



SE PUBLICA TODOS LOS DÍAS, EXCEPTO LOS FESTIVOS

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN	
Año	75 pesetas.
Semestre	50 —
Trimestre	30 —
Número suelto, cincuenta céntimos.	
Edictos de pago y anuncios de interés particular, se insertarán a una peseta la línea.	

Las leyes obligarán en la Península, islas adyacentes, Canarias y territorios de África sujetos a la legislación peninsular a los veinte días de su promulgación, si en ellas no se dispusiere otra cosa. / Se entiende hecha la promulgación el día en que termine la inserción de la ley en el *Boletín Oficial del Estado*. — (Artículo 1.º del Código Civil.) La ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento. / Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este *Boletín* dispondrán que se deje un ejemplar en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del siguiente.

PUNTO DE SUSCRIPCIÓN
En la Intervención de la Diputación durante las horas de oficina.
Toda la correspondencia se dirigirá al Administrador del *BOLETÍN OFICIAL*.
Suscripciones y anuncios se servirán previo pago.

Número 167

Martes 29 de julio de 1952

(Franqueo concertado)

Página 1

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Ministerio de la Gobernación

Dirección General de Administración Local

Instrucción tercera respecto a la aplicación del Reglamento de Funcionarios de Administración Local. («Boletín Oficial del Estado» del día 19 de julio de 1952).

Las remuneraciones del funcionario constituyen, por sí solas, materia suficiente para ser objeto de una Instrucción, y la presente se dedica a aquéllas.

1. El nuevo Reglamento establece como remuneraciones generales: el sueldo base, los quinquenios (la suma de ambos conceptos constituye el sueldo consolidado), dos pagas extraordinarias, pluses por carestía de vida y cargas familiares, dietas y conceptos afines y gratificaciones.

2. A tales conceptos hay que añadir las indemnizaciones especiales por residencia en las islas Canarias y plazas de soberanía de África y en las islas Baleares, por desempeño de Secretarías de Agrupación, por casa-habitación a los secretarios y por quebranto de moneda a los depositarios.

3. Por último, como remuneración transitoria variable, figura el sobresueldo necesario en determinados casos para garantizar la integridad de los derechos económicos adquiridos por el funcionario.

A) SUELDO

a) Sueldo base

4. Sueldo base es la dotación anual asignada en presupuesto a toda plaza de

plantilla. La tendencia del Reglamento en esta materia ha sido la de objetivar el sueldo. Es decir, se ha procurado marcar la evolución del concepto de plaza hacia el de cargo o destino, desconectándolo, en lo posible, de su ocasional coincidencia con el de empleo o categoría personal del funcionario. Tal objetivación no es nueva; ya venía existiendo en los Cuerpos Nacionales de Administración Local, y logra acomodar correctamente la remuneración a la importancia efectiva de las funciones desempeñadas.

5. Se retribuirá, pues, el ejercicio de un cargo determinado, no el ostentar un empleo o categoría, muchas veces puramente nominales. Donde más claro se ve el sentido de esta evolución es en el grupo de Administrativos, que era el más afectado por el sistema subjetivo anterior. Ahora, estos funcionarios (artículo 321 de la Ley y artículo 232 del Reglamento) serán únicamente de dos clases o categorías personales: técnico-administrativos y auxiliares. Y, por ejemplo, el técnico-administrativo, como tal, no tendrá sueldo; devengará el que corresponda a la plaza que efectivamente desempeñe en cada momento (plaza de oficial, jefatura de un Negociado, etc.). Se ha procedido a desterrar el convencional régimen anterior en que el sueldo estaba asignado a unas categorías subjetivas (jefes de Administración, jefes de Negociado, etc.), a veces subdivididas profusamente en clases también subjetivas (1.ª, 2.ª, 3.ª), que en muchos casos, no coincidían ni remotamente con el cargo o destino efectivo. No han faltado casos de jefes de Administración que estaban limitados a ejercer cometidos puramente auxiliares (manuscibir en libros registro, introducir la corresponden-

cia en los sobres, etc.), y de jefes de Negociado que asumían la jefatura de una Sección, y, sin embargo, percibían el sueldo correspondiente a su categoría personal, no el que hubiera correspondido a la función efectiva que desempeñaban. Ello ha llevado lógicamente a la objetivación del sueldo; éste no estará ya señalado para una categoría o clase de funcionarios; será una dotación asignada a un cargo concreto.

6. El sentido de esta reforma ha de ser también muy tenido en cuenta en la formación de plantillas, a que se refería la Instrucción segunda. Hay que reiterar que los sueldos fijados en el anexo del Reglamento se refieren a las plazas y no a sus titulares; hay que insistir, sobre todo respecto a los Administrativos, en lo dicho en el número 30 de la Instrucción segunda, apartados a) y c), sobre la igualdad de trato a los funcionarios que desempeñan plazas integradas en una misma plantilla. Cuando el anexo dice titulados superiores o titulados elementales, se refiere, respectivamente, a las plazas para las que se requiere título superior y a aquellas otras para las que se requiere título elemental, con independencia de que el funcionario —ingresado en debida forma— tenga título inferior o superior al que últimamente se venía exigiendo en la plantilla respectiva.

7. La cuantía de los sueldos debe ajustarse con rigor, en esta primera etapa, a las escalas mínimas, aun cuando la plaza viniera teniendo dotación superior (el derecho adquirido por su titular en propiedad se garantizará debidamente con el sobresueldo). Tales sueldos del anexo son, efectivamente, mínimos; pero esta Dirección General, a tenor del artículo 80, párrafo 3, se reservará prestar

la aprobación a ningún aumento que las Corporaciones deseen conceder voluntariamente sobre ellos hasta que posea datos suficientes sobre la repercusión económica global que las nuevas escalas hayan tenido en la Hacienda de las Corporaciones.

b) Quinquenios

8. Los aumentos graduales quedan dibujados en el nuevo Reglamento por estas tres características: período de cinco años, cuantía del 10 por 100 y carácter acumulativo. Como se acaba de indicar en el número 7, tampoco este Centro concederá, a tenor del artículo 82, párrafo 3, aprobación a ninguna modificación que implique mejora sobre estas características hasta que haya suficientes elementos de juicio sobre la carga económica que el nuevo régimen estatutario pueda representar para las Corporaciones. Cada una de éstas deberá ajustarse estrictamente al nuevo régimen de quinquenios, aun cuando viniera teniendo otro distinto. (los derechos adquiridos por los funcionarios en propiedad quedarán debidamente garantizados con el sobresueldo correspondiente.

9. De las tres características indicadas, la que implica reforma de la legislación que hasta ahora estaba en vigor es la definitiva adopción del sistema acumulativo que se implanta en el párrafo 1 del artículo 82, al calcular cada quinquenio no sobre el sueldo base, sino sobre el sueldo consolidado (que es la suma del base más el quinquenio o quinquenios anteriores). Se modifica, pues, en beneficio del funcionario, el sistema uniforme anterior (en que todos los quinquenios eran iguales respecto al sueldo base), sustituyéndolo por un sistema progresivo o creciente (en que los últimos quinquenios serán de más cuantía que los primeros).

10. Sin embargo todos los quinquenios han de calcularse partiendo del sueldo base a que tenga derecho el funcionario por el cargo que desempeñe en propiedad. Cualquier modificación en el sueldo base (bien porque el funcionario pase a otro cargo dotado con sueldo mayor o menor, o porque la dotación del mismo cargo se altere) llevará, pues, aparejado un nuevo cálculo de los quinquenios, cálculo que surtirá efecto desde la propia fecha de modificación del repetido sueldo base.

11. A tales principios teóricos conviene unir una aplicación práctica cuya mecánica resulte sencilla para las Corporaciones, y por ello se inserta a continuación una tabla, formada matemáticamente, que permitirá calcular en el

acto la suma que cada funcionario haya de cobrar por este concepto, según el número de quinquenios a que tenga derecho. Así, a continuación, se indica qué tanto por ciento representa, respecto al sueldo base, la suma de los quinquenios que acredite cada funcionario:

Años de servicios a la Administración local	Número de quinquenios	Tanto por ciento que ha de cobrar el funcionario sobre su sueldo base	%
5 años	1	10	%
10 »	2	21	»
15 »	3	33.1	»
20 »	4	46.41	»
25 »	5	61.051	»
30 »	6	77.1561	»
35 »	7	94.87171	»
40 »	8	114.358881	»

12. Inspirado el nuevo esquema jerárquico en un extremado sentido de horizontalidad de categorías y de dotaciones objetivas, queda abierto el camino para otorgar el debido relieve a los aumentos graduales, que van a ser los únicos representativos de la antigüedad del funcionario. Y en cuanto la situación económica de las Haciendas locales lo permita, se estudiará la posible transformación de los períodos de cinco años en otros más breves, que estimulen más vigorosamente la continuidad en el servicio.

c) Sueldo consolidado

13. La suma del sueldo base, más la cantidad que se cobre por quinquenios, constituyen el sueldo consolidado (artículo 81, párrafo 2), que se percibirá por dozavas partes en nómina mensual, tendrá el carácter de irrevocable mientras el funcionario permanezca en la misma plaza (artículo 83, párrafo 1), y servirá de regulador a efectos activos y pasivos.

d) Sobresueldo (derechos adquiridos)

14. Según lo indicado en los números 7 y 8, de momento deben señalarse exclusivamente los sueldos y aumentos graduales establecidos en el Reglamento hasta que, con los datos necesarios, se puedan conceder, en su caso, aprobaciones para aumentos o mejoras. Este criterio restrictivo inicial puede dar lugar, en ocasiones, a que el sueldo consolidado que corresponda al funcionario con arreglo al nuevo sistema sea inferior al que habría consolidado automáticamente según el régimen anterior. En todo caso, hay que garantizar tal derecho adquirido (disposición adicional primera del Reglamento y número 8 de la Instrucción segunda) en su cuantía abso-

luta íntegra, abonando al funcionario el sobresueldo personal necesario para compensar, en todo momento, cualquier diferencia en menos.

15. Un detenido estudio ha precedido a la construcción que en el Reglamento se ha hecho del derecho adquirido (disposición adicional primera). En este orden de la remuneración económica, se ha llegado a la conclusión de que constituye derecho adquirido no sólo el sueldo ya consolidado por el funcionario, sino el que habría llegado a consolidar de modo automático por el simple transcurso de años de servicios, de continuar en el desempeño del mismo cargo. En cambio, tal derecho adquirido lo constituye únicamente la indicada cuantía íntegra del sueldo consolidado, no los distintos factores o sumandos que lo integren ni los porcentajes en que se basen. Por ejemplo, si un funcionario en determinado cargo, y con diecisiete años de servicios, venía percibiendo 6.000 pesetas de sueldo base, más cinco trienios no acumulativos del 15 por 100, o sea un total de 10.500 pesetas de sueldo consolidado, estas 10.500 pesetas en total son las que constituyen su verdadero derecho adquirido actual (y los aumentos que habría continuado devengando serían su derecho adquirido para el futuro); pero ni la forma de trienios de los aumentos graduales, ni el porcentaje de éstos (15 por 100) constituyen, por sí solos por separado, derecho adquirido. Al transformar para dicho funcionario su régimen anterior por el nuevo en su integridad, si ahora le corresponden, por ejemplo, 10.000 pesetas de sueldo base, los tres quinquenios acumulativos a que tiene derecho por sus diecisiete años de servicios, unidos al sueldo base, sumarán un consolidado de 13.310 pesetas. No existe lesión alguna a los derechos adquiridos por dicho funcionario; el estricto efecto jurídico es que se le ha aumentado su sueldo íntegro de 10.500 a 13.310 pesetas, y los distintos elementos o sumandos del antiguo y del nuevo sueldo íntegro carecen en absoluto de relevancia a este respecto. En resumen, que la Administración transforma los diversos elementos componentes del sueldo íntegro, sin lesión alguna para el titular del mismo mientras no se disminuya la cuantía total de ese sueldo íntegro o del que habría llegado a percibir automáticamente el día de mañana con arreglo al régimen anterior. Por eso, si en la aplicación rigurosamente uniforme del nuevo Reglamento resultare disminuido algún sueldo consolidado, la diferencia se suplirá abonando al funcionario afectado un sobresueldo personal que garantice en todo momento la integridad de su sueldo anterior.

B) PAGAS EXTRAORDINARIAS

16. Entrando en vigor el nuevo Reglamento con fecha primero del corriente mes, cada Corporación debe satisfacer a sus funcionarios la paga extraordinaria que les corresponda con motivo de la festividad del día 18 (artículo 85). Por otra parte, la citada fecha de entrada en vigor y la dificultad de determinar «a priori», en muchísimos casos, la clasificación y sueldo que, en definitiva hayan de corresponder al funcionario, se tomará como referencia general para determinar la cuantía de esta primera paga extraordinaria el sueldo que cada individuo viniera disfrutando con anterioridad (o sea en 30 de junio próximo pasado), sin perjuicio de que las Corporaciones puedan adoptar, en esta ocasión, otro criterio más beneficioso para los perceptores.

C) PLUSES

a) Plus de carestía de vida

17. El párrafo 2 del artículo 86 fija tres módulos de concesión de plus de carestía de vida:

- a) cantidad absoluta igual para todos los funcionarios;
- b) porcentaje del sueldo base;
- c) porcentaje del sueldo consolidado.

Cada Corporación podrá elegir uno cualquiera de esos módulos o conjugarlos entre sí en la forma que estime más adecuada, según indica el propio párrafo. Sin embargo, hay que poner de relieve el sentido que este plus tiene de protección a los funcionarios más modestos y, por consiguiente, una utilización racional de dichos módulos podría ser la que a continuación se indica como orientación:

- a) cantidad absoluta igual para todos los funcionarios mientras no disfruten todos de un plus mínimo de cinco pesetas diarias;
- b) porcentaje sobre el sueldo base mientras el plus no alcance un mínimo del 30 por 100 de aquél;
- c) porcentaje sobre el sueldo consolidado, siempre que a cada funcionario le suponga el plus más de un 30 por 100 del sueldo base.

b) Plus de cargas familiares

18. El párrafo 3 del artículo 86 previene para este plus modalidad análoga a la establecida en la legislación social, consagrada con la denominación popular de sistema de puntos. Aunque el Reglamento lo cita después del plus de carestía de vida, quizá deban conceder las Corporaciones, con preferencia sobre aquél, el de cargas familiares. En efecto, el plus de carestía de vida, después del incremento de sueldos en el nuevo Re-

glamento, sólo tendrá razón de ser en los Municipios populosos o en las regiones de más caro nivel de vida. En cambio, el plus de cargas familiares tiene justificación más general y permanente, común para todos los funcionarios, sea en las grandes o en las pequeñas Corporaciones, y tiende a fortalecer esa célula social primaria, básica, que es la familia.

19. De momento, la concesión del plus de cargas familiares, como la del de carestía de vida, es potestativa para las Corporaciones; pero este Centro no ha de ocultar su aspiración a que, en plazo no muy largo, se implante con carácter preceptivo en la esfera de la Administración local española. Posiblemente habrá de subordinarse la aprobación de mejoras de sueldos o de quinquenios que pretendan otorgar las Corporaciones (párrafo 3 de los artículos 80 y 82) a que éstas tengan implantado previamente un generoso sistema de plus de cargas familiares. En la legislación laboral hay ya topes mínimos de un 10 y un 15 por 100 de la nómina del personal; debe concederse a la remuneración familiar tanta importancia como a la puramente profesional.

20. Sin perjuicio de las normas que en su día puedan dictarse con carácter obligatorio, cabe conjugar ya el criterio de concesión de este plus con el espíritu de protección a la familia, que ha inspirado algunos preceptos del nuevo Reglamento, tendente a que la mujer casada permanezca al frente de su hogar (artículo 61 del Reglamento y disposición transitoria sexta, párrafo 3). Por tanto, no deberá abonarse plus de cargas familiares a la mujer casada (sí a la viuda; también a la casada, en supuestos excepcionales de imposibilidad del marido, ausencia de éste, etc.), ni al marido cuando su mujer sea también funcionario, salvo que ésta se halle en la situación reglamentaria de excedencia especial por matrimonio.

D) INDEMNIZACIÓN DE RESIDENCIA

21. Para los funcionarios de las Islas Canarias y plazas de Soberanía de África ha quedado sustituido el antiguo criterio del artículo 164 de la ley municipal de 1935 (dotaciones correspondientes a la categoría superior inmediata) por el de aumentos en concepto de residencia, cifrados en el 50 por 100 de los sueldos base mínimos que señala el Reglamento. Dado el carácter de estas indemnizaciones, podrán ser reabsorbidas en las mejoras voluntarias permanentes que las Entidades afectadas hayan concedido (sobresueldo por derechos adquiridos) o concedan en lo sucesivo (aumentos de

sueldo base o de quinquenios que pueda aprobar esta Dirección General) y en aquellas otras mejoras voluntarias temporales (pluses de carestía de vida y de cargas familiares) que también otorguen dichas Corporaciones.

22. El precepto de la Ley se ha ampliado, por razón de equidad, a los funcionarios de las Islas Baleares en la mitad del importe (25 por 100 de los sueldos mínimos). Las Entidades locales de estas Islas quedan facultadas para conceder la indemnización de residencia a sus funcionarios, con las características indicadas en el número anterior.

23. También cabe incluir en un concepto amplio de indemnización por residencia la que concede el párrafo 2 del artículo 134 a los Secretarios de Agrupaciones, consistente en un 10 por 100 del sueldo base por cada Municipio agrupado.

E) CASA HABITACION DE LOS SECRETARIOS

24. La indemnización por casa habitación a los Secretarios se establece en el párrafo 3 del artículo 146 del Reglamento, con carácter subsidiario, cuando resulte imposible proporcionar a aquellos vivienda adecuada (sea ésta propiedad de la Corporación o arrendada de particulares). Esta Dirección General fijará, mediante Circular, la oportuna escala de indemnizaciones; pero debe insistir en que la obligación principal y finalidad primordial es la de proporcionar efectivamente vivienda al Secretario.

25. La concesión de este nuevo derecho trae consigo el correlativo deber riguroso de residencia. El deber de residencia tenía en la realidad muy amplia y abusiva interpretación hasta ahora, artificioosamente justificada por el creciente progreso de los medios de comunicación, que permite en algunos casos cumplir el deber de puntual asistencia diaria al servicio desde lugares situados fuera del término municipal mejor que desde algunas zonas de éste. Pero tal amplitud, recusable en la mayor parte de los casos, en cuanto disminuye el rendimiento personal de la actividad, resulta ahora absolutamente inaplicable al funcionario a quien en concreto, se le concede este derecho precisamente porque él constituye el eje de la organización administrativa de cada Corporación, y es inadmisiblesu ausencia de la localidad. Esta Dirección General advierte lealmente de antemano que, en defensa de los intereses públicos, adoptará las medidas del mayor rigor —no sólo administrativas, sino de tipo gubernativo— para hacer cumplir a los Secretarios, de modo efectivo, este deber de residencia,

y al mismo tiempo excita el celo de los Presidentes de las Corporaciones y Gobernadores civiles para que lo exijan sin contemplaciones, corrigiendo cualquier anomalía con la dureza necesaria, para evitar el daño que se irroga, tanto a la Administración como al prestigio de los funcionarios. Espera, asimismo, de los Colegios Oficiales la más decidida cooperación para mantener la pureza de características tradicionales de un cargo que, más que ningún otro, exige presencia constante del titular, sin desnaturalizaciones que lo reduzcan a un simple asesoramiento a distancia o a largas intermitencias, cuando no en suplantación efectiva de funciones por un no titulado del Cuerpo.

F) QUEBRANTO DE MONEDA DE LOS DEPOSITARIOS

26. De conformidad con el párrafo segundo del artículo 348 de la Ley el artículo 186 del Reglamento fija la escala de la indemnización en un tanto por ciento del presupuesto. A simple vista resalta el carácter degresivo fraccionado de tal escala. Por ejemplo, el depositario de una Corporación cuyo presupuesto asciende a once millones de pesetas tendrá derecho a percibir por quebranto de moneda 3.260 pesetas anuales, con arreglo al siguiente cálculo:

	Pesetas
Por las primeras 1.500.000 pesetas, el 0,1 por 100.....	1.500
Por el millón de pesetas comprendido entre 1.500.000 y 2.500.000 pesetas, el 0,05 por 100.....	500
Por los dos millones y medio de pesetas comprendidos entre 2.500.000 y 5.000.000 de pesetas, el 0,03 por 100.....	750
Por los cinco millones de pesetas comprendidos entre 5.000.000 y 10.000.000 de pesetas, el 0,001 por 100.....	500
Por el millón de pesetas que excede de los 10.000.000 de pesetas, el 0,001 por 100.....	10
<i>En total las indicadas pesetas.....</i>	<i>3.260</i>

G) DIETAS, ASISTENCIAS, ETC.

27. En esta materia, el Reglamento se ha limitado a hacer un reenvío a la legislación vigente para los funcionarios del Estado, y el artículo 88 se contrae a asimilar lo más racionalmente posible los distintos grupos y clases de funcionarios de Administración Local a la clasificación establecida para aquéllos. En el cálculo de estos emolumentos debe tenerse en cuenta, además del

citado Decreto-ley de 7 de julio de 1949, el Decreto de 26 de enero de 1950.

H) GRATIFICACIONES

28. El concepto de gratificación en el nuevo Reglamento comprende las remuneraciones eventuales, modificables y no computables a efectos activos ni pasivos, que se concedan por servicios o trabajos especiales de mayor responsabilidad o extraordinarios.

Con los conceptos anteriormente examinados en la presente Instrucción quedó atendida la remuneración por el cargo (sueldo base), por la antigüedad (quinquienos), por los derechos adquiridos (sobresueldo), y los complementos derivados de la carestía de vida y cargas familiares (pluses), y con motivo de festividades señaladas (pagas extraordinarias), así como las especiales por dietas y asistencias, por residencia, por casahabitación de los Secretarios y por quebranto de moneda de los Depositarios. Con la gratificación lo que se debe remunerar es el mayor rendimiento del funcionario, y se aspira a que las Corporaciones, manteniendo la rigidez de los sueldos, puedan graduar con total autonomía las diferentes actividades de su personal.

29. Deslindado así el concepto de gratificación, evidentes abusos producidos en los últimos años han obligado, por un elemental sentido de austeridad, a señalar un límite máximo a lo que el funcionario puede cobrar por este concepto. El límite se ha fijado en el 100 por 100 del sueldo consolidado (artículo 87, párrafo cuarto). Naturalmente no quedan comprendidos en este límite los conceptos anteriores que no son gratificación, y así se ha hecho constar en el propio párrafo citado; y aunque ello implica una redundancia, incluso inexacta—porque los anteriores conceptos no son gratificaciones—, convenía evitar claramente aplicaciones o interpretaciones exageradas de dicho límite, en el que tampoco han de entrar las gratificaciones especiales por funciones recaudatorias, que regulará el Reglamento de Haciendas locales.

ADVERTENCIA FINAL

30. Esta Dirección General está decidida a velar por la más estricta moralidad del funcionario de Administración Local, y quiere llamar la atención sobre el artículo 91 del Reglamento. Por ello, advierte previamente que la infracción de lo dispuesto en el párrafo primero del mismo, o de los límites máximos de percepciones señalados en otros artículos, será considerada como falta de probidad profesional muy grave, según el artículo 106, 3.º, a) del Secretario y del

Interventor de la Corporación respectiva, o del Jefe de la Sección de Administración Local, que son los funcionarios a quienes fundamentalmente incumbe velar por el exacto cumplimiento de los preceptos en esta materia.

Los excelentísimos señores Gobernadores civiles dispondrán la inmediata inserción de la presente en el «Boletín Oficial» de su respectiva provincia.

Madrid, 16 de julio de 1952.—El Director general, José García Hernández.

2.298

ADMINISTRACIÓN PROVINCIAL

GOBIERNO CIVIL

CIRCULAR

En cumplimiento de la orden de 30 de junio último y visto el informe emitido por el Comité de Caza y Pesca de esta provincia, se autoriza la caza de codornices, tórtolas y palomas, desde el día 10 del próximo mes de agosto; cuya autorización se entenderá concedida hasta el comienzo de la apertura de la caza menor, señalada para el día 28 de septiembre próximo.

Encargo a los agentes de mi autoridad, especialmente Guardia civil y Guardas del campo, vigilen cuidadosamente el ejercicio de la caza, evitando que por los cazadores se maten otras especies que las autorizadas.

Valladolid, 24 de julio de 1952.—El gobernador civil, Vicente Muñoz Calero.

2.361

ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

Traspinedo

Terminados los repartimientos de impuestos y arbitrios municipales formados por este Ayuntamiento, para el año corriente, que después se dirán, quedan expuestos al público en la Secretaría municipal, por término de ocho días, a efectos de reclamaciones.

Rodaje de carruajes.
Bicicletas y carruajes de lujo.
Canos sobre fincas rústicas.
Gas y electricidad.
Impuestos de vinos y bebidas.

Traspinedo, 16 de julio de 1952.—El alcalde, Félix Velicias.

2.292-1.134

VALLADOLID

Imprenta de la Diputación provincial