiblemente, sin saber a qué referente responde, se establecía como tercero en el orden de prelación, el de mayor edad, de entre los empleados.

El fraccionamiento de las mismas, se permitía en casos especiales. Si hubiera desacuerdo se atendería al art. 35.1º de la Ley de Contrato de Trabajo.

También se aludía a la posibilidad de permisos o licencias que el banco concediera si media causa justificada como el matrimonio, asistencia a exámenes profesionales, y obligaciones familiares o sociales. Siendo diez días, el periodo habitual, pero pudiendo ampliarse en casos extraordinarios. También se permitía como ausencias justificadas las solicitadas por empleados con cargos sindicales, si bien, en los casos en que fueran más de dos jornadas consecutivas, o sobrepasen los más de cinco días al mes, se perdería la retribución correspondiente.

En cuanto al capítulo undécimo se regulaban los traslados de localidad, o lo que sería la movilidad geográfica actual. Se insistía primero en que había de dar su consentimiento el empleado, pero a continuación se permitía, en función de las necesidades del servicio, el traslado de personal aunque no hubiera consentimiento por el empleado. Por lo que estábamos ante la figura de la movilidad geográfica forzosa. Para lo cual aplicaba unas condiciones en las que aparentemente minimizaba el perjuicio personal de sus empleados, teniendo en cuenta su antigüedad, circunstancias familiares, condiciones de salud, u otras análogas. Es justo destacar que, se establece expresamente la preferencia por reunir familias o matrimonios separados, criterio que se concilia con las condiciones técnicas y de la capacidad necesaria para la empresa y la vacante.

En los capítulos siguientes regulaba la formación y capacitación de los empleados, la previsión y servicios sociales atendiendo a las ayudas para viviendas de empleados, y la seguridad e higiene en el trabajo atendiendo a la estructura de médicos y controles de empresa.

Y sin más prolegómenos, pasamos al último capítulo del reglamento donde se recogían los premios, faltas y sanciones, siendo éstas últimas las más extensas, desde el artículo 180 al 195.

Ya se había insistido en la idea de la época, donde se daba un valor exacerbado al trabajo. Por lo que en armonía con las demás ordenanzas contemporáneas al texto que nos ocupa, el Reglamento de Régimen Interior también premiaba los actos heroicos que ponían en riesgo la vida del trabajador en defensa de los intereses del banco; el espíritu de servicio, excediendo los límites exigidos normalmente; el espíritu de fidelidad consistiendo en veinticinco años sin interrupciones como excedencia voluntaria o sin haber sido sancionado; y el afán de superación profesional, refiriéndose a un exacto cumplimiento de deberes profesionales combinado con formación teórica-práctica.

Estas gratificaciones en cantidades tendrían lugar por una sola vez, para premiar el espíritu de fidelidad. En los otros casos, el premio a los méritos se valoraba con menciones honoríficas públicas o en los expedientes, concesión de becas para estudios o viajes de perfeccionamiento, ascensos, etc..., siendo un tanto ambiguo a la hora de establecer cómo se valoraba el esfuerzo y entrega del empleado.

En cuanto a la regulación de faltas laborales sancionables, se especificaban al detalle casos concretos. El Director del banco delegaba su facultad de sancionar a los directores de las oficinas, siendo las faltas leves, graves y muy graves.

Podemos destacar entre las faltas leves: la impuntualidad, la utilización para asuntos privados los elementos de trabajo, requerir a subalternos para misiones personales dentro de su horario de trabajo, compraventa de objetos en las dependencias del banco aunque sea fuera de las horas de trabajo, la falta de aseo y el desaliño en el vestir, faltas de educación, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus deberes, si no causasen perjuicios irreparables a la empresa.

Entre las faltas graves: faltas de asistencia por más de dos jornadas consecutivas sin justificación; impuntualidad respecto del horario que suponía pérdida de más de cuatro horas de trabajo al mes; faltas de respeto; embriaguez ocasional o aunque sea fuera de acto de servicio pero llevando el uniforme del banco; negarse a utilizar el uniforme, negligencia en el cumplimiento de deberes profesionales que ocasionasen perjuicios para el banco o reclamaciones del público; ocultación maliciosa de errores propios si afectan al prestigio o intereses de la entidad; la ocultación de retrasos producidos en el trabajo; la asistencia a lugares donde se crucen apuestas, o se juegue en metálico; importunar a clientes con peticiones personales; la indisciplina o desobediencia; la retención de documentos para aplicación ajena al banco.

Se consideraban faltas muy graves: la impuntualidad cuando se sobrepasaba del horario las siete horas en el mes; la blasfemia; la embriaguez habitual; la disminución voluntaria del rendimiento (a excepción de enfermedad o edad avanzada) las ausencias a las clases de capacitación; la infracción de normas internas al realizar operaciones bancarias si originan perjuicios al banco; apropiación de documentos bancarios para perjudicar a clientes o al banco; efectuar operaciones de bolsa o cualquier actividad que sea incompatible con la empresa; aceptar propinas, remuneraciones, promesas o préstamos de clientes; faltar al deber de fidelidad incurriendo en fraudes, deslealtad o abuso de confianza del banco o de sus clientes; abandono de puesto de trabajo en destino (si han pasado tres o más días consecutivos); falsear o secuestrar documentos que contuviera irregularidades cometidas; alegar motivos falsos para obtener permisos o beneficios como becas o cambios de destino; violación del secreto profesional; prestar dinero con ánimo de lucro a compañeros; abandono o negligencia en la vigilancia nocturna; prestar garantías o avales de

operaciones con ánimo de lucro; ofensas de palabra o expresiones que menoscaben el prestigio del banco; el abuso de autoridad y la ocultación de méritos o faltas; la falta de honradez en la vida privada, las costumbres licenciosas o escándalos, también eran faltas graves.

También se consideran faltas, las acciones u omisiones que entrañasen incumplimiento de los reglamentos o normas de trabajo; si se tolera o se encubre la comisión de faltas por otros empleados; la reincidencia en una o varias faltas leves en menos de 30 días, pasará a agravarlas; si bien las faltas leves prescribían al mes de haberse notificado. En el caso de las graves será a los dos meses y tres para las muy graves.

En cuanto a las sanciones a tener en cuenta:

Para las faltas leves, podían ser amonestación, pérdida de la prelación en las vacaciones, o pérdida misma de cinco días de vacaciones.

Para las faltas graves, las sanciones podían ir desde la reducción de días de vacaciones, multa que se descontaba de su retribución mensual; suspensión de empleo y sueldo o traslado a una plaza distinta.

En cuanto a las sanciones para faltas más graves: suspensión de empleo y sueldo hasta seis meses, pérdida definitiva de la categoría profesional, recargo del doble de años necesarios para conseguir aumentos de sueldo o despido.

Inevitablemente planteaba de forma directa la sanción de despido para quienes incurrieran en faltas de fraude, falsificación, violación del secreto profesional, abuso de confianza y si son reincidentes en la comisión de faltas graves.

Se consideraban agravantes que debían tenerse en cuenta al analizar la sanción, el haber actuado con ánimo de lucro, el ser reincidente, o no haber evitado las consecuencias de la falta cometida aun, pudiendo hacerlo.

Por otro lado, el expediente disciplinario, no es óbice para que el banco pueda acudir a los tribunales ordinarios a pedir la responsabilidad por los perjuicios recibidos, si fuera procedente.

Llama la atención la parcialidad con que se predestina al jefe inmediatamente superior del empleado, para que actúe como instructor del expediente, puesto que no quita que pueda

ocultar pruebas que le perjudiquen o modificar, llegado el caso, los pliegos de cargos. El propio articulado indica que será el propio instructor y también superior inmediato quienes propongan la sanción que a su juicio debía ser aplicada al inculpado. La indefensión del interesado, creemos que no se alivia, ni aunque pueda recurrir a la Magistratura de Trabajo, y como última esperanza, cuando el proceso de sanción ya sea resuelto.

G. El Decreto de 1 de febrero de 1962 sobre Equiparación de trabajadores de ambos sexos en materia laboral. (Legislación que afecta a la mujer bancaria)

Cabe recordar que desde que el Fuero del Trabajo prohibiera el trabajo a la mujer casada para responder a su estrategia moral y económica, no se permitía a la empleada de banca que continuase en su puesto una vez que contrajese matrimonio, recibiendo una indemnización a modo de “*dote*” y pasando a situación de excedencia forzosa dentro del banco.

En la década de los sesenta, el nuevo Estado trató de aligerar esos estrictos paradigmas, ya que desde el punto de vista económico, se requería más mano de obra para cubrir los nuevos puestos que se iban generando. Ello dio lugar a la promulgación de un la Ley de Derechos Políticos Profesionales y de Trabajo de la Mujer en 1961, donde se seguía insistiendo en la idea de que el lugar de la mujer era el hogar,²³⁷ pero se intentaría garantizar “*que la mujer empujada al trabajo, por necesidad, lo haga en las mejores condiciones posibles*”.

En esta misma línea, el Decreto de 1962 rectificó la prohibición de trabajar a las mujeres casadas, señalando que el cambio de estado civil no rompía la relación laboral. Aunque en la práctica se continuó dando a las mujeres que se casaban alternativas para favorecer su vuelta al hogar; y no será hasta la ley de 20 de agosto de 1970 cuando se permitió definitivamente a las mujeres mantener su trabajo al casarse.

237

Tampoco será hasta 1967 cuando se reconoció el derecho a igual salario igual por igual trabajo, aunque a día de hoy esta igualdad aún es inexistente. Sin embargo, a lo largo de todo este período se mantuvo intacta la consideración oficial de que el papel fundamental de la mujer casada era ser esposa y madre y hacia ello se orientaron los esfuerzos del régimen. Vid. Bosch y Ferrer, 1997

Así el artículo 1 del decreto, ampliaba la capacidad jurídica de la mujer para contratar y concertar convenios colectivos y ejercer funciones de representación ante las empresas sin perjuicio de las anteriores leyes que regulaban la capacidad de la mujer casada.

De hecho, ya se observó esta novedad aplicada al Reglamento de Régimen Interior del Banco de Vizcaya.

Al igual que otros reglamentos de régimen interior que regulaban el trabajo en la Banca Privada, adaptaron la regulación, y ya no se rompía la relación laboral por contraer matrimonio, sino que se *permitía “optar”* a la mujer por continuar en el trabajo, rescindir la relación laboral con indemnización, o acogerse a una excedencia voluntaria por un tiempo de 1 a 5 años.

Si bien, se llevaba a la práctica el anterior artículo, no ocurrió lo mismo con el artículo 3, que trataba de establecer una supuesta equiparación entre el salario femenino y el masculino. En el texto del Decreto se recogía *“mismo salario que el hombre, a trabajo de rendimiento igual”* y delega en los Convenios Colectivos o Reglamentos de Régimen interior dicha posibilidad. Por lo que los salarios específicos para los trabajos femeninos no sufrieron cambios. Las ordenanzas que lo desarrollaron, aludían en la retribución, *al diferente valor o calidad del trabajo femenino*, aunque se desconocía cómo se justificaba dicha afirmación.

Es preciso reconocer que se establecía el criterio de igualdad entre ambos sexos, en lo que se refería a admisión, aprendizaje, ascensos y pluses, para determinados trabajos, si bien no parecía que la empleada de banca estuviera entre las favorecidas.

Como vemos, fueron estas regulaciones imperantes durante toda la etapa del nuevo Estado, las que verdaderamente crearon las relaciones laborales.²³⁸

El plano superior estatal no podía permitir que las partes interesadas ajustasen sus diferencias mediante acuerdos, y sólo realizaba un control técnico y administrativo de la

238

Vid. López Valencia F. *Jalones de una reforma social*, Madrid, Escuela Social de Madrid, 1946, p. 66. Y sobre las teorías armónicas y sus derivaciones en el derecho laboral, véase Sempere Navarro A. V. *Nacionalismo y relación de trabajo*, Madrid 1982.

normativa²³⁹ asegurándose que claramente beneficiarán a la productividad de las empresas y a la economía nacional.

El resto lo delegaba a las propias empresas que eran las que a través de Reglamentos de Régimen Interior, realmente imponían un régimen disciplinario con especial dureza, y regulaban conceptos como la jornada, los permisos, las retribuciones, los traslados, y en general cualquier deber del trabajador, de forma arbitraria.

Y como nobleza obliga, sería de justicia reconocer que fue profusa la legislación laboral de la época, pero al ser un proceso unilateral, obviando la participación de los trabajadores, se echa en falta el equilibrio que habría de garantizar toda relación laboral.

Pocas novedades sobre lo ya regulado, destacan en los siguientes convenios aunque sí cabe destacar algunas.

Concretamente figuras que se regulaban normalmente en los Reglamentos de Régimen Interior, ahora, pasaron a contemplarse por los convenios, por lo que aumenta el control estatal sobre la regulación.

H. IVº Convenio Colectivo de la Banca Privada (1965) y la entrada en la crisis política

El Convenio Colectivo Sindical de la Banca Privada de 1965 (IV convenio) se observan nuevas figuras:

La limitación de los conceptos retributivos únicamente en: sueldos, aumentos por antigüedad o trienios, gratificaciones extraordinarias de 18 julio y Navidad, participación en beneficios, plus familiar y gratificaciones complementarias.

Se introducía un nuevo plus “plus de máquinas” para el personal que esté al frente de máquinas especiales de estadística o liquidadoras de carteras de efectos o posiciones.

Se establecía un importe fijo como ayuda por interrupción de la jornada.

Además existe un apartado donde se actualiza y mejora la reglamentación de la RNB. Por lo que se refiere a ascensos automáticos por antigüedad, sistema que curiosamente aun se

²³⁹ Establece unos derechos y deberes básicos para la realización del trabajo a través de convenios colectivos pero son tremendamente escasos y delegan la verdadera regulación laboral en los reglamentos de régimen interior redactados por las empresas.

mantiene en los convenios actuales de banca. Igualmente, se introducía una mejora en las vacaciones aumentando los días del personal que desempeñaba su trabajo en las Islas; para compensar se limitan las vacaciones entre el 15 enero y el 15 diciembre de cada año, para asegurar el 100% de ocupación durante las fiestas. A modo de compensación, suspende el cómputo de las vacaciones, si hubiera hospitalización del empleado, por lo que no podría disfrutar de las vacaciones previstas. Y también aumentan las licencias que puedan conceder los bancos, nótese diez días por matrimonio, y el día de la celebración si fuera un familiar de primer grado; por nacimiento de hijos, dos días; por bautismo y comunión, media jornada; por fallecimiento de cónyuge tres días, que eran dos si fuesen padres o hijos; y por mudanza dos días.

Además amplía la regulación del fallecimiento en acto de servicio, y establece una cobertura especial de la retribución por un seguro obligatorio de accidentes de trabajo.

En cuanto a la regulación de traslados obligados por necesidades de servicio, se distinguía por categorías, pero se mantenían la prelación afectándose primeramente al personal que menos lleve en la empresa, y teniéndose en cuenta que se cause el menor perjuicio (estado civil, número de hijos, condiciones de salud..etc). La empresa asume los gastos de traslado de los bienes muebles del trabajador y se compromete a ayudarlo con la vivienda en el nuevo destino.

Se amplía la figura de la “excedencia” tipificada en el artículo 57 de la RNB, permitiéndose cualquiera que sea la causa para personal con más de diez años de antigüedad. Se reserva una vacante para cuando reingrese. Y lógicamente se prohíbe realizar actividades mientras dure la excedencia, en cualquier entidad financiera.

Los préstamos o anticipos que se podían conceder a empleados se amplían hasta cuatro mensualidades, previa justificación de su necesidad.

En cuanto a los uniformes, se amplían el calzado y se acondiciona la calidad del textil al clima de la localidad donde el empleado preste servicio.

Se establece un importe fijo para las dietas y se permite una semana para visita para quienes estén desplazados en comisión de servicio durante más de dos meses, asumiendo la empresa los gastos de desplazamiento.

Se limita a 18 meses el máximo tiempo que puede prestar servicio un empleado eventual. Si superase ese plazo tendrá derecho a un examen para acceder a la plantilla. Y lo mismo se aplica a los interinos que presten servicio por más de tres años.

Se aumentó la cuantía de la indemnización por quebranto de caja. Se repondría la diferencia de caja si superaba el doble de la indemnización anual, retrotrayéndose al empleado de sus pagas de julio o Navidad. Y se mantenía la sanción que constituía pasarlo a categoría inferior.

Finalmente se aludía a la jubilación, estableciéndose la edad de 65 años, como límite para jubilación voluntaria y a partir de la cual la empresa, puede decidir aplicarla forzosamente.

Si los bancos tuvieran arrendadas viviendas a sus empleados, con causa en la relación laboral, no podrían desahuciarles, aunque fallezca el empleado, y mientras viva su viuda sin contraer nuevas nupcias, o bien si existieran hijos menores de edad, hasta que no alcancen ésta, y se mantendría en cualquier caso por jubilación del empleado.

Se recomendaba la implantación del sistema de becas y ayudas escolares para hijos de empleados. Se revisaron las jornadas de los cobradores atendiendo a su volumen de trabajo y cobertura geográfica.

Y se creó una “*comisión mixta*” formada por representantes de las empresas, y por representantes del Sindicato Nacional, que examinarán, vigilarán, interpretarán y resolverán cualquier cuestión que tenga que ver con el cumplimiento de este convenio.

Tras este análisis del contenido de los Convenios Colectivos de banca, además de poner en valor las novedades introducidas, no podemos obviar, la situación social y económica de la época. El objetivo del Estado entre 1962 y 1975 era frenar los incrementos salariales a través de métodos como el control salarial; también se comienzan a utilizar nuevas técnicas como la de evaluación de tareas proporcionales al salario; y aumentando la intensidad del trabajo, reorganizando el proceso productivo.

El control salarial quedaba justificado por la necesidad de compatibilizar el nivel de vida con un crecimiento estable. Así se estableció el criterio de que los salarios no podían crecer más que la productividad media de la economía. Por lo que en España la “*política de rentas*” pasó a ser una política de congelación de salarios, muy efectiva.

La técnica de evaluación de tareas, introdujo la asignación de un determinado nivel salarial según cada tarea. Se conseguía, así, aumentar la intensidad del trabajo,

reorganizando el proceso productivo para hacerlo más eficiente. Téngase en cuenta que los empresarios tenían plenas atribuciones.²⁴⁰

Los trabajadores se vieron obligados a ampliar su jornada para reunir los ingresos mínimos. Las horas extraordinarias estaban distribuidas por categorías profesionales por lo que el aumento de las mismas pasó desapercibido. Se llegó a la jornada máxima legal de 48 horas y no se rebajó hasta 1976 a 44 horas, con la Ley de Relaciones Laborales.

Se continúa frenando el incremento salarial, e incluso se llegó a limitar administrativamente los topes salariales, a través de las “normas de obligado cumplimiento”. Tales medidas favorecen a los empresarios en detrimento de los trabajadores.

Y se agrava más la situación cuando en la década de los setenta se suprimieron las horas extraordinarias y las primas de producción, lo que supuso que los trabajadores echasen mano de la negociación colectiva para buscar soluciones salariales. Esto hizo que se ampliase la presencia de verdaderos representantes de los trabajadores, que se ocupaban de canalizar las reivindicaciones económicas, mientras la OSE conservaba el poder político.

A su vez, se corre la voz de que los legisladores laborales han comenzado los trabajos preparatorios de una codificación laboral, y para frenar la reivindicación obrera, insinúan que dará lugar importantes reformas.

Si bien, en 1974 sale a la luz un anteproyecto que decepcionará en cuanto a los cambios prometidos: la negociación colectiva remitirá a la Ley de 1973 siendo ésta más regresiva aún que la Ley de 1958; y en cuanto a la regulación de los conflictos colectivos el

²⁴⁰

La Ley Sindical de 1971 apenas aportó cambios, ya que la unidad, la obligatoriedad y carácter jurídico-público de los sindicatos seguían integrados en la OSE, la única organización sindical oficial que dependía del Ministerio de Relaciones Sindicales. Sobre el alcance de esta ley *Cfr.* Montoya Melgar A., *Derecho del Trabajo*, pág.122

Tampoco la Ley 18/1973 de 19 de diciembre de Convenios Sindicales de Trabajo supuso ningún avance real. Reorganiza los distintos tipos de Convenios Colectivos, y confirma su fuerza normativa, pero la Comisión deliberadora de los mismos, siguió integrada por representantes de los empresarios y de trabajadores y técnicos. Lo que viene a confirmar la parcialidad en el proceso, ya que los representantes de los trabajadores eran elegidos por los enlaces de la organización sindical y por uniones de empresarios. En cuanto a las uniones de trabajadores, se veían como movimientos clandestinos, que tenían que declarar que *ni eran sindicatos ni pretendían serlo*, y *mucho menos abanderar agrupaciones políticas*. No podían equipararse ni a los Jurados de empresa ni a los Enlaces Sindicales, que cooperaban con los dirigentes de la Entidad favoreciendo sus intereses en las reivindicaciones económicas y de los empleados. Las organizaciones de representación democrática de los trabajadores, no existieron como tales, y los *Grupos Unitarios de Banca* no salieron a la luz hasta 1974 y 1975 siguiendo distintas estrategias. Véase sobre ello a Sánchez Soler, M., *Los banqueros de Franco, Madrid 2009*.

panorama será peor. Tal proyecto inicial, con algunas modificaciones estériles, se convertirá en Ley 16/1976 de 8 abril de Relaciones Laborales.

La burguesía capitalista se siente injuriada²⁴¹ y realiza inmediatas presiones para cercenar la aplicación de dicha disposición. Por lo que se agravará la crisis y aumentarán las protestas de los trabajadores que se sienten engañados.

²⁴¹ El modelo autoritario de las relaciones laborales que existió hasta 1970 estaba en profunda crisis, y se agravó con el auge del movimiento obrero y la conflictividad laboral. Lo que también llevó a provocar de manera incipiente, la aparición de formas autónomas de organización en el patronato, que resultaron muy poderosas y de gran peso en la política de la época. Por lo que el tránsito del modelo autoritario hacia un sistema de relaciones laborales basado en una verdadera autonomía colectiva, no estuvo exento de tensiones y desacuerdos. Vid. VV.AA. De la Villa Gil L.E., Desdentado Bonete A. *Comentarios al Real Decreto Ley 17/1977 de Relaciones de Trabajo: despido, huelga, reestructuración de plantillas, convenios y conflictos colectivos. Madrid 1977.*

Capítulo III

La relación laboral del bancario moderno

IV. La regulación laboral actual del trabajador bancario

A. El Estatuto de los Trabajadores de 1980. Un punto de partida

Muchas voces de la doctrina se refieren al ET de 1980 como un texto normativo que expresaba el punto de equilibrio entre las tendencias neoliberales o conservadoras y el progreso del constitucionalismo histórico. Ahora bien, España en dicha evolución, no logró el equilibrio ansiado, como consecuencia del anclaje a la etapa previa. No se pretende ahondar en la peripecia que favoreció al poder empresarial en detrimento de los derechos de los trabajadores, sin embargo las reformas posteriores a 1980, de nuevo, insistieron en favorecer similares intereses.²⁴²

El nuevo punto de partida que se pretendía con el ET buscaba el equilibrio a través de cinco puntos esenciales:

1º) Con este cuerpo unitario se pretendía disciplinar las relaciones laborales de todos los trabajadores por cuenta ajena, cumpliendo con el artículo 35.2ª de la CE. Pero, el ET reconoce algunas relaciones especiales de trabajo, para las cuales, crea una habilitación reglamentaria, por lo que a través de esta vía, se esquivo la regulación estatutaria unitaria.

2º) Se pretendía, que La Ley fuese la fuente primordial con la que se fijasen las condiciones mínimas que deberían disfrutar todos los trabajadores. Pero simultáneamente, se reconoció la autonomía colectiva. Ahora el poder normativo de sindicatos y asociaciones patronales actuarían como una fuente secundaria. Esto permitió la consiguiente eliminación de las ordenanzas laborales y las reglamentaciones de trabajo que, en la etapa anterior, habían sido dictadas por el poder ejecutivo bien de forma directa o *delegada*, suplantando a la autonomía colectiva.

²⁴² Vid. Mirón Hernández, M. M. y Beltrán de Heredia, I. en *Últimas reformas en materia laboral, Seguridad Social y en el procedimiento Laboral*. Cfr. Ramón Alarcón, M. en *Las reformas laborales en tiempos de crisis*. Barcelona, 2013 pág.23-27

A partir de ahora, adquirirá una gran importancia, la negociación colectiva, que pasará a ser un excelente instrumento de adaptación y regulación de los sectores productivos de ámbitos territoriales y de cada empresa.

3º) La estabilidad en el empleo es esencial. Y se puede manifestar en dos momentos, en el nacimiento del contrato (contratación indefinida) y en momento de la extinción por voluntad del empresario (despido, sólo si existe causa, objetiva o disciplinaria). Pero, si se prevén contratos temporales y se amplían las causas de despido disciplinario se pone en duda la pretensión de estabilidad de empleo que propugnaba el ET, y se da lugar a la precariedad.

A pesar de que el ET pretendía dar estabilidad laboral, su regulación fue muy laxa, hasta tal punto que el despido disciplinario incluyó como cajón de sastre, la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza, que se unieron al despido por causas objetivas. En el caso de la relación laboral del trabajador bancario, esto resultó determinante, sobre todo en el ámbito de sus derechos, quedando menguados, como analizaremos, en breve.

4º) Otro pilar principal del ET debía ser la limitación legal de la jornada de trabajo. Si se reduce el tiempo “legalmente enajenable” se permitiría más libertad al trabajador.

De nuevo, parece que el ET se mostró demasiado prudente con el paradigma de las 8h de lunes a viernes y media jornada el sábado, siendo la reducción máxima a la que se aspira a 40h semanales. Y en detrimento del trabajador, el ET de 1980 permitió, el cómputo anual de la jornada con distribución irregular de la misma, algo que traerá mayores consecuencias en la actualidad.

5º) Si era prioritario la limitación de la jornada de trabajo, no lo era menos, limitar el poder de dirección del empresario. Aquí el conflicto, surgió según la doctrina,²⁴³ al considerar la propiedad privada de los medios de producción reconociéndolos

²⁴³ Ob cit. Alarcón Caracuel, M. R, *Reformas laborales en tiempos de crisis*.. se muestra determinante tanto al referirse al artículo 4. 2º ET que establece los derechos ordinarios de los trabajadores en la relación de trabajo, y a su vez hace hincapié en artículo 20 y 30 y 40 relacionando las facultades del empresario, con la modificación sustancial o la movilidad geográfica y funcional. Si bien, el autor, critica severamente las numerosas impugnaciones empresariales a la regulación, acusando de reiterativo el error empresarial al pecar de rigidez, lo que provoca una y otra vez, escasos resultados en la productividad y en la competitividad, al intentar ahorrar en mano de obra. Y sugiere como más exitosas las inversiones en innovación tecnológica, marketing, mayor formación y aumento de capacidad adquisitiva de los trabajadores. Vid., sobre ello pág. 27 ob., cit.

jurídicamente, de tal forma que se admiten determinados derechos a los trabajadores, derechos básicos y ordinarios, pero como contrapartida, se reafirma el poder de dirección del empresario en relación a su facultad para determinar la actividad laboral, el modo o cómo ha de realizarse y el dónde. Ya se le había permitido en época preconstitucional la facultad exclusiva a la dirección de la empresa sin apenas límites. Ahora se vuelve a conceder a las empresas con extraordinaria amplitud, la regulación de las movilidades funcionales y geográficas. Modernos neologismos, para antiguas instituciones.

Además de verse modificados los principios de equilibrio pretendidos en 1980, el texto del ET sufrió posteriores reformas, cada una de las cuales, se justificó en su momento, con base en distintos discursos impugnadores del modelo del ET, para encubrir en realidad, las verdaderas razones de cada reforma.

Entre los discursos impugnadores de lo proyectado por el ET, doctrinalmente se distinguen el discurso *de emergencia*, el discurso de la *flexibilidad* y el de la *flexiseguridad*, vinculados a tres etapas laborales consecutivas, que nos trasladarán hasta nuestros días.

El discurso impugnador del modelo estatutario conocido como *discurso de emergencia*²⁴⁴ consistía en una serie de medidas contra la crisis económica que llevaban implícita la cesión transitoria de derechos por parte de los trabajadores, con la idea de volver al pleno disfrute de sus derechos laborales, una vez que la emergencia hubiera pasado.

La plasmación legal en nuestro país del *discurso de emergencia* fue la reforma de 1984 del ET, introduciendo el contrato temporal para el fomento del empleo. Desafortunadamente, pasó de ser una excepción temporal, a la preferencia habitual por los empresarios, haciendo incluso proliferar contratos fraudulentos, por esa causa.

Pero en los años 90 ya no se habla de *emergencia*, sino que se introduce el *discurso de la flexibilidad*. Se justificaba este cambio de perspectiva, como una necesidad de adaptar unas leyes laborales que se habían quedado obsoletas.

²⁴⁴ El concepto del *discurso de emergencia* tuvo su origen en el Derecho Italiano. Doctrinalmente se reconoce *Il diritto del lavoro nell'emergenza*, publicado en Nápoles en 1979, como una obra de referencia para el Derecho del Trabajo y de aplicación en política restrictiva de los derechos de los trabajadores, para salir de una situación de crisis económica. La idea original se encuentra en el corporativismo de Mussolini, y se adaptó en España con el corporativismo franquista, por lo que resultó relativamente fácil darle continuidad en plasmaciones posteriores, como la de la década de los años 80. Claro ejemplo de ello fue la Reforma de 1984 que introdujo el contrato temporal para el fomento del empleo. El discurso de emergencia ha evolucionado hasta nuestros días y se ha transformado en el discurso de la flexibilidad con algunos matices.

Por ello, el *discurso de la flexibilidad* se basa en un *presunto* anacronismo²⁴⁵ de las normas laborales. En los años noventa, las patronales de los sectores de servicios, incluyendo el sector del trabajo en la banca, llegaron a insinuar que se precisaba otro tipo de regulación que le fuese más acorde.

Pero en sustancia nada había cambiado en la relación laboral. El trabajador bancario seguía estando en la base de la pirámide empresarial o productiva, por lo general, concentrado en un mismo centro de trabajo o en varias delegaciones dependientes, mantenía una jornada fija, e incluso se identificaba con un trabajo para toda la vida, en la misma empresa y ciudad, asumiendo un paulatino progreso en sus condiciones laborales hasta que lograra un ascenso. Y a cambio, el bancario se sentía arropado por una estabilidad adornada con trienios y pluses de todo tipo.

Pero una vez más, el poder empresarial triunfa, y el discurso *de la flexibilidad* obtiene sus frutos con dos importantes reformas la de 1994 y la de 1997.

La reforma de 1994 fue más incisiva, incrementando la flexibilidad interna, a través de profundos cambios en el sistema de clasificación profesional, en la movilidad funcional, geográfica y en las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y de salario. Sin olvidar las modificaciones en la duración de los contratos, y en las jornadas de trabajo. Y tímidamente salen a escena, las cláusulas de descuelgue, figura que en nuestros días alcanzará gran protagonismo en la negociación colectiva.²⁴⁶

245 En los años noventa el discurso de la emergencia dejó de ser efectivo porque las teorías económicas probaron que en el sistema capitalista, las crisis económicas no son una emergencia sino, que forman parte del propio sistema como algo cíclico. Entonces la burguesía empresarial cambia de estrategia y se había enseñoreado con un nuevo discurso, el de la flexibilidad. Denunciaban que las normas laborales fueron apropiadas al momento en que nació el Derecho del Trabajo, con el derecho industrial y obrero, siendo entonces una necesidad. Pero en los años venideros, las sociedades intelectuales estaban enfocadas a servicios, por lo que la manera de desarrollar el trabajo era diferente y los trabajadores precisan mayor flexibilidad. El argumento ciertamente rechinaba, en tanto en cuanto, que era defendido por los empresarios y no por los trabajadores a quienes supuestamente beneficiaría tal iniciativa. Doctrinalmente se concebían insostenibles los argumentos alegados por los empresarios, y se pensaba que debían existir otros más verosímiles, pero ocultos.

246 Como vemos la modificación estatutaria produjo la antítesis del equilibrio buscado, reforzando los poderes empresariales y debilitando los derechos del trabajador. Las consecuencias fueron desafortunadas. Porque se convierten en dispositivos, preceptos estatutarios que antes eran imperativos. Por ejemplo a través de convenios colectivos se podía disponer de materias reconocidos en el anterior 82.4, cercenándose la autonomía de la voluntad, con la introducción de la figura del descuelgue salarial. Y la enumeración de consecuencias contiúo: debilitamiento de la estabilidad de empleo a través de la “flexibilidad” (abaratando despidos y derogando la presunción de contrato indefinido en temporalidad fraudulenta); flexibilización completa de la regulación de la jornada de trabajo;

Hubo también flexibilidad externa, tanto en la contratación como en la finalización de contrato, como se advierte en la exposición de motivos de la disposición de 1994.²⁴⁷ Fruto de ello, se elimina la presunción del carácter indefinido del contrato, se introduce el despido plural por causas objetivas, y se elimina la autorización administrativa en los despidos colectivos.

La reforma de 1997 fue definitiva en flexibilidad externa, reduciendo la indemnización por despido de 45 a 33 días por año en el despido objetivo improcedente.²⁴⁸

Y la maquinaria empresarial seguirá avanzando, implacable, durante los siguientes años, y se abrirá camino con nuevos discursos. Ya no impugnan lo pretendido por el ET, directamente suprimen derechos de los trabajadores, haciendo un uso categórico de las facultades recién consentidas. Todo ello ante la impávida mirada de sindicatos y autoridades.

Y las consecuencias prácticas son inmediatas. Así por ejemplo, los países con un estado de bienestar, para rebajar costes, buscan equiparar los derechos sociales, reduciéndolos al nivel de sus competidores meridionales u orientales.²⁴⁹

Ahora bien, la estrategia empresarial reconoce que este modelo es muy forzado, por lo que para evitar confrontaciones sociales, presenta ese mismo objetivo, y valiéndose de información, de las comunicaciones, y las nuevas tecnologías, cambia el *discurso por el de la flexiseguridad*. Esto es potenciar, la autonomía individual del empresario para que pueda modificar las condiciones de la relación laboral, en aras de la productividad.²⁵⁰

reforma de horas extraordinarias suprimiendo su recargo obligatorio e incluso permitiendo su compensación por tiempo de descanso, lo que beneficia al empresario pero no al trabajador.

247 Ley 10/1994, de 19 de mayo sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. (BOE nº122 de 23 de mayo)

248 Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.(BOE nº 312 de 30 de diciembre)

249 *El discurso de la globalización* tiene como error residual tratar de equiparar costes eliminando derechos, en lugar de buscar la expansión de esos mismos derechos en los lugares donde estén menos avanzados, para equilibrar la balanza. Por ello muchas empresas llevan sus plantillas a países en vías de desarrollo, donde costes y derechos de trabajadores, son menores.

250 Con este discurso se facilita a los empleadores la salida como una legalidad impuesta, y en contrapartida, se da un compromiso de formación a los trabajadores que podrán encontrar, hipotéticamente, un nuevo empleo. Claro está que fomenta la desigualdad entre las dos partes laborales, y resulta una utopía económica para algunos países, porque la formación y transición de los trabajadores se tendría que asumir como parte del gasto público. Vid. sobre ello a, Falguera Baró, M. A., *Las reformas de la negociación colectiva*. Cfr. Ob. Cit. *Últimas reformas...*, pág.165

Algunas voces doctrinales piensan que el discurso no puede ser más insidioso, y sin embargo, se viene plasmando con cierto remedo en las últimas reformas.

Basta nombrar la reforma del 2001 con el conocido despido exprés, y aún más actuales son las reformas 2010 que permitieron cambios en la distribución del tiempo de trabajo. Y con las del 2011 y 2012 se propicia el descuelgue permanente, gracias al cual los acuerdos de empresa finalmente desplazan a los sectoriales.

La aplicación estratégica de cada uno de estos discursos impugnadores, que hemos ido repasando en el tiempo, se ha llevado a cabo tal y como se pronosticó, hasta llegar a las disposiciones más actuales. Los convenios colectivos que regulan el trabajo en la banca, son un claro reflejo del discurso de la “*flexiseguridad*”.

A continuación podemos apuntar la aplicación de los distintos discursos, en los Convenios Colectivos de Banca más actuales.

B. Convenios colectivos y regulación del actual empleado de banca.

1. Cuestiones acerca de la flexibilidad interna

Todo lo profetizado doctrinalmente se ha llevado a la práctica en los últimos años. Bastaría con analizar los distintos convenios colectivos que desde el 2003 al 2006 y desde el 2006 a la actualidad, han ido regulando las relaciones laborales bancarias.

En la actualidad, nos referimos al empleado de banca, de forma genérica, englobando tanto a empleados de Bancos como de Cajas de Ahorros. Recordemos que la mayoría de las Cajas de Ahorros, traspasaron sus activos a bancos integrándose en ellos, o extinguiéndose entre 2011 y 2013. Por ello, hasta 2014 haremos un análisis paralelo de ambos Convenios, con lo que confirmaremos rotundamente la similitud de la relación laboral de ambas entidades, hasta tal punto que conforman una misma relación laboral y podemos hablar de un único empleado, *el bancario*.

a) Eliminación de las categorías. El “grupo profesional”

En el Convenio Colectivo de la Cajas de Ahorros para los años 2003-2006 en su preámbulo anunciaba profundos cambios justificados por una *perspectiva renovadora* que buscaba *una mejora global* tanto para la productividad del sector como para la

prestación de servicios. Casualmente, estimaban, que la antigua reglamentación ya no se adaptaba a la realidad, por lo que se debían introducir mejoras que afectaban a la flexibilidad interna: una nueva clasificación profesional, y complementariamente se establecerían nuevos niveles retributivos dentro de cada grupo, una vez más, justificando todo ello como un progreso en las retribuciones y un mejor reconocimiento de la profesionalidad de las plantillas.

En su articulado se insiste en el carácter imperativo de las disposiciones del convenio, y deja abierta una opción de acuerdos colectivos, en tanto no le se sean incompatibles. En cuanto a la clasificación profesional, establece como nuevo sistema impuesto, que las regulaciones del presente convenio constituyen un conjunto normativo unitario y completo, por lo que dicho convenio, será *fuente única y exclusiva de ordenación en estas materias*.

A continuación deja claro que la organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección empresarial. Con la única limitación de que no podrá perjudicar a la formación profesional a que el personal tiene derecho.

Por lo que cualquier división del trabajo que se adopte, ha de tener en cuenta esto.²⁵¹

Como hemos anticipado se conceden una serie de derechos básicos y de prevención e higiene laboral y derechos relativos a la dignidad e intimidad del trabajador, y cambio se le impone una serie de deberes que garantizan un poder de dirección, no ilimitado, pero casi. Los trabajadores se someten a cambio de hipotéticos compromisos empresariales, para promover el *no acoso*, la *no discriminación* o la posibilidad de favorecer la conciliación de la vida familiar. Como dijo el gran maestro De la Villa Gil “*más que un canje, es un descenso a una sima imposible de volver a escalar.*”

251 Esta delegación de facultades al empresario banquero nos resulta familiar puesto que en los Reglamentos de Régimen Interior de la época previa al ET se hacían similares concesiones a las empresas, siendo el único límite la formación profesional del trabajador. Inexplicablemente y como antaño, se vuelve a ceder en favor del poder empresarial la facultad de organizar y dividir el trabajo, atendiendo única y exclusivamente a las necesidades productivas, y cercenando de nuevo, los derechos de los trabajadores. Con la salvedad de que ahora la supeditación empresarial al control estatal es mínima, puesto que se presupone que al existir la negociación colectiva, se produce ya una equiparación entre las partes.

Cfr. el artículo 8 del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2003-2006.

Los hipotéticos compromisos empresariales en las mejoras prometidas, se desarrollarán a lo largo de décadas y alcanzan tímidos avances progresivos, pero el poder de dirección ejecutará sus nuevas facultades, sin demora y en aras del beneficio empresarial.

Los empresarios banqueros establecen grupos profesionales en función de la responsabilidad, de las funciones directivas o ejecutivas, y de asesoramiento.

Así en el Convenio de Cajas del 2003-2006 en su artículo 15 se establecen dos grupos profesionales. En el primer grupo profesional al que pertenecen quienes desempeñen funciones de dirección, asesoramiento técnico, o direcciones comerciales haciendo expresa referencia a los directores de las oficinas. Dentro del mismo grupo en niveles inferiores, se incluyen a empleados con funciones administrativas o de auxilio a sus superiores.

Un segundo grupo profesional distingue al personal no cualificado y ajeno a la actividad financiera como puede ser conserjería, atención telefónica o limpieza.

Por supuesto, y acorde al *discurso de flexiseguridad* de la época, como ya explicamos, se alude a una clara diferenciación entre contrato de trabajo indefinido o contratos por tiempo determinado. Lo que evidencia también flexibilidad externa²⁵² en el convenio de las Cajas.

Automáticamente, tal y como se anunciaba en el preámbulo, se establecen nuevos niveles retributivos en función de los grupos profesionales a los que el trabajador pertenezca. Dentro de cada grupo profesional pueden existirán entre 5 y 13 niveles retributivos distintos.

De igual modo y por comparación se equiparan las mismas disposiciones, tal y como resulta del análisis del XIX Convenio de la Banca Privada para los años 2003-2004 y de los posteriores, XX Convenio Colectivo para la Banca privada durante 2005 y 2006.

Parece que la nomenclatura empleada es distinta puesto que en vez de hablar de grupo profesional 1 y 2 designa un grupo para técnicos, otro para administrativos, y un tercero para servicios generales. En el primer caso engloba a los empleados que por su experiencia y conocimientos ostenta labores de representación, apoderamiento o responsabilidad ejecutiva, y supervisión. Y para el segundo caso, los empleados que aun teniendo la

²⁵² Vid. sobre ello el artículo 15 que establece que independientemente de la clasificación dentro del un grupo profesional, el personal de las Cajas de Ahorros *se diferenciará por razón del término de su contrato, en personal fijo o de plantilla, y personal temporal*. También se mantiene tal diferenciación en el articulado del Convenio Colectivo de Banca Privada.

formación suficiente, tienen encomendados trabajos de gestión o administración y que han de cumplir las instrucciones recibidas de superiores. Finalmente en el grupo de los servicios generales, también se engloban igual que en el caso de las Cajas, los empleados de vigilancia y limpieza.

Por ello los esquemas son similares, puesto que los agrupa por niveles a efectos de establecer una retribución distinta para cada uno.

En el XXI Convenio Colectivo de Banca, vigente en 2007-2010 se mantienen la división de grupos, pero con respecto al grupo de los administrativos añaden los *cometidos atribuidos en los convenios anteriores a las categorías de Oficiales, Auxiliares Administrativos, Telefonistas, y marketing telefónico*.

En el XII Convenio Colectivo de Banca que está en vigor, en su capítulo segundo, se eliminan directamente, las categorías, estableciéndose los grupos profesionales que se venían propugnando.²⁵³

Con anterioridad al Real Decreto-Ley de 3/2012 de Medidas Urgentes para la Reforma Laboral, y a la Ley 3/2012 de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, los elementos clasificatorios a utilizar por las empresas y los representantes de los trabajadores se reducían a dos: la categoría profesional y el grupo profesional.

A través de los convenios colectivos anteriores, como acabamos de ver, se impelía la desaparición de las categorías profesionales,²⁵⁴ vigorizándose los grupos profesionales.

253 En el artículo 7º del actual Convenio de Banca, se establece:

El grupo de los técnicos reservado a personal con funciones directivas, de apoderamiento, asesores o con capacidad de supervisión. Y la asignación, modificación y cese de funciones de este grupo es de libre designación por la empresa. El segundo grupo que se establece en el artículo 7º es el de los administrativos, que se atribuye a los empleados que realicen trabajos bancarios, tanto administrativos o de gestión, y que estén bajo supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a sus tareas. Finalmente establece el grupo de servicios generales para aquellos empleados que no realicen trabajos bancarios.

254 Si hacemos memoria, las categorías profesionales fueron figuras muy útiles en los Reglamentos de Régimen Interior de los años preconstitucionales donde establecían los cuadros de retribuciones en función de categorías, también se valían de las categorías al establecer prelación en los ascensos, e incluso cuando se buscaba sancionar a un empleado se le podía pasar a una categoría inferior. Esto era significativo cuando se asignaban determinadas funciones para cada categoría. Cfr. Cláusula 6ª del I Convenio Colectivo Interprovincial para la Banca Privada (1959-1960) BOE 11-02-1959

Pero las categorías profesionales no nacieron en esa época. Su nacimiento, se ha de buscar las primeras Bases de la Banca privada de los años treinta. Las primeras Bases de 1930 al igual que las de nuevas, establecieron ya las categorías para los empleados de banca, lo que supuso como recordaremos un importante conflicto donde además se vio envuelto la Ley de Contratos de Trabajo de 1931. Cuando en su

Con la nueva normativa ya no se puede hacer un sistema de clasificación profesional mediante categorías profesionales. Y las elimina definitivamente. El grupo profesional, deja de ser *el coqueteo preferido* por los convenios para ser impuesta su preferencia, por Ley. La reforma del 2012, impone que el concepto que se habrá de manejar cuando se *negocie el sistema de clasificación profesional en los convenios colectivos, será el de grupo profesional.*

El nuevo artículo 22 del ET prevé que el *grupo profesional* pueda incluir distintas tareas, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. El contenido de la prestación laboral objeto del contrato puede obligar a la realización de *todas las funciones* correspondientes al grupo profesional asignado, o *solamente a algunas* de ellas.²⁵⁵ Lo trascendente aquí, es el uso del grupo profesional para asignar distintas funciones al trabajador.

Con mucha sutileza, a través de la reforma afectando a los grupos profesionales, se establece un nuevo paradigma para la movilidad del trabajador dentro de su grupo profesional.

Esta idea se pretendía ya en los convenios anteriores. En el Convenio de Cajas de Ahorro lo denominaba “*polivalencia funcional*”, y viene a permitir sin ningún tipo de limitación más que el propio convenio, que por ejemplo, a un empleado que venía desempeñando funciones de dirección de oficina o en un departamento de servicios centrales, puedan encomendársele funciones administrativas básicas como por ejemplo archivo, *siempre y cuando realice éstas, junto con otras de distinta naturaleza correspondientes a su grupo profesional.*²⁵⁶

articulado establecía quienes eran trabajadores, y por tanto acogidos a las leyes laborales, y dejando fuera a los altos cargos, que se regían por otras leyes al quedar fuera del alcance de las leyes laborales.

255 Cfr. Sagardoy de Simón, I. en su obra *Cien preguntas sobre la reforma laboral*. En el apartado D) sobre *Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo*. Madrid, 2012, pág.61 Recordemos que la organización práctica del trabajo era una facultad exclusiva de la dirección de la empresa desde hace décadas, pero incluso en los Reglamentos de Nacionales se procuraba no desplazar al trabajador, porque consideraban que una especialización excesiva podría resultar contraproducente; y los porcentajes que componían las categorías iba variándose según las necesidades de cada momento.

256 La disposición para los empleados de Cajas de Ahorros establecía de forma taxativa en su artículo 17 que “*a los empleados que desempeñando funciones de dirección en oficinas o departamentos, dejasen de ejercer dicha función, no podrán encomendárseles, con ocasión de la finalización de dichas funciones, la realización, con carácter prevalente, de funciones administrativas básicas, tales como archivo, realización de copias, atención exclusiva de tareas administrativas de caja u otras básicas similares, sin que ello implique que no puedan realizarlas junto con otras de distinta naturaleza y correspondientes a su grupo profesional, conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.*”

De igual modo, en el XXII Convenio de la Banca Privada se establece en su artículo 9 el equivalente, proponiendo en este caso, como único límite a la movilidad, las titulaciones académicas exigidas para ejercer la prestación laboral.

Y en cuanto al ejemplo que antes anotamos, el actual Convenio de Banca apunta lo siguiente: *“los técnicos a los que se les retiren los poderes, podrán desempeñar funciones del grupo administrativo, bien por acuerdo, o bien por decisión unilateral de la empresa, con el límite de tres años, manteniendo el sueldo correspondiente a su nivel previo.*

En este caso, es aún más grave, puesto que el único límite es temporal y si se cumplen las premisas económicas, el empleado estaría al arbitrio del empresario y sus necesidades.

Con la reforma laboral del 2012, se establece por Ley, que en todo caso, podría acordarse la *polivalencia funcional*, de forma que se podrían realizar funciones propias de más de un grupo profesional, o de un grupo inferior. En este supuesto, la equiparación a un grupo profesional se realizará en virtud de las funciones *que se desempeñan durante mayor tiempo.*

Con la introducción del concepto de *“funciones prevalentes”* al referirse a las funciones *que el empleado realice durante mayor tiempo*, la nueva reforma crea discriminaciones importantes que se reflejan en una práctica incómoda en las oficinas bancarias.

Por ejemplo un subdirector de oficina puede realizar operaciones de caja, de forma provisional (durante las vacaciones del auxiliar, por ejemplo) pero con la polivalencia funcional puede realizar estas funciones de manera indefinida, siempre que las realice junto con las funciones propias de su cargo, pero al realizar las funciones de caja durante mayor tiempo que las propias del subdirector, el empresario podría entender que las funciones de cajas son las funciones prevalentes, y podría obtener el empleado una menor retribución.

Por ello, estimamos, que la realización de funciones con carácter *prevalente* será decisiva para establecer la retribución, por lo que el empresario podrá decidir que un empleado desempeñe funciones superiores o inferiores a su grupo profesional y a su vez decidir cuál

Esta modificación en la disposición venía impelida por consideraciones jurisprudenciales que estimaron que las empresas impedirían la promoción profesional o simplemente aplicaban estos correctivos a sus empleados, como penalización al no conseguir objetivos comerciales. Vid. (277/2002 S. Social) STSJ de Madrid de 23 abril de 2002. AS 2002/ 2167.

será la retribución. Antes se podía negociar acerca de la *prevalencia*, pero ahora será el empresario quien decida *cuánto tiempo invierte el empleado en cada tarea*.

En cuanto al tema de la promoción profesional, desde los convenios del sector bancario anteriores a la reforma, se insistía en la promoción del trabajador por acuerdo entre el trabajador y la empresa, por antigüedad o por capacitación. Incluso en convenios más antiguos (2003) se alude a promoción por libre designación de la empresa bancaria.

Con la última reforma laboral, se permite reorganizar los grupos profesionales, teniendo en cuenta la experiencia, méritos, formación del trabajador y principalmente las facultades organizativas de la empresa, que será lo que primará.

En función de la novedad introducida se concede al empresario la facultad de mover al trabajador a otras tareas o funciones dentro del mismo grupo profesional. Limitándose sólo por titulaciones académicas y por la dignidad del trabajador.²⁵⁷

También se permite la movilidad del trabajador por cuestiones organizativas o técnicas, a funciones de otro grupo profesional, superior o inferior. En este caso extraordinario, será por el tiempo imprescindible y comunicándose a los representantes de los trabajadores. Pero el ET deja premeditadamente un frente abierto en el artículo 39.2º. En el segundo párrafo establece la opción de “*encomiendas de funciones superiores a las del grupo, por un tiempo que al superar los seis meses durante un año, u ocho meses durante dos*”, ya no se estima perentorio, sino la prolongación de una movilidad funcional ordinaria.

Las “encomiendas” sin ascensos, son habituales en la práctica bancaria, y la diferencia salarial correspondiente no es reclamada por los bancarios, que tampoco pueden negarse a realizar esas funciones superiores por temor a ser represaliados.

Los empresarios banqueros o sus delegados, se valen con demasiada frecuencia de “*las encomiendas por un periodo superior a seis meses*” para suplir a empleados con cargos superiores, que se encuentran en situaciones de suspensión de contrato, excedencias, e

²⁵⁷ Existe jurisprudencia anterior a la decisión de modificar la disposición, por lo que se ve una línea de actuación premeditada en la decisión empresarial de rotar a través de puestos y funciones para impulsar la polivalencia. Vid. STS de 16 de septiembre 2004. (J. 1315 Lex Nova Jurisprudencia)

incluso en coberturas por incapacidad temporal, para las cuales se prevén en los convenios colectivos de empresa, otros medios de sustitución.²⁵⁸

b) Jornada de trabajo, horarios, y permisos.

Siguiendo con la flexibilidad interna, los convenios bancarios abordaron en sus articulados la regulación de jornada, horarios y permisos.

Si buscamos un orden cronológico, en convenios del 2004 se hablaba para el sector bancario de una jornada anual de 1680 horas de trabajo efectivo para las cajas de ahorros, y progresivamente el cómputo alcanza las 1700 horas anuales. Así se estipula en el XXI convenio colectivo de Banca que regulará la relación laboral a partir del 2007. Y en el XXII convenio colectivo de Banca que llega hasta nuestros días también se reafirman en el mismo cómputo anual.

El artículo 31 del Convenio de Cajas de Ahorros establecía la regulación sobre jornada y horarios para el 2004 y los años siguientes, no habiendo sido modificado hasta la fecha. Por ello, el horario de cada Entidad estaría comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril, lunes, martes miércoles y viernes de ocho a quince horas; y el jueves de ocho a catorce treinta y de dieciséis treinta a veinte horas. Y entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, el horario será de lunes a viernes de ocho a quince horas. Si coincidiese en festivo el jueves laborable, no supondrá reducción de jornada laboral, con la consiguiente redistribución del horario.²⁵⁹ Así mismo, sin perjuicio de la jornada anual pactada, el Sábado Santo será disfrutado como festivo por los empleados de las Cajas de Ahorros.

258 En las coberturas de empleados bancarios que pertenecen a la red de oficinas. Al existir un elevado número de dependencias u oficinas bancarias, se organizan los controles de cumplimiento normativo laboral por medio de áreas, por lo que no siempre se decide por los departamentos de recursos humanos. En última instancia es el jefe de área el que toma la decisión final, de mover a los empleados entre sus oficinas asignadas. Debiera tener por tanto, este supervisor una formación adecuada en gestión de recursos humanos, y conocimiento de legislación laboral para cumplir adecuadamente las disposiciones legales, pero no siempre es así. Ya que los nombramientos de estos cargos se realizan, como ya indicamos antes, por designación de la empresa que busca otras cualificaciones profesionales. Todo ello provoca que en la práctica, que *las encomiendas*, y por tanto las movilidades funcionales extraordinarias en el sector de la banca, se decidan incumpliendo la Ley, *por desconocimiento* y a golpe *de mutatis mutandis*.

259 Nos llama la atención principalmente la connotación religiosa que influye en el convenio, que establece que la jornada del Jueves Santo será considerada como no laborable para todos los empleados de la Entidad, sin perjuicio de la jornada anual pactada, si bien en algunas Comunidades Autónomas, no se establece este día como fiesta sino, el lunes siguiente a la Pascua. Parece una reminiscencia de la época preconstitucional, ya que en las bases de la década de los treinta, dejaba libertad sobre el régimen temporal a “*lo establecido, por pacto o costumbre*” y establecía “*la jornada en 8 horas, más las cinco horas y media del sábado*”

Finalmente contempla unas “*jornadas singulares*” siempre con acuerdo de las partes afectadas, para los supuestos de departamentos especiales de extranjero, tesorería, u oficinas que por su propia naturaleza encuentren justificación para un horario distinto del habitual. (Las situadas en centros comerciales, puestos fronterizos o aeropuertos, por ejemplo).

Paralelamente, el XXI convenio colectivo de la Banca en su artículo 25 regulará la jornada y los horarios. Establece como ya anticipamos la jornada anual en 1700 horas estableciendo como horario de lunes a viernes de 8 a 15 horas, y los sábados de 8 a 13,30 horas. Siempre incluyendo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio computados como trabajo efectivo. Se librarán los sábados comprendidos entre el 1 abril y el 30 de septiembre.

Y se establece un horario alternativo, que elimina los sábados de la ecuación, realizando horas entre semana. Así se plantea de lunes a jueves de 8 a 17 horas, con una hora de pausa para almorzar, y viernes de 8 a 15 horas, pudiendo realizarse entre los meses de mayo y noviembre.

Parece ser, que esta última fórmula no tenía muchos seguidores, a pesar de que como indica el convenio el horario partido será *voluntario*, previo ofrecimiento de la empresa a los empleados que estime conveniente. Y se aplicaría una ayuda alimentaria de cuantía de 9€ en los casos de grandes poblaciones.

Durante las fiestas mayores de cada localidad, la jornada será de cuatro horas de trabajo efectivo en los días laborables. Y el Sábado Santo se declara día de libranza, no laborable.

Llegados a este punto, cabe recordar que la jornada de trabajo, tal y como se establecía en el ET no era modificable. El original artículo 41 sólo permitía las modificaciones de las condiciones en determinados casos, y por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, respecto de las materias de horario, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración, o sistemas de trabajo y rendimiento. Pero la jornada en ningún caso era modificable, ni siquiera por acuerdo con los representantes.

Contrariamente a lo establecido por la doctrina, en la reforma del 2010 se introducen cambios a nivel de flexibilidad interna, y se afectó a la distribución del tiempo de trabajo. A nuestro parecer, erróneamente, primaron los criterios judiciales que consideraban

relevante que se afectase por medio de las modificaciones sustanciales, también a la jornada de trabajo y a la distribución del tiempo de trabajo²⁶⁰. Por ello creemos que se modificó de manera premeditada, en la redacción, al colocar en el apartado del horario, la distribución del tiempo de trabajo, que debiera estar más vinculada a la jornada.

Esto permitiría que la empresa adquiriese la opción de modificar la distribución del tiempo de trabajo, si lograba un acuerdo con los representantes.

Además, se introduce la posibilidad de que una empresa con probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción pudiera realizar modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, si con ello contribuye a mejorar la situación de la empresa. Ahora bien, siempre se necesitaba en cualquier caso el acuerdo con los representantes, para evitar el conflicto colectivo.

En el XXII convenio de Banca, vigente desde el 1 de enero del 2011, estas nuevas facultades empresariales no se hicieron esperar, y en el mismo artículo 25 que regula la jornada y horarios se introduce un párrafo donde incita al cambio de *las horas correspondientes a los sábados, pudiendo trasladarse a otros días laborables de la misma o distinta semana*. Siempre que exista *acuerdo con los representantes* de los trabajadores, y por *compatibilidad con las necesidades del servicio*.

En las reformas posteriores, se sigue en la misma línea, que favorece al poder empresarial, en detrimento del trabajador. Con el Real Decreto ley 7/2011 también se facilitó el descuelgue cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos y en ese caso se permitía priorizar la aplicación del convenio de empresa en detrimento del sectorial, independientemente de la materia afectada, salario, horario y distribución del tiempo de trabajo.²⁶¹

Finalmente y debido a la última reforma laboral, la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas o productivas y *puedan relacionarse* con la competitividad y productividad. Tales modificaciones según el nuevo artículo 41 del ET, pueden afectar a *la jornada* de trabajo, al *horario* y a la *distribución del tiempo de trabajo*, entre otras materias.

²⁶⁰ Vid. Sempere Navarro, A. V. *160 Cuestiones sobre temas laborales*. Cuestión 24 Flexibilidad Interna en la Reforma de 2010. Navarra, 2011. Pág. 115

²⁶¹ Cfr. Falguera Baró, M. A. *Las reformas de la negociación colectiva*, ob. cit.

Con la ambigüedad de la expresión *puedan relacionarse*, se deja toda decisión en manos de la empresa. Y con ello, se incumple uno de los principales pilares que propugnaba el ET de 1980, que era la limitación legal de la jornada de trabajo.²⁶²

La última reforma laboral aplica un porcentaje de distribución irregular de la jornada anual que permitirá adaptar los tiempos de trabajo a la situación productiva deseada por la empresa, en detrimento del trabajador bancario.

El banco como empresa tiene la posibilidad, sin necesidad de que concurra causa alguna, de distribuir de manera irregular un 10% de la jornada a lo largo de todo el año. El único límite a esta facultad empresarial reside en el convenio colectivo o si mediante pacto, se acuerda otra cosa.

No obstante, el golpe de gracia ya ha sido asestado, con la reforma del 2012 el artículo 34.2º faculta la distribución irregular de ese 10% de la jornada.²⁶³ Y según los precedentes de la autonomía colectiva tanto de Cajas como de Banca, se atenderán al acuerdo suscrito²⁶⁴ entre patronal y sindicatos el 25 de enero de 2012.

En la mesa de negociaciones del XXIII convenio de Banca, indudablemente se buscará evitar las horas extraordinarias, ya de por sí afectadas, o la contratación temporal, y se insistirá en hacer uso de este 10% pudiendo afectar la jornada máxima semanal o mensual.

Por lo que se refiere a los permisos y vacaciones, la regulación ha variado poco desde los convenios colectivos iniciales hasta la regulación actual.

A modo de recordatorio, decir que se reconocen 25 días hábiles de vacaciones retribuidas en el convenio del 2004 de Cajas de Ahorros y hasta la actualidad, siendo el periodo hábil para el disfrute desde el 1 enero al 31 de diciembre.

262 Recordemos cuando, años atrás, la decisión de “*enajenar su tiempo*” era una de las *libertades* primordiales del trabajador. Ahora, prácticamente vacua, por lo que los trabajadores, podemos lamentarnos de la ingenua permisibilidad del ET, cuando consintió el cómputo anual de la jornada, con distribución irregular de la misma.

263 Cfr. SAN 103/2013 de 24 de mayo; STS de 16 abril de 2014 (Recurso de Casación 183/2013) y STSJ de Castilla y León, de 17 de julio 2013 (Recurso de Suplicación 351/2013)

264 III Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva 2012/2014 suscrito en 25 de enero de 2012 entre CEOE, CEPYME, CCOO Y UGT. Cfr. Sagardoy de Simón, I. Cien preguntas sobre la reforma laboral. Ob. cit. Pág. 63 De igual modo, se establece en el actual convenio de Cajas en su Disposición Adicional Primera, que se aplicará el porcentaje permitido en el ET en materia de distribución irregular de la jornada, salvo que se modifique por las conclusiones de la comisión paritaria que formarán el observatorio sectorial en materia de jornada y distribución horaria.

Se establecerá para cada oficina el cuadro de vacaciones, para cubrir debidamente los servicios, y establecer un orden de prelación para las vacaciones de los empelados. La preferencia se establece en función de las responsabilidades familiares y escolares, y la antigüedad del empleado.

En el XXI convenio colectivo de Banca se regulan las vacaciones de modo similar. Según el artículo 26 el periodo de vacaciones retribuidas es de 23 días pudiendo fraccionarse en tres periodos. Además cada empleado tendrá derecho a cuatro jornadas de licencia retribuida, por lo que parece que se igualan al periodo de las Cajas, si sumamos los días de libre disposición.

También es importante tener en cuenta, que el caso de las Cajas, no se hacía reducción de jornada en las semanas de las fiestas locales, por lo que a priori, parecen igualarse ambos periodos. En cuanto al orden de prelación para establecer las vacaciones dentro de cada oficina, imperan los mismos criterios del periodo de vacaciones escolares si los empleados tienen hijos a su cargo y la antigüedad del empleado.

El paralelismo continúa cuando se regulan las licencias o permisos retribuidos, por matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento de familiares o mudanzas. De igual modo, se vienen a confirmar en el XXII convenio de la Banca, la suspensión por maternidad o paternidad, o los permisos no retribuidos para cuidado de familiares o finalización de estudios superiores.

Aunque, en el convenio del 2010 para las Cajas ya se introducen mejoras respecto a los permisos por lactancia. Con la reforma laboral del 2012, se introducen novedades, y si ya el artículo 37 ET establecía la posibilidad de incrementar proporcionalmente el permiso por nacimiento, se extiende la posibilidad a los casos de adopción o acogimiento. Y se equipara a la doctrina europea cuando se reconoce como un derecho del progenitor, y por tanto cualquiera que sea su sexo. Eso sí, sólo podrá ejercerse por uno de los dos progenitores y no se permite el reparto entre ambos.

También se introducen novedades en los plazos de preaviso para acogerse a este derecho, y se permite que por negociación colectiva se introduzcan criterios de corrección en la reducción de jornada, que puedan tener en cuenta no sólo las necesidades de conciliación de la vida familiar del trabajo, sino también las *necesidades de producción y organizativas*

de la empresa. Todo ello, conlleva por descontado, la correspondiente minoración del salario del trabajador.²⁶⁵

Y siempre que se utilicen los cauces adecuados se estaría amparado, por los permisos retribuidos o no, pero dentro de la regulación.

En los casos en que los trabajadores, hagan uso de tales permisos sin declararlo, para evitar la minoración del salario, se puede incurrir en faltas de asistencia, justificadas o injustificadas.

El absentismo laboral estaba ya en el punto de mira en la reforma del 2010. Pero con el Real Decreto Ley 3/2012 y con la Ley 3/2012 se podrá despedir a un trabajador por faltas de asistencia aunque estén justificadas, pero intermitentes que alcancen un 20% de las jornadas hábiles, en dos meses consecutivos; siempre y cuando el total de las faltas de asistencia en los 12 meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos.

De hecho, el absentismo, es uno de los puntos asignados al observatorio sectorial, para que evalúe si en función de la competitividad, productividad y organización cumple las expectativas de las empresas financieras.²⁶⁶

265 Aunque parezca una simpleza, es preciso explicar que habitualmente existen casos de incumplimiento por parte de los trabajadores. Aprovechan la situación de que los departamentos de personal de los Bancos, por el volumen de trabajadores, realizan unos controles laxos en las reducciones de jornada y permisos.

Algunos cargos bancarios, aprovechando esa coyuntura disfrutaban de permisos retribuidos, e incluso reducciones de jornada sin haberlo declarado, para cobrar íntegramente el salario. Para ello, llegan a acuerdos de *compensación de horarios ilegales* y extraoficiales, *con superiores* con los que mantienen una relación de nepotismo, y ocultan la verdadera situación al departamento de recursos humanos, para evitar minoración del salario. Tal situación en realidad constituye múltiples ausencias injustificadas que crean graves perjuicios para la entidad financiera y para sus clientes. Tristemente quedan impunes tales infracciones por desconocimiento de la autoridad, o por encubrimiento de los propios compañeros bancarios, a menudo, víctimas de acoso laboral.

266 Vid. artículo 13 del actual convenio de Cajas acerca del establecimiento de un observatorio sectorial de carácter paritario formado por sindicatos y patronal para analizar y evaluar las prácticas del sector financiero en determinadas materias que potencialmente pudieran ser mejoradas por las empresas en función de la organización, productividad y competitividad. Pero el tema del absentismo no es nuevo, ya que se contempla como falta grave constitutiva de despido desde las primeras bases para la banca privada (1930) incrementándose su sanción en las ordenanzas y reglamentos de régimen interior de la época preconstitucional.

c) La retribución salarial

En lo que se refiere a los conceptos retributivos, existen algunas diferencias entre los bancarios de las Cajas de Ahorro y los empleados de Bancos. Se trata de diferencias formales en la redacción de los distintos convenios, porque el contenido es similar.

En el Convenio de Cajas de Ahorros, la estructura salarial se compone de sueldo o salario base y complementos del salario base como la antigüedad, complementos de puesto de trabajo, complementos de calidad y cantidad de trabajo, estímulo a la producción y participación en los beneficios de los resultados administrativos, y finalmente otros complementos o pluses como el de residencia. Todo ello se vio completado por otros conceptos no salariales relativos a dietas, kilometraje o ayuda de estudios.

En la regulación del XXI y del XXII Convenio Colectivo de Banca, se establecen los siguientes conceptos retributivos: sueldo, aumentos por antigüedad, gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, participación en los beneficios, asignaciones complementarias, estímulo a la producción, horas extraordinarias y pluses. En este caso las dietas y comisiones de servicio o kilometraje se integran dentro de la regulación de los traslados o movilidades geográficas. La indemnización por residencia la incluye dentro de las asignaciones complementarias.

En ambos casos el salario base se estima en doce mensualidades. En cada caso también se establecen unas tablas por grupos profesionales y subgrupos por niveles, tal y como ya se adelantó, con anterioridad.

Tanto el Convenio de Banca como el de las Cajas distinguen entre antigüedad y tiempo de servicio efectivo, a efectos de la retribución complementaria de los trienios. Si bien, en las Cajas se permite el cálculo de trienios y hasta por fracciones de trienios, en el convenio de la Banca sólo se computarán las fracciones de trienios al grupo profesional de los técnicos.²⁶⁷

En cuanto a las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, cuyo origen se remonta a las primeras Bases de 1930, se establecerán según corresponda por sueldo y antigüedad, en el Convenio de Banca. Pero en el Convenio de las Cajas se omite tal mención a las

²⁶⁷ Vid. artículos 16 del XXII convenio colectivo de Banca y artículo 42 del convenio colectivo de Cajas vigente.

pagas, porque tradicionalmente se han prorrateado, en virtud del artículo 51 del Convenio de Cajas, al referirse a complementos de vencimiento periódico superior al mes.

En la regulación de las Cajas se contempla un “*plus convenio*” a modo de complemento salarial de devengo anual, a satisfacer por una sola vez en un trimestre de cada año, desde el 2004. Tal complemento no tiene carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento de trienios. Originariamente se percibe este plus en *virtud de la polivalencia*, y en relación *con del pase de categorías* a niveles.

Pero en el año 2007 se divide en dos cuantías, una fija y otra variable. Y finalmente, durante el 2014 pasa a integrarse en el llamado *plus de eficiencia*, y en cual sólo perdura el 50% de la parte variable que conformaba el antiguo *plus convenio*.

Se mantendrá durante el 2015, pero se podrá pactar su disposición si hay acuerdo con más del 50% de los representantes.²⁶⁸

La modificación que observamos se introduce en función del ratio de eficiencia de las entidades. Aparentemente, parece subvertir la regulación, el hecho de que, un complemento retribuido inicialmente en virtud de la polivalencia, por compensación de la eliminación de las categorías, finalmente llegue a desintegrarse y pasar a calcularse en función de la eficiencia demostrada por el trabajador.

Recordemos que los complementos salariales son producto de la complejidad de la relación laboral y sirven para retribuir aspectos no considerados al establecer el salario base.

Y pueden depender de las condiciones personales del trabajador, de las características del trabajo a realizar, o de la situación y resultados de la empresa.²⁶⁹

268 Vid. sobre ello artículo 43 del Convenio de Cajas para el 2003 y las sucesivas modificaciones establecidas en el artículo 43 del convenio colectivo para los años 2007-2010, cuando se establece que se integra por dos cuantías, una fija y otra variable. Finalmente en el artículo 10 que cambia su denominación a plus de eficiencia y lo integra tomando sólo el 50% de la parte variable del antiguo plus convenio, completándolo con el ratio de eficiencia tanto para los años 2014 como 2015.

269 STSJ de navarra de 26 de mayo de 1997, (*complementos salariales*) 255/1997. Los complementos salariales son producto de la complejidad de la relación laboral que reflejan circunstancias que, o bien dependen de las *condiciones personales del trabajador* o del *trabajo a realizar y sus características*, o bien, *de la situación y resultados de la empresa*. Así pues retribuyen aspectos no tomados en consideración en el establecimiento del salario base. Se estructuran en el grupo vinculados a las *características personales del trabajador* y por ello retribuyen la antigüedad, o determinados conocimientos; otro grupo sería, el *vinculado al trabajo que se realiza* con una especial disponibilidad, flexibilidad horaria, la realización de horas extras, por la asunción de ciertos grados de responsabilidad, o el desarrollo *cierta polivalencia funcional* o también *por la consecución de determinados tipos de rendimientos*,

Pero en este caso, queda justificado, porque ambos pluses retribuyen unas características del trabajo a realizar, y según la clasificación establecida jurisprudencialmente, coinciden.

Al asumir el bancario, determinados grados de responsabilidad con la *polivalencia*, sin ser consciente, estaba reflejando de manera prominente su *eficiencia profesional*. Lo que para él, en el futuro, será un arma de doble filo.

Los trabajadores de Banca recibían un plus de polivalencia equivalente a media paga, que era prorrateado hasta el 2011, y que posteriormente será eliminado en el XXII Convenio de Banca.

Tampoco salen bien parados los empleados de Banca, respecto al *plus por estímulo a la producción*. Se busca con ello reforzar el esfuerzo de trabajador que repercutirá en una mayor cantidad o calidad de trabajo.

Desde la Reglamentación Nacional para la Banca Privada de 1950 donde se premiaba el espíritu de servicio y el afán de superación profesional, hasta los Reglamentos de Régimen Interior de la década de los sesenta, se insiste dando prioridad en la relación laboral del bancario, a la productividad y el beneficio empresarial.

Desde entonces, se ha dado perdurabilidad a ese afán *taylorista* por aumentar la productividad, llegando incluso a insinuarse por algunas voces de la doctrina, que bien podría en un futuro, llegar a introducir un cambio en la obligación contractual de *realizar una actividad*, transformándola casi en una obligación *de resultados*.²⁷⁰

Para el trabajador de Banca que sólo recibía media paga en concepto de estímulo a la producción, frente a las dos pagas que reciben en virtud del mismo concepto los bancarios de las cajas, se puede decir que le es menos favorable a aquél.

productividad o superación de objetivos. El último grupo sería los *vinculados a la situación y resultados de la empresa* entre los que destacan la paga de beneficios, o el reparto de dividendos, y otros tipos de primas o incentivos.

270 Vid. Escudero Rodríguez, R. *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*. Cfr. Pujolar, O. *El Poder de dirección del empresario y nuevas formas de organización y gestión del trabajo*. Madrid, 2005. Colección de Relaciones Laborales, (La Ley) Pág. 141

A pesar de que en el XXII Convenio de la Banca refunde este plus junto con el de puntualidad, en el plus de calidad de servicio fijando una cuantía anual equivalente a una paga.²⁷¹

En cuanto al plus de *participación en beneficios*, recordemos que a pesar de que este plus se reintrodujo en 1946 para apaciguar a los bancarios, por la falta de subida de salarios en los años previos, sin embargo, el origen del plus se remonta a la época de las casas de banca del siglo XIX, como una parte del complemento del salario para sus empleados mercantiles que habitualmente eran familiares y que permanecían en la sociedad durante el aprendizaje del oficio.

Pues, para ser un complemento, con cierta *solera*, el plus de participación en beneficios, el Convenio de Cajas lo integra dentro de las pagas estatutarias en su artículo 50, y por su parte, el Convenio de Banca lo establece en su artículo 18 siendo aparentemente mayor en este último caso, ya que como máximo podría contemplar 3 pagas mientras que los beneficios para los bancarios de las Cajas no podrán superar una paga y media.

Ahora nos referimos a otro plus de menor trascendencia, aunque también de larga trayectoria, como el *plus de quebranto de moneda*²⁷². Rara vez se aplican en los casos del bancario de las Cajas. En este último caso, el propio convenio de Cajas permite su excepción siempre y cuando sea la entidad la que asuma las diferencias de caja. Y así es, la práctica bancaria.

La reforma laboral de 2012 afecta de manera directa a las cuestiones de estructura legal del salario. Bastaría con citar algunos artículos reformados, como el 41, por el cual la dirección empresarial puede modificar las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción; y estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica. Pudiendo afectar al sistema de remuneración y a la *cuantía salarial*, entre otras materias.

La introducción de la “*cuantía salarial*”, como novedad añadida al lado del “*sistema de remuneración*”, no es casual.

²⁷¹ Vid. artículo 50 del convenio de Cajas apartado primero, en relación a las pagas estatutarias, y artículos 21 y 22 del XXII convenio colectivo de Banca.

²⁷² El plus por quebranto de moneda fue uno de los primeros pluses reconocidos; se incluyó en el primer Convenio Colectivo de Banca Privada para los años 1959 y 1960, en su cláusula 5°.

Como tampoco lo es, que la Ley 3/2012 establezca otra novedad, al priorizar las condiciones de los convenios de empresa como preferencia aplicativa sobre los sectoriales, en determinadas materias, y tal y como establece el artículo 84.2º en su nueva redacción.²⁷³ Las materias sobre las que tendría prioridad el convenio de empresa, son entre otras, la *cuantía del salario base* y de los *complementos salariales* (incluidos los vinculados a los resultados de la empresa).

Si cualquiera de las previsiones anteriores no pudiera hacerse efectiva por el empresario, la misma reforma del 2012, amplía las materias que podrían modificarse en virtud del procedimiento designado por el artículo 83. 3ª del ET.

Siendo aplicable el descuelgue, al sistema de remuneración, y la cuantía salarial, entre otras materias.

Las causas que se exigen para no aplicar el convenio colectivo son prácticamente similares a las exigidas en el despido objetivo. Las enumeramos brevemente:

-Se estiman causas *económicas si los resultados de la empresa manifiestan una situación económica negativa* (pérdidas previstas, disminución de ingresos o ventas, comparándolas por trimestres, con el año anterior).

-Se estiman *causas organizativas, cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal* o en el modo de *organizar la producción*.

-Se estiman *causas productivas cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado*.²⁷⁴

Por tanto, de nuevo se ha favorecido y ampliado, quizás de forma desproporcionada, el poder empresarial, que puede introducir modificaciones en las cuantías salariales y en los sistemas de remuneración, de múltiples formas y con una endeble oposición.

²⁷³ Vid. Del Rey Guanter, S. *Estatuto de los Trabajadores. Comentado con jurisprudencia*. Madrid, 2013. Pág. 583

²⁷⁴ Vid. sobre ello a Sagarroy de Simón I. *Cien preguntas...* Ob., cit., pág.95 donde explica los pormenores del procedimiento tras la reforma. Desde el procedimiento de consultas y acuerdo con los representantes, necesario para inaplicar el convenio, a la comunicación a la comisión paritaria y a la autoridad laboral. Al igual que los posibles casos de bloqueo en la negociación o que se quede paralizado el acuerdo, por lo que se ha de acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Como último recurso se prevé también el arbitraje vinculante.

d) La movilidad geográfica

El tema de la movilidad geográfica para el trabajador bancario, es una materia ciertamente espinosa. Y para entenderlo es preciso retroceder en el tiempo y buscar sus orígenes en el pasado.

Como ya hemos advertido, la mayor parte de los conceptos que se regulan hoy en los convenios actuales del sector financiero, tienen su origen en las primeras bases que regularon el trabajo en la Banca privada, allá por la década de los treinta.²⁷⁵

Ahora bien, también se puede decir que otros muchos conceptos se tomaron de la década de los años sesenta, principalmente porque resultaban, en el paralelismo, más favorecedores a la burguesía empresarial, a sus fines, a su productividad y a sus beneficios. Por ello, los Reglamentos de Régimen Interior y las ordenanzas que tan injustamente sometían al bancario, durante la época preconstitucional, vienen ahora a influir en el entramado moderno de la movilidad geográfica del bancario.

Recordemos que entre 1940 y 1976 existió una autarquía que colaboraba con el oligopolio empresarial y bancario²⁷⁶. Esto provocó que el Estado permitiese a las empresas “*auto-redactar*” las normas que después aplicarían en las relaciones laborales con sus trabajadores. El papel del Estado quedó relegado al mero control técnico y administrativo de la normativa una vez creada, para evitar posibilidad de acuerdos entre las partes, y fiscalizar que se mantenían los intereses nacionales.

Así, cuando analizamos los Reglamentos de Régimen Interior de los Bancos en los años sesenta, observamos que los empresarios se favorecían en todos los aspectos normativos, en aras, de la productividad empresarial, que a su vez potenciaba la economía nacional.²⁷⁷

²⁷⁵ Las primeras bases que regularon el trabajo en la banca privada en 1930 conferían una total facultad a la empresa para trasladar a sus empleados entre servicios y establecimientos dentro de la misma municipalidad. Incluso entre distintas localidades, asumiendo los gastos de traslado la empresa, y sin que suponga reducción de sueldo.

En las bases de 1933 se elimina la opción de entre distintas localidades y se delimita sólo al ámbito únicamente municipal o local. Y en la base 15 *posibles traslados del personal a otro establecimiento de ese mismo municipio*. A diferencia de las antiguas bases de 1930 ahora sólo se autorizan traslados dentro del mismo municipio. Es una garantía para evitar traslados por represalias. He introduce el criterio de temporalidad, se consideran *comisiones* si son como máximo de *tres meses*, y *traslados* cuando son *más de tres meses*.

²⁷⁶ Pueyo Sánchez, J. , *El comportamiento de la Gran Banca en España, 1921-1974*. Estudios de Historia Económica nº48, 2006

²⁷⁷ Con la Orden 3 marzo de 1950 por la que se aprueba la Reglamentación Nacional para la Banca Privada (BOE de 16 de marzo) se restablece de nuevo, la opción de traslado sin acuerdo del empleado de banca, y sin límites municipales; siempre que surjan necesidades

La movilidad geográfica fue una de las materias en que se mostraron profusamente arbitrarias las ordenanzas y Reglamentos de Régimen Interior de la Banca privada. Los traslados de localidad se regularon insistiendo en que *por necesidades del servicio se podría trasladar al personal aunque no hubiera acuerdo con el empleado*.

Si bien, se minimizó el perjuicio a los empleados al tener en cuenta su *antigüedad, circunstancias familiares, condiciones de salud u otras análogas*. Y se establecía preferencia por reunir a las familias o matrimonios separados, siempre y cuando se pudiese conciliar *con las condiciones técnicas y de la capacidad para la vacante*.

En los Convenios Colectivos de la Banca desde 1960 a 1970 no se ha aludido a esta materia. Dejándose los pormenores a los Reglamentos de Régimen Interior de cada banco.

Será el VII Convenio de Banca privada, para los años 1970-1971 (BOE 22-5-1970) el primero que recoja taxativamente en su artículo 31 la remisión al artículo 54 de R.N.B. sobre traslados, que claro, aun permanecía vigente.²⁷⁸

Esto provocaba que la movilidad geográfica se *encontrase huérfana* de una disposición de carácter genérico²⁷⁹ ya que sólo era contemplada en los convenios colectivos que remitían a la R. N. B. y no se regulaba por ninguna Ley.

Hasta que en 1976 fue regulada por la LRL de 1976. Su artículo 22 sobre los traslados de residencia establecía que:

del servicio. *La empresa aparte de los casos de sanción que se detallarán en el Reglamento Interior podrá trasladar a su personal siempre que éste, dé su consentimiento. Y a falta de acuerdo y por necesidades del servicio podrá la Empresa trasladar en las siguientes condiciones: oficiales, auxiliares ayudantes de caja y subalternos al 10% y entre ellos quien reuniendo las debidas condiciones sufra menos perjuicios atendiendo a su antigüedad, estado, circunstancias familiares, condiciones de salud, et. Para los jefes la empresa puede acordar, sin sujetarse al porcentaje de anterior grupo, pero sí conforme al criterio expresado de conciliar las condiciones de capacidad técnica necesarias, con el deseo de causar los menores perjuicios al personal.(artículo 54 de la R.N.B)*

278 Esta cláusula de remisión será introductoria en el primer párrafo que regule los traslados en todos los posteriores Convenios de Banca hasta 1996. *“Permanece vigente el régimen establecido en el artículo 54 de la Reglamentación, respecto a traslados del personal, sin más modificaciones que las señaladas en los párrafos siguientes párrafos Cfr.. Reglamentación Nacional para la Banca Privada,(RNB) Orden de 3 de marzo de 1950 (BOE de 16 marzo) artículo 54*

279 Vid. Sala Franco, T. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 58, *La Movilidad Geográfica*, pág. 99 y siguientes. El autor, afirma que después de 1980, sólo se reguló sobre la movilidad geográfica en 1994 para suprimir la autorización administrativa en los traslados. Y antes de 1976 la movilidad geográfica sólo se contemplaba en ordenanzas y reglamentos de régimen interior.

“los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que pueda forzar a un cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que lo justifiquen, y lo autorice la autoridad laboral previo expediente tramitado al efecto.”

Con el ET de 1980 la movilidad geográfica, obtuvo una redacción muy similar a la LRL de 1976, y aunque se introdujeron posteriormente, algunos cambios éstos, eran ajenos al trabajador bancario. El Real Decreto 696/1980 de 14 abril limita la facultad del empresario, introduciendo el control administrativo en los traslados colectivos.²⁸⁰ Pero en ambas leyes existe un silencio acerca de los casos que *no supongan cambio de residencia*.

Se deja abierta esta posibilidad, facultando a los empresarios banqueros a que puedan trasladar según al antiguo artículo 54 de la RNB, y si no hay cambio de residencia, sin importar la distancia, no se considera traslado.

Y tampoco es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.²⁸¹

Resumiendo, desde 1970 a 1996 todos los Convenios Colectivos de Banca, establecían la opción de los traslados colectivos, y también tenían la facultad unilateral de trasladar a trabajadores por motivos organizativos, siempre que *no constituyese cambio de residencia*. Esta facultad amparada por el antiguo artículo 54 de la RNB que aun permanecía vigente, y ello en virtud del artículo 40 del ET y del RD 696/1980 de 14 abril.

Pero será a partir de 1996 cuando la redacción de los convenios cambia. A partir de ahí, los Convenios Colectivos que regulan tanto Cajas como Bancos, establecen un radio de kilómetros determinado, como distancia a partir de la cual se entiende que existe un *desplazamiento temporal*²⁸² o un *traslado definitivo*, y por tanto están obligados a

280 Establece respecto a los traslados colectivos que el Delegado de Provincia, donde tengan su residencia los trabajadores afectados, es el competente para autorizar los traslados de residencia de trabajadores por cuestiones técnicas, económicas u organizativas, relativas al artículo 40.1 y 41.4 del ET.

281 Existe numerosa jurisprudencia sobre ello, tanto estimando como desestimando traslados indebidos por los bancos a sus empleados, con la justificación de necesidades organizativas, y que repercuten en prolongaciones de jornadas, desplazamientos, e incluso en la vida privada o familiar del trabajador porque implican cambio de municipio aunque no superen los 25Km. Vid. sobre ello algunos ejemplos: STSJ de la Rioja de 27 de julio 270/2000 (Sala de lo Social) AS 2000/4069; o STS u.d., 27 diciembre 1999, Ar 2029; y STSJ de las Palmas, 22 enero 1991, Ar 672. Más actuales, STSS 5 diciembre 2008, (R° 1846/2007) y 19 de abril 2004, (R°1968/2003)

282 Se introducen el concepto de desplazamiento temporal con la Ley 11/1994 de 19 mayo, por la que se modifican determinados artículos del ET y de la LPL. Los desplazamientos por comisiones de servicio y durante un tiempo máximo de un año. La entidad

justificarlo. Pero dentro de los 25 kilómetros, tienen plena libertad para mover a su personal.

Tanto el convenio de Cajas, como el de Banca privada, desde 1996 vienen copiando año tras año, cual retahíla, una cláusula inicial para introducir en sus disposiciones sobre movilidad geográfica.

“Mientras permanezca vigente la regulación establecida en el artículo 40 del RDL 1/1995 de 24 marzo, no se considera que se produce traslado, que exija cambio de residencia cuando el trabajador sea cambiado de lugar de trabajo dentro de una distancia que no exceda de 25 km desde el centro de trabajo.”

“Y, establecen que las empresas podrán cubrir vacantes existentes, que no tendrán la consideración de traslado ni movilidad geográfica, dentro de una misma plaza o de un radio de 25 km desde el centro del municipio donde los trabajadores prestan servicio.”

Las entidades financieras se ven obligadas a introducir una delimitación geográfica que sea cuantificable en un radio. ¿Pero por qué?

En 1996 tuvieron lugar varias modificaciones legislativas que dejaron sin argumento la facultad que desde la década de los años 30 venían ostentando. Por aquél entonces establecieron en virtud de su poder de dirección, que podían mover a los empleados, dentro del mismo *municipio*.²⁸³

Pero fue la R.N.B, la que mantuvo esa facultad haciéndola perdurar hasta 1996. Y el ET de 1980 había dado el visto bueno, permitiendo la perdurabilidad de la facultad empresarial, cuyo vacío legal se reflejaba y rellenaba por los convenios colectivos.

bancaria asume los gastos de dietas, comidas y si fuera necesario pernoctar. Compensando al empleado con cuatro días por cada tres meses en el caso de las Cajas, o bien con una semana por cada dos meses, en el caso de la Banca, para visitar a sus familiares.

283 Desconocemos las razones que llevaron a elegir el concepto de municipio en la Bases de 1930 pero en las Bases de 1932, se buscaban una garantía o beneficio para el trabajador bancario, al delimitar o minimizar la distancia, para causarle el mínimo perjuicio. Un municipio es la división administrativa más pequeña, en los estados modernos, que posee sus propios dirigentes representativos elegidos democráticamente

Ahora bien, por Real Decreto de 43/1996 de 19 enero,²⁸⁴ se derogan los Real Decreto 696/1980 de 14 de abril y Real Decreto 2732/1981 de 30 de octubre, que hasta 1996 regularon la materia de traslados. Y se acaba la vigencia del artículo 54 de la RNB.

Las entidades financieras ya no tienen justificación para mantener los traslados dentro de la municipalidad. También en 1996 se aprobó una Ley que redefine los municipios²⁸⁵ por lo que, no pueden utilizar ese concepto como lo hicieron en los años treinta, en las primeras Bases de la Banca. Ahora el *municipio*, no sería válido, ya que representa paradigmas vinculados a censos de población.

Por lo que establecemos que en realidad resultaría cuestionable la legitimidad en la opción de movilidad a sus empleados dentro de los 25km. El único fundamento jurídico, es el que recoge el artículo 40.1ª del ET “*que exija cambios de residencia*”.

Por ello, en todos los convenios posteriores a 1996, tanto de Banca como de las Cajas, ponen la cláusula inicial.²⁸⁶

En cuanto a las novedades que afectan a movilidades geográficas, de traslados ordinarios y que afectan a una colectividad de trabajadores, ya durante la reforma del 2010 se tuvieron lugar importantes novedades en materia de traslados colectivos. Así, previamente el plazo para negociar con los representantes de los trabajadores era como máximo de 15 días. Con la reforma el plazo no puede ser superior a 15 días, y resulta improrrogable. Esto permite acelerar la decisión de la empresa, forzando la consecución del acuerdo lo que favorecerá la decisión empresarial, y permite que se ajuste a las necesidades cambiantes del mercado. También se permite, con la reforma del 2010 que las negociaciones puedan sustituirse por procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, o arbitraje, que tendrán la misma duración. En tal caso, la empresa y los representantes acordarán esta solución de mutuo acuerdo.

284 Real Decreto de 43/1996 de 19 enero, que aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y actuación administrativa en materia de traslados colectivos (BOE nº44 de 20 febrero).

285 A principios de 1996 con la Ley 4/1996 de 10 de marzo de modificación de la Ley Reguladora de Bases de Régimen Local, se redefine el término *municipal*, y pasan a conceptuarse según la población que en ellos está empadronada.

286 “*Mientras permanezca vigente la regulación establecida en el artículo 40 del RDL 1/1995 de 24 marzo, no se considera que se produce traslado que exija cambio de residencia cuando el trabajador sea cambiado de lugar de trabajo dentro de una distancia que no exceda de 25 km desde el centro de trabajo.*”

Se justifica de cara al trabajador como una opción de seguridad, para mantener el puesto de trabajo y sus ingresos, y se amplían los incentivos para trabajadores que voluntariamente aceptasen esta medida.

Después de la reforma del 2012 y la nueva redacción del artículo 40 ET, el empresario, podrá mover a otro centro de trabajo a sus empleados, de forma temporal como desplazamiento; o de forma permanente como traslado, lo que implicaría cambio de residencia. En este último caso, ha de someterse a un periodo de consultas, donde se tratará de analizar con los representantes de los trabajadores, las causas motivadoras o bien reducir sus efectos. Al tratarse de una medida de flexibilidad interna, se exige como viene siendo habitual por la reforma, y por tradición histórica, que existieran causas o razones económicas, técnicas organizativas o de producción que justifiquen los traslados. Se considerarán dichas razones las que estén relacionadas con la competitividad, la productividad u organización técnica del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial. En el ejemplo del bancario, cada vez son más habituales las integraciones de otras entidades financieras, que ofrecen a un porcentaje del personal que opte por quedarse en el banco integrador, traslados a otras ciudades por razones de reorganización de la plantilla absorbida.

Con el fin del periodo de consultas, la empresa notificará individualmente a los trabajadores afectados, con una antelación de 30 días. La reforma del 2012 imposibilita ampliar plazos o paralizar la efectividad de los traslados.

Los trabajadores pueden: aceptar los traslados, extinguir el contrato con indemnización o proceder al traslado, pero impugnarlo individualmente o por vía de conflicto colectivo.²⁸⁷

En el caso de proseguir con los traslados colectivos, se podrán establecer prioridades de permanencia, mediante convenio, a favor de colectivos de trabajadores que tengan cargas familiares, o derechos preferentes a optar por otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional en otro centro de trabajo.

287 Recordemos que la vía del conflicto colectivo, paraliza la individual. Además es sumarisima y en unos días puede considerar la medida justificada, injustificada que repondrá al trabajador en su anterior condición o puede declara nula una decisión empresarial bien por fraude de ley, o bien que existan causas de discriminación o violación de derechos fundamentales.

En otros casos también priman criterios de antigüedad o situaciones de embarazo. Pero generalmente sólo se permiten tales casos si la empresa dispone de más trabajadores con cualificación adecuada al perfil profesional del puesto de destino.²⁸⁸

2. Cuestiones acerca de la flexibilidad externa.

Para analizar cuestiones de flexibilidad externa, al igual que ocurría con las cuestiones de flexibilidad interna, se precisaría de una nueva disertación, debido a su densidad.

Si bien, por cuestiones obvias, no haremos un análisis tan específico, sino que sólo lo trataremos desde una perspectiva, que a nuestro entender, tiene hoy una mayor proyección práctica en la relación laboral del bancario.

Como afirmamos ya en su momento cuando tratamos los discursos impugnadores del ET de 1980, existe una clara preponderancia en las políticas laborales actuales para ampliar la flexibilidad empresarial, lo que se traduce en un aumento para las empresas en la libertad para contratar y despedir a trabajadores.

El sector financiero, al igual que otros muchos, ha sabido aprovechar la actual coyuntura económica de crisis y valiéndose, de los instrumentos ofrecidos por las nuevas disposiciones gubernamentales, ha procedido a reducir los costes de extinción en la salida de trabajadores.

La cuestión se ha servido en bandeja de plata, en el despido objetivo, y no es para menos, porque es éste el más importante al estar ligado a la dinámica de la empresa. Se ha favorecido el despido objetivo por razones económicas, organizativas, tecnológicas y productivas, ya desde las anteriores reformas laborales y se han incrementado estos cauces, en reformas más recientes como la del 2012.

²⁸⁸ Vid. Sagardoy de Simón, I. en su obra *Cien preguntas sobre la reforma laboral. Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo* Ob. , cit. Madrid 2012 (pag.67 y ss)

Pero no debe pasarnos por alto, que también las empresas se valen del despido disciplinario, aunque sea patológico²⁸⁹ como señalan algunas voces de la doctrina, y requiera del incumplimiento del trabajador.

No en vano, muchas veces el interés organizativo del empresario desborda el ámbito del objeto contractual. La dimensión colectiva de este interés organizativo de la empresa, supone obligaciones *accesorias* para el trabajador que exceden del contrato de trabajo original.²⁹⁰

Por tanto, si asumimos que los poderes directivo y disciplinario han impuesto al trabajador obligaciones que excedían del original objeto contractual, para desarrollarse en una organización colectiva más exigente, también hemos de admitir que se ampliaron los deberes básicos del trabajador.

No vamos a enumerar ahora todos los deberes del trabajador que se han visto ampliados en favor del interés empresarial organizativo, productivo u económico. Pero sí, debemos fijarnos en aquéllos deberes que en particular, afectaron al trabajador bancario por la idiosincrasia de su relación laboral.

Concretamente para el trabajador bancario y desde los orígenes de su relación laboral fueron esenciales el deber de obediencia, el deber de fidelidad, pero sobre todo el deber de respetar la buena fe contractual. Éste a su vez, lleva integrados el deber de diligencia y el deber de colaboración.

Las transgresiones de cualquiera de estos deberes en su fórmula genérica, fueron incluidas como causas de despido en todas las regulaciones anteriores, ya analizadas en los capítulos previos. Desde las ordenanzas del cambista compostelano, hasta los contratos de aprendizaje con mercaderes del siglo XVI, pasando a su vez, por los auxiliares del comerciante que estuvieron supeditados a las regulaciones del Código de Comercio. En todos ellos, se observaron directa, o indirectamente los deberes a los que ahora nos referimos.

²⁸⁹ Vid. Sagardoy Bengoechea, J. A. *El Derecho del Trabajo a mis 80 años*. Madrid 2013, pág 52

²⁹⁰ Vid. Gil y Gil J. L. y Sagardoy de Simón, I. , *La protección contra el despido disciplinario*. Colecciones Monográficas Laborales. Madrid, 2007. Pág. 30. En el análisis del concepto de despido disciplinario nos recuerdan que la *prestación característica del contrato de trabajo se reduce a la obligación de trabajar, y a hacerlo bajo las órdenes del empresario atinentes a la ejecución del contrato*. Pero tradicionalmente los poderes directivo y disciplinario han impuesto al trabajador obligaciones que exceden del puro objeto contractual ampliando sus deberes básicos y de subordinación, para desarrollarse en una organización colectiva más exigente.

Y tampoco podía ser de otro modo, respecto a la regulación en el Derecho laboral. Tal y como acabamos de demostrar, la burguesía empresarial de principios del siglo XX consciente de su poder, también hizo lo propio para asegurar el cumplimiento del trabajo dentro de sus organizaciones bancarias que poco a poco iban creciendo en dependencias, volumen de trabajadores y beneficios. En aras de la colectividad de las nuevas organizaciones y de la protección de sus intereses, hacen perdurar dichos deberes accesorios ya adquiridos, incluyéndolos en las primeras reglamentaciones laborales.

Ya en la segunda mitad del siglo XX, acorde a la ideológica dominante de la época se incrementaron nuevamente los deberes del trabajador. Los banqueros de Franco, envanecidos por el apoyo del espíritu nacional, promovieron la capacidad de sacrificio, el afán de trabajo y el fervor por la productividad entre sus empleados bancarios canjeando nuevos deberes adicionales, por pluses volubles y garantías sanitarias que ellos mismos debían sostener.

El ET de 1980 no permaneció ajeno a las exigencias empresariales, e introdujo como causa del despido disciplinario, a modo de *cajón de sastre* en los *incumplimientos contractuales*, la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza.²⁹¹

Naturalmente, para atender a este desorden, fue precisa la intervención del TC que concretó los conceptos de deslealtad y abuso de la confianza, como incumplimientos que reflejaban sintomatologías que debían ser resueltas.²⁹²

Con ello, integra el deber *de lealtad* y deber *de fidelidad*, sujeciones genéricas del trabajador al interés empresarial, junto con *el abuso de confianza* como distintas modalidades o manifestaciones de la trasgresión de la buena fe.

291 La LRL de 1976 hacía referencia en su artículo 34 las sanciones que debían ser impuestas a los trabajadores según se establecía en las ordenanzas laborales y convenios colectivos, y en su último párrafo aludía de forma genérica a las causas *de deslealtad y el abuso de confianza* que formaban parte esencial de los deberes de lealtad y fidelidad a la empresa impuestas a los trabajadores. El artículo 54 del original ET de 1980 lo transcribió como *incumplimientos contractuales* entre otros, la *transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza* en el desempeño del trabajo.

292 Vid. Albiol Montesinos, I. *Despido disciplinario y otras sanciones en la empresa*. Ed. Deusto, 1990. Cfr. Concepto de la buena fe y sus transgresiones en STC 192/2003 de 27 de octubre; STC 10/1983, de 15 de diciembre; STC 95/1985 de 29 de julio y STS 26 de febrero de 1991. Más recientemente STSJC. Valenciana de 23 de marzo de 2005, Rec. 455/2005; STSJ Extremadura 9 marzo de 2005, Rec. 14/2005.

Cuando la relación laboral se desempeña ocupando cargos de confianza dentro de la empresa, o se desarrollan actividades de representación, como en el caso del trabajador bancario, las diversas conductas de los trabajadores cobran relevancia.²⁹³

El TS se refiere tanto a casos en que los trabajadores manejan dinero, como a casos en que los trabajadores representan a la empresa a través de puestos comerciales o de responsabilidades delegadas, en ambos casos puede darse una pérdida de confianza.

En un caso está el perjuicio económico y la pérdida de confianza del empresario, y en el otro sólo la pérdida de confianza. Pero ambos casos afectan a la reputación de la entidad.

Hablemos pues, de determinadas conductas del empleado bancario que pueden constituir transgresiones de la buena fe contractual.

a) Deber de fidelidad: fraude y apropiación indebida de bienes.

Para los puestos de ventanilla y caja cuyas funciones más habituales son los reintegros, imposiciones y cobros de recibos se prevé en los convenios colectivos, un quebranto de moneda, con los que se pueden solucionar problemas de errores contables. Algunas entidades incluso no aplican tal plus de quebranto de moneda, y asumen ellas las diferencias de caja, como ya vimos en su momento.

Además de los errores contables, también pueden darse conductas contrarias a la buena fe. Jurisprudencialmente, a estos trabajadores no se les reclama sólo un comportamiento de buena fe, sino que se les exige que cumplan con sus obligaciones laborales “*con mayor diligencia, cuidado y buena fe*”. En el caso del bancario que incumpla tales premisas se califica su despido como procedente, al incumplir normas internas e instrucciones para el adecuado desarrollo de su trabajo. Al desobedecer tales instrucciones, el despido ya se

²⁹³ El Tribunal Supremo dice que si la buena fe ha de estar presente en toda relación laboral *con mayor motivo, cuando en la ejecución del trabajo entra no sólo la destreza manual o intelectual, sino el margen de confianza que implica la recaudación de ingresos destinados a la empresa sea del modo que sea y por procedimientos variados.* (Ar. 5257) STS 31 de octubre de 1985. Y (Ar.4561) STS 7 julio 1982

considera procedente.²⁹⁴ Aunque a su vez puedan constituir una transgresión de la buena fe, para proteger la confianza que depositan los clientes de las entidades financieras y para garantizar la confianza del empresario en que el empleado desarrollará con profesionalidad y honestidad las funciones de su puesto.

Tanto en el Convenio de Cajas como en el Convenio de Banca se incluyen en la regulación del régimen disciplinario o en las faltas sancionables. Pudiendo imputarse como constitutivo de transgresión de la buena fe contractual, fraude, o como abuso de confianza respecto de la Entidad o de los clientes.

En el Convenio de Cajas en el artículo 78 se establece particularmente “la ocultación de errores propios que causen perjuicios a la Caja”. Pero el XXII Convenio de Banca resulta aún más explícito en su artículo 53, cuando además del la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, establece como sancionable *“el fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de clientes. E incluso la realización de estos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa”*

En este caso, además de garantizar la relación laboral en cuanto a la actividad para la cual es designado el trabajador, fiscaliza y garantiza, el buen nombre o reputación de la entidad, puesto que también penaliza que se haga el perjuicio, contra un tercero ajeno, pero que tenga lugar dentro de las dependencias del banco.

En cualquier caso, la esencia de este incumplimiento reside en una manifestación del deber de fidelidad o lealtad. El empresario necesita que el trabajador bancario cumpla con lealtad su deber. A pesar de que los bancos en la actualidad, tengan avanzados sistemas informáticos donde se reflejan las operaciones realizadas por cada empleado, quedando grabado en el sistema, el momento preciso en que se han realizado, los trabajadores siempre disponen de un margen para faltar al cumplimiento de su deber.

Pero de igual forma, constituye un despido procedente, si por ejemplo la misma conducta es realizada por otro compañero o superior que no tenga asignado el puesto de caja.

²⁹⁴ Cfr. García Viñas, J. *Buena fe presente en todo el ordenamiento jurídico. Especial referencia al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Revista de Derecho Privado. Año 2001 (julio-agosto) nº85 págs.581-633 Vid. las consideraciones sobre El puesto de trabajo al analizar las STS 20 diciembre 1985 (Ar.6162); STS 22 mayo de 1996 (Ar.4607) entre otras.

La deslealtad y en este caso, el fraude, las apropiaciones, el abuso de confianza respecto de la entidad financiera o de sus clientes, puede realizarse de múltiples maneras incluso por empleados con cargos de responsabilidad sin que conlleve la recepción física de dinero.

Otras conductas que pueden considerarse aquí, serían por ejemplo cuando un responsable de una oficina, de manera encubierta, se apropia bien del dinero de los clientes de la entidad, o bien beneficiándose partidas financieras concedidas por el banco con otra finalidad.

En el primer caso, la responsabilidad que se origina afecta tanto al empleado como a la entidad para la que presta sus servicios. Ya que los clientes a quienes defrauda tienen un contrato de depósito o inversión con la entidad financiera.

En el segundo caso, la conducta llevada a cabo por el empleado consiste generalmente en beneficiarse directa o indirectamente de partidas que la entidad financiera proyecta para otros fines. Se trata de un caso claro de abuso de confianza, depositada en él por el empresario.²⁹⁵

b) El deber de obediencia

También puede darse el caso de que el propio empleado llegue a acuerdos particulares con clientes de la entidad, en virtud de los cuales, el empleado aprovecha sus conocimientos, para proponer negocios a particulares. En ocasiones recibe por ello beneficios directos y económicos. Beneficios que además deja de embolsar la entidad bancaria. Otras ocasiones sin embargo, no recibe beneficios de tipo económico.

En este último caso existe una pérdida de prestigio para la entidad financiera.

²⁹⁵ Un ejemplo habitual y que además raramente es descubierto, lo constituye cuando la entidad prevé a finales del ejercicio económico, partidas para fines benéficos ofreciendo donaciones a ONGs o pequeñas Fundaciones que apoyan causas solidarias, personas desfavorecidas o socialmente marginadas. Los directores y subdirectores de las distintas sucursales tienen la facultad de decidir a quién o quienes reparten las partidas benéficas. Puede darse el caso de que los hijos de los empleados precisen de actividades que imparten dichas asociaciones. En ese caso tendrían que resarcir dichos servicios a asociación, y para evitar tal desembolso, utilizan la partida anual del Banco o Caja, para abonársela directamente a la asociación determinada y como contrapartida sus hijos reciben las actividades gratis. Se trata de una falta de lealtad y abuso de confianza, ya que el Banco o Caja les faculta a los empleados para que hagan el uso de las partidas con un fin de ayuda social, y no para que los empleados se beneficien de ellas, directa o indirectamente.

Y en el caso anterior además de faltar a al deber de fidelidad, se dan otras manifestaciones de transgresiones de la buena fe, como son faltar al deber de sigilo o secreto y aceptación de sobornos o ventajas.²⁹⁶

En el actual Convenio colectivo de las Cajas y en el XXII de Banca se establece expresamente el despido para este tipo de actividades. Incluso en este caso se estaría incumpliendo el *deber de obediencia*. Puesto que el trabajador bancario está obligado a cumplir los reglamentos de trabajo, y las instrucciones de la empresa.

Existen en todas las entidades financieras un código ético y unos principios de actuación, a los que están obligados todos los empleados, y que recogen entre otras normas y circulares, la regulación de estas situaciones.²⁹⁷

En el convenio colectivo se sanciona como falta muy grave el aceptar remuneraciones o promesas, o gratificaciones, o hacerse asegurar directa o indirectamente, por los clientes o terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplir a cambio un servicio que ofrece la entidad bancaria para la que se trabaja. Además se estaría violando el secreto profesional y constituiría como ya dijimos un abuso de confianza. La desobediencia también se incluye en el XXII Convenio de Banca en el artículo 53.

Existen también otras conductas que sin requerir la colaboración de terceras personas, o clientes de la entidad, pueden también suponer un incumplimiento del deber de obediencia y a la vez constituyan una falta de lealtad. Así por ejemplo los casos de falsificación de documentos o datos que involucran a terceras personas (aunque éstas no hayan prestado su consentimiento). Se puede dar el caso en que un empleado falsea los datos de clientes para acceder a financiación y resulta que las personas que figuran como titulares de la

296 Ejemplos jurisprudenciales donde se analizan transgresiones de buena fe por negocios particulares, aprovechando los conocimientos que por su trabajo tienen para beneficiar a terceros ocasionando perjuicios económicos a la entidad y afectando al prestigio de su empresario. Vid. ob. cit. García Viña, J. y (Ar. 4766) STS 23 de noviembre de 1964 y STSJ Asturias de 8 abril 1994 (Ar.1540).

297 A raíz de la política anticorrupción impelida por la normativa europea y por el legislador nacional, los departamentos internos de las entidades financieras, se ven obligados a actualizar normativas, disposiciones y circulares de obligado cumplimiento. Normalmente para supervisar su cumplimiento existen en las grandes empresas departamentos de auditoría y de recursos humanos que se aseguran de que todos los empleados conozcan y cumplan la normativa. Inicialmente esto aludía a normas de blanqueo de capitales pero se ha venido extendiendo a cualquier forma de incumplimiento ético o legal que por motivo de las funciones que se realizan dentro de la empresa puedan estar expuestos los empleados a una potencial transgresión de la normas, éticas, morales, o laborales. Los códigos éticos o de conducta vienen a reforzar y complementar el incumplimiento que ya se preveía en los convenios colectivos tanto sectoriales como empresariales, vinculándose a las infracciones sancionables.

transacción no dieron su consentimiento. También pueden darse casos de falsificar firmas de clientes en contratos de productos financieros o talones de ventanilla. O en documentos que afecten a información o cuestiones personales de un cliente.

En todos estos casos el despido es procedente, tanto por transgresión de la buena fe, como por incumplimiento del deber de obediencia al incumplir los reglamentos de trabajo y los códigos éticos, y por afectar a deberes concretos como el deber de sigilo, o la violación del secreto bancario. Por otro lado en los convenios colectivos también se prevé esta casuística cuando se sanciona el falseamiento de documentos relacionados con errores, para impedir su corrección.²⁹⁸

En este apartado también deben contemplarse los delitos económicos, estrechamente relacionados con el secreto profesional y el blanqueo de capitales, que además de contener una vertiente punitiva desde el punto de vista del Derecho Penal, también tienen graves consecuencias como incumplimiento del deber y de las obligaciones laborales que se requieren con especial atención para el trabajador bancario.

Dentro de estos casos cabe destacar que las empresas y en nuestro caso, los bancos son meros intermediarios en relaciones con terceros, proveedores o clientes, y que han de respetar las normas que le vienen impuestas tanto gubernamentalmente como por transposición de normativa europea.

Así cabe recordar las Directivas 95/46 CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de octubre de 1995. A nivel estatal la normativa contemplada por la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal 15/1999 de 13 de diciembre, o cualquier otra disposición futura a la que han de someterse todas las empresas y en nuestro caso particular las entidades financieras.

Otra disposición internacional a la que se someten todos los bancos y entidades del sector ahorro, es el Pacto Mundial de Naciones Unidas sobre responsabilidad social y sostenibilidad, donde se incluyen materias como derechos humanos, normas laborales, medioambiente y normativa anti-corrupción.

²⁹⁸ Vid. jurisprudencia STSJ Cataluña de 17 noviembre del 2000 (AS 2780). Recuerda Albiol Montesinos, que en casos de transgresión de la buena fe contractual, de defraudación a la empresa y apropiación de cantidades, al no ser de aplicación en el proceso laboral el principio penal de “presunción de inocencia” se presume a base de indicios, la autoría del hecho por el trabajador despedido. Vid. STC 30/1992 de 18 de marzo.

En esta línea, se puede afirmar que tanto Bancos, como Cajas y todo tipo de estructuras financieras, de reciente construcción como las fundaciones financieras, han de acatar los principios de anti-corrupción para evitar incurrir en tales situaciones en el transcurso de transacciones comerciales propias de la actividad bancaria.

Las conductas transgresoras de estas leyes pueden consistir en faltas de respeto, discriminación, abuso de poder o trato inapropiado a compañeros de trabajo, Igualmente son estrictos los controles de cumplimiento normativo dentro de la organización bancaria cuando pudieran afectar a situaciones de tráfico de influencias, vetándose que se pudiera recibir directa o indirectamente ningún beneficio público, por razón de su relación laboral o de la actividad que dentro de la entidad bancaria desempeñe cualquier empleado. Aunque esto no es nada nuevo, puesto que desde hacía décadas se incluyen en los convenios del sector e incluso se penalizaba ya en la época preconstitucional.

Acorde con la nueva normativa, también tienen los empleados prohibido autorizar donaciones a partidos políticos o a sus fundaciones y de igual modo, está prohibida la condonación de la deuda a estas entidades.²⁹⁹

Del análisis de la normativa anti-corrupción, de la normativa que regula la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo se desprende que todos los empleados de cualquier entidad financiera, están sujetos a su estricto cumplimiento.

Y del texto de estas normativas, se desprende que los empleados transgresores puedan resultar imputados en delitos de corrupción, cohecho, tráfico de influencias y delitos societarios. Independientemente del incumplimiento de deberes dentro de la relación laboral. Pudiendo además solicitar la correspondiente indemnización la entidad financiera afectada y declarada jurídicamente responsable por los actos realizados por sus empleados y representantes.

En estos casos, las conductas transgresoras de los empleados de banca pueden ir desde simples transacciones vinculadas a paraísos fiscales, a peticiones de clientes que soliciten disponer de grandes cantidades de dinero y que no justifiquen su finalidad, inversión, o

²⁹⁹ Estimamos que esta actualización es un recordatorio, consecuencia de la publicidad que en su día tuvo a nivel nacional, las financiaciones de determinados partidos políticos nacionales, resultando tales financiaciones ilegales en procesos judiciales.

país de destino. También podrán constituir conductas transgresoras según las leyes de blanqueo de capitales la preparación de facturas o documentación falsa para uso propio o de clientes. Y no se autorizarán por la entidad ningún gasto o comisión que pudiera resultar sospechosa.³⁰⁰

En cuanto a las normas de obligado cumplimiento que afectan al trabajador bancario, además de las que hemos detallado, que le relacionan con la actividad bancaria que debido a sus funciones debe realizar, existen otras disposiciones legales que regulan también la relación laboral, pero desde el punto de interacción con compañeros, y el respeto exigido. Nos referimos a las leyes que amparan y protegen el acoso laboral .principalmente.

Pero también como consecuencia del incumplimiento de deber en la relación laboral se pueden dar casos de trato inapropiado, discriminación o faltas de respeto a clientes.

Los empresarios bancarios, a través de convenios colectivos y normas o circulares internas advierten que cualquiera de estas conductas transgresoras pudiera dar lugar a sanciones y despidos, por lo que el cumplimiento y observancia de todas las exigencia jurídicas, por los empleados de cualquier grupo profesional, ha de ser estricto.

c) **El abuso de autoridad. La diligencia debida y deber de colaboración**

Otra manifestación del principio de buena fe contractual puede ser deber de diligencia por un lado y el deber de colaboración. El denominador común de ambos suele hallarse en que el personal que protagoniza tales conductas. En este caso, además de ser un empleado de la entidad, normalmente tiene cierto grado de responsabilidad jerárquica. Por lo que se puede decir que debido al cargo que ostentan, se puede exigir un comportamiento más estricto. Nos referimos al cargo de director de una sucursal bancaria, o las personas que por delegación ocupan también cargos de apoderados o interventores en la oficina.

300 En la práctica se dan casos donde es sancionable el comportamiento de empleados de sucursales de poco volumen, donde el control es laxo. Así pueden producirse falseamiento de tickets de comidas o gastos de desplazamientos que no han sido utilizados para fines relacionados con el desempeño de funciones de representación dentro de la entidad. Algunos empleados cometen graves imprudencias de presentar justificantes falsificados para que la entidad financiera le abone gastos personales ajenos al trabajo.

Jurisprudencialmente se les exige a estos empleados mayor escrupulosidad que al resto ya que ellos realizan sus funciones con cierto grado de autonomía y suponen además una influencia para sus subordinados.³⁰¹

Notas, que en cualquier caso, no han sabido valorar cuando, violan su condición de representantes de la entidad financiera realizando operaciones de riesgo no autorizadas, o se extralimitan abusando de su autoridad para obligar a subordinados a que realicen operaciones indebidas. Por descontado, es una falta al deber de colaboración cuando ejercen además su autoridad para intimidar a empleados que no sucumban su voluntad, pero además constituye otras infracciones más cercanas al acoso laboral.

Cuanto mayor es la autonomía del trabajador por razón de la función que desempeña en la empresa, mayor puede decirse que es su influencia. Por ello el empresario tiene mayor derecho a exigir su diligencia y colaboración.³⁰²

Desde un punto de vista de la buena fe contractual, el deber de diligencia se puede aplicar a las funciones que tienen. Entre ellas la de controlar la gestión crediticia de su oficina, autorizando operaciones de riesgo, y teniendo acceso a información delicada de clientes y de la propia entidad.

En este caso las conductas transgresoras pueden surgir, tal y como señala García Viña, al autorizar descubiertos indebidos, al “*auto-concederse*” operaciones de riesgo, o al enviar informes inexactos, bien por negligencia o bien de forma premeditada.³⁰³

Al ser este empleado el máximo responsable del dinero y de los bienes de la entidad dentro de su oficina, y al ser el máximo responsable de las operaciones bancarias que se realicen en la sucursal que él dirige, ha de responder por todos los perjuicios que se causen a la entidad sean estos en su propio beneficio o no. Por tanto el deber de diligencia debida en se incumple y también la transgresión de la buena fe contractual. Sin contar la lealtad que la empresa bancaria estima inherente a su cargo.

301 El director o subdirector de una oficina bancaria cobran especial protagonismo en la cuestión de la confianza, de tal forma que en su caso la confianza es primordial al controlar la gestión crediticia. Vid. STSJ de las Palmas de 28 enero de 1993 (Ar.16)

302 Esta idea que confirma lo ya expuesto es defendida por muchas voces doctrinales. Vid. sobre ello VV AA. Moya Castilla J. M. , *Relaciones Laborales*, Madrid 2010 pág.161 analizando en la relación laboral ordinaria, el contrato de trabajo y los deberes de los trabajadores. También García Viña, *J. La buena fe en el contrato de trabajo*. Barcelona, 2001 pág. 345 y ob. cit.

303 STS 9 octubre de 1979 (Ar. 3524); y STSJ de Cataluña de 11 de mayo de 1992 (Ar.2831).

En los convenios del sector financiero, se recogen distintas infracciones que bien pueden constituir dichas conductas. La ocultación maliciosa de errores propios producidos en el trabajo y que causen perjuicio al banco, o el no comunicar hechos conocidos que puedan causar perjuicios a la empresa. Por descontado darían lugar a un despido procedente por constituir también fraude y deslealtad en las gestiones encomendadas.

En cuanto al deber de colaboración, tiene que ver, si se trata de un superior jerárquico o de jefes con empleados a su cargo, con conductas en las que el responsable tiene un trato habitual con clientes de la oficina, o con el resto de compañeros o subordinados.

Como ya hemos adelantado, la influencia que debido a su cargo, pueden mostrar los empleados, manifiesta el poder de dirección de la entidad bancaria, bien como acabamos de decir respecto de los clientes o al resto de trabajadores.³⁰⁴

En estos casos, las conductas que jurisprudencialmente se observan son de dos tipos: o bien el encubrimiento de situaciones irregulares, o bien el propio jefe solicita a subalternos que realicen operaciones indebidas, siendo plenamente consciente de que incumplen la normativa. En estos casos, normalmente el subordinado, obedece por miedo a sufrir posibles represalias o en caso contrario si se opone entra en el juego del acoso laboral convirtiéndose en víctima que recibirá más vejaciones por el superior jerárquico que pretende reforzar una superioridad que no ha conseguido.

En estos casos, además de una infracción del deber de colaboración se constituye un abuso de autoridad, e incluso pueden, llegado el caso, constituir ofensas verbales o físicas a personas que trabajan en la institución.

El deber de colaboración y su aplicación práctica por un superior puede verse afectado con la nueva regulación de la reforma del 2012 donde, como recordemos se eliminaron las categorías profesionales, para establecerse los grupos profesionales como división jerárquica.

304 Esta materia se puede analizar desde dos manifestaciones distintas del principio de buena fe: el deber de obediencia atendiendo al cumplimiento de todas las normas, a las cuales el trabajador bancario está sujeto por causa del desempeño de su actividad, entre ellas también se encontraba el respeto a compañeros para prevenir el acoso laboral o las ofensas verbales, por ejemplo. Y por otro lado, también se puede analizar como otra manifestación distinta del principio de buena fe: el deber de colaboración que es el que ahora analizamos.

Si bien, con la movilidad funcional y las introducción de la “función prevalente” podemos estimar que se dan numerosos conflictos entre el personal de una sucursal bancaria, cuando tengan que interactuar distintos niveles jerárquicos, conviviendo antiguos cargos que han sido degradados con sus superiores jerárquicos nuevos. Por lo que se prevé un incumplimiento del deber de colaboración de forma reiterada, y máxime en ejemplos de integración de oficinas bancarias con duplicidad de cargos, que vienen siendo impuestos en las absorciones entre empresas financieras.

En el caso de faltas de *respeto a clientes* donde además de incumplirse el deber de colaboración, puede dar lugar a ofensas verbales o físicas a clientes estando referidas a la prestación de la actividad laboral, tal y como se exigen en el Convenio de Cajas puede dar lugar a conductas culpables y sancionadas. Pero la simple negligencia en el cumplimiento laboral que causa perjuicio grave a los intereses de la empresa, también se contempla en el XXII Convenio de Banca como transgresión sancionable con despidos.

d) El abuso de confianza por el uso indebido de las herramientas informáticas

Aparentemente éste, es un tema manido tanto desde el punto de vista de jurisprudencial como doctrinal, pero en la práctica convencional existe poca o escasa regulación empresarial.

Podemos enumerar multitud de casos que bien pudieran constituir una transgresión de la buena fe contractual por el uso indebido de correos electrónicos, internet o el simple ordenador del trabajo para fines personales. Y de hecho, jurisprudencialmente se los contempla mayormente, como despidos procedentes.

El fundamento inicial del que se valen los fallos judiciales, son el artículo 5 y el 20 del ET que reconocen las facultades de dirección y organización del empresario para verificar el cumplimiento del trabajador a través de las medidas que considere oportunas. Y a continuación se relaciona el despido del 54.2 d) del ET como transgresión de la buena y abuso de confianza.

Partiendo de esas premisas, el uso indebido de las herramientas informáticas en el trabajo, supone un incumplimiento de las obligaciones del trabajador. En otros casos se aprecia como la deslealtad, por ser contraria a la conducta que está obligado el trabajador respecto de la empresa. Finalmente, resulta más habitual, que se considere, un abuso grave e ilegal

del derecho que tiene el trabajador a utilizar los medios físicos, virtuales o de información, y que la empresa le ofrece para realizar sus funciones laborales, y no para fines personales.³⁰⁵ No olvidemos que el uso de estas herramientas supone dedicar, tiempo de trabajo para cuestiones, particulares por lo que se le crea un doble perjuicio al empresario.

Doctrinalmente se reclama la integración de las premisas judiciales en disposiciones, siendo lo más adecuado la inclusión en los convenios colectivos de cada profesión.³⁰⁶

Después de haber analizado los convenios que regulan la relación del bancario, y tras haber reparado en las distintas infracciones que pueden constituir despido del trabajador bancario, nos llama la atención que no se incluya como infracción tipificada el uso inadecuado de herramientas informáticas.

A lo sumo forzándolo un poco se podría encuadrar dentro de la que contempla la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo. Que sí, se contempla tanto en el Convenio de Cajas como en el de Banca. Pero en ese caso quedarían fuera muchas otras conductas transgresoras que de nuevo irían al *cajón de sastre* de la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza.

En el caso del trabajador bancario, parecería estar aún más justificada su especificación dentro de los convenios colectivos, puesto que cobra gran importancia, como ya analizamos la protección de datos, o la violación de secretos de obligada reserva que podrían quebrantarse enviando información, también a través de estas herramientas.

Por ello, no resulta sorprendente que nos se contemple de forma taxativa.

Excepcionalmente se han visto casos de inclusión específica en códigos éticos, circulares o normas internas de cada entidad, pero sin llegar a concretarse en los convenios a pesar de ser una de las causas más tentadoras, al tener que utilizar en todo momento, las herramientas informáticas para las funciones de cualquier empleado de banca.

305 Vid. un caso específico del sector financiero, que además aprovecha los medios y la información de la empresa para uso personal. STSJ Comunidad Valenciana de 24 septiembre de 1996 (La Ley Juris. 1069/1997)

306 Vid. del Rey Guanter, S. y Luque Parra, M. *Relaciones laborales y nuevas tecnologías*. VV AA. Gala Durán, C y Pastor Martínez A. Capítulo VIII. La incidencia de las nuevas tecnologías de la información. Madrid, 2005 pag.338 y ss

Algunas empresas crean dobles cuentas de correo, una para cuestiones laborales y otra para correos personales. O bien se valen de circuitos, para fiscalizar los archivos adjuntos que cada empleado envía desde cualquier terminal bancario.³⁰⁷

Por tanto, existen múltiples fórmulas preventivas, para evitar y advertir que no se utilicen herramientas informáticas de manera indebida en el trabajo; pero *es a posteriori*, en el caso de transgresiones, cuando el empresario garantiza su sanción e incluso el despido por esta causa, apoyándose indeterminadamente, en la transgresión de la buena fe y el abuso de derecho.

e) **El deber de la ética adecuada del trabajador bancario**

No existe propiamente un deber con dicha nomenclatura jurídica. Pero sí existe la exigencia por normas laborales impuestas por las entidades financieras, para sus trabajadores, de un determinado comportamiento fuera del horario y lugar de trabajo. En los convenios colectivos se incluye como falta muy grave y por tanto sancionable con el despido, la *“asistencia habitual a lugares donde se juegue metálico o se crucen apuestas participando en ellas”*.

Está claro que lo que se pretende proteger en este caso es la imagen y reputación de la entidad, *que quedaría en entredicho, si uno de sus representantes, dicese, de los trabajadores, se vincula con estas conductas*.

Ahora bien, el tema es delicado porque al garantizar la imagen y reputación de la empresa puede estarse invadiendo algún derecho fundamental del trabajador.

La cuestión aunque se incluye en los *actuales* convenios colectivos del sector y en los códigos éticos y principios de actuación de obligado cumplimiento para los trabajadores

307 En las oficinas bancarias resulta complicado realizar controles cuando un terminal por ejemplo es abierto con la clave de un empleado, por ejemplo el auxiliar o cajero, pero durante la jornada laboral, y por necesidades del servicio, es utilizado por varios compañeros, que en ningún momento tienen que poner su clave de acceso. Si fuera así, se entorpecería con las funciones de caja rápida o atención al cliente, al estar reiniciando el terminal con una clave distinta cada cierto tiempo.

bancarios, tiene su origen en el siglo XIII y se le ha dado perdurabilidad³⁰⁸ en las ordenanzas de la Edad Media, y posteriormente hasta llegar a nuestros días.

Las justificaciones que esgrimen los empresarios bancarios, son muy variadas. Se puede pensar como se manifestaba, en las ordenanzas bancarias de la Dictadura, que los empleados que llevaban una vida *licenciosa* o de poca moral, pueden potencialmente dar lugar a una disminución en el rendimiento del trabajo, a causa de esa vida desordenada.³⁰⁹

Pero el único argumento jurídico que puede sostener tal exigencia, es precisamente que pueda constituir una transgresión de la buena fe en la relación laboral actual, afectando al buen nombre o reputación de la entidad bancaria, o incluso a sus intereses legítimos.

Si tomamos esta referencia, habría que pensar que la reputación de los bancos estaría protegida por el deber de lealtad. Por el cual, la conducta del trabajador tendría un sometimiento ciego hacia la voluntad empresarial, aun cuando no estuviese actuando dentro de su tiempo de trabajo.

Ahora bien el deber de fidelidad que en este caso integraría el deber de buena fe contractual, ¿dónde ha de tener su límite?. Posiciones doctrinales defiende que abarca toda la vida del contrato de trabajo, al poder referirse por ejemplo, a derecho de no competencia, una vez extinta la relación laboral. Si bien en el caso que nos ocupa, existe un factor relevante, ya que excede el tiempo reservado a la duración de la jornada laboral.

Por tanto, acaso ¿no será una exigencia especial, como se nos recordaba jurisprudencialmente, que para esta profesión precisamente, por estar vinculada al manejo de dinero y la gestión de posesiones económicas, el empresario puede exigir una buena fe contractual más especial o determinante?. ¿Quizás en esta profesión donde se gestionan importantes cantidades de dinero ajeno, pudiera ser más propicia la tentación al fraude?

308 El cambista de Compostela tenía prohibido jugar a dados según las ordenanzas gremiales del siglo XIII. Los judíos de las aljamas de la Edad Media también tenían prohibido jugar a dados o apostar. Si inicialmente el oficio de cambista estaba prohibido en Compostela para los judíos; no se trata de una prohibición religiosa ni étnica por que la única coincidencia entre los cambistas compostelanos y los hebreos de la Edad Media era su profesión de prestamistas. Y cobra sentido, puesto que el prestigio y la reputación es una característica que siempre ha cuidado el banquero y ha predominado durante toda la profesión de la banca.

309 Art. 43 de la R. N. B. de 1950 entre sus infracciones establece en el número 10 dentro de las que se consideran muy graves “*la asistencia habitual o frecuente a lugares donde se juegue metálico o se crucen apuestas y la participación en ellas, aunque no fuera frecuente.*”

Nos decantamos más por el afán tradicional de garantizar la reputación y la imagen de la empresa bancaria y su organización.

Y si ése fuera el caso, ¿dónde queda el derecho deambulatorio del trabajador y el derecho a su propia imagen?

Traemos a colación un caso que nos parece similar, en tanto en cuanto, busca la protección de la imagen de la empresa bancaria sobre la libertad de imagen del trabajador bancario.

En las ordenanzas bancarias de los años sesenta se prohibía expresamente la utilización de uniformes fuera de las dependencias y del horario laboral. Entonces ¿en la pausa para el bocadillo se tendría que cambiar de ropa nuevamente el trabajador bancario?

Y ¿qué ocurre en los desplazamientos al lugar de trabajo? ¿Puede llevar puesto ya el uniforme, o sólo está contemplado que haya de cambiarse una vez llegue al centro de trabajo?

Para arrojar algo de luz sobre la controversia, aceptamos las premisas que el TC estableció en su día ya que han sido completadas por la doctrina.

Los derechos fundamentales, tanto si son propiamente laborales como los que no lo son, no son derechos absolutos sino que han de limitarse para garantizar el respeto de los derechos ajenos.³¹⁰

Cuando el titular de los derechos fundamentales se inserta en una organización productiva como trabajador, la Ley reconoce al empresario un poder de dirección, o conjunto de facultades que definen la posición del empresario en la relación laboral.

Y el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona que éste delegue. Y en el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario, la diligencia y el deber de colaboración en el trabajo, que marquen las disposiciones legales, sean convenios

310 Vid Palomeque López, M. C. *Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos fundamentales inespecíficos.*, en Sempere Navarro A. V. (Dir.) *El modelo social en la Constitución española de 1978*, MTAS, Madrid 2003 pp. 229 y ss. Cfr. Rodríguez Cardo, I. A. *Poder de dirección empresarial y esfera personal del trabajador.* Colección de Estudios nº 9, Consejo Económico y Social del Principado de Asturias. Oviedo, 2009. Pág.34

colectivos, o instrucciones y órdenes adoptadas por el empresario en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, y en su defecto por los usos y costumbres.³¹¹

En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

Por tanto, lo que prima en este caso son las disposiciones convencionales, las exigencias de la buena fe en la relación laboral del bancario, y por descontado el artículo 5 y el artículo 20 del ET. Sin olvidar que el TC dirime la cuestión de la colisión de las opciones personales del trabajador con las facultades organizativas del empresario, favoreciendo la libertad y garantía de la empresa.³¹²

En la actualidad, y a pesar de haber transcurrido más de una década desde que el TC se hubiera pronunciado al respecto, se sigue observando la misma línea favorecedora a la causa empresarial.

Así las entidades financieras pueden afirmar que respetan la vida privada que lleven sus empleados, sin inmiscuirse en sus actividades o conductas (preferencias sexuales, religiosas, o políticas) mientras tales conductas se observen *fuera del ámbito de trabajo*.

Ya no es sólo fuera del lugar y horario de trabajo, utilizan de forma genérica los instrumentos que le da la Ley. Por lo que consentirán determinadas conductas privadas de sus empleados *siempre que no afecten al buen nombre de la entidad y a sus intereses legítimos*.

Recordemos que en la reforma laboral de 2012, tanto en materias de flexibilidad interna como en materias de flexibilidad externa, no nos cabe ninguna duda de la primacía del poder de dirección sobre los escasos derechos que le quedan al trabajador.

³¹¹ Valdés Dal-Ré, F. Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador, RL n°8 1990 pág.11.

³¹² Cfr. SSTC 98/2000 de 10 abril y 196/2004 de 15 de diciembre.