

La previsión social paternalista previa a la racionalización institucional: Los empleados del Casino de Madrid, 1836-1911

María Zozaya Montes
CSIC, CCHS ¹

En este [escrito] se suplica una pensión para el conserje Ramón Camarasa, pero se dice pensión porque algún nombre había de dársele a la gracia que se iba a solicitar, y pareció que ninguno convenía tanto como éste. [...]. Repetimos que debe tenerse a Camarasa por conserje enfermo; pasarle un sueldo, aunque sea corto, como a los demás enfermos el suyo, y si algún día recobra la salud, cese entonces de percibirlo, si fallece, que no pase a su familia, pues esta consideración es en los otros personal y personal ha de ser en él también. ².

Introducción

En la presente comunicación se estudia la evolución de la previsión social de los empleados del Casino de Madrid a lo largo de setenta y cinco años, entre 1836 y 1911. El Casino era un club de carácter asociativo de componente exclusivamente masculino, que estaba conformado por los grupos de la élite. Fue creado en 1836 para el disfrute de un tiempo libre volcado hacia el ocio, buscando ofrecer a *personas conocidas, los recreos que proporciona la buena sociedad*³. La nobleza y la alta burguesía se reunían en este espacio de sociabilidad que estaba acondicionado con los lujos propios de su clase. Entre éstos se contaba el servicio: era imprescindible rodearse de un elevado número de criados que atendiesen adecuadamente a los socios y que a la par

¹ La autora disfruta de una beca doctoral de la Fundación Caja-Madrid vinculada al Instituto de Historia del CCHS (CSIC), inserta en el proyecto de Referencia: HUM 2007-62675/HIST, del MEC, cuyo investigador principal es Francisco Villacorta.

² Carta de varios socios a la junta del Casino de Madrid, solicitando una pensión para el empleado Ramón Camarasa, 1901, en Archivo del Casino de Madrid (en adelante: ACM); Actas de la Junta Directiva (*en adelante*: AJG): (1-1)-8, 2-IV-1901.

³ Alude a dicho objeto a lo largo de todo el reglamento. Lo mismo sucederá en las siguientes reediciones de los estatutos, con escasas modificaciones a lo largo de los años. *Reglamento del Casino del Príncipe*. Madrid: Impr. C/ Caballero de Gracia, 1838-1842; Base 1ª.

contribuyesen a reproducir los códigos sociales de la aristocracia, tanto por su elevado número como por su adecuada vestimenta.

A lo largo de todo el siglo XIX, los socios del Casino de Madrid mantuvieron hacia sus empleados un trato marcadamente benevolente, lo cual se reflejó a la hora de concederles licencias para ausentarse, donativos, préstamos, ascensos o un sistema de jubilación encubierta bajo la apariencia de un sueldo pagado por un trabajo que se había dejado de realizar. Éstas y otras ventajas sólo se podían comprender en el marco de un tipo de relaciones de carácter paternalista que generaba la relación cotidiana⁴ y en el marco de la autónoma disposición del capital para estas dedicaciones por el acuerdo unánime de los socios. El claro trato de favor que la entidad casinista manifestó sin inconveniente alguno hacia sus empleados hasta 1870, sin embargo iba a verse mermado conforme se aproximase la siguiente centuria, en especial por cambios del reglamento a principios de 1880 y de 1900, como aquí analizaremos a través del sistema de previsión social.

La inicial personalización del servicio y su proceso de racionalización

Como hemos mantenido en otros estudios, el sistema de empleo y trabajo de los criados de círculos dedicados al ocio como el Casino de Madrid, estuvo en un principio copiado del modelo seguido por sus socios en el servicio doméstico de sus propios hogares⁵.

⁴ Todo lo que rodeaba el trabajo de los empleados se ligaba a la idea de la supeditación a la institución, a la que se debía fidelidad y honestidad, que, en definitiva, era la que se profesaba a los socios, y que era compensada con aquel trato benevolente. En general se corresponde con el trato del patronazgo patriarcal, en donde la gestión de la institución reposa sobre el carácter omnipresente de la Junta, que mantiene un vínculo constante con el empleado, y donde sus iniciales concesiones arbitrarias van supeditándose cada vez más a la antigüedad del trabajador. SIERRA, José. *El obrero Soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)*. Madrid: S.XXI, 1990; pp. 147-152.

⁵ ZOZAYA, María. "Mozos de oficio, empleados y dependientes del casino 1870-1910". En: *Campesinos, artesanos y trabajadores*. Lérida: Nuevo Milenio, 2000; pp. 553-566. Posteriormente estudiamos los orígenes de dicho sistema en: ZOZAYA, María. *El Casino de Madrid, orígenes y primera andadura*. Madrid: Casino, 2002.

El oficio de los empleados del Casino se regía por la obligación básica del servir, sus ocupaciones eran bastante flexibles y en ocasiones en ellas se mezclaban -e incluso a veces confundían- tareas de la institución con las tradicionales del servicio doméstico. Era un trabajo de naturaleza altamente personalizada, en la que tenía un fuerte peso la confianza, donde la lealtad y fidelidad eran elementos fundamentales que aseguraban tanto la continuación del puesto como la obtención de mayores beneficios⁶.

Dichas lealtades justifican las particulares formas de entrar a trabajar en el Casino⁷: a la hora de la provisión de las plazas nuevas o de las vacantes del círculo, los vínculos entre el señor y el sirviente se entrelazaban gracias a un sistema de redes basadas en el conocimiento particular, dando lugar a una cierta endogamia⁸. Esto justifica tanto el papel que en estos oficios domésticos jugaron los procedimientos de recomendación y clientelismo como la protección que el círculo brindaba ante la enfermedad del empleado. El resultado era que se trazaban redes sociales muy intensas, que establecían en el ámbito laboral una relación personalizada.

Pero, a partir de 1880, se comenzará a establecer un sistema más lejano de aquel personalizado de señor-criado, para acercarse al de patrón-trabajador, cuando se vaya implantando un sistema progresivamente más racionalizado. Entonces comenzará la pérdida paulatina de aquellos modelos⁹, en un proceso en el cual, no obstante, siguen quedando notables vestigios de paternalismo.

⁶ Para compararlo empleamos el trabajo de: SARASÚA Carmen. *Criados, nodrizas y amos. El servicio doméstico en la formación del mercado de trabajo madrileño, 1758-1868*. Madrid: S.XXI, 1994.

⁷ Los socios recomendaban para ocupar una vacante a sirvientes que lo habían sido en la propia casa, a protegidos, a los hijos de los dependientes –a quienes en ocasiones conocían desde la infancia-, o informaban de vacantes a empleados que conocían de otros clubes, además de que en algunos casos las mujeres de los dependientes podían desempeñar algunos trabajos en casa de los socios o para el mismo Casino. ACM; Actas de la Junta Directiva (*en adelante*: AJD): (50-197)-3, 18-VIII-1902; (49-195)-54; 1-V-1902; (48-190)-73, 14-III-1901; ACM;AJD: (32-121)-17, 9-IV-1882.

⁸ Se adaptan al modelo de redes sociales personalizadas para la provisión de plazas compendiado por: REQUENA, Félix. *Redes Sociales y mercado de trabajo: elementos para una teoría del capital relacional*. Madrid: S.XXI, 1991; pp. 34-48.

⁹ Hay autores que han señalado signos de pérdida de las relaciones personalizadas en los criados domésticos del siglo XVIII, pérdida que vinculan a que el oficio va asemejándose a modelos administrativos o ya a las variaciones provocadas por el proceso industrializador. CARRASCO, Adolfo. "Estrategias y actitudes aristocráticas en España a finales del Antiguo

Así se mostró, primero, a través del monto total del dinero mensual percibido, que hasta 1880 era un salario aumentado por gratificaciones concedidas en función de un patrón subjetivo. Poco a poco, pasaría a convertirse en un sueldo regido por el escalafón de la antigüedad, que posteriormente intentarían cristalizar en una plantilla racionalizada. Ese mismo proceso fue acorde con la creación de puestos cada vez más especializados y diferenciados por el sueldo. La rigidez de plantilla fue aumentando con el paso de los años. A la par, los nombres que las definían y los diferentes grados en que se iban subdividiendo irían acercando todo ello a los modelos del escalafón administrativo a la altura de 1911. Este fenómeno se mostró también en el modo de regular las formas de previsión ante las enfermedades, la jubilación o el fallecimiento de los empleados, como ahora veremos.

Tras el retiro: de los auxilios a las pensiones

Una de las costumbres típicas del trato al servicio doméstico de las casas nobiliarias era el procurar no dejar a los criados a su suerte cuando ya no podían servir¹⁰. Lo mismo sucedía en el Casino. El vínculo establecido con los socios de la institución, sellado por redes personales entre patrón y criado que se traducían en compromisos de lealtad y fidelidad, creaba unas obligaciones difusas por las cuales los socios se comprometían a proteger a sus empleados ante la adversidad. Así, la junta directiva afirmaba que, *siguiendo su plausible costumbre, no quiere abandonar en la desgracia a los empleados que ya no pudieran seguir trabajando en la institución*¹¹.

Dicho posicionamiento les llevaría a que, cuando en el Casino un empleado se tenía que retirar por su edad o enfermedad, la junta actuase en dos sentidos. Si se trataba de los dependientes del más bajo escalafón, que solían llevar en general pocos años vinculados a la institución, se les daba

Régimen”, *Historia Social* n° 23 (1995); pp. 65-78. GUTTON, Jean P. *Domestiques et serviteurs dans la France de l’Ancien Régime*. Paris: Montaigne, 1981.

¹⁰ Manteniendo el clásico entramado del criado de toda la vida y para toda la vida, descrito por: LASLETT, Peter. “Servi e servizio nella struttura sociale europea”, *Quaderni Storici* n° 68 (1988); pp. 349-351.

¹¹ ACM;AJD: (29-109)-1, 2, 3, 4 y 5.

cierta suma de dinero a modo de donativo. Si se trataba de empleados que habían entrado a trabajar hacía 20 ó 30 años, se les continuaba pagando mensualmente su sueldo sin darles de baja en su puesto hasta que, o bien se reincorporaban, o bien fallecían. En general, en función de la forma de ascenso por antigüedad mediante la vía del escalafón que se seguía en el Casino, cuando llevaban tantos años trabajando allí ya habían alcanzado los puestos de mayor categoría en la entidad y normalmente se encontraban entre las jerarquías de los empleados.

Hasta principios de 1870, lo que se venía haciendo con estos dependientes que ya no podían continuar sirviendo, era considerar que estaban enfermos y *esperar a su curación abonándole entre tanto su sueldo*, aún a sabiendas de que podían ser *enfermedades a veces largas y de un fin que no puede proveerse*¹². Los socios comentaban de esta práctica graciosa que:

*[...] se les ha pasado, meses tras meses, su sueldo, esperando el término no ilimitado de sus padecimientos para que volvieran a sus plazas, o su muerte para disponer de ellas; sin que haya habido ejemplo de despedir a ninguno por causa de enfermedad, lo cual hace mucho honor a esta sociedad y enaltece sobremanera los nobles sentimientos de sus juntas directivas*¹³.

El percibir ese dinero mensual podía depender en parte de los años que se habían trabajado en la entidad, que en general determinaban la naturaleza del cargo y condicionaban que se les concediese o denegase una paga hasta su muerte. Así se pone de relieve a raíz del caso del conserje del Casino Ramón Camarasa, cuya ceguera le obligó a retirarse de su puesto tras haber desempeñado su cargo en la entidad durante siete años. Seguidamente nos detendremos en su caso por toda la información que aporta al respecto. La cuestión se trató a comienzos del año 1870, a tenor de la solicitud que varios socios elevaban a la junta directiva para que se extendiese la gracia del pago de una pensión a dicho conserje, a quien se había separado de su trabajo sin percibir más que un donativo. Decían los casinistas al pedir una pensión para él:

Sólo Camarasa ha formado excepción de la regla, y no creemos que haya sido intencionadamente, sino debido a la índole de su cargo. Pues bien, ya que

¹² ACM;AJG: (1-1)-8, 2-IV-1872.

¹³ ACM;AJG: (1-1)-8, 2-IV-1872.

como conserje no fuera posible conservar a Camarasa en su puesto al ver que se le inutilizaba para llenar los deberes anejos a él, no habría sido injusto equiparar en lo posible a otros sirvientes, dejándole, sino [sic] con todo el sueldo como se deja a aquellos en tanto están imposibilitados de servir, con una mitad o una tercera parte, o la cantidad suficiente para librarlo de los horrores del hambre¹⁴.

La junta no aceptó la solicitud porque no se ajustaba a las normas consuetudinarias, pues el principio de una pensión regulada se contradecía con los usos del Casino. Consideraba que *no deb[ía] establecerse el principio de las pensiones por ser contrari[o] a las prácticas y la índole de la sociedad¹⁵*. Entonces, le fueron concediendo varios *donativos* -cada uno de los cuales le entregaron *de una sola vez¹⁶*-, a la par que renegaban del uso del término *pensión*. Esta palabra se convertiría desde entonces casi en el centro del problema, posiblemente por connotar relaciones laborales más asociadas al mundo capitalista, impropias de la naturaleza del círculo. Lo mismo sucedería en otra ocasión, cuando tampoco aceptaron el de *socorro mensual* para una viuda por estar *prohibido por el reglamento¹⁷* y, tal vez por ello, intentaban recurrir a otros términos como el de *donativo*, que no se asociaban a ninguna periodicidad.

Las cantidades que le fueron concediendo a Camarasa no eran suficientes para mantener a aquel padre de familia que se hallaba *reducido a la mayor miseria*. Ante lo cual, se movilizaron sesenta y tres socios, entre quienes se contaban hombres que tenían cierta representatividad en el mundo político y financiero de la época y que en su mayoría ocuparían cargos en la junta directiva del Casino: el conocido empresario Manuel de Ybarra, Daniel de Moraza¹⁸, Miguel Alegre Dolz¹⁹, Narciso Ametller²⁰ o el marqués de Bogaraya²¹.

¹⁴ ACM;AJG: (1-1)-8, 2-IV-1872.

¹⁵ ACM: *Libro de Actas de la Junta General, 1866 a 1877*. Madrid: González; 2-IV-1872.

¹⁶ Le concedieron 6.000 y 2.000 reales *de una sola vez*. ACM;AJD: (29-109)- 2, 3, 4 y 5. ACM: *Libro de Actas de la Junta General, 1866...*; 2-IV-1871.

¹⁷ ACM;AJD: (31-117)-26.

¹⁸ Moraza fue diputado por Zaragoza de 1863 a 1865, desde 1875 oficial mayor y ordenador de pagos del ministerio de ultramar, jefe de negociado en la dirección general de Hacienda; desde 1879 fue director general de Administración y Fomento del Ministerio de Ultramar y ordenador de pagos; en 1890 fue gobernador civil de Manila. En 1902 fue contador del Casino de Madrid.

Convocaron una junta general extraordinaria para intentar *hacer el bien en un caso tan excepcional*, prometiéndose en esa empresa *no quedar deshonrados*²².

Para justificar el nombre de *pensión* que le habían dado en un principio, que sin duda alguna estaba bastante ligada al mundo capitalista, ahora lo cambiaban por términos más acordes con los usos y costumbres benefactoras propias de la entidad nobiliaria a la cual se dirigían. Lo presentaron entonces como un *acto de caridad* y de *beneficencia*. Con estas palabras modificaron los anteriores términos de su propuesta, dejando muy claro su carácter de donativo gracioso:

*[...] pero se dice pensión porque algún nombre había de dársele a la gracia que se iba a solicitar, y pareció que ninguno convenía tanto como este; mas es lo cierto que lo que por este medio se pretende, lejos de envolver la idea de crear un privilegio o de establecer precedentes con arreglo a los cuales se pudiera en lo sucesivo hacer idénticas peticiones por los demás sirvientes del Casino, únicamente tiene por objeto nivelar en parte la suerte del infortunado Camarasa, con la de otros dependientes que, imposibilitados accidentalmente para el servicio de la sociedad, han sido respetados en la desgracia*²³.

Gazeta de Madrid (versión de la *Gaceta de Madrid* escaneada en internet): nº 31, 31-I-1875, p. 256; nº 63, 4-III-1875, p. 856; nº 258, 15-IX-1879, p. 876; 7-VII-1890. Archivo del Congreso de los Diputados; Serie de Documentación Electoral (*en adelante*: ACD;SDE): 52 nº 17.

¹⁹ Dolz fue contador del Casino de Madrid en 1866. Para entonces ya había desempeñado cargos de representación política y económica: entre 1850 y 1865 fue gobernador de Teruel, Soria, Navarra y Salamanca, cuando fue nombrado contador general de la Deuda Pública y luego director de la caja de Depósitos del Estado. *Gazeta de Madrid*: 11-XII-1850; 5-I-1853; 17-VIII-1854; 26-VIII-1854; 27-IX-1854; 12-XI-1865; 6-I-1875; 6-VIII-1876. CASINO DEL PRÍNCIPE. *Proposición para el aumento de cuota mensual*. Madrid: Casino, 1866; p. 11.

²⁰ Ametller había sido investido como diputado en 1841 por Gerona (y lo sería de nuevo en febrero de 1843, octubre de 1854, y por Baleares entre 1858 y diciembre de 1862), fue apadrinado en el Casino por José María Díaz el 4-IV-1842, y tuvo un importante papel en la revolución de julio de 1854 en Madrid. URQUIJO, José R. *La revolución de 1854 en Madrid*. Madrid: CSIC, 1984; pp. 108, 164 y 213. ACD;SDE: 43 nº 8; 20 nº 27.

²¹ Se trataba de Gonzalo de Saavedra Cueto. Había ingresado en el Casino en 1853, fue su presidente en 1866 (reelegido en 1883), y diputado por Palencia entre 1876 y diciembre de 1877. ACD;SDE: 78 nº 14.

²² ACM;AJG: (1-1)-8, 2-IV-1872.

²³ ACM;AJG: (1-1)-8, 2-IV-1872. Igualmente habían dicho al argumentar el tema: [...] *y no se puede negar que, si buscando la igualdad retrocediéramos a la época en que Camarasa enfermó de la vista y se hiciese con él lo que con cualquier otro enfermo, esto es, esperar su curación abonándole entre tanto su sueldo, desaparecería de hecho el carácter de la llamada pensión, al paso que sería en sus efectos más beneficioso para el agraviado.*

Tras muchos argumentos que pretendían poner de relieve la necesidad de igualar a todos los sirvientes para poder ejercer justicia y equidad, y tras muchas vueltas al tema de que la palabra pensión era la que habían considerado más adecuada, terminaron dando una solución de compromiso. Con ella quedaba muy clara la verdadera naturaleza graciosa y aleatoria de estas concesiones, que estaban tan sujetas a su carácter personal e individualizado:

Repetimos que debe tenerse a Camarasa por conserje enfermo, pasarle un sueldo, aunque sea corto, como a los demás enfermos el suyo, y si algún día recobra la salud, cese entonces de percibirlo, y si fallece, que no pase a su familia, pues esta consideración es en los otros personal y personal ha de ser en él también. Con esto desaparece, si así se prefiere, todo principio de pensión, y queda concretado el caso en tal forma²⁴.

En aquel momento, la cuestión se resolvió de nuevo por la vía del donativo. Sin embargo, años después se llegaría a aceptar el controvertido tema. Las pensiones vitalicias se aceptaron a partir de 1888 entre los altos puestos, que eran generalmente los de mayor y más continuada vinculación con la entidad. Como resultado, esos empleados recibirían ahora los mismos sueldos que en vida. Tal fue, por ejemplo, el caso de Bernabé Balgañón, auxiliar de secretaría a quien, por decisión de la junta directiva del uno de diciembre de 1888, se otorgaba una *pensión vitalicia de 125 pesetas mensuales*²⁵.

Con posterioridad se siguieron concediendo estas pensiones también a los sirvientes que mantenían una ligazón con el Casino desde antiguo. Pero se hizo siempre en calidad de concesión graciosa y dependiendo de la aprobación expresa de los miembros de la entidad. En la junta general del 22 de diciembre de 1890, era el presidente el encargado de transmitir la decisión cuando:

[...] manifestó que la avanzada edad que tiene el antiguo dependiente de este círculo, José Collado, que cuenta más de 33 años de servicios, le colocaba en una situación digna de que, jubilándole esta sociedad, protegiese en lo posible su ancianidad. La Junta accedió desde luego a lo indicado y, a propuesta del referido Sr. presidente, acordó por unanimidad conceder al dicho José Collado,

²⁴ ACM;AJG: (1-1)-8, 2-IV-1872.

²⁵ ACM;AJG: (7-27)-22 y 24.

una jubilación de 120 pesetas mensuales, durante su vida. El Sr. presidente, en nombre del interesado dió las gracias a la junta por su generoso acuerdo²⁶.

Será solo a partir de la reunión de la junta directiva del 28 de diciembre de 1896 cuando se decida adoptar una norma general sobre este particular. La dirección de personal tomó la siguiente decisión respecto a las jubilaciones y sus emolumentos, que se elevó a la general del 1 de diciembre de aquel año para ser aprobada. Se acordó:

La jubilación de los dependientes que lleven más de treinta años de servicio, y los que lleven más de veinticinco y tengan más de sesenta y cinco años de edad, a juicio de la junta directiva si pueden no seguir prestando servicios a la sociedad. La junta directiva quedará encargada, cuando tenga que jubilar a algunos de los dependientes de esta sociedad, de no variar el presupuesto de la nómina²⁷.

A partir de 1900, se decidió organizar un sistema más estable mediante un reglamento que permitiese cubrir estas necesidades. Decía al respecto la directiva que *no puede ser indiferente a la junta la suerte de los empleados y dependientes que [,] habiendo servido fielmente al Casino, se inutilicen por la edad u otras causas, por lo cual, iba a estudiar las bases conducentes a asegurar[les] el sustento²⁸*. Por ello creaba, como ahora veremos, el Montepío de Empleados. Dirigido en origen de manera exclusiva a canalizar las jubilaciones, encontraba una de sus bases en una iniciativa anterior de los empleados para constituir una sociedad de socorros mutuos.

De la Sociedad de Auxilio Mutuo al Montepío controlado

Como hemos comentado, los empleados del Casino de Madrid habían contado hasta 1880 con un sistema bastante benevolente de concesiones gratuitas en lo concerniente a las cuestiones de salud, jubilación o viudedad. El gran aumento del número de criados y la paulatina despersionalización del sistema de relaciones entre la entidad y sus trabajadores hizo que desde

²⁶ ACM;AJG: (9-35)-2, 22-XII-1890.

²⁷ ACM;AJG: (16-61)-2, 1-XII-1896.

²⁸ ACM;AJD: (47-187)-2.

entonces fuese cambiando el panorama de forma palpable. El mejor testimonio es el escrito que en diciembre de 1882 el personal elevó a la junta directiva:

Casino de Madrid. Los dependientes del mismo suplican: el aumento del sueldo en atención al excesivo precio que hoy se encuentran los artículos de primera necesidad, y que [,] con el haber que en el día disfrutaban (12 S), no pueden cubrir las necesidades propias de la vida [,] y mucho menos, atender a las obligaciones sagradas que les impone la familia que cada uno de ellos tiene creada²⁹.

Entonces, la junta resolvió elevar el sueldo, aunque no a todos los empleados. Como primer paso, tomaron la decisión de confeccionar un reglamento, que salió a la luz como el *Proyecto de plantilla del personal y sus sueldos*³⁰. Esta plantilla –que reproducimos a continuación– se limitaba simplemente a plasmar en un papel las jerarquías que existían en la práctica, diferenciadas en virtud del sueldo que ganaba cada uno y codificadas con una terminología escasamente estratificada y especializada. En realidad, marcaría el punto de partida de la subdivisión interna en clases y grados de los empleados y dependientes del Casino, que cada vez irán teniendo una mayor especialización y estratificación, hasta que en 1911 se aproxime notablemente a los patrones del mundo administrativo.

PROYECTO DE PLANTILLA DEL PERSONAL	SUELDO ANUAL EN 1882	
	Disfrutaban	Propuesto
Secretaría: Un oficial	2.250 pts.	
Un auxiliar	1.500 pts.	
Un médico	1.200 pts.	
Dependencia: Un conserje	3.000 pts.	
Un inspector	1.500 pts.	
Un cobrador	1.800 pts.	
Porteros: Dos exteriores a	1.440 pts.	
Dos de antesala a	1.080 pts.	
Guardarropa: Uno con	1.080 pts.	
Otro con	990 pts.	1.080 pts.
Camareros: Encargados: - del gabinete: dos a	1.260 pts.	
- de recreos: uno con	1.080 pts.	1.260 pts.
- de billares: uno con	1.260 pts.	
De primera : trece, a	1.080 pts.	1.260 pts.
De segunda : cuatro, a	990 pts.	
Alumbrado: dos, a	1.080 pts.	
Lavabo: Uno con	1.080 pts.	
Otro con	990 pts.	
Mozos: Cuatro a	720 pts.	900 pts.
Cuatro a	720 pts.	810 pts.

Reproducción del documento: ACM;AJG: (3-13)-106, 22-XII-1882.

²⁹ ACM: AJG: (3-13)-92.

³⁰ ACM: AJG: (3-13)-94.

Dicho *proyecto de plantilla* sólo solucionaba los problemas económicos de aquellos empleados a quienes subían el sueldo, pero no atañía a las dificultades fundamentales de todos los afectados y, sobre todo, no entraba en absoluto en materias de previsión. Fueron los empleados los que dieron el segundo paso a raíz de la crítica coyuntura de 1885 cuando, en plena crisis de la epidemia de cólera de aquel año, constituyeron una Asociación de Socorros Mutuos. Este modelo de sociedad voluntaria se caracterizaba porque los asegurados eran sus propios gestores y administradores³¹. Al igual que en otros casos de la época, la mutua estaba organizada y administrada por los empleados más cualificados: el secretario, el conserje, el inspector y el cobrador³², en definitiva, la *aristocracia de los trabajadores*, por hablar en los términos consagrados para este grupo de privilegiados por su cualificación y ventajas materiales³³.

Una vez adoptada la decisión de constituir la mutua, los empleados informaron de sus planes a la junta directiva del Casino. Como exponían, el objeto de la asociación era el *de prestarse mutuo auxilio en el caso de ser atacado por la epidemia reinante*³⁴, la del cólera que azotaba Madrid, para asistir tanto a los empleados como a sus familias. Aunque fue esta coyuntura la que desencadenó su inmediata unión, también existían sin duda razones previas de mucho peso, que se habían intentado solventar de forma diversa. Al parecer, en 1884 la junta directiva había resuelto que los sobrantes de la caja del *juego del treinta y cuarenta* se repartieran entre los empleados a partes

³¹ CASTILLO, Santiago. "En torno al mutualismo español contemporáneo. *Solidaridad desde abajo revisited*". En: MAZA, Elena (Coord.). *Asociacionismo en la España Contemporánea*. Valladolid: Universidad, 2003; p. 65.

³² ACM: AJD (35-135)-31.

³³ Las ventajas podían ser el tener un mejor salario, encontrarse entre los primeros en percibir las jubilaciones o recibir las mejores ropas. Por la naturaleza del estudio de los sirvientes, es probablemente más oportuna mi traducción de *aristocracia de los trabajadores* o *aristocracia trabajadora*, frente a la empleada de forma común de *aristocracia obrera (working aristocracy)*, más ligada al mundo industrial. Los parámetros que describen la *working aristocracy*: HOBBSAWM, Erik. *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*. Barcelona: Crítica, 1979; pp. 269-316 y 423-427.

³⁴ ACM: AJD (35-135)-31. *Asociación de Socorros Mutuos de los dependientes del Casino*.

iguales, decisión que, sin embargo, no se llevó a cabo entonces. Por ello, al instituir la mutua, los dependientes solicitaron que dicha cantidad fuese la primera partida constitutiva de sus ingresos -lo cual aceptaron los casinistas-, suma que se vería aumentada con una peseta semanal que aportaría cada empleado.

Sin embargo, la mutua desapareció y, más que por la finalización de la epidemia, debió de ser porque posiblemente no contase con el beneplácito de los socios del Casino. Tal es lo que parece, en vista de que años después lo que hicieron fue canalizar los sobrantes económicos del juego antes citado para una asociación de naturaleza muy distinta, que iba a estar controlada de forma directa por el círculo. Fue así como la junta directiva daba el siguiente paso al crear en 1900 el *Montepío para empleados*. Su único objetivo era atender a las jubilaciones, que se concederían por *inutilidad física*, por accidentes o, en todo caso, al cumplir 60 años de edad. En principio, formarían parte de él los dependientes que voluntariamente quisieran inscribirse, aunque desde enero de 1901 tendría carácter obligatorio³⁵. Pagarían un porcentaje de su sueldo, que aumentaría en relación al salario de cada cual y que el Casino retendría directamente³⁶. El nuevo Montepío estaría controlado desde arriba, *regido* por la junta directiva, que se reuniría y tomaría las decisiones.

Esta creación sería percibida por los casinistas como una gran dádiva de la institución hacia sus trabajadores. Comentaba un socio hablando del tema:

*[...] hay organizado un Montepío con recursos especiales, que les asegura una vejez tranquila. Esto, mucho antes de que las ideas socialistas ganasen el espacio de las clases elevadas, obligándoles a mirar por los necesitados*³⁷.

Sin embargo, es indudable que, dada la situación a que se había llegado en los últimos tiempos, la medida no resultaba tan beneficiosa para todos los empleados, en concreto para los de la secretaría, a quienes con anterioridad se

³⁵ ACM;AJD: (48-189)-4. En diciembre de 1900 decían lo siguiente *La junta acordó, por último, que desde 1º de enero próximo, sea obligatorio a todos los empleados y dependientes de esta Sociedad, el descuento por Montepío y que se de cuenta de ello a la Junta General.*

³⁶ *Proyecto de reglamento de Montepío para empleados y dependientes del Casino de Madrid.* ACM;AJG: (21-79)-4 y 9; 7 y 11-XI-1900

³⁷ CORTE, Juan. *El Casino de Madrid (apuntes para su historia, 1836-1902)*. Madrid: Aguado, 1902. Madrid: Casino [Facsimil], 1996; p. 122.

había venido concediendo el beneficio gracioso de la paga completa de por vida. Así, Leopoldo Delgrás, que había sido oficial de secretaría del Casino desde octubre de 1885, escribía en 1900 una carta a la junta directiva en donde solicitaba la jubilación y se quejaba de la situación a la que había llegado el círculo, de la cual dejaba un claro testimonio:

*Que efecto de la nueva organización dada a los empleados y dependientes de esa Sociedad, sus emolumentos particulares han disminuido hasta el extremo de tener que pagar todas las roturas de vajilla, etc., y al no recompensarle con nada absolutamente, la confección de cuadros como el de plantilla del personal y otros, y además, como los consiguientes gastos que proporciona una enfermedad son algo cuantiosos para el que, como yo, en los últimos años de su empleo y aun de su vida, antes de que, por hallarse impedido por algún defecto físico, por el bien del servicio, se vea obligado a solicitar la jubilación que reglamentariamente cree le corresponde [...]*³⁸.

El nuevo sistema, un tanto más despersonalizado, dependía ya en menor medida del arbitrio subjetivo de la junta directiva y de su anterior carácter gracioso. Ahora se regía por unos criterios regulados³⁹ que, de modo lógico, se reflejaban en las actas de las juntas directivas a la hora de su concesión, cuando se recurría a fórmulas del tipo:

*se acordó llevar a cabo sin más demora la jubilación del guarda-almacén don Joaquín Alós con la pensión de 1.300 pesetas anuales que con arreglo al artículo 8º del Reglamento del Montepío de empleados y dependientes le corresponde*⁴⁰.

Los resquicios del sistema paternalista

Todos estos indicios apuntan hacia la idea de que el tratamiento paternalista se iba perdiendo conforme los reglamentos iban ganando terreno a la norma consuetudinaria. Se contextualizaba en el proceso generalizado de pérdida de un sistema personalizado por la aproximación a otro más cercano a

³⁸ ACM; AJG: (48-191)-4.

³⁹ Ahora se regulaban los años que tenían que pasar desde que hubiese comenzado a trabajar y también se reduciría la cantidad percibida durante el retiro, que en ocasiones llevó a que se redujeran sueldos que antes eran más elevados en las altas jerarquías. Sobre las condiciones del Montepío: ACM;AJG: (21-79), 4 y 9; (21-80)-10. Desde 1910: (25-94)-5; (26-100)-13, (27-101)-21; (27-104)2, 3 y 5.

⁴⁰ ACM;AJD: (50-197)-38.

modelos más administrativos y uniformizadores. Sin embargo, en la práctica continuaban existiendo muestras de que dichos cambios fueron asumidos por parte de los socios y los empleados sin querer prescindir totalmente de los antiguos beneficios gratuitos, a la vez que, por parte de la junta directiva, se mantenía de forma puntual alguna determinación supeditada a la decisión personal y a las circunstancias particulares.

Así, en ciertas ocasiones los socios continuaron anclados en el anterior sistema. Esta era la causa de que se unieran cuando lo creían necesario para intentar hacer una mediación favorable para un empleado ante la junta y conseguir que se concedieran pensiones que no se ajustaban al articulado del Montepío. De esta manera, en enero de 1903, pedían que se concediera la jubilación al dependiente Dionisio García Truchado:

[...] en atención a encontrarse imposibilitado y dado de baja, cuya imposibilidad le fue ocasionada presentando servicios en esta sociedad, por lo que suplican la sea aplicado el artículo 10 del reglamento del Montepío, justificándose su imposibilidad en el certificado facultativo que acompaña⁴¹.

Sin embargo, la junta directiva respondía el 3 de enero de 1904, acogiendo a la rigidez de los nuevos estatutos: *que no es posible acceder a lo que desean por no llevar el interesado el tiempo que para poder ser jubilado marca el reglamento del Monte Pío de empleados y dependientes⁴².*

En otras ocasiones, eran los propios empleados los que tampoco parecían querer asumir aquel Reglamento. Así se refleja en indicios que aparecen ocasionalmente. Por ejemplo, cuando en el año de 1910, los trabajadores solicitaban la jubilación no ya basándose en el amparo de sus derechos en los estatutos, sino en la súplica graciosa. Aún seguían apelando a

⁴¹ ACM;AJD: (51-202)-3; 5-XII-1903 El doctor en medicina y cirugía Antonio Martínez Ángel certificaba que [...] *padece una espondilitis [...] en la región dorsal baja que le impide todo trabajo físico.*

⁴² ACM;AJD: (51-202)-2, 3-I-1904. En la misma línea, 21 socios apoyaban en 1909 la solicitud de un pagador de recreos de obtener las gratificaciones que percibía otro pagador de recreos jubilado. La junta directiva revisó los acuerdos del 24-VI-1900, del 26-III-1905, del 31-I-1908 y del 1 y 2-II-1909 y elevó a la general su decisión negativa de acuerdo con *la forma reglamentaria*. ACM;AJD: (54-215)-37.

la *justicia* de los casinistas, remitiendo a una merced que la institución podría no conceder pese a que el tema estuviera regulado en el Montepío⁴³.

Respecto a la propia junta directiva, no siempre se quería ajustar ni ajustaba a los rangos que marcaba el Montepío. En representación de sus socios, también medió en ocasiones para que, a ciertos empleados se les pagara más de lo reglamentariamente estipulado. Decía la directiva en reunión del 6 de febrero de 1907:

Enterada la Junta de una solicitud del auxiliar de biblioteca Eugenio Lorences, en la que interesa que [,] teniéndose en cuenta que entró al servicio de la Sociedad el año 1856 y que desde aquella fecha hasta el día ha desempeñado varios cargos; hallándose enfermo y no siéndole posible desempeñar el servicio que le está encomendado, ruega se acuerde su jubilación con el sueldo que hoy disfruta. Se acordó, en vista de los buenos servicios que ha prestado, que desde primero de enero próximo se le considere como jubilado con el haber que por el Montepío de empleados y dependientes le corresponda, y proponer a la junta general que la diferencia que exista entre el que hoy percibe y el que ha de satisfacerle el mencionado Montepío sea abonada por la Sociedad⁴⁴.

Lo mismo siguió sucediendo una vez pasada la primera década del siglo, como cuando los casinistas proponían dar para alguna jubilación un salario mayor que el reglamentario, de nuevo sobre la base de los criterios arbitrarios que habían venido dominado, causados por la cercanía al empleado. Así, en la junta directiva del 16 de enero de 1912, más de setenta socios rogaban a la junta directiva -casi con los prístinos argumentos de antaño- que:

[...] en atención a los valiosos servicios prestados al Casino por el jefe de secretaría y contabilidad, D. Cristóbal Palud, que acaba de ser jubilado por imposibilidad física, se sirva proponer a la junta general, [...] la mejora de 1.500 pesetas anuales sobre la asignación que le corresponde por el Reglamento de Montepío; ya que es de toda justicia el que no le fallen los medios de vida a quien puso toda su actividad y celo al servicio del Casino⁴⁵.

Estas desigualdades de las concesiones arbitrarias fueron la causa de que, en 1911, los empleados pidiesen equipararse a los compañeros que obtenían privilegios gratuitos. Reclamaban *igualdad* y *justicia* al solicitar

⁴³ ACM;AJD: (55-219)-4.

⁴⁴ ACM;AJD: (53-210)-34.

⁴⁵ ACM;AJG: (26-100)-5.

jubilaciones equivalentes en aquellos casos en que participaban de una misma escala que otros, cuando, sin embargo, la junta directiva continuaba recurriendo de manera arbitraria a las jerarquías salariales que tenía establecidas con anterioridad⁴⁶.

Después de la muerte del empleado

Tras el fallecimiento de un dependiente, la entidad intentaba mitigar la dura situación en que solía quedarse su familia, al menos en los momentos que seguían al fallecimiento del empleado. Entonces, era común que se concediesen ayudas a sus viudas. Por un lado, de manera extraordinaria, cada cierto tiempo ellas elevaban a la junta peticiones de donativos⁴⁷, que no siempre se concedían. Por otro lado, pedían una o dos mensualidades en concepto de pagas para lutos, que fue el mecanismo que más abundó, y que prácticamente siempre tuvo un resultado afirmativo. Se trataba del dinero que concedían a la viuda o a los hijos para aliviar el gasto producido por el entierro y las honras fúnebres, que también venía a cubrir parte de los gastos de enfermedad del finado.

En principio, esta segunda paga solía concederse a todos los sirvientes⁴⁸ sin tener en cuenta su categoría o los años que llevasen trabajando en el Casino. A partir de la década de 1870, queda repetida constancia de esta práctica. En general, eran las propias viudas o los hijos las que tenían que suplicarlo a modo de concesión graciosa. Era común que para solicitarlo apelasen a los antecedentes de otros empleados a quienes ya se habían otorgado tales beneficios. Así, desde los años 70, las viudas o familiares directos del empleado del Casino que hubiese fallecido, suplicaban como *gracia* dos pagas para lutos como se les daba a *los de igual clase*. En muchas

⁴⁶ ACM;AJD: (55-221)-8 y 9.

⁴⁷ Los pedían de vez en cuando, por ello a la altura de 1882 nos encontramos situaciones en las que dicen que han acordado dar el *último donativo* a la viuda de un inspector del Casino, o la viuda del pagador de recreos a la que *por última vez* darán un donativo. ACM;AJD: (32-122) y (32-123)-9.

⁴⁸ Si bien en algún caso fueron denegadas, como cuando en el Casino la esposa de un pagador de recreos las solicitaba en 1882. ACM;AJD: (32-120)-13.

ocasiones, aludían también al peso de la usanza, cuando pedían que se les otorgase *según costumbre*. Esta tradición era precisamente la causa de que se diera, siendo habitual la fórmula siguiente: *se acordó conceder a la vida de tal empleado dos pagas para lutos según costumbre*.

El donativo se solicitaba en el Casino aludiendo a menudo a su difundida imagen benéfica. A veces se ponía de manifiesto en el comienzo de la solicitud: *Teniendo entendido que esa Sociedad se digna darnos para lutos dos mensualidades del haber que disfrutaba nuestro querido padre [...] ⁴⁹*. La petición era siempre en concepto de *pagas para lutos*, aunque en ocasiones se recurriese directamente a la figura de la mensualidad:

[...] nos permitimos molestar a Vd. para rogarle que dichas mensualidades se nos dieran de una vez para poder atender a sagradas obligaciones originadas por el fallecimiento de nuestro desgraciado padre. Agradeciéndole tal inmenso favor quedamos de Vd. [...] q.b.s.m. Manuela Reboredo y Dolores Reboredo ⁵⁰.

En general, fue común que la iniciativa partiera de la junta directiva, como se decía en una reunión de 1881:

Enterada la junta del fallecimiento del camarero José González y Fernández, ocurrido el día 2 del corriente, acordó el abono de 15 días por su haber mensual mas una paga extraordinaria, según costumbre a favor de la viuda ⁵¹.

Desde comienzos del siglo XX, las condiciones de aquellas cantidades fueron cambiando en el Casino, pues con la creación en 1900 del *Montepío de Empleados*, los fondos dejaron de proceder íntegramente de la propia institución. Lo común comienza a ser encontrarse este tipo de decisiones respecto al modo de sufragar las dos pagas para lutos: *se acordó acceder a la solicitud, y que una paga se satisfaga con cargo al capítulo 2º del presupuesto y otra del fondo del Montepío ⁵²*.

⁴⁹ ACM;AJD: (50-197)-41, 1902.

⁵⁰ ACM;AJD: (50-197)-41, 1902.

⁵¹ ACM;AJD: (31-117)-95.

⁵² ACM;AJD: (50-197)-38.

Conclusiones

A lo largo de estas páginas hemos visto los sistemas de previsión que tenían lugar entre los sirvientes y los socios del Casino de Madrid. La naturaleza altamente personalizada de este trabajo, que tenía parte de su fundamento en el peso en la confianza y la fidelidad trazadas a lo largo de muchos años de servicio, provocaron que se siguiese un sistema muy parecido al tradicional del servicio doméstico, que muy probablemente los socios trasvasaron desde sus hogares a la institución.

Sin embargo, con la concesión de modernos derechos y la regulación estatutaria de los beneficios de que siempre habían gozado en materias de previsión social, sus antiguos privilegios fueron en descenso. Esto se ligaba a un proceso en el cual había ido ganando terreno la moderna racionalización del sistema frente al peso de las antiguas concesiones gratuitas, que estaban vinculadas a los sistemas altamente personalizados entre patrón y empleado. Dicho proceso afectó a todos los campos de su trabajo, por el cual se tendió a crear plantillas fijas muy especializadas (por funciones, dependencias y salarios), a evitar las gratificaciones gratuitas y, por último, a establecer mediante el Montepío un régimen de pensiones que formalizaba los procedimientos de jubilación, endurecía los criterios que habían regido las anteriores concesiones, y disminuía las antiguas cantidades que se concedían. Estos cambios también afectaron a las pagas para lutos que por tradición se concedían, que pasaban a sufragarse en parte con el fondo del Montepío que las regulaba.

Todos estos factores apuntan hacia la despersonalización del oficio del servir y hacia la reproducción de los modelos administrativos en el ámbito de las entidades asociativas elitistas privadas. Si bien, dada la naturaleza de las relaciones que regían este tipo de trabajos, en la práctica se siguieron mostrando a veces resquicios de aquella clásica actitud benevolente y paternalista hacia los empleados. En muchos casos, incluso después de regulados reglamentariamente las materias de jubilación, los casinistas intervenían para conceder a algunos de ellos beneficios suplementarios, y la Junta en ocasiones hacía efectivamente una excepción de la norma. Dicha

actitud fue muy expresiva de la implicación de los miembros del círculo en la vida de los empleados y de la índole personal de sus relaciones.