

Boletín



Oficial

DE LA
PROVINCIA DE PALENCIA

PARTE OFICIAL

S. M. el REY D. Alfonso XIII (q. D. g.), S. M. la REINA DOÑA Victoria Eugenia, S. A. R. el Príncipe de Asturias e Infantes y demás personas de la Augusta Real Familia, continúan sin novedad en su importante salud.

(Gaceta del día 16 de Octubre)

ADMINISTRACION CENTRAL

Núm. 1211

Ministerio de Trabajo y Previsión

REAL ORDEN

Núm. 1112

Ilmo. Sr.: Vistos los recursos interpuestos por varias Asociaciones profesionales de empleados de Banca de Valencia, Zamora, Palencia, Zafra, Plasencia, Cabra, Córdoba, Avilés, Madrid, Medina del Campo, León, Almería, Gijón, Logroño, Vigo, Mérida, Toledo, Albacete, Jaén, Sanlúcar de Barrameda, Torrelavega, Martos, Segovia, Villarrobledo, Sevilla, Huesca, Puentegeñil, Valencia de Alcántara, Cuenca, Murcia, Santiago, Yecla, Linares, Orense, Jerez de la Frontera, Manresa, Santander, Oviedo, Arévalo, Haro, Calahorra, Astorga, Burgos, Cullera, Las Palmas, Orihuela y Algeciras, y los de la Asociación, Independiente de Empleados de Banca y Bolsa de Barcelona, Asociación de Dependientes de Comercio, Industria y Banca de Salamanca, Asociación de Empleados de Banca de Castellón, Asociación profesional de Empleados de Banca de La Coruña, Empleados de Banca de Alcoy, de los Bancos de Bilbao, Banco de Vizcaya y Banco Urquijo Vascongado, de doña Manuela García Camporro y dos señoritas empleadas de Establecimientos bancarios de Barcelona, del Banco Guipuzcoano, Hernández, Mindirichaga y Compañía, Banqueros de Bilbao, D. Narciso Obanza, Banquero de la Coruña; Banco Pastor, de Ribadeo; Banco de La Coruña, Banco Gijónés de

Crédito, Banco León XIII, Cámara de Comercio, Industria y Navegación de La Coruña, Federación de la Banca local de Cataluña, Asociación de Banqueros de Barcelona y Crédito Balear, Fomento Agrícola, Banca March, Banco Agrario de Baleares, y Banco de Préstamos y Descuentos, de Palma de Mallorca, contra las bases de trabajo aprobadas por el Consejo de la Corporación de la Banca en 23 de Mayo último; y oídos sobre dichos recursos el Consejo de la referida Corporación y la Comisión interina de Corporaciones,

S. M. el Rey (q. D. g.) se ha servido disponer que el texto de dichas bases sea el que a continuación se inserta.

Lo que de Real orden digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde a V. I. muchos años. Madrid 4 de Octubre de 1930. —Guad-el-Jelú.

Señor Director general de Trabajo.
Bases de trabajo de carácter nacional para el personal de Banca

Base 1.ª

El personal al servicio de la Banca quedará clasificado en la siguiente forma; funcionarios, empleados y subalternos.

Se considerarán funcionario:

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 la Dirección para el desempeño de funciones o servicios técnicos no bancarios, como los de Asesoría jurídica, servicio médico, traducción de idiomas o tasación de fincas; y

e) Los que, aun prestando los servicios propiamente bancarios, perciban un sueldo que exceda del mayor que se señala como obligatorio para los empleados y sean nombrados funcionarios por las entida-

des 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.

Estarán comprendidos en la denominación de subalternos:

- Los Cobradores.
- Ordenanzas.
- Vigilantes nocturnos; y
- Recaderos o «botones».

Base 2.ª

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

Las de los empleados y subalternos de Banca se regirán:

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

b) Por las complementarias que, con respeto absoluto de estas bases y de la legislación general de trabajo, adopten los organismos paritarios dependientes de esta Corporación, dentro de sus facultades; y

c) Por los contratos individuales o colectivos que las Empresas bancarias celebren con el indicado personal, dentro de la legalidad vigente.

Base 3.ª

Será de exclusiva competencia de los Bancos señalar las condiciones necesarias para el ingreso del personal, con las siguientes restricciones:

a) Los empleados habrán de tener diez y seis años cumplidos, y solamente podrán ingresar por la categoría de aspirante, salvo lo dispuesto en la base 10; y

b) Los subalternos habrán de tener veintitrés años cumplidos, excepto los recaderos o «botones», a los que bastará la edad de catorce años.

Las Direcciones de los Bancos procurarán, en igualdad de condiciones, la admisión de los huérfanos o hijos de sus empleados.

Los aspirantes, durante el primer año de ingreso en un Banco, tendrán el carácter de empleados interinos, siendo facultad de las Empresas, durante dicho periodo, despedirlos, avisándoles con un mes de antelación o indemnizándoles con el importe de una mensualidad del sueldo correspondiente en caso de no mediar el preaviso.

Lo establecido en el párrafo anterior será igualmente aplicable a los recaderos o «botones».

Base 4.ª

Los empleados, cualquiera que sean su sexo, estarán clasificados en las siguientes categorías, con los sueldos que se indican:

Oficiales primeros, 7.000 pesetas.
Idem segundos, 6.000 idem.
Idem terceros, 5.000 idem.
Auxiliares primeros, 4.000 idem.
Idem segundos, 3.000 idem.
Idem terceros, 2.500 idem.
Aspirantes, 1.800 idem.

Los sueldos anteriormente asignados serán los mínimos obligatorios en poblaciones de más de 50.000 habitantes, y tendrán una reducción del 20 por 100 para las que excedan de 20.000 y no pasen de 50.000; de un 30 por 100 para las que sean mayores de 5.000 sin exceder de 20.000, y de un 40 por 100 en las poblaciones que no alcancen a 5.000 habitantes.

Base 5.ª

La plantilla del personal de empleados al servicio de cada Empresa bancaria, en todo el territorio nacional, se acomodará a la siguiente proporción:

Oficiales primeros, 10 por 100.
Idem segundos, 15 idem.
Idem terceros, 15 idem.
Auxiliares primeros, 20 idem.
Idem segundos, 15 idem.
Idem terceros, 15 idem.
Aspirantes, 10 idem.

Base 6.ª

Para el ascenso de una a otra categoría del escalafón que se determina en las bases anteriores, y dentro de cada categoría de una clase a la inmediata superior, habrá dos turnos, uno de rigurosa antigüedad y otro de elección de la Empresa entre

los individuos de la clase inmediata inferior a la de la plaza que se haya de proveer, destinados en la misma localidad donde la vacante se produjo, salvo que estos fuesen menos de tres, caso en el cual la Empresa podrá elegir entre todos los de la indicada clase del Escalafón general.

Base 7.^a

Todo auxiliar u oficial que llevase cinco años en la misma clase y categoría disfrutará el sobre sueldo de 500 pesetas anuales por cada quinquenio que transcurra hasta que ascienda a la superior inmediata.

Los aspirantes que a los tres años de servicio, a contar desde la vigencia de estas bases, no hayan ascendido a Auxiliares terceros, disfrutarán el sobresueldo de 600 pesetas hasta que obtengan dicho ascenso.

Si cualquier Auxiliar u Oficial de Banca en el momento de ser ascendido a una categoría superior disfrutase mayor asignación que el sueldo correspondiente a la nueva categoría, por razón de quinquenios, continuará percibiendo aquélla.

Base 8.^a

Las Empresas determinarán, antes de que finalice cada año, la plantilla del personal que durante el venidero haya de regir, y adaptarán a ella el escalafón correspondiente, fijando en éste la situación de cada uno de sus empleados para que surta todos sus efectos a partir del día 1.^o de año. Dentro del mes de Enero deberán las Empresas imprimir dicho Escalafón y remitir un ejemplar al Consejo de la Corporación y a los Comités paritarios en cuyas jurisdicciones radiquen sus establecimientos así como facilitarlo a los empleados.

Los empleados, dentro de los quince primeros días del mes de Febrero podrán formular ante las Empresas respectivas las reclamaciones que estimen pertinentes a sus derechos, las cuales habrán de ser resueltas en la segunda quincena del mismo mes. Contra las resoluciones de las Empresas, o a falta de ellas, podrán acudir los interesados, dentro de la primera quincena del mes de Marzo, ante la Comisión permanente del Consejo de la Corporación, que resolverá en el plazo de un mes, previa audiencia de la Empresa de que se trate y previos los demás informes que estime oportunos.

Base 9.^a

Se exceptúan del régimen establecido en las bases 4.^a, 5.^a, 6.^a y 7.^a las Empresas bancarias que tengan menos de veinte empleados, en las cuales éstos ingresarán en las condiciones de la base 3.^a, como Aspirantes, con el sueldo inicial de 1.800 pesetas anuales asignado a dicha categoría en la base 4.^a, y ascenderán según los años de servicios, con sujeción a la siguiente escala:

Ingreso, 1.800 pesetas.

A los dos años, 2.200 ídem.

A los cuatro años, 2.600 ídem.
A los seis años, 3.000 ídem,
A los ocho años, 3.400 ídem.
A los diez años, 3.800 ídem.
A los doce años, 4.200 ídem,
A los catorce años, 4.600 ídem.
A los diez y seis años, 5.000 ídem.
A los diez y nueve años, 5.400 pesetas.

A los veintidós años, 5.800 ídem.
A los veinticinco años, 6.200 ídem.
A los veintiocho años, 6.600 ídem.
A los treinta y un años, 7.000 pesetas.

Las asignaciones anteriores serán obligatorias en las poblaciones de más de 50.000 habitantes y tendrán las mismas reducciones que se determinan en la base cuarta según la menor importancia de la población donde radiquen los Establecimientos en que el personal preste sus servicios.

Base 10.

Cuando se trate de la constitución de una nueva Empresa, ésta podrá admitir libremente empleados de todas las categorías determinadas en la base cuarta; pero la plantilla del nuevo personal habrá de sujetarse al porcentaje que dispone la base quinta, y en su caso, a lo preceptuado en la base novena.

Cuando se trate de creación de nuevos servicios o sucursales de Empresas ya existentes, éstas podrán admitir empleados de categorías superiores a la de aspirantes, con tal de que los así admitidos las hubiesen ya alcanzado anteriormente en otros Establecimientos bancarios y se hallasen en situación de cesantes o de excedentes.

Base 11.

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

Los que en la actualidad tengan o en lo futuro ingresen con el sueldo superior al mínimo fijado, figurarán en la categoría que por su sueldo les corresponda durante el tiempo señalado en las siguientes escalas:

Para cobradores

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

A los tres años, 3.360 pesetas anuales (tres años en la categoría).

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

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

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

A los quince años, 4.800 pesetas anuales (tres años en la categoría).

Los Cobradores o Pagadores de ventanilla disfrutarán un 10 por 100 de aumento sobre la anterior escala, cuando no procedan de la clase de empleados y, en caso contrario, se regirán por lo que se establece para estos últimos.

Las empresas que tengan señalada a los Cobradores una asignación en

concepto de quebranto de moneda, tendrán que mantenerla.

Para Ordenanzas y Vigilantes nocturnos.

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

A los tres años, 2.700 pesetas anuales (tres años en la categoría).

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

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

A los doce años, 3.600 pesetas anuales (tres años en la categoría).

Para «botones»

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

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

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

A los seis años, 1.500 pesetas anuales (dos años en la categoría).

Cumplidos los veintitrés años de edad, se les considerará incluidos en la escala de sueldos de los ordenanzas y vigilantes, si no hubiesen pasado a la de empleados.

Los Conserjes que en la actualidad tengan nombramiento de tales por la dirección de la respectiva Empresa, o los que hagan sus veces, a falta de ellos, en establecimientos o sucursales que tengan más de ocho subalternos entre Vigilantes, Ordenanzas y «botones», tendrán un sueldo mínimo de pesetas anuales 4.000.

Las asignaciones anteriores serán obligatorias para el personal subalterno en las poblaciones de más de 50.000 habitantes, y tendrán las mismas reducciones que para los empleados se determinan en la base 4.^a, según la menor importancia de la población donde radiquen los Establecimientos en que el personal preste sus servicios, pero tales reducciones solamente se aplicarán a los sueldos superiores a 1.000 pesetas anuales.

Los uniformes del personal subalterno serán en todo caso de cuenta de las Empresas.

Base 12.

A más de las asignaciones que se determinan en las bases anteriores, tanto los empleados como los subalternos percibirán dos gratificaciones, equivalentes cada una al sueldo mensual que vengán disfrutando, una en el mes de Julio de cada año y otra en vísperas de Navidad.

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

Base 13.

La jornada normal de trabajo de

los empleados será la máxima legal de ocho horas, salvo los sábados que no coincidan con el último día del mes o con el penúltimo del ejercicio económico de la Empresa, en los que la jornada normal será de cinco horas y media. Esta última será también la duración de la jornada en los días en que por costumbre se celebre media fiesta en la localidad donde se halle situado el Establecimiento.

Siempre que la jornada no sea inferior a siete horas habrá de ser interrumpida por un descanso mínimo y continuo de dos horas.

No obstante lo previsto en los párrafos anteriores, se respetará, donde se halle establecida o se estableciere por pacto o costumbre, la llamada jornada intensiva, y cualquier otro régimen temporal o permanente más favorable para el personal de Banca.

Base 14.

Para el personal subalterno: cobradores, ordenanzas, vigilantes y botones; regirá la misma jornada que para el personal de oficinas, a excepción de los sábados y días de media fiesta, que prestarán servicio media hora más que los empleados.

En los indicados días de excepción, los ordenanzas prestarán servicio de guardia por turno que la dirección determinará.

Las guardias serán siempre de ocho horas.

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

Base 15.

Se autoriza el trabajo en horas extraordinarias, tanto de los empleados como de los subalternos, hasta el límite que determina la ley.

Se considerarán como horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada normal determinada según lo previsto en las bases precedentes, y como nocturnas, las que se trabajen desde las diez de la noche en adelante.

Los empleados y subalternos estarán, desde luego, 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. En ningún caso podrá exigirse esta obligación los sábados por la tarde.

Las horas extraordinarias que se presten excediendo de las cincuenta semestrales anteriormente indicadas, se abonarán aparte, por meses vencidos, con los recargos que la Ley preceptúa, y con el de un 40 por 100 las que pudieran trabajarse por la tarde en sábados.

Los trabajos extraordinarios que hayan de efectuarse deberán ser ot-

denados en todo caso, por la dirección del establecimiento.

Para el cómputo y liquidación de las horas extraordinarias abonables a cada empleado o subalterno, la dirección de cada establecimiento facilitará a su personal libretas individuales en que aquélla firmará las horas extraordinarias que su poseedor haya trabajado.

Base 16.

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 aprobación de estas bases, no podrán ser trasladados de una a otra localidad sin su expreso consentimiento, a menos que lo hubiesen anticipado en la solicitud de ingreso de la Empresa.

Los empleados que ingresen con posterioridad a la aprobación de estas bases sólo podrán ser trasladados forzosamente por las Empresas a otras localidades distintas de las en que presten sus servicios, en las condiciones siguientes:

1.ª Por creación de nueva sucursal, servicio o dependencia.

2.ª Por vacante de servicio especializado que no pueda ser atendido por el personal restante de la Oficina adonde se haga el traslado.

3.ª El sueldo del trasladado no podrá ser objeto de reducción alguna.

4.ª Los gastos de traslado del empleado y de los miembros de su familia que vivan con él a sus expensas serán costeados por la Empresa.

Si a juicio del empleado mediare arbitrariedad por parte de la Empresa en el traslado, podrá recurrir a la Comisión permanente del Consejo de la Corporación de Banca, la que resolverá en definitiva lo que proceda.

No se entenderán como traslados las comisiones de servicio que se confieran a un empleado para localidad distinta de aquella en que preste sus servicios, cuando dicha comisión no exceda de tres meses; en estas comisiones serán de cuenta de la Empresa los gastos de viaje y de estancia del empleado.

En ningún caso podrán ser trasladados de una a otra localidad sin su expreso conocimiento los empleados femeninos, ni los varones menores de veintitrés años, ni los que cualquiera que sea su edad ostenten representación en los organismos paritarios de la Corporación, mientras dure dicha representación y hasta tres años después de haberla ostentado.

Base 17.

Los Establecimientos bancarios no funcionarán los domingos, salvo las excepciones autorizadas por la legislación vigente, y guardarán además las mismas fiestas que el Banco

de España y las que tradicionalmente se celebren en las respectivas localidades donde no exista sucursal de dicho Banco y siempre que sean legalmente inhábiles para el cobro y protesto de letras.

Base 18.

El empleado o subalterno que para cumplir deberes de familia o de ciudadanía necesite ausentarse de su puesto durante la jornada de trabajo, deberá solicitar de su Jefe inmediato permiso por el tiempo indispensable que deberá serle concedido siempre que, a juicio del indicado Jefe o de la Dirección del Establecimiento, no exista motivo para denegarlo.

No se podrá denegar este permiso cuando el empleado justifique que la petición está motivada por tener que cumplir obligaciones de representación en los organismos paritarios de esta Corporación.

Base 19.

Tanto los empleados como los subalternos que lleven más de un año al servicio de una Empresa, tendrán derecho a una licencia anual de quince días consecutivos. Cuando lleven diez años en la Empresa tendrán derecho, además, a otra licencia, también anual, de cinco días, y cuando lleven veinte años esta segunda licencia será de diez días.

La Dirección establecerá los turnos para la efectividad de tales vacaciones, conforme a las conveniencias del servicio, y, en lo posible, respetará el derecho del personal a elegir turno, por orden de antigüedad dentro de cada servicio o dependencia. Asimismo procurará la Dirección atender las solicitudes de acumulación de las licencias anuales que le formule el personal con derecho a ellas.

Base 20.

Cuando un empleado fuese llamado al servicio militar y no pudiese continuar trabajando en la Empresa, quedará en el Escalafón correspondiente en situación de excedente forzoso, sin sueldo y sin derecho a ascender durante su ausencia; pero su plaza en la escala no se proveerá y le será reservada hasta un mes después del licenciamiento, o por mayor tiempo, en caso de fuerza mayor, debidamente comprobado. La Empresa, en cambio, podrá designar libremente el empleado que haya de realizar las funciones que el recluta en filas desempeñara, y aumentar una nueva plaza en la escala de aspirantes, la que será amortizada una vez quede una vacante en esta escala después de que el licenciado se hubiere reincorporado a su puesto.

El empleado que pueda cumplir sus obligaciones militares en circunstancias que le permitan seguir prestando sus servicios en la misma oficina de la Empresa, conservará en ésta su puesto con todos sus derechos; pero solamente percibirá del sueldo la remuneración proporcional

al número de horas que trabaje dentro de la jornada normal del Establecimiento o de las horas extraordinarias que en el servicio respectivo hubiese autorizado la Dirección, salvo cuando el número de horas que hubiere trabajado alcanzare a las tres cuartas partes de la jornada normal, caso en el cual habrá de percibir el sueldo íntegro.

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

Respecto de los empleados extranjeros, el llamamiento a las armas causará la rescisión del contrato, y, a falta de otras estipulaciones, las Empresas sólo estarán obligadas a abonarles el sueldo hasta el día del cese en el empleo.

Base 21.

En caso de enfermedad, los empleados y subalternos, de cualquiera clase y categoría, que lleven más de un año al servicio de una Empresa, tendrán derecho, mientras la enfermedad subsista, a que aquélla les abone el sueldo íntegro durante seis meses y la mitad del sueldo durante tres meses más, al cabo de los cuales, si la enfermedad aún persistiese, quedará al arbitrio de la Empresa mantenerle en el Escalafón, sin derecho a ascenso, pero con la retribución que estime oportuna, o declararle excedente, para que ocupe la primera vacante que ocurra en su categoría siempre que lo solicite dentro del término de quince días, a partir de la fecha en que se certifique la curación.

La Dirección tiene derecho a comprobar la enfermedad y su curación por medio de sus Médicos. Si hubiere disidencia entre el Médico del empleado y el de la Empresa respecto a que la enfermedad impida la asistencia del empleado a la oficina, ambos facultativos designarán sin pérdida de tiempo a un tercero, cuyos honorarios serán satisfechos por la parte en contra de la cual emita éste su opinión.

Base 22.

En caso, debidamente comprobado, de inutilidad física total de un empleado o subalterno, la Empresa le abonará el importe de tantas men-

sualidades del sueldo que viniese disfrutando, como años de servicios llevase en la misma, pero sin que el total de este subsidio haya de exceder del sueldo de un año.

En caso de defunción de un empleado o subalterno, la Empresa habrá de abonar un subsidio de igual cuantía que el indicado en el párrafo precedente al cónyuge o a los descendientes, ascendientes o hermanos, bien sean legítimos, naturales o adoptivos, que viviesen a sus expensas, o en su compañía, salvo que la Empresa pueda probar que tales derechohabientes disfrutaban una renta anual de 6.000 pesetas al menos.

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

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

Esta base será también aplicable a los aspirantes durante el período de interinidad, siempre que lleven más de seis meses en la Empresa, computándose por un año el tiempo de servicios que llevarán prestado.

Base 23.

El cese del personal de Banca a que se refieren las presentes bases, o sea de los empleados y subalternos, podrá producirse:

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

Se considerarán comprendidas en este apartado:

a) Las previstas en las dos bases anteriores, y en tales casos será de aplicación lo que en las mismas se determina; y

b) Las demás causas de fuerza mayor, que eximirán a las Empresas y al personal de toda obligación.

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

a) Que el despido sea motivado por causa justa de las determinadas por el artículo 21 del Código del

Trabajo o por el artículo 300 del Código de Comercio, caso en el cual el despedido no tendrá derecho a indemnización alguna.

b) Que el despido lo decidiera la Empresa sin alegación de causa que lo justifique o que, alegada alguna, no se estimase justa por el Comité paritario de la jurisdicción en que el despedido viniese prestando sus servicios; en tales casos, la Empresa estará obligada a abonar al despedido una indemnización equivalente a tres mensualidades del sueldo que éste viniese disfrutando, si llevara menos de ocho años trabajando en aquélla, y a una mensualidad más por cada dos años de servicios después de los seis primeros, sin que el total de la indemnización haya de exceder en ningún caso del importe de una anualidad.

Cuando el despedido fuese Vocal de cualquiera de los organismos paritarios de la Corporación, o al decidirse el despido no hubiesen transcurrido tres años desde que aquél hubiese cesado en la indicada representación, la indemnización a que estará obligada la Empresa será el doble de la que correspondería según las reglas establecidas en el párrafo anterior, pudiendo alcanzar el importe de dos anualidades como máximo.

c) Que el despido sea consecuencia de la cesación de la Empresa en el negocio; en este caso, la Empresa estará obligada a avisar a su personal con tres meses de antelación, y si no mediare este aviso, a indemnizarle con el importe de tres mensualidades de los sueldos respectivos.

d) Que el cese del personal obedezca a reducción de la plantilla acordada por la Empresa o a la supresión total de dependencias; en tales casos cesarán por orden de menor categorías y antigüedad los empleados de la misma dependencia donde se efectúe la reducción o supresión.

Al personal que haya de cesar se le indemnizará con el importe de tantas medias mensualidades de sus respectivos haberes como años de servicio lleve cada individuo en la Empresa, sin que la indemnización pueda ser inferior a una mensualidad ni exceder de cuatro, o sea la corriente y tres más, y quedará en situación de excedente, con derecho a ocupar las vacantes que se produzcan en las respectivas clases y categorías del escalafón de la Empresa.

En el caso de que alguno de estos excedentes reingresase antes de los cuatro meses, la Empresa tendrá derecho a descontarle el resto de las mensualidades que le hubiere abonado en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior.

3.º Por decisión del personal, distinguiéndose los casos siguientes:

a) Que la decisión sea motivado

por alguna de las causas justas del artículo 22 del Código del Trabajo; y

b) Que responda a la conveniencia o libre arbitrio del personal. En este caso, el personal estará obligado a avisar a la Empresa un mes antes del día en que se proponga cesar y las Empresas estarán facultadas para decidir que los dimisionarios cesen el mismo día del aviso o cualquiera otro del mes siguiente, con la condición de abonarles el sueldo que les corresponda hasta el término de dicho mes.

Base 24

En caso de concurrencia de dos o más excedentes, por virtud de lo previsto en las bases 20, 21 y 23, para ocupar una vacante de su respectiva clase y categoría, el orden de preferencia para la provisión será el del mayor tiempo de los solicitantes en la situación de excedencia.

Los declarados excedentes conforme a la base 23, no tendrán necesidad de solicitar el reingreso para que se les tenga en cuenta como concurrentes para ocupar las vacantes de su clase y categoría.

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

Base 25

Las Empresas estarán obligadas a redactar un Reglamento de orden interior para el régimen de su personal, en el cual se determinen las obligaciones y sanciones que podrán imponerse al mismo.

Dicho Reglamento habrá de ser presentado, dentro del plazo de seis meses a partir de la vigencia de estas bases, ante la Comisión permanente del Consejo de la Corporación, a los efectos de que la expresada Comisión compruebe si se ajustan a la legislación en vigor y a lo establecido en las presentes bases y dé o no su aprobación al régimen de sanciones.

ADICIONALES

I.—Los contratos individuales o colectivos que las Empresas bancarias celebren con sus empleados y subalternos se considerarán en todo caso sujetos a las condiciones establecidas en las normas que anteceden.

La omisión de las mismas en los contratos no eximirá de su cumplimiento ni implicará renuncia de las partes a los derechos establecidos, ya que éstos son irrenunciables, debiéndose considerar nula toda cláusula en contrario.

Los Comités paritarios abrirán un Registro especial, donde quedará inscrito todo contrato de trabajo,

que, para ser válido, habrá de llevar su visado, siendo responsables las Empresas de la falta de este requisito.

II.—No obstante la disposición anterior, podrán someterse a la aprobación del Consejo de la Corporación contratos colectivos anteriormente estipulados o que se estipulen por las Empresas bancarias con todo su personal, en que se establezcan normas de trabajo distintas de las acordadas por la propia Corporación, por considerarlas más beneficiosas que éstas.

La Comisión permanente examinará dichos contratos y concederá o denegará la aprobación solicitada. Contra la denegación podrá recurrirse ante el Ministerio de Trabajo y Previsión, que resolverá en definitiva, previo informe de la Comisión delegada de Consejos.

III.—Las bases que anteceden se aplicarán con carácter retroactivo, a partir de 1.º de Enero de 1930, en cuanto a la mejora de retribución que pueda corresponder al personal, y en cuanto a lo demás, a partir de la fecha de su aprobación por este Consejo, debiendo atenerse a ellas cuantas decisiones de las Empresas sean adoptadas o notificadas a los interesados con fecha posterior. Regirán durante tres años, a partir de 1.º de Enero del año actual y se entenderán prorrogadas por otros plazos iguales, si no fueran denunciadas por alguna de las representaciones con seis meses de antelación a 1.º de Enero de 1933 o al término de los sucesivos trienios.

IV.—Para evitar toda duda en la interpretación de estas normas conviene tener en cuenta lo siguiente:

El escalafón no tiene, en realidad, otro fin que el de asegurar a los empleados un sueldo mínimo acomodado a las exigencias de su situación personal.

Por lo tanto, las entidades patronales quedan autorizadas, respetando en absoluto lo que se pacte sobre el Escalafón y los derechos que en su virtud corresponda a los empleados, para señalar a éstos el sobresueldo que juzgaren adecuado a la índole de las funciones que se les asignen, así como las remuneraciones extraordinarias a que se hagan acredores por el buen desempeño de los servicios o comisiones especiales que se les encomienden.

El Escalafón no supone el establecimiento de una jerarquía entre los empleados. La categoría con que en él figuren será meramente personal sin otro efecto que el de asegurarles la retribución mínima y los ascensos reglamentarios que les corresponda.

La función que cada uno desempeñe y el servicio que se le encomiende serán los que fijen los deberes de subordinación del empleado con absoluta independencia del puesto que ocupe en el Escalafón y del sueldo que perciba.

TRANSITORIAS

1.ª Para llevar a efecto la implantación y regulación de las plantillas, se procederá en la siguiente forma:

Por cada una de las Empresas bancarias no comprendidas en la base 9.ª, se formará una relación de sus empleados por orden de los sueldos que efectivamente disfrutasen el día 20 de Mayo actual, de mayor a menor; por orden de antigüedad en la Casa cuando tengan igual sueldo, y por orden de edad en caso de igual sueldo y antigüedad. Se determinará luego la plantilla correspondiente, según el número de empleados de la Empresa y según la proporción preceptuada en la base quinta, acumulándose las fracciones que en cada caso resulten a las clases inmediatas inferiores, hasta que lleguen a constituir una unidad. Determinada así la plantilla, se adscribirán a ella los empleados por el orden en que figuren en la respectiva relación y los que tengan sueldos mayores a los asignados a la clase y categoría en que resulten comprendidos, continuarán percibiéndolos hasta que tal irregularidad desaparezca, por los aumentos de compensación que obtengan por quinquenios de servicios en la misma clase o por ascenso a otra superior.

Para la efectividad de los sueldos, que como consecuencia de esa adaptación, corresponde a los empleados que actualmente disfruten sueldo inferior al asignado a la clase y categoría en que resulten comprendidos, las Empresas destinarán para su aplicación, a partir de 1.º de Enero de 1930, el 34 por 100 de la diferencia entre el importe de la nómina actual de sus empleados y el de la que haya de formarse, con arreglo a las nuevas normas; un 33 por 100 para su aplicación, a partir de 1.º de Enero de 1931, y el 33 por 100 restante para su aplicación a partir de 1.º del Enero de 1932.

Esos desembolsos se irán distribuyendo entre los empleados y subalternos en proporción a la diferencia entre el sueldo que disfruten y el que les corresponda por su situación en la plantilla.

2.ª Para la aplicación de las nuevas normas a los empleados que actualmente prestan servicio en Empresas bancarias comprendidas en la base novena se tendrán en cuenta las reglas siguientes:

a) Se determinará, en primer término, el importe total de la plantilla de cada Empresa, multiplicando el número de sus empleados por la centésima parte del importe de una plantilla de 100 empleados, según las asignaciones y porcentaje de Escalafón fijados en las bases 4.ª y 5.ª.

b) Determinado el coste total de la plantilla de cada una de las Empresas de que se trata, dicho importe se repartirá entre los empleados de la Empresa respectiva en proporción

a los sueldos que disfrutasen el día 20 de Mayo actual, determinándose así el sueldo que ha de corresponder a cada empleado, a partir de 1.º de Enero de 1930, y que ha de servirle de base para ulteriores ascensos.

Estos ascensos se producirán a razón de 400 pesetas anuales de aumento por cada bienio de servicios hasta alcanzar la asignación de 5.000 pesetas anuales y a razón de 400 pesetas por cada trienio desde el disfrute de las 5.000 pesetas, hasta alcanzar la máxima de 7.000.

La aplicación de esta regla estará supeditada a las siguientes reservas:

En ningún caso podrán ser disminuidos, al hacerse la adaptación, los sueldos que actualmente disfruten los empleados de que se trata; y

Cuando el sueldo que resultare corresponderle, o en su caso, el mayor que actualmente disfrute el empleado, no se ajustase a ninguna de las asignaciones fijadas en la base novena, le será abonado hasta que por el transcurso de un bienio o de un trienio, le corresponda aumento de asignación, momento en el cual le será aumentado por excepción solamente la diferencia entre la asignación ya percibida y la inmediata superior de las fijadas en dicha base novena.

Será de aplicación al personal a que se refiere esta disposición transitoria lo previsto en los dos últimos párrafos de la anterior.

3.ª Las relaciones y plantillas formadas por cada Empresa bancaria, según lo previsto en las disposiciones anteriores, deberán ser comunicadas al personal respectivo y a la Comisión permanente del Consejo de la Corporación, dentro del plazo de treinta días, a partir de la aprobación de estas normas.

Los empleados, en otro plazo igual, podrán formular las reclamaciones pertinentes a su derecho ante las Empresas, que habrán de resolver sobre ellas en quince días, y contra estas resoluciones, o en su defecto, podrán aquéllos acudir en plazo de quince días ante la Comisión permanente del Consejo de la Corporación, la que resolverá en plazo de treinta días previa audiencia de la Empresa bancaria y previos los demás informes que estime pertinentes.

4.ª El empleado que durante el periodo de transición, o sea el comprendido en los años 1930 y 1931, ascendiera de una a otra clase por movimiento de las escalas, será colocado, en cuanto a la efectividad de su sueldo, en la misma situación de aquél cuyo puesto en la plantilla pase a ocupar.

5.ª A los efectos de los aumentos de compensación por quinquenios de servicios, éstos comenzarán a contarse, para los empleados que sean ascendidos por virtud de estas normas, a partir de la fecha en que empiecen a disfrutar la totalidad de

los sueldos correspondientes a la clase respectiva. Sin embargo, para los que no hubiesen tenido por este concepto un aumento de sueldo de 500 pesetas anuales, al menos, los quinquenios comenzarán a contarse a partir de 1.º de Enero de 1930.

Esta norma será aplicada por analogía al personal de las Empresas comprendidas en la base 9.ª—Aprobadas.—Madrid 4 de Octubre de 1930.—Guad-el-Jelú.

(Gaceta del día 9 de Octubre).

GOBIERNO CIVIL

CIRCULAR NÚM. 207

Servicio de Higiene y Sanidad pecuarias

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de la ley de Epizootias, se declara oficialmente la existencia de carbunco bacteriano en el ganado lanar de los vecinos de Hérmes de Cerrato, D. Benito Rojo y D. Román Redondo, en las circunstancias siguientes:

Zona declarada infecta.—Predios denominados de San Sebastián, El Pico, Valdeciervas y Otero que tienen por límites camino Cívico Navero, jurisdicción de ídem, camino de Valdeciervas y eras de Hérmes de Cerrato.

Zona declarada sospechosa.—Una faja de 300 metros de anchura en el perímetro de estos límites.

Medidas que deben ponerse en práctica.—Todas las señaladas en el Capítulo XIX del Reglamento de Epizootias de 6 de Marzo de 1929.

Encarezco a las Autoridades municipales y sanitarias de dicho distrito y demás personas interesadas, el cumplimiento estricto de las disposiciones dictadas en esta Circular, denunciándome a los infractores para la imposición de las sanciones reglamentarias y corrección de aquellas infracciones.

Palencia 14 de Octubre de 1930.

El Gobernador,

Joaquín Sarmiento Rivera

Anuncio

Aprovechamiento de aguas

Don Vicente Almodovar Rodríguez, Ingeniero de Caminos, en nombre y representación de los vecinos de Rueda de Pisuerga (Palencia), solicitan el aprovechamiento de veinte litros de agua por segundo, derivados del río Pisuerga, para riego de fincas en término municipal del citado Rueda de Pisuerga.

Lo que se hace público conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Real decreto ley de 7 de Enero de 1927, abriéndose un plazo de treinta días que terminará a las trece horas del día 15 de Noviembre del corriente año, durante cuyo plazo deberá el peticionario presentar un proyecto en las oficinas de la División Hidráulica del Duero (calle de Fray Luis de León, núm. 32, Valladolid), admitiéndose otros proyectos en competencia

que tengan el mismo objeto que la petición formulada o sean incompatibles con él.

Palencia 14 de Octubre de 1930.

—El Gobernador, Joaquín Sarmiento Rivera.

Núm. 1216

Tribunal provincial Contencioso-administrativo

Don Enrique Fernández Alvarez, Presidente del Tribunal provincial de lo Contencioso-administrativo de esta Capital.

Hago saber: Que por el Letrado don César Gusano, en nombre y representación de don Antonio S. Peralba Alvarez, se ha interpuesto, en ocho del actual, recurso contencioso administrativo, ante este Tribunal provincial, contra acuerdo de la Excelentísima Diputación provincial de esta Capital, fecha veinticuatro de Julio de mil novecientos treinta, denegando el primer plazo,—o sea el cincuenta por ciento—de los honorarios devengados por el recurrente, como adjudicatario de los estudios de redacción del proyecto del ferrocarril «Palencia a Guardo», y rechazando definitivamente mencionado proyecto; acuerdo confirmado en treinta de Agosto siguiente, al desestimar la reposición de aquél.

Y para cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley que regula esta jurisdicción, se anuncia la interposición del presente recurso, para conocimiento de los que tengan interés directo en el negocio y quisieren coadyuvar en él a la Administración.

Dado en Palencia a trece de Octubre de mil novecientos treinta.—El Presidente, Enrique Fernández Alvarez.—Por su mandato: El Secretario, Galo Miguel Barca Solana.

Confederación Sindical Hidrográfica del Duero

Expropiaciones

Término municipal de Carrión de los Condes

En el expediente desglosado de expropiación forzosa relativo al expresado término municipal, motivado por la instalación de su vivero forestal, se ha fijado la fecha del 21 del actual y hora de las doce para la toma de posesión de la finca expropiada, de la que dará posesión el Alcalde al Representante de este organismo oficial, previa presentación del correspondiente resguardo del depósito en efectivo a que se refieren los artículos 29 de la Ley de expropiación forzosa y 67 de la Instrucción aprobada por Real decreto de 23 de Marzo de 1928 por no haberse llegado a una tasación definitiva de dicha finca propiedad de don Francisco Domínguez Guerrero.

Lo que de orden del señor Gobernador se hace público en este pe-

riódico oficial para conocimiento de aquellos a quienes afecta.

Valladolid 13 de Octubre de 1930.

—El Delegado de Fomento, Eduardo Fungairiño.

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Núm. 1212

Palencia

Cédula de citación

Rodríguez Blanco, Teresa; Vázquez Medina, Benita, y González Iglesias, Joseja, cuyas demás circunstancias personales se desconocen, domiciliadas últimamente en esta Ciudad, calle de Mancornador número 10, hoy en ignorado paradero, comparecerán el día 28 del actual y hora de las diez y media, ante la Audiencia provincial de Palencia, para asistir en concepto de testigos a las sesiones juicio oral que han de tener lugar en causa por hurto y falsedad contra otro y Mariano Amo Plaza, bajo los apercibimientos de Ley si no lo verifican.

Palencia a nueve de Octubre de mil novecientos treinta.—El Secretario judicial, Isidoro Páramo

Núm. 1217

Cervera

Requisitoria

Reguero Gómez, Elisa; de unos cincuenta y ocho años de edad, de estado viuda, pordiosera, baja, morena, de cuerpo fuerte y cara ancha, viste de negro, natural de Villaveta, provincia de Burgos, domiciliada últimamente en Valespinoso de Cervera, Ayuntamiento de Quintanaluengos, partido judicial de Cervera de Pisuerga, provincia de Palencia, y su hijo que la acompaña llamado Félix Reguero, de unos quince años de edad, alto, delgado, viste de pana, natural de Arenillas de Villadiego, provincia de Burgos, comparecerán dentro del término de diez días a contar desde su publicación, ante el Juzgado de Instrucción de Cervera de Pisuerga al objeto de notificar a aquélla auto de procesamiento y su ingreso en la Carcel del partido y el Félix para ser oído en causa que contra otro y aquella se sigue en este Juzgado con el número 92 de 1930 por robo; apercibiéndola que de no comparecer será declarado rebelde; rogando a todas las Autoridades ordenen se proceda a la busca y captura de los mismos como por la presente a la Policía judicial, pues así está acordado en mencionada causa seguida en este Juzgado.

El Secretario judicial interino, Casimiro Pérez.

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Villasarracino y Villaherreros

Hallándose desempeñadas interinamente las plazas de Veterinario Inspector de carnes e Higiene y Sa-

nidad Pecuaria de dichos Ayuntamientos, se anuncian a concurso para su provisión en propiedad con arreglo a las siguientes bases:

1.^a Municipios que constituyen el partido: Villasarracino y Villaherreros; distancia que une a ambos pueblos: tres kilómetros.

2.^a El veterinario agraciado fijará su residencia en el pueblo de Villasarracino y por su cuenta pondrá un herrador en el de Villaherreros.

3.^a Sueldo anual asignado para los citados cargos: 600 pesetas cada una de las citadas plazas, más 150 pesetas que abonará el Ayuntamiento de Villasarracino y 100 pesetas el de Villaherreros por el concepto del reconocimiento domiciliario de cerdos, percibiendo todo ello por trimestres vencidos.

El Veterinario percibirá por el concepto de igualas 112 fanegas de trigo que le abonarán los labradores del pueblo de Villasarracino y 88 los del de Villaherreros, que hacen un total de 200 fanegas, más el herraje que aproximadamente se ponen unas 5.000 herraduras.

4.^a Los deberes y derechos que al mismo correspondan serán los taxativamente previstos en las Leyes y Reglamentos dictados hasta la fecha y en lo sucesivo por el que se apruebe por dichos Ayuntamientos para funcionarios técnicos. La escala de méritos que han de reconocer dichos municipios como preferentes serán:

1.^a Un exámen, imparcial y riguroso de todos los méritos y servicios que tenga y haya prestado y que necesariamente, ha de acompañar a la solicitud de dichas plazas.

Las solicitudes debidamente reintegradas y los demás documentos de que se hace mención, serán presentadas y dirigidas a la Alcaldía de Villasarracino en el plazo de 30 días naturales, contados desde la publicación de este anuncio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia y *Gaceta de Madrid*.

Villasarracino 9 de Octubre de 1930.—El Alcalde, Hermenegildo Campo.

Perales

Por renuncia del que las desempeñaba se hallan vacantes y anuncian a concurso para su provisión en propiedad, las plazas de Médico titular e Inspector municipal de este distrito, con la dotación anual de 1.500 pesetas la primera y 150 la segunda, que el agraciado cobrará de los fondos municipales por trimestres vencidos.

Los aspirantes podrán contratar igualas con los vecinos.

Las solicitudes se presentarán en la Alcaldía, durante treinta días y acompañadas de los justificantes de méritos y servicios.

Perales de Campos 13 de Octubre de 1930.—El Alcalde, Florentino Merino.

Don Florentino Merino García, Alcalde constitucional de Perales.

Hago saber: Que el Ayuntamiento pleno en sesión de ayer, acordó declarar vacantes e incautarse de los lotes o parcelas del monte «Alto de las Bodegas» de este término que venían disfrutando Francisco García Gómez y la viuda de Esteban Martínez Caminero, números 26 y 23 respectivamente, por haber perdido el derecho a seguir disfrutándolos según la base 7.^a que esta Corporación impuso en sesión de 9 de Mayo de 1926, bajo cuya condición los recibieron, y desconociéndose actualmente la residencia oficial de aquéllos, se les notifica por medio del presente a fin de que puedan entablar el recurso previo de reposición y en su caso el contencioso administrativo en el tiempo y forma previsto en los artículos 253 y 257 del estatuto municipal.

Perales de Campos 13 de Octubre de 1930.—El Alcalde, Florentino Merino.

Formada la matrícula industrial para el año 1931, se halla expuesta al público en la Secretaría de los Ayuntamientos que a continuación se relacionan por término de diez días, durante los cuales podrá ser examinada por los que lo crean conveniente y aducir contra la misma las reclamaciones que considere oportunas.

Ayuntamientos que se citan

Astudillo.
Villafuel.
Aguilar de Campoo.
Lavid de Ojeda.
Quintana del Puente.
Magaz.
Castrillo de Villavega.
Buenavista de Valdavia.
Herrera de Pisuerga.
Valoria de Aguilar.
Ventosa de Pisuerga.
Vega de Doña Olimpa.
Palenzuela.
Frechilla.
Boadilla de Rioseco.
Valdeolmillos.
Monzón de Campos.
Micieces de Ojeda.
Payo de Ojeda.
Frómista.
Pino del Río.
Santoyo.
Villaeles de Valdavia.

Aprobado por el Ayuntamiento pleno el presupuesto municipal ordinario para el año de 1931, se halla de manifiesto al público en las Secretarías de los Ayuntamientos que a continuación se relacionan, por espacio de quince días, durante cuyo plazo y ocho días más podrán los vecinos presentar las reclamaciones que estimen convenientes, con arreglo al artículo 300 y siguientes del Estatuto municipal.

Ayuntamientos que se citan

Villalcázar de Sirga.
Villadiezma.
Herrera de Pisuerga.
Villamoronta.
Santa Cruz de Boedo.
Hérmides de Cerrato.
Junta vecinal de Verbios.
Idem Quintanilla de Onsoña.
Idem de Portillejo.
Idem de Valles de Valdavia.
Idem de Porquera de los Infantes.
Idem de Villosilla de la Vega.
Idem de Cillamayor.
Astudillo.

Formados por los Ayuntamientos y Juntas periciales que a continuación se relacionan, los Repartimientos de la contribución rústica y pecuaria para el próximo año de 1931, se hallan de manifiesto al público en la Secretaría de dichos Ayuntamientos por término de ocho días, con el fin de que puedan ser examinados por los contribuyentes en ellos comprendidos y presentar las reclamaciones que consideren oportunas.

Ayuntamientos que se citan

Melgar de Yuso.
Santibáñez de Ecla.
Prádanos de Ojeda.
Lantadilla.
Aguilar de Campoo.
Lavid de Ojeda.
Magaz.
Pozo de Urama.
Castrillo de Villavega.
Villamoronta.
Velilla de Guardo.
Astudillo.
Valdeolmillos.
Micieces de Ojeda.
Payo de Ojeda.
Villaeles de Valdavia.

Formada por los Ayuntamientos que a continuación se relacionan, el padrón individual de edificios y solares de sus respectivos términos municipales para el año de 1931, se hallan de manifiesto al público en la Secretaría de los mismos para que durante el plazo de ocho días puedan ser examinados por los contribuyentes en ellos comprendidos y presentar las reclamaciones que crean oportunas.

Ayuntamientos que se citan

Monzón de Campos.
Melgar de Yuso.
San Cebrián de Mudá.
Santibáñez de Ecla.
Itero de la Vega.
Prádanos de Ojeda.
Lantadilla.
Villafuel.
Aguilar de Campoo.
Quintana del Puente.
Magaz.
Paredes de Nava.
Villodre.
Castromocho.
Velilla de Guardo.
Boadilla de Rioseco.
Astudillo.
Valdeolmillos.
Micieces de Ojeda.
Payo de Ojeda.

Propuesto por la Comisión municipal permanente de los Ayuntamientos que a continuación se relacionan las transferencias de crédito dentro del presupuesto ordinario de sus Municipios correspondientes al actual ejercicio, entre los capítulos y artículos que figuran en el expediente que al efecto se instruye, quedan expuestos al público en las Secretarías de sus Ayuntamientos, por término de quince días, para que durante dicho plazo puedan formularse reclamaciones ante el Pleno, contra dichas transferencias.

Lo que se hace público por medio del presente, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de Hacienda municipal de 23 de Agosto de 1924.

Ayuntamientos que se citan

Santoyo.
Lomas.

Aprobado por la Comisión municipal permanente el proyecto de presupuesto municipal ordinario para el próximo ejercicio de 1931, se halla de manifiesto al público en la Secretaría de los Ayuntamientos que a continuación se relacionan, por espacio de ocho días, durante cuyo plazo y ocho días más podrá todo habitante del término formular respecto al mismo las reclamaciones u observaciones que estimen convenientes, con arreglo al art. 295 del vigente Estatuto municipal.

Ayuntamientos que se citan

Baltanás.
Frechilla.
Villamueva de la Cueva.
Fuentes de Nava.
Valdeolmillos.

Formadas las ordenanzas para la exacción de los diferentes impuestos municipales consignados en el presupuesto municipal ordinario para el año de 1931, y aprobadas por el Ayuntamiento pleno, se hallan de manifiesto al público en las Secretarías de los Ayuntamientos que a continuación se relacionan, durante las horas hábiles de oficina y por un plazo de quince días, a fin de que puedan ser examinadas por quien lo desee y presentar las reclamaciones que estime pertinentes ante la Comisión municipal permanente.

Ayuntamientos que se citan

Santa Cruz de Boedo.
Astudillo.

Formado el Padrón de vehículos para pago de la Patente Nacional de circulación de automóviles correspondiente al ejercicio de 1931; estará de manifiesto al público en la Secretaría de los Ayuntamientos que a continuación se relacionan, durante el plazo de quince días, a los efectos de reclamación.

Ayuntamientos que se citan

Frechilla.
Palenzuela.
Monzón de Campos.
Santoyo.
Magaz.
Valoria de Aguilar.
Valdeolmillos.

ANUNCIOS PARTICULARES

Villamuriel de Cerrato

Se pone en conocimiento de todos los interesados y del público en general, que desde las diez a las doce de la mañana, en la Secretaría de este Ayuntamiento y durante 30 días hábiles, contados a partir de la publicación de este anuncio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, quedarán los Proyectos de Ordenanzas y Reglamentos de la Comunidad de Regantes de Villamuriel de Cerrato, a disposición de cuantos quieran examinarlos y presenten las reclamaciones que estimen oportunas.

Villamuriel de Cerrato 10 de Octubre de 1930.—El Presidente de la Comisión, Germán Meneses.