



Universidad de Buenos Aires  
Facultad de Ciencias Económicas  
Biblioteca "Alfredo L. Palacios"



# Salario justo y familiar

Pereyra Yraola, José Rómulo

1941

Cita APA: Pereyra Yraola, J. (1941). Salario justo y familiar.  
Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas

Este documento forma parte de la colección de tesis doctorales de la Biblioteca Central "Alfredo L. Palacios".  
Su utilización debe ser acompañada por la cita bibliográfica con reconocimiento de la fuente.  
Fuente: Biblioteca Digital de la Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de Buenos Aires

ORIGINAL

74153

UNIVERSIDAD NACIONAL DE BUENOS AIRES

Facultad de Ciencias Económicas

---

SALARIO JUSTO Y FAMILIAR

T e s i s

para optar al grado de

Doctor en Ciencias Económicas

p o r

José R.A.R. Pereyra Yraola

Buenos Aires

1 9 4 1

---

---

---



74153

A LA MEMORIA DE MI MADRE;

A MI PADRE

Y A MI ESPOSA

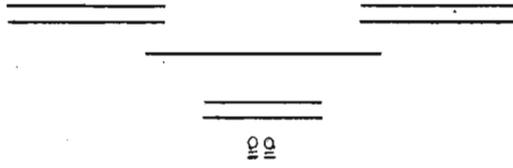
que me animaron a escribir

Y A MIS 5 HIJOS

DEDICO ESTA TESIS



BIBLIOTECA



74153

S A L A R I O   J U S T O   Y   F A M I L I A R

- 1º Concepto general del salario: definiciones y escuelas.- Fracaso de la concepción liberal, sobre la libertad en el contrato del trabajo.- Influencia del maquinismo y del desarrollo industrial.- Sociales - Cuál debe de ser el justo salario, diversos criterios de apreciación.- Doctrina católica, encíclicas.- El salario familiar - Teorías.
- 2º El salario familiar: su aplicación en el exterior y en la República Argentina.

1º Concepto general del salario: definiciones y escuelas.- Fracaso de la concepción liberal, sobre la libertad en el contrato del trabajo.- Influencia del maquinismo y del desarrollo industrial.- Sociales -  
Cuál debe de ser el justo salario, diversos criterios de apreciación.- Doctrina católica, encíclicas.-  
El salario familiar, teorías.

---

El hombre necesita de su trabajo como medio para procurarse lo que el sustento de la propia persona reclama; necesita atender su vida material y también las necesidades de su vida espiritual. Por regla general la única fuente de recursos para estas necesidades para la mayoría de los hombres, es el trabajo. Y aún en aquellos que las obtienen de capitales acumulados por vía de sus rentas, en verdad se están beneficiando de un trabajo realizado por otros, cuyo fruto economizado sobre las necesidades de quien lo realizó, utilizan hoy.

"Para Mirabeau todos los hombres, excepción hecha de los rateros y de los mendigos, son asalariados. En este sentido entienden la palabra salario muchos economistas clásicos, dando cabida dentro de la categoría de los asalariados a los mismos propietarios y rentistas".

De aquí que la definición del salario ha de entenderse como retribución del esfuerzo material e intelectual empleado para ejecutar algún trabajo, es decir: alguna creación del esfuerzo humano, que puede ser de natu-

raleza material como intelectual.

En el código civil argentino (art. 1623), encontramos la definición de salario, al tratar de la locación de servicios, pues la suma de dinero que una de las partes contratantes se compromete a pagar a la otra por un servicio prestado es el salario legal.

El código francés, en su art. 1710, da también una definición similar, donde se confunden locación de servicios y de obras respecto al concepto legal de salario; pero luego en el art. 1779 distingue tres clases de locaciones conforme al lugar de la obra, género de trabajo y riesgos del mismo, sin añadir nada de fondo al concepto de salario.

Respecto a las clases de salarios o retribuciones de servicio prestado, podemos enumerar las siguientes variantes: a) fija (a tanto por hora, día, semana o mes); b) a destajo (tanto por producción); c) Fija y con participación de utilidades; d) a destajo y con participación de utilidades; e) habilitación en las utilidades.-- A todas estas variantes se las puede aún subdividir si se les aplican escalas progresivas, o fijas, conforme a reglas preestablecidas que tienen en cuenta la antigüedad del empleado, la cantidad de hijos de éste, el porcentaje de beneficio del capital invertido, etc. etc.

Hay opiniones que consideran cada una de las variantes enunciadas como el mejor sistema de salario, pero

todas ellas se pueden agrupar en dos: la liberal y la católica.

La liberal se basa en la famosa ley de bronce de Lassalle de 1860, según la cual "el salario oscila alrededor de lo necesario para que el obrero viva y mantenga a su familia."

La católica que sostiene "el obrero debe de ser retribuido en forma JUSTA y equitativa conforme a las normas del evangelio; debe comprender el salario, la sustentación FAMILIAR del obrero, debe de asegurar a éste los riesgos de enfermedad, accidentes y vejez; debe de comprender el descanso dominical y debe de comprender las posibilidades de ahorro para la construcción de su propio hogar". X

La definición del trabajo está también condicionada a la concepción que se tenga del mismo, lo que ha dado origen, como se verá, a distintos criterios sobre la apreciación del monto del salario.

Concebido el trabajo como lo quieren algunos economistas, como fuerza puesta al servicio de la producción, deducen que lo que sea suficiente para mantener esa fuerza haya de ser también salario justo.

Por el contrario, cuando se toma al trabajo en su doble sentido de fuerza aplicada a la producción y de medio único --por regla general-- de que dispone el hombre para procurarse los bienes económicos necesarios a su

existencia en su doble personalidad física y material, la apreciación del monto del salario será la de además de suplir la reposición de la energía gastada, el cumplimiento de sus integrales finalidades.

De aquí que se considera al hombre como entidad social, como eslabón de una gran cadena destinada a perpetuar y mejorar la especie de que forma parte.

Esta es la concepción del trabajo ajustada a las más clásicas definiciones de la economía social cristiana.

Salario, según Llovera, en sentido general, equivale a remuneración del trabajo; es toda retribución que percibe el hombre en cambio de un servicio que con su trabajo ha prestado.

En una concepción menos amplia, el mismo autor define al salario como "todo beneficio obtenido mediante un trabajo que se hace a cuenta de otra persona".

Aclarando esta definición manifiesta que "no sería salario el beneficio que reporta el productor autónomo, pero lo sería el sueldo de un empleado o funcionario público, los honorarios de un letrado o de un médico, del mismo modo que la paga de un minero".

Y luego, en su "Tratado Elemental de Sociología Cristiana", pasando de la concepción menos amplia a la aceptación todavía más restringida, que dice es la ordinaria, económicamente hablando, "la palabra se emplea para significar, no cualquiera remuneración del trabajo, aun cuando

éste sea hecho a cuenta de otro, sino una manera especial de remuneración: la retribución que el obrero recibe de su patrono en recompensa de su trabajo.

Estableciendo entonces que el salario consiste en la retribución o remuneración que percibe el hombre en recompensa del trabajo que ha efectuado, veamos cómo puede apreciarse esa retribución.

Los sistemas más conocidos son los siguientes:

- a) retribución del trabajo por medio del salario simple;
- b) retribución por una simple participación en los beneficios;
- c) por retribución mixta de salario y participación en los beneficios.

El primer sistema, como su nombre lo indica, es el más simple, por cuanto la prestación del servicio queda satisfecha por la entrega de la paga estipulada o convenida. Dice Unsain: "es la remuneración contractual del servicio cumplido".

De ese servicio cumplido, nace la riqueza del patrono, riqueza que le permitirá pagar el salario. Puede observarse que un salario así fijado, ciertas veces arbitrario, que no guarda proporción con la riqueza producida, vendría a constituir un salario imperfecto, pero ello está justificado si se tiene en cuenta que el mismo se ha asegurado un porcentaje que puede ser mínimo dentro de la riqueza producida, anticipándose a los resultados de la empresa o explotación, que muchas veces produce pérdidas o quebrantos.

Claro está que este riesgo de ninguna manera justifica el pago de salarios desproporcionados, cuando no francamente leoninos, usurarios.

✓ Ya que no puede cumplirse el principio estipulado por la Iglesia por boca de León XIII..... "la tierra no deja de servir a la utilidad de todos, por diversa que sea la forma en que esté distribuída entre los particulares", haciendo que el salario guarde la más exacta proporción con la riqueza que produzca, por lo menos que él sea lo suficientemente justo para que llene la función social a que está destinado y que estableciera admirablemente en su Encíclica "Quadragesimo Anno" S.S. Pío XI, a saber:

- 1º La sustentación del obrero y su familia.
- 2º La situación de la empresa
- y 3º Las exigencias del bien común.

✓ De todo ello resulta que el salario, por el hecho de que dependa de muy diversas y complejas situaciones, debe tener si no un máximo, por lo menos un mínimo que en verdad pueda quedar encerrado dentro de estos términos de inexorable justicia: dar a cada uno lo que es justo.

✧ Si, entonces, convenimos en que por el hecho de que sea mínimo, no por ello deberá dejar de ser justo, menester es que convengamos en que el salario debe ser por sobre todo real, esto es, que al guardar íntima proporción con la riqueza producida, pueda asegurarse un excedente que lo ponga a cubierto de situaciones imprevistas como el paro, la huelga, la enfermedad, sin contar con la primera

de todas las virtudes del salario real, la que le permitirá hacerle accesible lo que los Santos Padres proclamaron siempre, el acceso a la propiedad, ya que ella es para el obrero, el fin de su trabajo.χ

Qué profunda filosofía encierran estos conceptos que al respecto formulara León XIII en su Encíclica:

"A la verdad, todos fácilmente entienden que la causa principal de emplear su trabajo los que se ocupan en algún arte lucrativo y el fin a que próximamente mira el operario son éstos: procurarse alguna cosa y poseerla como propia suya, con derecho propio y personal.

De consiguiente, por las consideraciones que hemos hecho hasta el presente, el salario puede ser nominal o real. El primero, cuando se percibe en dinero el importe del trabajo y el segundo, el real, comprendido dentro del nominal, que varía de acuerdo al poder de cambio que tenga el nominal o en otros términos, de acuerdo a su valor adquisitivo, más el remanente o excedente, que podemos llamar beneficio y que permite asegurar los gastos imprevistos de que hablamos más arriba: paro, enfermedades, acceso a la propiedad, educación de la prole, etc.

Resumiendo:

Si con el salario mínimo el obrero de

be ganar lo suficiente para que pueda vivir con dignidad, pagar el alquiler de su casa y subvenir a todas las necesidades de su mujer y de sus hijos, así como atender los gastos necesarios para la comida, el vestido y la educación de la prole, debemos dejar establecido que el mismo, no debe ser solamente mínimo, sino también JUSTO, para que le deje el excedente indispensable para hacer frente a los imprevistos por enfermedad, paro o falta de trabajo, aumento de familia, vejez, acceso a la propiedad raíz, etc.

Pero, como el valor adquisitivo de la moneda puede variar por mil factores ajenos al trabajador, el salario no debe ser sólo nominal, por cuanto de lo contrario podría ser insuficiente, debe ser ante todo real, para que su poder de cambio llene los fines señalados.

Queda entonces establecido que mientras el salario nominal atiende tan sólo al pago de dinero por el trabajo realizado, el salario real está representado por el valor adquisitivo de ese dinero, más el excedente o remanente que le asegure los gastos imprevistos y que mientras ellos no se produzcan vendrán a constituir el beneficio del salario.

De consiguiente, ambos salarios, el nominal y el real guardan íntima dependencia. De poco valdría el aumento del salario nominal, esto es, que al obrero le pagasen un mayor jornal, si ese aumento no guarda relación o proporción con el alza, por ejemplo, de los artículos de

primera necesidad. Habría ocurrido que a mayor salario nominal, menor salario real, ya que su poder adquisitivo no le permite adquirir lo más indispensable para la vida: habitación y alimentos para él, su mujer y sus hijos. Am los salarios, en esa íntima relación de dependencia, deben marchar en líneas paralelas, guardando la distancia inicial, para que se mantenga el equilibrio indispensable y sean realmente justos.

Dice el Código de Moral Internacional en su capítulo primero, cuando habla de las sociedades humanas, que "la moral natural, confirmada y reforzada por la ley evangélica, crea a todos los seres humanos, los unos respecto de los otros, deberes recíprocos de justicia y de caridad; les impone además la obligación de cooperar, cada uno en la medida de sus medios, al establecimiento y al mantenimiento de las condiciones materiales y espirituales que favorecen lo más eficazmente posible la dilatación de la especie y constituyen el bien común de la humanidad".

En esta definición categórica que se desprende del Código de Moral Internacional, llamado también de Malinas, y que se ha derivado (la definición) de cuanto ha legislado hasta el presente y desde los primeros siglos la Iglesia Católica Apostólica Romana, queda justificada la necesidad imperiosa de una justa retribución de la riqueza que bien podríamos hallarla (esa retribución) en el salario

justo y familiar, ya que de lo contrario no podrían realizarse entre los hombres los "deberes recíprocos de justicia y de caridad" para "el bien común de la humanidad", si a la "familia tan antigua como la misma humanidad", "foco donde se mantiene y de donde brota la llama de la vida", le faltaran los medios para "coordinar las actividades de los miembros (de la sociedad) en vista de su propio fin, el bien común de todos los asociados" (C.de M.).

✧ Antes que ningún otro organismo de la tierra, ✧ fue la Iglesia la que preconizó la necesidad de implantar, adoptar, establecer entre los hombres el salario justo, el salario compensatorio, el salario equitativo, el salario total, vital, familiar, para que llene su misión social en los individuos. ✧

- Podría llegarse de otra manera "al establecimiento y al mantenimiento de las condiciones materiales y espirituales que favorecen lo más eficazmente posible la dilatación de la especie humana" ?

El salario familiar es la institución que tiende a corregir prácticamente las deficiencias del salario en lo que respecta a las distintas necesidades del hombre según su condición de padre de familia o no.

✧ Sus antecedentes remotos hay que buscarlos, como acabamos de decir, precisamente en las enseñanzas de la Iglesia, ✧ que anhela se tenga en cuenta, por encima de to-

dos los intereses humanos, la integridad del hombre, como muy claramente lo afirma el Código de Malinas en su capítulo primero.

Pero el que establece más categóricamente todo lo relacionado con la cuestión objeto de este trabajo, es el Código Social también de Malinas, redactado bajo la dirección de los cardenales Mercier y van Roey.

Efectivamente, en su capítulo XII, punto 137, establece:

"El salario vital, que comprende la subsistencia del trabajador y su familia, y el seguro contra los riesgos de accidente, enfermedad, vejez y paro, es el salario mínimo debido en justicia por el patrono." X

Se puede pedir una declaración más categórica acerca de lo que debe entenderse por salario, cuando ese mismo salario debe ser recibido por un jefe de familia ?

X Como puede observarse, el Código Social no habla de un tipo de salario para cada oficio o profesión, o para cada obrero según su edad o trabajo, no; establece taxativamente, categóricamente, sin dejar lugar a la menor duda, que la paga que le corresponde al trabajador, debe ser una paga vital, una paga que le permita desarrollar su vida y la vida de su mujer y de sus hijos, una paga que lo ponga a cubierto de todos los peligros inherentes a su oficio, y que ponga también a los suyos, a su descenden-

cia, al amparo de una posible catástrofe, cual sería una larga enfermedad o su muerte prematura, ya que ello constituiría una verdadera tragedia para su consorte y su prole, especialmente si los hijos son pequeños.

El Código Social, inspirado en la doctrina católica, rehusa entrar a discutir el monto del salario, pues no ignora que ello sería materialmente imposible, en vista de las distintas condiciones de vida del ser humano.

Cualquier escala de salario que fijare, aunque pudiera ser reducido a los distintos tipos de moneda que circulan en el mundo entero, la llevaría a cometer errores o desproporciones imposibles de prever o reparar. X

Pero si no puede indicar en números, en unidades, en tipo de moneda, el salario que en justicia le corresponde al obrero, al jornalero, al aprendiz, al trabajador en general, puede decirle a todos los hombres del globo, sin distinción de raza, color, religión o nacionalidad, que debe pagarse

"el salario vital, que comprende la subsistencia del trabajador y su familia y el seguro contra los riesgos de accidente, enfermedad, vejez y paro".

Afirma Monseñor Pottier en "Los Pontífices Romanos y la Cuestión Social" (1):

"sea cual fuere la convención positiva entre el dueño y el asalariado, hay un límite más bajo

---

(1) Conci. pág. 132.

del cual ningún salario puede descender sin pecar de injusticia. El objeto esencial del obrero en ganarse la vida, para lo cual generalmente sólo cuenta con su salario.

Por otra parte, para él como para cualquier otro hombre, existe la obligación grave de conservar su vida. Y, dado que el orden natural para lograrlo sólo le concede un recurso, su trabajo personal, tiene, en virtud de la misma naturaleza anterior y superior a cualquier convención positiva, el derecho de percibir, como retribución de su trabajo, un salario suficiente para su manutención.

Ninguna convención positiva, pues, será justa, sino con la condición de acatar esta exigencia de la ley natural." (

La Iglesia con esto no toma sobre sí "la responsabilidad en la parte puramente técnica, financiera o económica, que está fuera de su incumbencia y finalidad" (carta encíclica de Pío XI a los mejicanos, publicada el 28 de marzo de 1937), con esto lo que sólo anhela es recordar que "entre los principales deberes de los patronos, el principal es dar a cada uno lo que es justo", y "asimismo no imponerle más trabajo del que sus fuerzas pueden soportar, ni tal clase de trabajo que no lo sufran su sexo y su



edad" (Rerum Novarum).

BIBLIOTECA

Decía S.S. Pío XI en su tremenda Encíclica "Divini Redemptoris", sobre el "Comunismo Ateo", entre otras cosas:

"Mas no se puede decir que se ha satisfecho a la justicia social, si los trabajadores no tienen aseguradas la propia sustentación y la de sus familias con un salario proporcionado a este fin, si no se les facilita la oportunidad de adquirir una modesta fortuna, previniendo así la plaga del pauperismo universal, si no se toman providencias en su favor con seguros públicos o privados para el tiempo de su vejez, de enfermedad o desocupación.

En una palabra, para repetir lo que hemos dicho en Nuestra Encíclica "Quadragesimo Anno": la economía social sólo subsistirá verdaderamente y obtendrá sus fines, cuando se suministren a todos y a cada uno de los socios todos los bienes que se pueden obtener con las fuerzas y los subsidios de la naturaleza, con el arte técnico y con la constitución social del hecho económico; bienes que deben ser los indispensables ya para satisfacer a las necesidades y a las honestas comodidades, ya para encaminar a los hombres a la más feliz condición de vida que, cuando se procede prudentemente, no sólo

no es un obstáculo para la virtud, sino que la favorece grandemente."

De todo lo dicho se desprende que no se puede fijar el salario de un obrero, sin tener presente lo que claramente estableciera León XIII en su Carta del Trabajo:

"entre los principales deberes de los patronos, el principal es dar a cada uno lo que es justo."

De consiguiente, el salario que debe darse al obrero debe ser un salario que además de familiar, sea justo, por las razones que se vienen apuntando.

He aquí el gran problema, pagar a los jornaleros un salario justo y familiar, por cuanto, y es otra vez León XIII el que habla, "defraudar a uno del salario que se le debe es un gran crimen que clama al cielo venganza."

La Iglesia que nunca ha quedado remisa para el cumplimiento de sus deberes, de su misión altamente social, jamás perdió oportunidad para hablarle a los pueblos y a los gobiernos de sus recíprocos deberes.

La "Rerum Novarum" es cabalmente un esfuerzo más, posiblemente el más heroico, para despertar a los hombres de la miopía a que los condujera la economía liberal del Siglo XIX.

"Hace referencia esta Encíclica a la injusticia social reinante y aunque reconoce que "ella es difícil de resolver y no carece de peligro", "porque difícil es dar la medida justa de los derechos y deberes en que ricos

y proletarios, capitalistas y operarios deben encerrarse", no por ello vacila en encarar el problema y "dar a esta contienda la solución que demandan la verdad y la justicia."

En orden histórico, después del mercantilismo, que admitió a la moneda como única engendradora de la riqueza, y no como a la expresión de una consecuencia en la asociación de elementos, aparece la escuela del liberalismo económico que acepta el juego natural de los acontecimientos y justifica un régimen de ideal libertad para garantizar al trabajo la merecida remuneración en el ajuste de ofertantes y demandantes en el mercado del trabajo.

Esta escuela, cómoda para sus sostenedores y favorable al estado económico de Francia en la época de Colbert, da margen a la teoría del individualismo que considera al individuo único elemento económico capaz de orientar bien sus intereses, y que de esta mejor posición en que para defenderlos se encuentra, dependen los mayores beneficios para la colectividad.

Al amparo de esta concepción filosófica la ordenación económica, liberal-individualista, desentiéndose de la desigualdad de recursos de los factores en juego.

Es así como sin templarse la presión de la demanda ni neutralizar la debilidad potencial de la oferta, en nombre de la libertad se da paso al destestable dominio del más fuerte en el campo de la producción, y se relega a la categoría de las cosas objeto del tráfico comercial al

trabajo individualmente prestado.

Tal situación crea un problema social que repercute en la suerte de los pueblos por la incisión de los hombres divididos en dos categorías: los patronos y los asalariados; o sea los que en realidad hacen uso del arma de la libertad y los que sólo sufren la peligrosidad de dicha arma.

Quedó así abandonado a sus propios y reducidos medios el factor humano, que aisladamente contratado careció de autoridad y fuerza para establecer condiciones.

El trabajo se explotó por el capital hasta la medida que permitió al hombre vivir para seguir trabajando y de la "combinación armónica de ambos intereses por el imperio de la libertad" preconizada por Bastiat sólo se substanció la usura y la explotación patronal.

La tiranía de los unos y la rebeldía de los otros da lugar entonces a una lucha que del campo económico pasa a reflejarse en el social con una intensidad que se acrecienta y se agrava con la organización de la gran empresa que provoca la aparición del maquinismo, a fines del siglo pasado.

El trabajo manual se desplaza. El hombre confunde su trabajo mecánico con el de la máquina, más activa, más precisa que él, y el patrono que invierte cuantioso capital en la máquina mezquina la inversión para el hombre que está al servicio de la misma. Las leyes que ampa-

ran el derecho del trabajo humano son tímidas y escasas; la dignidad del trabajo manual está totalmente desvirtuada y en razón directa se resuelve el salario. La situación es injusta pero el materialismo y la potencialidad del capitalismo imponen y someten. Producto de la reacción que produce este estado de cosas es una nueva escuela en el campo económico social que se arroga la misión de proteger el trabajo humano mediante la fuerza de la socialización de los elementos concurrentes en la producción por la acción violenta.

Para ello se impone el cambio radical de la ordenación imperante por medio de la revolución y no de la evolución, y en pos de su propósito se crea una escala de tendencias que van agudizándose desde el socialismo hasta el comunismo, con intemperancias y violencias de anarquismo.

El socialismo teóricamente persigue la emancipación de la clase obrera por la conquista colectiva de la propiedad de los medios de producción de parte de los que trabajan y procuran este propósito por medio de la imposición del proletariado organizado, que según su teoría debe pasar de la categoría de oprimido a la de opresor.

El sindicalismo revolucionario es su bandera de guerra contra el patrono dueño del capital y el contrato de Rousseau su carta constitucional. Se considera el fruto del trabajo que retiene el patrono como producto de un robo del que se hace víctima al obrero. Karl Marx esgrime hábilmente la tesis de la super-valoría como la por-

ción substraída al obrero por trabajo no remunerado, e incita al asalariado a hacerse justicia despojando por la violencia al patrono de los beneficios adquiridos.

Preconiza un nuevo orden económico con la extensión de su "Internacional" que después de 1870 se hace vocera del anarquismo que arrasa no solamente la estructuración económica del capital y trabajo sino también a la entidad institucional del Estado. "Quiero --dice en su Catecismo Revolucionario Bakunin-- no sólo la propiedad territorial colectiva, sino la liquidación social universal", lo que haría dudar del grado de civilización de la época en que prendió en la mente popular concepto tan descentrado, si no atenuara su intemperancia el hecho real del trabajo agobiador de los asalariados, sus mujeres y sus hijos con remuneración abusivamente mezquina.

Enfocado así violentamente el problema del salario, no halla la solución perseguida; tanto menos cuanto que la cuestión salarios repercute en el campo social con exigencias que rebalsan los límites de una inmediata y accesible realidad.

Sus ensayos definitivos son aplicados al pueblo ruso vistiéndolo la teoría una nueva designación: socialismo soviético.

Se reemplaza allí la organización del Estado por una dictadura revolucionaria del proletariado que tiene su expresión máxima de poder en el soviet; pero el asalaria-

do no sólo no desaparece sino que se hace más numeroso porque la obligación de trabajar disciplinados alcanza a casi todos sus habitantes y las condiciones, lejos de humanizarse, han sido sometidas a la opresión de la mano de hierro del Estado omnímodo.

Suplantada la tiranía humana del patrono por la tiranía oficial del soviét, el obrero perdió hasta el último vestigio de sus derechos para exigir la retribución justa de su trabajo y mucho menos para reclamar la distribución total del beneficio que su trabajo produce. En principio la aplicación de la tesis socialista y con ella la del comunismo, han tenido en Moscú la revelación de su utopía por su impotencia manifiesta en el mejoramiento del nivel económico del asalariado que integra su sociedad y por las concesiones que el sistema ha debido hacer a la organización que subplantara para conciliar aspectos que presenta la diversidad de trabajos, rendimiento y capacidad de cada individuo.

Pero en el campo de las doctrinas, una institución espiritual que en otra hora inspirara el régimen de las corporaciones como organización económica ventajosa y necesaria, para equilibrar los intereses en juego en el campo de la producción, se mantenía fiel a la justicia y haciendo pie en la roca incommovible de la razón, traza normas de orden económico-social, que no serán nuevas, ni caducas, audaces ni extemporáneas, sino morales y justas para que

la vida humana se ordene dignamente.

"El trabajo no es una mercancía", dicen los Papas, es el medio económico de que dispone el hombre para mantener su subsistencia y su vida de relación social.

De allí que la remuneración debe ser, no solamente justa en relación a lo que produce, sino que en todos los casos debe ser suficiente.

Y para lograr esta conquista de legítimo derecho, la Iglesia aconseja la agrupación sindical orgánica, conciliadora, pacífica y disciplinada que por la razón y la justicia ponga todas sus fuerzas al servicio de los intereses comunes, defendiendo en cuanto legítimamente corresponda los de cada individuo.

Con tal sistema no será menester enarbolar el pabellón de la libertad absoluta, ni agitar peligrosas banderas de odios y de antagonismos entre dos factores necesariamente concurrentes y no recíprocamente desplazantes en el orden económico.

La agrupación sindical de los asalariados según Kettler es una institución "justificada, saludable y necesaria" que ha de procurar el equilibrio estable de la regulación de los beneficios que por legítimo derecho correspondan al capital y al trabajo.

De la existencia y cohesión orgánica de ambos factores dependerá el mejoramiento del standard de vida general y el índice de la prosperidad colectiva por el mayor bienestar individual.

Al Estado encomienda la función de legislar equitativamente las relaciones entre capital y trabajo y a la sociedad hace depositaria de la moral que debe sostener los fundamentos de esta armónica relación.

-----

Establecido cuál ha de ser la teoría sobre el monto del salario, es necesario descender a la aplicación práctica de esa teoría.

Ha primado en nuestra economía moderna la llamada concepción del contrato de trabajo, inspirada en los principios de libertad y proclamados por la Revolución Francesa. La libertad de pactar entre dador y tomador de trabajo consecuencia de la libertad de prestar o abandonar el trabajo según conveniencia y en consecuencia la inmediata influencia de la oferta y la demanda, según fueran las ofertas o las demandas de brazos.

Esta doctrina es teóricamente exacta pero realmente injusta para la fijación del monto del salario, ya que ha hecho entrar en juego de inmediato la tiranía del más fuerte sobre el más débil. El obrero debe aceptar, por la carencia de recursos, la imposición de un salario dictado por la competencia de los propios obreros hermanos --exceso de oferta de brazos--, en tanto que el patrono se beneficia por la competencia resultante de la abundancia de aquella oferta. El hambre, la necesidad obliga a aceptar un salario que no es el fruto de un contrato libre sino la consecuencia de una imposición real de los

hechos más fuerte que la voluntad de una de las partes contratantes. De aquí su fracaso. X

Como ya señalamos en la introducción, vino a agravar esta situación el maquinismo. Creó una competencia más peligrosa al trabajo del hombre en cuanto al multiplicar mecánicamente la capacidad de producción, hizo innecesarios más brazos, incidiendo en el monto nominal y real del salario.

El maquinismo sobre todo presidido por el criterio de la libertad económica que no conoce más leyes que las de la propia conveniencia llega hasta el límite de la ley codificada de los hombres.

Estas situaciones han llevado la lucha de clases, empujadas las de abajo a obtener los medios que las de arriba les niegan por la justicia.

Para evitar estas injusticias y desigualdades, se crea el contrato colectivo que constituye, junto con las asociaciones profesionales, uno de los puntos fundamentales de la legislación del trabajo.

Algunas legislaciones en este momento llegan a imponer el contrato colectivo con carácter obligatorio para todos los obreros de una región o industria determinada. Ellas inauguran una nueva era en el contrato colectivo, que adquiere así ciertos caracteres de ley. Por eso muchos tratadistas le llaman contrato ley.

El contrato colectivo vendría a explicarse en la misma forma que se explica el concordato en materia de

quiebras (una mayoría de acreedores decide).

Propiamente hablando, el contrato colectivo no vendría a ser un contrato, sino una norma o ley general a la cual deben someterse todos los contratos individuales.

De lo contrario no tendría objeto.

Es un acuerdo entre el patrón o un conjunto de patrones y un grupo o sindicato de obreros, respecto de las condiciones uniformes de trabajo. No obliga a trabajar ni a dar trabajo; es, pues, un contrato de carácter especial.

El contrato colectivo en estas condiciones tiene ciertos caracteres de ley; el obrero debe en primer término respetar las leyes obreras y luego el contrato colectivo que viene a ser una segunda ley y que a su vez debe amoldarse a las leyes obreras.

Las sanciones de los contratos colectivos constituyen uno de los puntos que más preocupan a los tratadistas y legisladores.

Los norteamericanos sostienen que no es una obligación jurídica, sino una regla entre gentlemen (sanción moral), por eso tratan de separarlo del derecho y en sus libros casi no se trata del punto, por más que después de Alemania, Francia e Italia, es en Estados Unidos y en Inglaterra donde más se practicaba el contrato colectivo, hasta que también lo sancionan con fuerza de ley Portugal, España y Brasil.

En Europa, en cambio, no se deja al contrato colectivo en el campo de la moral, se incorpora a las instituciones jurídicas.

-----

\* Cuando nos referimos al concepto general de salario, dijimos que el salario justo debe comprender tanto su parte nominal como real.

El salario justo, al decir de León XIII, atiende y contempla las necesidades vitales del hombre, entidad social, padre de familia, factor de vida y eslabón de la cadena humana, y es por lo tanto familiar.-

Ya dimos algunas definiciones de salario justo. Sobre los criterios de apreciación del mismo deben atenderse las circunstancias diversas del hombre y aún de las mismas regiones según sus necesidades. Debe comprender aspectos de vivienda, alimentación, vestido, educación, etc., para el obrero y su familia, considerada dentro de un estado medio normal al tipo deseable de familia.

Desde luego que también para el problema del salario deben entrar en juego los factores de orden moral, de aquí que también sea una cuestión de esa índole. La doctrina católica es la que señala principalmente el doble carácter de esta cuestión. El hombre tiene necesidades morales que llenar para las cuales se requieren los medios materiales que salen de su trabajo físico o intelectual. Debe procurar la educación de sus hijos, debe tender a ob-

tener con el ahorro reservas que le permitan hacerse propietario dentro de su esfera para cimentar en esa propiedad el bien de sus hijos; debe cooperar a la cultura de la colectividad de que forma parte interesándose por los problemas religiosos, sociales, políticos, económicos, etc., para lo cual ha de nutrir su inteligencia por medio de libros, cursos, etc., cuya atención reclama igualmente la contribución de medios conseguidos por el trabajo.

-----

29<sup>λ</sup> El salario familiar: su aplicación en el exterior y en la República Argentina.

---

#### AUSTRALIA

El régimen de los subsidios familiares ha sido establecido para los empleados públicos de Australia, así como para los del Estado de Nueva Gales del Sud.

Australia fué la primera que lo implantó y el subsidio consiste en la entrega de 5 chelines por semana por cada hijo menor de 14 años.<sup>λ</sup>

A propósito, debemos añadir que en 1921 se produjo una gran controversia sobre las ventajas e inconvenientes de su aplicación, motivando ello que el Gobierno nombrara una Comisión del salario, que presidió M.A.B. Piddington, para que efectúe un estudio sobre el costo de la vida de una familia obrera, bajo la base de un matrimonio con 3

hijos menores, o sea la familia tipo, exactamente igual como lo hiciera ya repetidamente nuestro Departamento Nacional del Trabajo.

De resultas de la investigación de la Comisión Piddington, se llegó a la conclusión de que una familia así necesitaría para sus más premiosas necesidades, un salario semanal de 5 £ 16 sh.

Como no era posible establecer tan alto salario, ya que en aquel año los obreros ganaban alrededor de 3 £ 17 shillings, fué consultado el Gobierno para saber si se podría aumentar de inmediato los salarios y contestó que no, motivo por el cual M.A.B. Piddington aconsejó una escala de aumento que no tuvo mejor suerte. X

La misma mejoraba los salarios de todos los obreros a 4 £, más 12 shillings por cada hijo y por semana.

Cuando el Gobierno rechazó en las Cámaras el Salario Vital proyectado de 5 £ 16 sh., reconoció la insuficiencia del salario y propició el sistema de las asignaciones familiares.

Bien hizo el Gobierno en rechazar el salario vital por ser insuficiente, ya que el mismo está basado en las más indispensables necesidades del obrero, pero debió presentar en su reemplazo un proyecto de ley sobre asignaciones familiares.

El Estado lo aplicó para sus empleados y obreros.

En Nueva Gales del Sur (Australia) se quiso implantar una Caja de Compensación, pero sin resultado. La Cámara Legislativa no aprobó el proyecto.

Sólo quedaron beneficiados los empleados públicos por medio de subsidios familiares, de acuerdo a un régimen especial puesto en vigor a partir del 23 de julio de 1927.

-----

X ALEMANIA

En este país no están muy difundidas las Cajas de Compensación. X Algunas que se crearon, fueron suprimidas.

Aún permanecen las que agrupan a los obreros y empleados metalúrgicos de Berlín y textiles de Berg. Es importante la de los productos farmacéuticos que es nacional, esto es, para toda Alemania.

Después de la Gran Guerra, a partir del año 20, el salario familiar se difundió mucho en la industria privada, pero sin alcanzar el progreso que era dable esperar en base a la enorme capacidad económica del país.

Pudiera ser que esta misma potencialidad fuera la causa de la frialdad con que el pueblo alemán observaba el desarrollo de las asignaciones familiares en otras naciones.

Poca desocupación y buenos salarios, pueden haber

contribuido también a su desprecio.

En dicho país, suelen pagar mejor a los obreros casados, pero claro está que sin tener en cuenta el número de hijos, nivel de vida de la región, etc., por lo cual no puede esta forma de ayuda substituir el sistema de las Cajas de Compensación que paga sobresalarios basados en cálculos casi matemáticos.

En general, muchísimos particulares tienen consideraciones especiales con su personal y les pagan salarios razonables de acuerdo a su estado, así como los atienden en su enfermedad, costean los estudios de sus hijos menores, o les pasan asignaciones extras mientras dura el período de aprendizaje de los mismos, pero todas estas medidas muy apreciadas, no son suficientes para resolver el problema con carácter uniforme, estable y permanente en la familia obrera.

✕ A partir del 1º de abril de 1938 el Estado activa la aplicación del régimen de los subsidios a los padres de familia. ✕

Según un telegrama de la "United", fechado el 28 de marzo de 1938 en Berlín, el Subsecretario de Estado Bávaro, en el Departamento de Hacienda, Señor Fritz Reinhardt, anunció en una conferencia con los representantes de la prensa, que a partir del 1º de abril próximo el Reich acordará subsidios a las familias que tengan más de dos hijos, siempre que el padre sea obrero y sus ingresos no excedan de 8.000 marcos al año.

X El subsidio consistirá en la suma de 10 marcos por el tercero y cuarto hijos y de 20 marcos por el quinto hijo y los subsiguientes.

Por ejemplo, el obrero que tenga seis hijos recibirá 60 marcos por mes, además de los ingresos correspondientes a su trabajo. X Las familias de descendencia numerosa, cuyos jefes no sean obreros, recibirán también el subsidio, aunque no alcanzará a aquellas cifras.

Manifestó el Señor Reinhardt que se beneficiarán con este subsidio mensual 2.000.000 de niños.

Desde octubre de 1935 las sumas globales pagadas a 560.000 familias, con un total de 3.000.000 de hijos, sirvieron para mejorar las condiciones de vida de aquéllas y los muebles y ropas de los niños.

Para el corriente año se destinaron partidas con un total de 520.000.000 de marcos a préstamos para contraer enlace y subsidios a las familias de descendencia numerosa.

A fin de inducir a la gente a permanecer en el campo donde se nota más intensamente la falta de trabajadores, se resolvió condonar el importe de los préstamos para casamientos, a todas aquellas parejas que fijen su residencia en los distritos rurales y permanezcan en ellos durante cinco años después del enlace.

Los subsidios para fines de educación se acordarán a aquellas familias que tengan cuando menos cuatro hijos; su finalidad, según el telegrama de "La Prensa" aparecido

en el número del 29 de marzo de 1938, es permitir que puedan seguir los cursos en los colegios políticos nazis o en las escuelas comerciales. Para ello, termina el despacho, deben ser de ascendencia aria, ser hereditariamente sanos y ofrecer perspectivas de robustez intelectual y atlética.

X BELGICA X

El establecimiento de las Cajas de Compensación en Francia, ha ejercido gran influencia en la creación de idénticos organismos en este país.

X Son muy pocas las diferencias que existen entre estas Cajas <sup>del Consejo de Europa</sup> y las francesas. X

El Dr. Modesto Fernández Pousalás X establece en su libro:

- 1º) Separación del concepto de salario y alocación.
- 2º) Los subsidios los paga el patrón.
- 3º) Los cobra la madre de familia y no el obrero.
- 4º) El derecho al subsidio empezaba en un principio en el 2º y 3er hijo.
- 5º) Los niños mayores de 14 años enfermos, cobran siempre alocación y aún hasta la edad de 18 años cuando continúa sus estudios o su aprendizaje.
- 6º) Si el obrero está enfermo se pagan generalmente durante tres (3) meses.
- 7º) Se exige un tiempo, por lo menos de un mes de trabajo en la empresa, para poder cobrar la alocación. X

Por Ley del 4 de Agosto de 1930, se establece el régimen de las asignaciones familiares para todos los asalariados.

Dicho beneficio se pagará por medio de Cajas de Compensación que agrupará a los obreros y empleados de las distintas profesiones (Industriales, Comerciales y Agrícolas).

Las principales disposiciones de la ley belga concretamente expuestas, son éstas:

- a) Obligación para todo empleador de estar afiliado a una Caja de Compensación;
- b) Libertad absoluta de afiliarse a la Caja de su elección o de formar nuevas;
- c) Derecho de todo obrero, asalariado o empleado, padre de familia (que tenga hijos a su cargo), de recibir asignaciones familiares.

La "Revue du Travail Belge", de Junio de 1935, trae la siguiente interesante estadística:

Al 31 de diciembre de 1934 funcionaban en Bélgica 87 Cajas con 88.916 empresas afiliadas. El total de las cotizaciones en el 4º trimestre del año citado fué de 64.879.022 francos, lo que da 259.516.088 francos anuales.

La ley dictada el 10 de junio de 1937, hizo extensivos los beneficios de la asignación familiar a los que ejerzan o hubieran ejercido una profesión, a los artesanos, a los trabajadores independientes, a los que ejerzan una profesión liberal, así como a los comerciantes al por

mayor y al por menor y a los propios empleadores.

El sistema establecido se basa en las Cajas mutuas de subsidios creadas y dirigidas por los mismos interesados, autorizadas y vigiladas por el Estado.

Este, a su vez, establecerá una Caja auxiliar y una Caja especial de compensación de segundo grado.

Para ser aceptada una Caja, debe agrupar, por lo menos, a siete empleadores que tengan como mínimo, 1.500 obreros o empleados.

Hay Cajas especiales que deben agrupar obligatoriamente a los empleadores de ciertas industrias cuya dispersión acarrearía graves dificultades de orden técnico, v.g., los dueños de restaurants (hoteleros y fonderos), confiterías, etc.

La Caja auxiliar agrupa a los empleadores que no están afiliados a otra Caja.

La Caja auxiliar del Estado, las Cajas libres y las Cajas especiales (el caso contemplado de los hoteleros y fonderos), realizan la compensación en el primer grado, de ahí que sean conocidas también con el nombre de "Cajas Primarias".

Si el total de las cuotas o contribuciones que recibe de los empleadores la Caja Primaria, excede lo necesario para abonar los subsidios familiares establecidos, una parte del excedente queda a disposición de la Caja para elevar los subsidios o establecer nuevos y la otra pasa a la Caja Nacional de Subsidios, a fin de cubrir con

ella, los déficits de las Cajas Primarias cuyas cargas fueron superiores a sus recursos, así como para "pagar directamente las asignaciones a ciertas categorías de asignatarios que no tienen empleadores, por ejemplo, los pensionistas, o cuyos empleadores están dispensados de pagar cotizaciones, por ejemplo, los domésticos y sirvientes."

Por lo dicho se observa que en la ley belga, hay una compensación de dos grados.

En diversas oportunidades, decretos reales elevaron las asignaciones familiares. Cabe destacar entre ellos, los de fecha 30 de junio de 1937 y 26 de enero de 1938.

Según una escala que publica en su obra el Dr. Alfredo S. Gialdini, los obreros y empleados que hubiesen trabajado por lo menos 23 días durante el mes, tienen derecho a la siguiente asignación familiar:

Primer hijo .. .. .	Frs.	26,50
Segundo hijo . . . . .	"	35,--
Tercer hijo . . . . .	"	58,--
Cuarto hijo . . . . .	"	89,--
Quinto hijo y subsiguientes .	"	124,--

En el terreno de la acción privada se destaca en primer término la Caja de Compensación fundada en 1921, en el Distrito de Vervier. En 1924 funcionaban 24 Cajas.

A solo título informativo debemos añadir que el Estado se había obligado a contribuir al fondo de la Caja

Nacional con un subsidio o subvención anual de 30.000.000 de francos, para robustecer sus finanzas, pero dicha contribución no pudo hacerla efectiva por la mala situación por que atravesaba el erario de la Nación.

× DINAMARCA

"No existe instituido un régimen de asignación o subsidio familiar;× pero por ley aprobada el 26 de noviembre de 1937, al crearse un sistema de subsidio especial en combustible a favor de los obreros afectados por paro, fija un subsidio mayor para aquellos que tuviesen familia a su cargo; de modo que, en forma indirecta limitado a la situación creada por el paro, tiene principio de aplicación el régimen de las asignaciones familiares" (Gialdini).

× ESPAÑA ×

El Marqués de Comillas, fué el León Harmel de España. "El Patrono Ejemplar", obra de Sisinio Nevares nos habla de este hombre extraordinario que a pesar de los obstáculos que se le oponían tanto de orden social como político, emprendió la tremenda responsabilidad de abrir una brecha en la legislación del trabajo de su país.

Con anterioridad al 93, este patrono ejemplar para usar el título de Nevares, se impuso la tarea de aplicar en sus empresas particulares los principios contenidos en

la imperecedera Encíclica "Rerum Novarum" y fué así como reuniendo en asamblea a los accionistas y Directorio de su gigantesca empresa "Hullera Española" que contaba con un personal de más de 4.000 obreros, crea diversas instituciones anexas a su industria, en forma muy semejante a lo que hace Y.P.F. en el país, dando nacimiento así a escuelas, patronatos, asistencia médica, hospitales, auxilio maternal, cooperativas, reparto gratis de carbón entre sus obreros, etc., y en forma especial facilita entre su personal la adquisición de la casa propia, con amortizaciones al alcance de sus sueldos y emolumentos, coincidiendo, como se ve, en muchísimos aspectos de su obra, pero especialmente en esta última, con su émulo León Harmel, el cual en 1850 se había dedicado a la construcción de casas baratas para sus obreros, que luego se las vendía a elección para ser amortizables en 15 años.

Tanto las de un industrial como otro, eran bien ventiladas e higiénicas, confortables, independientes, rodeadas de espacios para jardín. Las de Harmel tenían 300 metros cuadrados de extensión según nos informa el Dr. Fernández Pousa.

Pero hasta aquí, como puede notarse, la ayuda patronal era de carácter estrictamente social. El sistema del salario familiar no pudo implantarlo, pero como queda dicho, la ayuda mutual, social, cultural y económica que en toda forma prestó a su personal de la "Hullera Española", superó con creces el salario familiar absoluto y con sub-

sidios, que según Nevares lo acercaron mucho al familiar relativo.

Después de la "Hullera Española", le sigue la Soc. Anón. "Chocolates Bilbaínos" que otorga diversos subsidios por matrimonio, natalidad, lactancia, enfermedad, fallecimiento, etc.

La Soc. Anón. "Chocolates Bilbaínos" aumenta el jornal del obrero en una peseta diaria desde el instante del matrimonio; luego otra por cada hijo que nazca de su matrimonio; permite a la mujer obrera que amamante a sus hijos, en dos descansos de media hora sin descontarle el jornal y en el período del parto le acuerda un mes de licencia antes y después del nacimiento del hijo con goce de sueldo.

Además asistencia médica y de farmacia, jornal íntegro durante el primer mes al obrero que se enferme y medio jornal durante los seis meses siguientes.

La Soc. Anón. "Chocolates Bilbaínos" entrega un subsidio extraordinario de 500 pesetas en caso de fallecimiento del obrero si éste, siendo casado, viudo o sostén de la familia, tenía más de un año de antigüedad en la sociedad, más una asignación especial para gastos de sepelio y luto. En los demás casos y siempre que el obrero tuviera más de un año de antigüedad, la S.A. "Chocolates Bilbaínos" entrega la cantidad de 250 pesetas, además de los gastos de entierro.

Y por último, destacaremos, que al personal de am-

bos sexos que contrajere matrimonio, se le acuerda una semana de licencia con goce de sueldo.

Hay en España, además, otras instituciones que distribuyen entre sus asociados subsidios familiares y otras asignaciones o beneficios.

Son entre ellas las más importantes:

- 1ª) La "Caja de Pensiones para la Vejez y de Ahorros" (Cataluña) e Islas Baleares.
- 2ª) La "Mutua patronal para el subsidio familiar" (Barcelona).

En Palma de Mallorca, se están difundiendo las instituciones que acuerdan subsidios familiares.

Mencionaré las siguientes:

- 1ª) La "Caja de Pensiones para la Vejez y de Ahorros", cuya Central se encuentra en Barcelona y que en esta Ciudad tiene muchas Sucursales.
- 2ª) La "Caja de Compensación de Cargas Familiares", de origen eminentemente patronal.

En el Municipio tuvo entrada un proyecto de subsidios familiares, pero no prosperó y lo mismo ocurrió con otra iniciativa presentada para el personal de los ferrocarriles de Mallorca.

La guerra civil española paralizó en parte el visible progreso de esta importante conquista para la familia obrera, pero la idea ya había germinado y fué así como vuelto el noble pueblo español a la normalidad, el propio gobierno impulsó la implantación del salario mínimo, los

subsidios familiares, y otras mejoras para la clase obrera contenidas en el "Fuero del Trabajo" (Decreto del 9 de marzo de 1938 - Boletín Oficial del 10).

En este importantísimo documento que orientará toda la política social de la España Nacionalista, leemos en el articulado II:

- 1) "El Estado..... En especial prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica.
- 2) "El estado mantendrá el descanso dominical como condición sagrada en la prestación del trabajo.
- 5) "Todo trabajador tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas para proporcionarle un merecido reposo, organizándose al efecto las instituciones que aseguren el mejor cumplimiento de esta disposición.

Y en el articulado III:

- 1) "La retribución del trabajo será, como mínimo, suficiente para proporcionar al trabajador y a su familia una vida moral y digna.
- 2) "Se establecerá el subsidio familiar por medio de organismos adecuados.
- 3) "Gradual e inflexiblemente se elevará el nivel de vida de los trabajadores en la medida que lo permita el superior interés de la Nación.

-----

### El Subsidio Familiar en el Estado Español

Con fecha 18 de julio de 1938, fué creado el régimen obligatorio de Subsidio Familiar<sup>X</sup> (Boletín Oficial del 19 de julio de 1938), y posteriormente, por decreto del 20 de octubre de 1938, se dictó la respectiva reglamentación (Ver Boletín Oficial del 26 de octubre de 1938).

Complementan estas disposiciones la Orden del 23 de enero de 1939 (Boletín Oficial del 31 de enero de 1939), que dicta normas sobre delegación del pago de subsidios por los patronos, así como la Circular del mismo día, aparecida también en el Boletín del 31 que establece las reglas para su cumplimiento.

Durante el mes de marzo de 1939 se dieron a conocer 4 Ordenes. Dos de fechas 3 y 7 (Boletín Oficial del 5 y 9) sobre normas para el percibo del subsidio familiar y la tercera y cuarta, de los días 14 y 20 (Boletín Oficial del 16 y 28) que fijan las normas para el pago del subsidio a los funcionarios, empleados y trabajadores del Estado, Provincia y Municipio). Además está la Orden del 7 de Febrero de 1939 (Boletín Oficial del 17 del mismo mes) sobre la aplicación del régimen de subsidios a las provincias que se vayan liberando.

Próxima a finalizar totalmente la sangrienta guerra civil española, el General Franco fué entrevistado en su cuartel de campaña del frente del Ebro, por el Señor James I. Miller, Vice Presidente de la United Press Associa-

tion, a fin de conocer su opinión sobre su futura obra reconstructiva.

"La Prensa" del 6 de noviembre de 1938 publicó todos los detalles de esta entrevista que abarcó diversos tópicos.

Al formularle el Sr. Miller la pregunta de cuál era su programa para elevar el nivel de vida del pueblo, el entrevistado le contestó:

"Ya hemos elevado el nivel de vida gracias a mejoras en el orden social, seguro para la clase proletaria, y participación de los obreros en las utilidades de las sociedades anónimas, interesándose los así en acrecentar su producción.

El aumento de la producción industrial permite aumentar la paga de los trabajadores. Al mismo tiempo el gobierno nacional prohíbe las huelgas, proporciona a los desocupados trabajo en obras públicas y estimula las empresas particulares.

Los subsidios de familia que concede el Estado hacen que los ingresos de la familia sean proporcionales a su tamaño. Las familias de los soldados reciben un subsidio de dos pesetas por cada adulto y una por cada menor."

-----

Las declaraciones del General Franco coinciden con el contenido de los decretos, órdenes y circulares citados

más arriba, motivo por el cual y en vista de la importancia y novedad de los mismos, inserto a continuación el texto íntegro de todos esos documentos que tomé del "Resumen Legislativo del Nuevo Estado", publicación de la "Editora Nacional" de Barcelona.

-----

REGIMEN OBLIGATORIO DE SUBSIDIO FAMILIAR

Ley del 18 de julio de 1938.

Primera - I. Se crea por la presente Ley un Régimen Obligatorio de Subsidios Familiares cuyo fin es proporcionar a los trabajadores por cuenta ajena, un auxilio económico en relación con el número de hijos o asimilados a ellos que tengan a su cargo y vivan en su hogar mediante el reparto equitativo de estas cargas familiares entre todos los que han de contribuir a costearlas.

2. Tendrán derecho al subsidio los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su estado civil, edad, sexo, forma y cuantía de la remuneración y clase de trabajo, que tengan hijos o asimilados a ellos que vivan a su cargo y en su hogar, y que sean menores de catorce años. Esta edad podrá ser ampliada en los casos que el Reglamento especifique.

3. El Reglamento determinará los patronos trabajadores, hijos o asimilados que deban quedar exceptuados del régimen definitiva o transitoriamente.

Segunda - I. El subsidio familiar será abonado al

jefe de la familia. Sin embargo, en circunstancias especiales determinadas en el Reglamento, podrá abonarse a la madre o a quien haga sus veces.

2. Se determinará por período mensual, semanal o por días, según se trate de los que trabajen más de veintitrés días al mes, cinco o más días a la semana o menos de cinco días a la semana con arreglo a la siguiente escala....."

Número  
de  
Hijos

SUBSIDIO

	<u>Mensual</u>	<u>Semanal</u>	<u>Diario</u>
2	15.00	3.75	0.65
3	22.50	5.65	0.95
4	30.00	7.50	1.25
5	40.00	10.00	1.65
6	50.00	12.50	2.10
7	60.00	15.00	2.50
8	75.00	18.75	3.15
9	90.00	22.50	3.85
10	105.00	26.25	4.40
11	125.00	31.25	5.20
12	145.00	36.25	6.05

Por cada hijo o asimilado a éstos que exceda de los 12, se adicionará en 25.00 pesetas el subsidio mensual y en la proporción correspondiente, el semanal y el

diario.

3. La escala de subsidios es revisable bianualmente por orden del Ministro de Organización y Acción Sindical, oída la Caja Nacional de Subsidios Familiares.

4. Los subsidios de este régimen legal tienen el carácter de mínimos y pueden suplementarse por las empresas o corporaciones que hayan concedido o concedan otros superiores.

Tercera - I. El subsidio familiar no podrá ser objeto de cesión o embargo.

2. El subsidio no es parte del salario y en consecuencia no será computado a ningún efecto como tal.

3. Prescribirá al año el derecho a percibirlo y la obligación de abonarlo.

Cuarta - I. Al sostenimiento del Régimen de Subsidios Familiares contribuirán el Estado, los patronos y los obreros, empleados o funcionarios a que se extiende el Régimen de Subsidios, a quienes en adelante en esta Ley se comprenden en el nombre genérico de asegurados.

El Estado contribuirá con el fondo fundacional determinado en la base sexta.

Los patronos y los asegurados, con sus cuotas respectivas. La de los asegurados nunca será superior a la tercera parte de la cuota del patrono.

El patrono pagará sus cuotas y la de sus trabajadores, descontando estas últimas de la retribución de los mismos.

2. El Reglamento determinará la cuantía de las cuotas del patrono y del asegurado, así como la forma y plazos en que habrán de pagarse.

Las cuotas serán revisables bianualmente en la misma forma que la escala de subsidios.

Quinta - I. El Instituto Nacional de Previsión organizará, con separación completa de sus demás funciones, bienes y responsabilidades, la Caja Nacional de Subsidios Familiares, que comprende obligatoriamente a todos los patronos y asegurados, a quienes afecta el régimen establecido por la presente Ley, con excepción del Estado, Diputaciones provinciales y Ayuntamientos de capitales de provincia o de poblaciones de más de veinte mil habitantes, que podrán acogerse al régimen de la Caja Nacional o abonar directamente a sus funcionarios y demás trabajadores los subsidios mínimos regulares por la escala vigente, con sujeción a las disposiciones que el Estado dicte.

2. El Instituto Nacional de Previsión regirá la Caja Nacional de subsidios familiares. Su organización y funciones se determinarán en el Reglamento.

Además de sus órganos propios, la Caja Nacional podrá utilizar para el cobro de cuotas y pago de subsidios la Organización Sindical y los órganos administrativos del Estado que el Consejo de Ministros autorice.

Todas las entidades o empresas que reuniendo las características que el Reglamento establezca, sean autorizadas por la Caja Nacional de Subsidios Familiares, efectua-

rán por sí mismas el pago de subsidios prescriptos en esta Ley a los asegurados que de ellas dependan, abonando a dicha Caja Nacional el exceso de las cuotas a que vienen obligados o percibiendo de ella el exceso de los subsidios pagados en la forma que determine el Reglamento.

3. Será también objeto de disposición reglamentaria todo lo relativo a la intervención administrativa, financiera y actuarial del Estado en la Caja Nacional de Subsidios Familiares y las que corresponden a la Caja Nacional por entidades o empresas a que se refiere el apartado anterior.

Sexta - I. El régimen será de reparto, llevará su contabilidad, recursos y obligaciones separadamente de los otros seguros.

2. Los recursos de la Caja Nacional de Subsidios Familiares estarán constituidos:

a) Por un capital fundacional de cinco millones de pesetas aportados por el Estado, del saldo resultante del Servicio Nacional del Trigo.

b) Por las cuotas de los patronos y los asegurados.

c) Por un gravamen del diez por ciento aplicado al exceso del por ciento en todo dividendo acordado por cualquier entidad o empresa.

d) Por las multas por infracción de los preceptos de esta Ley.

e) Por las subvenciones y donaciones que reciba.

f) Por los intereses de las inversiones de sus fondos.

3. Se creará un fondo de reserva, que tendrá por objeto atender a las diferencias que pueda haber entre el valor de los riesgos calculados y el de los efectivos. Este fondo se fijará anualmente. Hasta que haya transcurrido cinco años, contados desde la terminación de la guerra, se destinará como mínimo a este fondo el cincuenta por ciento de los excedentes.

4. Al fundarse la Caja, y en atención a las especiales condiciones en que inicia su funcionamiento, el Instituto Nacional de Previsión le concederá, hasta donde lleguen sus disponibilidades, un anticipo reintegrable, que habrá de destinarse exclusivamente a equilibrar el desnivel entre sus pagos y sus ingresos en el período inicial de la Caja.

5. Los excedentes anuales se destinarán, una vez cumplido lo que dispone el apartado tercero de este mismo artículo:

a) A devolver el anticipo reintegrable, con sus intereses.

b) A reconstituir el capital fundacional, si hubiese sido indispensable disponer de él en todo o en parte.

c) A mejorar la escala de subsidios.

6. El régimen de subsidios familiares gozará de las exenciones fiscales establecidas por el artículo 32 de la Ley de 27 de febrero de 1908 para los seguros sociales .

Séptima - I. La inspección del Régimen de Subsidios corresponderá a la inspección de Seguros Sociales Obligatorios, con las facultades establecidas en el Reglamento.

2. Serán materia de sanción las infracciones determinadas en el Reglamento que se corregirán con las multas que éste establezca.

Contra la imposición de multas podrá recurrir el interesado ante la Comisión revisora correspondiente, con arreglo al Reglamento de 4 de diciembre de 1931.

Octava - Será competente la jurisdicción especial de Previsión para entender en cuantas cuestiones se susciten sobre aplicación del régimen de Subsidios Familiares.

Novena - I. En el plazo de tres meses se dictará el Reglamento General de Régimen de Subsidios Familiares, en el cual se fijará la fecha de implantación del mismo.

2. Se autoriza al Ministro de Organización y Acción Sindical para dictar las disposiciones complementarias que requiera la implantación y buena marcha de Régimen de Subsidios Familiares que esta Ley establezca.

---oOo---

## REGLAMENTO GENERAL DEL REGIMEN OBLIGATORIO

### DE SUBSIDIOS FAMILIARES

Decreto del 20 de octubre de 1938.

Artículo único. Se aprueba el Reglamento general

para aplicación de la Ley que estableció el Régimen Obligatorio de subsidios familiares, de fecha 18 de julio de 1938.

-----

TERMINOLOGIA

Disposición preliminar. Para los efectos del Régimen de subsidios familiares establecido por la Ley, de bases de 18 de julio de 1938, se entenderá:

a) Por subsidio familiar, la suma asignada al subsidiado, en atención a sus cargas de familia y para ayudar a su sostenimiento.

b) Por beneficiario, el hijo o asimilado a el del subsidiado que reuna las condiciones legalmente prescritas y en atención y beneficio del cual se otorga el subsidio.

c) Por subsidiado, el asegurado con derecho a subsidio, por tener beneficiarios a su cargo.

d) Por asegurado, todo trabajador por cuenta de un patrono afiliado, que reuna las condiciones exigidas por este Reglamento.

e) Por afiliado, el patrono comprendido en el Régimen obligatorio de subsidios familiares y por cuenta del cual trabaja el asegurado.

f) Por cuota, la cantidad única o periódica que han de pagar los afiliados y los asegurados a quienes alcance este deber.

## CAPITULO PRIMERO

De la finalidad y campo de aplicación: Finalidad y medio.

Artículo 1º El régimen de subsidios familiares tiene por objeto proporcionar a los trabajadores, por cuenta ajena, un auxilio económico en relación con el número de beneficiarios que tengan a su cargo y vivan en su hogar, mediante el reparto equitativo de su importe entre todos los que han de contribuir a costearlo.

### Obligatoriedad

Artículo 2º Este régimen es obligatorio para toda clase de patronos que ocupen en España obreros, empleados o funcionarios, cualquiera que sea la clase de trabajo que unos y otros realicen y la cuantía y forma de retribución que por su trabajo perciban, sin más excepciones que las taxativamente expresadas en este Reglamento.

### Patronos exceptuados

Artículo 3º Quedan exceptuados de la obligación que impone el Régimen:

a) Los que ocupen ocasionalmente como obreros a los mismos a quienes ellos, a su vez, en otros días o temporadas, les prestan su trabajo en equivalencia del que ellos realizaron.

b) Los que ocupen trabajadores en servicios domés-

ticos, según el concepto que de éstos da el artículo 8º de la Ley de 8 de octubre de 1932.

c) Y provisionalmente, los trabajadores a domicilio.

#### Régimen especial

Artículo 4º El Estado, las diputaciones provinciales y los Ayuntamientos de capitales de provincias o de poblaciones de más de veinte mil almas, optarán entre acogerse al régimen de la Caja Nacional de Subsidios familiares, o abonar directamente a sus empleados y demás trabajadores que tengan a su servicio, los subsidios mínimos determinados en este Régimen.

Dicha opción habrá de acordarse durante el período de preparación a que se refiere la primera disposición transitoria de este Reglamento, y en su defecto, se presumirá hecha en favor del Régimen de la Caja Nacional.

Artículo 5º El régimen para que opten las aludidas Corporaciones, será aplicable a todos sus funcionarios y obreros, cualquiera que sea su categoría y destino, incluso a los que tengan el carácter de eventuales o a los que estén adscritos a obras o servicios que realice o explote por administración la Corporación respectiva.

Artículo 6º No será aplicable el régimen especial que se autoriza para el Estado y determinadas Corporaciones públicas a los contratistas de obras públicas ni a las entidades o empresas concesionarias de obras y

servicios del mismo carácter, ni a las subvencionadas con fondos nacionales, provinciales o municipales, todas las cuales estarán sometidas al régimen común.

#### Reversión al régimen común

Artículo 7º La opción a favor del régimen de la Caja Nacional es irrevocable. Las Corporaciones locales que hubieren optado por abonar directamente los subsidios a su personal, podrán acogerse al régimen de la Caja Nacional, si ésta da su conformidad al ingreso de la Corporación.

#### Mejoras

Artículo 8º La aplicación del régimen de la Caja Nacional al Estado, a las Diputaciones y los Ayuntamientos a que se refiere el artículo 4º, no les priva del derecho a mejorar el régimen de subsidios familiares de todo o parte de su personal.

#### Asegurados

Artículo 9º Serán asegurados obligatoriamente todos los españoles que trabajan por cuenta ajena, cualquiera que sea su edad, estado civil, sexo, forma y cuantía de la remuneración.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, serán asegurados los trabajadores extranjeros cuando exista reciprocidad reconocida mediante orden del Ministerio de Organización y Acción Sindical o pactada en Tratados

o Convenios internacionales.

Los súbditos portugueses, los de Andorra y los que los países hispanoamericanos, quedan equiparados a los trabajadores españoles a los efectos del régimen de subsidios familiares.

Obreros exceptuados

Artículo 10. No tendrán la consideración de asegurados:

a) Los trabajadores al servicio de patronos exceptuados.

b) La mujer, los hijos, los padres y demás parientes del patrono hasta el tercer grado, inclusive, que tengan ocupación en alguno de sus centros de trabajo, cuando vivan en el hogar de aquél.

Beneficiarios

Artículo 11. Hasta un año después de terminada la guerra serán beneficiarios los hijos legítimos, los naturales reconocidos y los de la cónyuge.

Lo serán igualmente los nietos o hermanos del asegurado que no tengan por otro motivo derecho al subsidio y cuyos padres hayan muerto o estén incapacitados para el trabajo.

Todos ellos deberán reunir las condiciones siguientes:

a) Vivir en España, en el hogar del subsidiado y a su cargo. Sólo en casos justificados, apreciados libre

mente por la Caja Nacional, podrán ser considerados como beneficiarios los que vivan fuera del hogar del subsidiado.

b) Tener menos de catorce años o sufrir invalidez absoluta para el trabajo desde antes de haber cumplido dicha edad.

En la fecha indicada, el Ministro de Organización y Acción Sindical, vista la situación financiera del régimen, resolverá, por Orden acordada en Consejo de Ministros, sobre la ampliación de las categorías de beneficiarios y la prolongación de la edad de éstos.

## CAPITULO SEGUNDO

De los subsidios: igualdad.

Artículo 12. El subsidio familiar será igual para todos los subsidiados y estará en relación con el número de beneficiarios que tengan a su cargo, cualquiera que sea la categoría del trabajador, su retribución y la cuota que por él se haya pagado.

Unicidad

Artículo 13. En ningún caso podrá percibirse más de un subsidio por una misma familia, aunque sean varios los miembros de ella que tengan la condición de asegurados.

Inalienable

Artículo 14. El subsidio familiar no puede ser objeto de cesión, retención, ni embargo.

No es super-salario.

Artículo 15. El subsidio no es parte del salario y, en consecuencia, no será computado a ningún efecto como tal, lo mismo cuando la retribución es módulo para las prestaciones de otros seguros, que para los efectos fiscales.

Escala de subsidios

Artículo 16. El subsidio se determinará por período mensual, semanal o por días según se trate de los que trabajen más de veintitrés días al mes, cinco o más días a la semana o menos de cinco días a la semana, con arreglo a la siguiente escala:

<u>SUBSIDIOS:</u>			
<u>Número de hijos</u>	<u>Mensual pesetas</u>	<u>Semanal pesetas</u>	<u>Diario pesetas</u>
2	15	3.75	0.65
3	22.50	5.65	0.95
4	30	7.50	1.25
5	40	10	1.65
6	50	12.50	2.10
7	60	15	2.50
8	75	18.75	3.15
9	90	22.50	3.75
10	105	26.25	4.40
11	125	31.25	5.20
12	145	36.25	6.05

Por cada hijo o asimilado a éstos que exceda de los doce, se adicionará en veinticinco pesetas el subsidio mensual, y en la proporción correspondiente el semanal y el diario.

#### Cómputo de los períodos

Artículo 17. Para el cómputo de dichos períodos se incluirán los períodos de prueba, el de preaviso de despido, el de descanso anual, el de incapacidad temporal, por accidente de trabajo, el de descanso antes y después del parto y, en general, todos aquellos en los que se percibe retribución y, por tanto, se abona cuota.

#### Revisión de la escala

Artículo 18. La escala de subsidios es revisable, excepcionalmente, al término del primer año de aplicación de este Régimen, y luego cada dos años, por Orden del Ministerio de Organización y Acción Sindical, oído el Consejo del Instituto Nacional de Precisión.

#### Mejoras

Artículo 19. Los subsidios de este régimen tienen el carácter de mínimos y pueden ser mejorados:

a) Por las empresas y corporaciones que hayan concedido o concedan otros superiores.

b) Por ramas o servicios de la producción, ya en todo el territorio nacional, en zona económica, o en la provincia, por acuerdo de la Organización sindical respectiva.

c) Por la Caja Nacional, cuando los excedentes lo permiten.

Prescripción del subsidio

Artículo 20. El derecho a percibir los subsidios vencidos y no cobrados prescriben al año desde la fecha en que se entienden devengados.

Dicho plazo se interrumpirá por reclamación del subsidiado.

A quién se abona

Artículo 21. El subsidio será abonado al cabeza de familia. Sin embargo, por acuerdo de la Caja, podrá abonarse a la madre de los beneficiarios o a quien haga sus veces, y en todo caso, cuando sea la madre trabajadora subsidiada sin que lo sea el padre.

CAPITULO TERCERO

De las cuotas y demás recursos: contribuyentes.

Artículo 22. Al sostenimiento de este régimen contribuirán el Estado, los patronos y los asegurados.

Ayuda del Estado

Artículo 23. El Estado contribuye, por ahora con el capital fundacional de la Caja Nacional de Subsidios familiares.

Aportación de patronos y asegurados

Artículo 24. Los patronos y los asegurados a quie

nes se extiende al régimen de subsidios contribuirán con una cuota inicial y otra normal; ambas serán proporcionales a la retribución de los asegurados.

#### Cuota inicial

Artículo 25. La cuota inicial, a cargo exclusivamente del patrono y exigible una sola vez a cada patrono al afiliarse al régimen, será el duplo de una cuota normal mensual.

#### Cuota normal

Artículo 26. La cuota normal se fija, provisionalmente, para el primer año, en seis por ciento del salario o sueldo devengado.

La cuantía ulterior de esta cuota será determinada por el Ministerio de Organización y Acción Sindical, a propuesta del Instituto Nacional de Previsión.

Artículo 27. Para la determinación del salario o sueldo sobre el que se han de calcular la cuota normal y la inicial, se aplicarán el criterio y las reglas del artículo 37 del Reglamento de la Ley de accidentes del trabajo en la industria de 31 de enero de 1933.

#### Cuotas patronales y del asegurado

Artículo 28. Los patronos abonarán, por cuenta propia, las cinco sextas partes de cada cuota y, por cuenta de sus obreros y empleados, la otra sexta parte, que descontarán a cada uno de su respectiva retribución.

#### Décima sobre beneficios: exacción

Décima sobre beneficios: exacción

Artículo 29. En cumplimiento de lo dispuesto en el apartado c) del número segundo de la Base sexta de la Ley de 18 de julio de 1938 al practicarse por las Delegaciones de Hacienda las liquidaciones de la contribución de Utilidades de la Riqueza Mobiliaria, se girará, a cargo de cada entidad o empresa que reparta dividendo superior al seis por ciento anual, o que lo hubiera obtenido aunque acordare no repartirlo, una liquidación al tipo del diez por ciento sobre la totalidad de dicho exceso, en concepto de gravamen especial para el régimen obligatorio de subsidios familiares.

Dicha liquidación que grava al accionista, será retenida por la empresa e ingresada por la misma en el Tesoro.

Recaudación

Artículo 30. Las liquidaciones que se practiquen por el gravamen a que se refiere el artículo anterior, se sentarán en folios separados de los libros de la contribución de Utilidades destinados al efecto, o en libros auxiliares especiales cuando se juzgue este sistema preferible para mayor claridad y mejor servicio.

Las cantidades liquidadas por este concepto se ingresarán en el Tesoro público con separación de las que se satisfagan por los mismos contribuyentes por Utilidades de la riqueza mobiliaria, imputándose a una nueva

cuenta que a este fin se abrirá con el título de "Gravamen de utilidades para subsidios familiares".

#### Comprobación

Artículo 31. Las operaciones a que dé lugar el gravamen de que se trata se reflejan en estados especiales de las Administraciones de Rentas públicas, que serán trimestralmente remitidas a la Caja Nacional de subsidios familiares a fin de que conozcan, en todo momento las cantidades pendientes de liquidación liquidadas y recaudadas por este precepto.

#### Abono del recargo

Artículo 32. Trimestralmente se abonará el importe del recargo así liquidado a la Caja Nacional de subsidios familiares para su aplicación con arreglo a este Reglamento.

#### Prescripción de la cuota.

Artículo 33. El derecho al cobro de la cuota prescribe al año de la fecha en que reglamentariamente procede su abono.

### CAPITULO CUARTO

#### De la organización: Caja Nacional

Artículo 34. La organización y gestión del régimen obligatorio de subsidios familiares corresponde al Instituto Nacional de Previsión mediante la Caja Nacional de Subsidios familiares que aquél establece, conforme dispo-

ne la Base quinta de la Ley con separación completa de sus demás funciones, bienes y responsabilidades.

Caracteres.

Artículo 35. La Caja Nacional de Subsidios familiares goza de personalidad jurídica para cuanto se relacione con los fines de su institución y será regida en la forma que se determina en este Reglamento por el Instituto Nacional de Previsión, en el que tendrá su domicilio legal.

Competencia.

Artículo 36. La competencia de la Caja Nacional se extiende a todas las iniciativas y actos conducentes a la mejor organización y gestión del régimen de subsidios familiares. De un modo especial le corresponde:

Primero. Administrar los recursos del régimen obligatorio conforme a las normas de la ley de este Reglamento y de las demás disposiciones complementarias.

Segundo. Organizar los servicios de modo que los subsidios reciban con normalidad las prestaciones y que las empresas y asegurados paguen a tiempo las cuotas.

Tercero. Centralizar la contabilidad de ambas partidas y los fondos de reserva de los saldos activos una vez pagados los subsidios.

Cuarto. Ordenar la aplicación de los excedentes.

Quinto. Formar y administrar los fondos de reserva.

Sexto. Organizar la propaganda del régimen de subsidios familiares.

Séptimo. Realizar los estudios adecuados para basar el régimen sobre fundamentos firmes y lograr su ampliación y perfeccionamiento.

Octavo. Todas las demás que le sean encomendadas por el Ministerio de Organización y Acción Sindical.

#### Gestión, Gobierno, Dirección

Artículo 37. El Consejo y la Comisión permanente del Instituto Nacional de Previsión ejercerán, respecto a la Caja Nacional, las atribuciones enumeradas en los artículos 39 y 40 de este Reglamento.

La dirección y gestión de este servicio la llevará el Director de la Caja Nacional, que será Delegado del Director del Instituto y nombrado a propuesta de éste por el Ministro de Organización y Acción Sindical, el cual fijará su retribución.

Siempre que el Consejo del Instituto o su Comisión permanente haya de resolver asuntos de la Caja Nacional de subsidios familiares asistirá a sus sesiones con voz y voto el Director delegado de dicha Caja.

#### Atribuciones y Deberes

Artículo 38. Son de la competencia del Director delegado todas las atribuciones propias de la Dirección, representación y gestión de la Caja Nacional, excepto las expresamente reservadas al Consejo y a la Comisión permanente. Asimismo le compete la ejecución de los acuerdos del Consejo y de la Comisión permanente.

El Director delegado viene obligado a:

Primero. Informar a los órganos directivos del Instituto de la marcha del régimen de la Caja Nacional.

Segundo. Someter al Consejo en el mes de marzo de cada año la Memoria del ejercicio anterior, con balance detallado de los ingresos y gastos correspondientes.

Tercero. Sujetarse estrictamente en la aceptación de obligaciones y ordenación de pagos de la Caja a los presupuestos en vigor y a las normas que regulan su aplicación.

Cuarto. Formar en el mes de noviembre de cada año el proyecto de ingresos y gastos de la Caja para el ejercicio siguiente, sometiéndolo al Director del Instituto.

#### Funciones del Consejo

Artículo 39. El Consejo del Instituto Nacional de Previsión tendrá de modo especial, en relación con la Caja de subsidios familiares las siguientes atribuciones:

Primera. Aprobar, a propuesta del Director, el Reglamento de régimen interior, las normas de carácter general precisas para la buena marcha del régimen de subsidios familiares y los convenios con Cajas colaboradoras, con la Organización Sindical o con otras entidades o Corporaciones.

Segunda. Designar de su seno las Comisiones especiales que considere precisas.

Tercera. Examinar la Memoria anual del Director y

y aprobar los presupuestos y el Balance administrativo.

Cuarta. Elevar al Ministerio la propuesta de escala de subsidios y cuotas.

Quinta. Autorizar la enajenación de bienes, la contratación de préstamos y la aceptación de herencias, legados y donativos y subvenciones.

Sexta. Acordar las inversiones de capital y del fondo de reserva de la Caja.

Séptima. Informar sobre todos los asuntos que les someta el Ministerio de Organización y Acción Sindical o el Director del Instituto.

Octava. Proponer al Ministerio las reformas administrativas y reglamentarias que la experiencia aconseje.

#### Comisión Permanente

Artículo 40. La Comisión permanente, en relación con la Caja Nacional de Subsidios familiares, tendrá, además de las funciones que en ella delegue el Consejo, las siguientes:

a) Dictaminar los asuntos de carácter urgente que le consulte el Director.

b) Resolver los asuntos de personal que le plantee reglamentariamente el Director.

c) Velar por el cumplimiento de los preceptos legales, estatutarios y reglamentarios referentes a la Caja Nacional y de los acuerdos del Consejo, resolviendo las consultas y dudas que se susciten sobre la aplicación de

dichas disposiciones.

d) Cuidar especialmente de que los Fondos de la Caja Nacional no se apliquen a otros fines que los autorizados.

#### Servicios y entidades auxiliares

Artículo 41. Los servicios de la Caja Nacional se prestarán en las oficinas centrales y en las sucursales o delegaciones directas del Instituto Nacional de Previsión, reflejándose en sus operaciones con la separación necesaria para que en todo momento se manifieste con el debido deslinde los bienes y derechos y las obligaciones y responsabilidades de esta Caja Nacional.

La Caja Nacional podrá utilizar los servicios de las Cajas colaboradoras del Instituto Nacional de Previsión, así como los de la organización sindical. Para ello deberán establecerse previamente, en su convenio aprobado por el Consejo y la entidad de que se trate los servicios que haya de prestar ésta y las condiciones y garantías convenidas. Estos convenios se harán siempre por tiempo determinado.

Podrán también utilizarse los órganos administrativos del Estado, previa la debida autorización.

#### CAPITULO QUINTO

Del procedimiento administrativo: empadronamiento de asegurados.

Artículo 42. Toda entidad o particular que ocupe

trabajadores, empleados o funcionarios en territorio español, tiene la obligación de presentar en la Caja Nacional o en una de sus Delegaciones las declaraciones y documentos que aquélla exija para la aplicación de este régimen.

Artículo 43. Los patronos que tengan centros de trabajo en diversas provincias o regiones, podrán cumplir las obligaciones que impone este Reglamento en la Caja Nacional o en la Delegación de la misma que prefieran, pero presentando de sus declaraciones tantos ejemplares como sean las Delegaciones de la Caja en que hayan de surtir efecto con relación al personal de los Centros de trabajo que en cada territorio tengan.

Artículo 44. Todo patrono llevará el libro de matrícula y el de pago de salarios obligatorios en el Seguro y de accidentes del trabajo en la industria o, en su lugar, nóminas equivalentes.

#### Percepción del subsidio

Artículo 45. Para que un asegurado pueda percibir de la Caja el subsidio correspondiente a sus cargas familiares será preciso:

- a) Que tenga derecho a él.
- b) Que haya presentado el documento relativo al estado de familia.
- c) Que su entidad patronal esté al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones de declaración y cotiza-

ción por todo el personal ocupado en el mismo Centro de trabajo, a tenor de lo que en este Reglamento se dispone.

#### Responsabilidad por culpa

Artículo 46. En el caso de que por culpa de la entidad patronal un asegurado no pueda percibir el subsidio que, supuesto el cumplimiento de las obligaciones patronales, le hubiere correspondido, el perjudicado, aparte la reclamación que pueda hacer en la jurisdicción correspondiente, denunciará el hecho a la Inspección, para que al patrono culpable se apliquen las sanciones previstas en los artículos 78 y 79.

#### Libro de familia

Artículo 47. Previamente al abono del primer subsidio pagadero en 1940, el patrono presentará en la Caja Nacional o en sus Delegaciones el Libro de la Familia del subsidio establecido por Ley de 15 de noviembre de 1915.

Durante el primer año de aplicación del régimen, este Libro podrá sustituirse por un impreso extendido por triplicado que facilitará la Caja Nacional, autorizado con la firma del patrono, y en el que se consignarán la declaración jurada del subsidiado, visada por la alcaldía respectiva. En él se harán constar los extremos siguientes: Nombre del asegurado, su naturaleza, edad, estado civil y profesión, número de personas que reúnan las condiciones legales de idoneidad para ser beneficiarios con arreglo al artículo 11, expresando los nombres, fecha y

lugar de nacimiento de cada uno de ellos. Un ejemplar de esta declaración quedará en la Caja o Delegación de la misma, y los dos restantes, debidamente diligenciados se entregarán al patrono y al subsidiado.

#### Cooperación del Registro Civil

Artículo 49. Todo subsidiado tiene la obligación de dar cuenta a la Caja, por conducto del patrono con quien trabaja, de cualquier variación que, con repercusión en el régimen de subsidiados familiares, se produzca en su familia, tales como el nacimiento de un nuevo hijo, defunción o cumplimiento de los catorce años de algún beneficiario, ausencia, vivir a costa de cualquier otra persona o entidad, etc., presentando, con arreglo a lo que se establece en los párrafos anteriores, el documento justificativo del hecho que determine el derecho a subsidio o a una modificación en la cuantía del que viniere percibiendo.

#### Unificación de seguros sociales.

Artículo 50. En cuanto sea posible, se unificará el procedimiento de este régimen con el de los demás seguros sociales.

#### Procedimientos de pago de subsidios

Artículo 51. El reconocimiento y pago de subsidios podrá hacerse:

- a) Por el propio patrono.
- b) Directamente por la Caja Nacional.

Pago patronal

Artículo 52. El procedimiento de pagos por patrono se aplicará:

- a) A las Diputaciones y Ayuntamientos acogidos al régimen de la Caja Nacional.
- b) A las entidades patronales autorizadas a practicarlo.
- c) A todos los pertenecientes a una rama de la producción de un territorio determinado, por orden del Ministerio, oídas la Caja Nacional y la Organización Sindical.

Artículo 53. Las entidades patronales que ofrezcan, a satisfacción de la Caja Nacional garantía de un servicio exacto y fácilmente comprobable para el reconocimiento y pagos de los subsidios que correspondan a su personal, podrán obtener de dicha Caja autorización, que será revocable en cualquier momento, para atender a la declaración, liquidación y pago de subsidios a sus asegurados, ajustándose a las instrucciones que de la Caja reciban, abonando o cargando a ésta, según proceda, la diferencia entre las cuotas que vengán obligadas a pagar a los subsidios reglamentarios que hayan satisfecho.

Artículo 54. Las autorizaciones a que se refiere el artículo anterior sólo podrán concederse a las entidades patronales en que concurren las condiciones siguientes.

- a) Que lleven con toda claridad y orden su contabilidad.
- b) Que lleven al día el libro de matrícula de obre-

ros y pago de salarios o las nóminas equivalentes de los asegurados, las cuotas que les retengan y el importe de los subsidios que perciban.

c) Que no hubieran sido objeto de sanción o de apremio por morosos.

Artículo 55. Las entidades patronales que hubieren obtenido la autorización aludida en los artículos anteriores tendrán siempre a disposición de la Caja Nacional o de las personas o entidades en quienes deleguen, su contabilidad, los libros de matrícula y salarios de su personal, la justificación del pago de subsidios y cuanta documentación acredite la exactitud en el abono de cuotas y la puntualidad en el pago de los subsidios.

Se reputará obstrucción al servicio de inspección cualquier dificultad que haga imposible o deficiente o retrase aquella función comprobadora del buen uso de autorización concedida a las entidades referidas.

#### Procedimiento de pago directo por la Caja

Artículo 56. Cuando el procedimiento sea de pago directo de subsidios por la Caja Nacional, el patrono presentará declaraciones mensuales con todos los datos necesarios para que aquélla pueda hacer la liquidación y pago de subsidios a los interesados.

#### Incumplimiento de esta obligación

Artículo 57. La falta de presentación de los documentos precisos hará recaer sobre el patrono responsable

de la omisión y hasta que ésta quede reglamentariamente subsanada, la obligación de pagar por su cuenta los subsidios correspondientes<sup>a</sup>/aquellos que, habiendo estado a su servicio y debiendo figurar como subsidiados, no hubieren sido dados de alta y motivará, además, la aplicación de las sanciones a que se refieren los artículos 78 y 79.

#### Pago de cuotas

Artículo 58. El pago de cuotas quedará domiciliado en la Delegación de la Caja Nacional en que figure inscrito el patrono. Podrá hacerse por cualquier procedimiento aceptado por la Caja.

#### Liquidación de cuotas

Artículo 59. Las cuotas se liquidarán por meses y se pagarán dentro del mes siguiente a que correspondan.

#### Recargo por demora

Artículo 60. Aquellos patronos que no ingresen las cuotas en los períodos señalados, sufrirán en las liquidaciones atrasadas un recargo del diez por ciento, que la Caja hará efectivo, sin perjuicio de la sanción que por la reiterada demora proceda.

#### Pago de subsidios

Artículo 61. Los subsidios se pagarán por meses vencidos en la Oficina correspondiente de la delegación de la Caja al interesado, o a persona debidamente autori-

zada por él. También podrá efectuarse el pago por giro postal o telegráfico, si así lo solicita el subsidiado, descontándole el importe del giro conforme a la tarifa reducida que rija para estos efectos, o por mediación de la misma Empresa con la que el subsidiado trabaje, o de otras entidades u organismos, previo concierto de los mismos con la Delegación de la Caja Nacional.

#### CAPITULO SEXTO

##### Del régimen financiero: sistema de reparto

Artículo 63. El régimen financiero será de reparto y llevará su contabilidad, sus recursos y obligaciones separadamente de los otros seguros.

##### Recursos de la Caja Nacional

Artículo 63. Los recursos de la Caja Nacional están constituidos:

- a) Por un capital fundacional de cinco millones de pesetas, aportados por el Estado, del saldo resultante del Servicio Nacional del Trigo.
- b) Por las cuotas de los patronos y los asegurados.
- c) Por el gravamen regulado en los artículos 29 al 32 de este Reglamento.
- d) Por las multas por infracción de los preceptos de este Reglamento.
- e) Por las subvenciones y donaciones que reciba.
- f) Por los intereses de las inversiones de sus fondos.

### Capital fundacional

Artículo 64. El capital fundacional deberá ser invertido en alguna de las formas autorizadas en el artículo 69, pero excepcionalmente, al constituirse la Caja, podrá aplicarse la cantidad necesaria al pago de subsidios, mediante acuerdo del Consejo, que determinará la forma y plazos de su amortización.

### Anticipos

Artículo 65. Las cantidades que anticipe el Instituto Nacional de Previsión, con arreglo a la Base sexta, apartado cuarto de la Ley, sólo podrán aplicarse a suplir la insuficiencia del producto de la recaudación de cuotas en el primer ejercicio. Si se comprobase que la insuficiencia es permanente, se revisarán las cuotas.

### Reintegro por el Estado

Artículo 66. De todos los recursos que constituyen el patrimonio de esta Caja Nacional, sólo podrá aplicarse a los gastos de gestión, administración, propaganda y órganos de inspección y jurisdicción, durante el primer año, hasta un seis por ciento de las cuotas recaudadas. Este porcentaje será revisado al finalizar el primer ejercicio.

### Presupuesto

Artículo 67. El Director estudiará y presentará anualmente al Consejo el presupuesto para el ejercicio próximo. En el presupuesto de ingresos se harán constar con la debida separación los que procedan de cada uno de los conceptos que se enumeran en el artículo 63. En el de gastos, los que correspondan, debidamente agrupados en Secciones, capítulos y artículos.

### Aplicación de excedentes

Art.68. Liquidado el ejercicio de la Caja Nacional,

la Dirección propondrá y el Consejo acordará la aplicación de los excedentes, conforme a las siguientes normas:

Primera. Hasta que hayan transcurrido cinco años, contados desde la terminación de la guerra, se destinará como mínimo al fondo de reserva el cincuenta por ciento de los excedentes. En lo sucesivo la cuantía de ese fondo se fijará anualmente.

Segunda. Una vez cumplido lo que dispone el número anterior, los excedentes anuales se destinarán por el siguiente orden:

- a) A devolver el anticipo reintegrable con sus intereses.
- b) A reconstituir el capital fundacional, si hubiere sido indispensable disponer de él en todo o en parte.
- c) A mejorar la escala de subsidios.

#### Inversiones

Artículo 69. El fondo de reserva de la Caja Nacional se invertirá en fondos públicos y en otros valores que tengan la garantía del Estado.

Hasta un diez por ciento de ese fondo podrá invertirse en adquisición de edificios de renta en grandes poblaciones.

#### Intervención o control

Artículo 70. La intervención administrativa del Estado se realizará por el Presidente del Consejo del Instituto. La financiera y actuarial, mediante la revisión

del balance administrativo anual.

Comisión revisora

Artículo 71. La Comisión que ha de practicar la revisión del balance administrativo del Instituto será nombrada por el Ministerio de Organización y Acción Sindical y estará constituida por dos funcionarios del Cuerpo Pericial de Contabilidad, del Jefe del Servicio de Contabilidad del Ministerio de Organización y Acción Sindical y un actuario.

Revisión administrativa y técnica

Artículo 72. Esta Comisión revisora habrá de pronunciarse concretamente sobre los siguientes extremos:

Si el balance y sus anexos reflejan fielmente los saldos de los libros principales de contabilidad.

Si existe la debida conformidad entre la recaudación y los registros o cuentas individuales.

Si la aplicación de subsidios ha sido hecha con sujeción a sus normas de distribución.

Si los pagos realizados por el organismo son los reglamentarios y corresponden con los consignados en registro.

Si el activo del balance corresponde con el resultado del arqueo de fondos y el recuento y comprobación de valores.

Si las inversiones realizadas se han ajustado a la forma, clase e interés señalados en los reglamentos.

Si están bien evaluados los bienes inmuebles y efectos públicos y demás valores en que estén invertidos los fondos de la Caja, y aquellos otros extremos que concretamente se le encarguen por Orden ministerial.

#### CAPITULO SEPTIMO

De la inspección, sanciones y jurisdicción: inspección.

Artículo 73. La inspección del régimen de subsidios familiares se ejercerá por la Inspección de Seguros sociales obligatorios con arreglo a las normas vigentes.

#### Atribuciones

Artículo 74. Los inspectores y sus delegados tendrán facultad para requerir a los afiliados al régimen la exhibición de la contabilidad, en cuanto afecte al mismo, de las nóminas del personal, de los libros de matrícula y pago de obreros, de las relaciones de cuotas abonadas, subsidios satisfechos y demás antecedentes, y el deber de facilitar las instrucciones necesarias al buen cumplimiento del régimen, cuando aprecien desconocimiento o errores de interpretación de sus normas.

#### Denuncias

Artículo 75. Los interesados en el cumplimiento del régimen podrán formular denuncias de infracciones a la Caja Nacional, que las depurará, realizando la oportuna comprobación.

### Liquidación

Artículo 76.- Para la efectividad de cuotas o saldos o la restitución de subsidios indebidamente abonados, la Inspección de Seguros sociales obligatorios, con arreglo a los antecedentes que les suministre la Caja Nacional, librará certificación de su importe, intereses legales y recargo autorizado por el artículo 60, que remitirá para su cobranza por el procedimiento de apremio al Magistrado de Trabajo, y, en su defecto, al Juzgado de Primera Instancia del domicilio del deudor.

Será parte en el procedimiento para instar lo conveniente, la Inspección de Seguros sociales obligatorios, representada por sus funcionarios, siendo su actuación de oficio y libre de derechos, sin perjuicio de su inclusión en la liquidación de costas a cargo del deudor y a favor de la Caja.

También podrá utilizarse, cuando la Caja lo crea conveniente para hacer efectivos los débitos, intereses legales y recargos y las sanciones que en su caso recaigan, el procedimiento administrativo de apremio regulado por el estatuto de recaudación de 18 de diciembre de 1938 y disposiciones complementarias.

Artículo 77. En general, constituye infracción sancionable o multa todo acto de inobservancia de este régimen obligatorio, por acción u omisión, y de modo especial lo siguiente:

La no presentación por los patronos de los padro-

nes o censos de personal en los plazos marcados.

La no presentación por los patronos de la declaración de altas y bajas de asegurados en los plazos reglamentarios.

Las inexactitudes y deficiencias de unas y otras declaraciones patronales.

El retraso por los patronos en el pago de cuotas.

El retraso por los patronos en el pago directo del subsidio.

El descuento excesivo indebido de cuotas por los patronos.

El consignar hechos inexactos en los documentos utilizados, tanto por los patronos como por los asegurados.

El no llevar el patrono, o llevarlo con retraso o inexactitud, el libro de matrícula y salarios.

La resistencia del asegurado al descuento de su aportación para la cuota de este régimen.

La obstrucción a las actuaciones de la inspección del régimen, realizada por patronos o por asegurados.

La connivencia de patronos ya asegurados para eludir las obligaciones que les competen.

El no dar cuenta el subsidiado de las bajas de sus beneficiarios.

Y cualquier otra acción u omisión para obstruir la aplicación del régimen o para defraudarlo por omisión de afiliados, selección de riesgos o por cualquier otro

acto que implique merma de cuotas debidas o excesos de pago a la Caja Nacional.

Artículo 78. La sanción administrativa por las infracciones definidas en el artículo anterior será la de multa en cuantía de cinco a cinco mil pesetas, según la gravedad de la falta y del perjuicio producido en relación con las circunstancias del caso.

Artículo 79. Al culpable de infracción de la misma naturaleza de otra por la cual hubiera ya sancionado, se le impondrá la sanción hasta veinticinco mil pesetas.

Artículo 80. Al trabajador culpable de alguna de las infracciones enumeradas en este Reglamento se le podrá imponer como sanción, en sustitución de la multa correspondiente, la pérdida temporal o definitiva del derecho de subsidio, sin perjuicio de su obligación de restituir las cantidades que indebidamente hubiera cobrado y de lo que se establece en el artículo siguiente.

#### Procedimiento penal

Artículo 81. En los casos de falsedad o defraudación que tengan carácter delictivo, además de las sanciones reglamentarias se pasará el tanto de culpa a los Tribunales.

#### Procedimiento administrativo

Artículo 82. El procedimiento para la imposición de multas, exacción de éstas y recursos de los patronos, será el establecido en el reglamento de procedimiento de

la jurisdicción de Previsión y Orden de 27 de septiembre de 1938.

#### Competencia y recursos

Artículo 83. Los acuerdos de la Caja Nacional sobre subsidios y beneficiarios, abono de subsidio a persona distinta de la asegurada, distribución y de cuotas, negativa de pago de subsidios y demás que afecten a derechos personales de patronos y asegurados, son ejecutivos y contra ellos cabrá recurso de alzada ante la jurisdicción especial de Previsión en el plazo de quince días.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

#### Preparación

Primera. El régimen a que este Reglamento se refiere se preparará en un período trimestral, que comenzará a contarse el 1º de noviembre, y durante el cual se verificará la inscripción de los patronos y de los asegurados y se efectuará el pago de las cuotas iniciales.

#### Censo inicial

Segunda. A partir de esa fecha y dentro de dicho mes de noviembre, todas las entidades y particulares que ocupen trabajadores, empleados o funcionarios en territorio español, presentarán en la correspondiente Oficina local sindical, y donde ésta no estuviera aún funcionando, en la respectiva Alcaldía, para la formación del censo que ha de servir de base para la implantación del Ré-

gimen de Subsidios familiares, el padrón o padrones de su personal, extendido en el impreso que se facilitará gratuitamente.

Las Autoridades superiores de cada provincia dictarán bandos que las Autoridades locales harán repetir por edictos, pregón y radio, disponiendo la formación del censo, a tenor de lo que en estas disposiciones se establece, exhortando a su cumplimiento y anunciando las sanciones reservadas para los desobedientes.

#### Cooperación de las delegaciones sindicales

Tercera. Las Delegaciones locales sindicales o alcaldías remitirán antes del 10 de diciembre siguiente, a la respectiva Delegación provincial sindical, todos los padrones que hubieran recogido a los patronos de su territorio municipal, juntamente con las advertencias e informaciones que consideren pertinentes.

La Delegación provincial <sup>sindical</sup> hará entrega antes del 31 de diciembre, en la Delegación de la Caja Nacional, de todos los padrones recogidos y de las relaciones de los patronos que en cada pueblo hubieren dejado incumplida la obligación de presentar el padrón o hubieren hecho declaraciones inexactas, formulando las observaciones que crean oportunas.

Las Delegaciones sindicales, así locales como provinciales, quedan autorizadas para utilizar los datos de los padrones cuya recogida se les confía para cualquier fin que interese a la organización sindical.

Pago de la cuota inicial

Cuarta. Dentro del mes de enero de 1919, todos los patronos, sin excepción, deberán pagar la cuota inicial reglamentaria en la respectiva Delegación de la Caja Nacional.

Sanción

Quinta. Los patronos obligados a presentar el padrón, que dejaren transcurrir las fechas señaladas sin haber cumplido esa obligación, serán sancionados por la Inspección de Seguros Sociales o el Delegado sindical provincial con multas de cincuenta a mil pesetas, según el número de trabajadores, empleados y funcionarios que hubieren debido declarar.

Los que persistieren en dejar incumplida la mencionada obligación quince días después de la notificación de la multa, serán tratados como culpables de obstrucción al servicio de la Inspección de los Seguros Sociales.

Los que hicieren declaraciones inexactas con manifiesta intención de burlar el cumplimiento de la Ley, incurrirán en las responsabilidades que se determinan en el artículo 81.

Estado y Corporaciones

Sexta. Por el Consejo de Ministros se dictarán normas especiales para la aplicación del régimen establecido en subsidio familiar a los funcionarios y toda clase de trabajadores del Estado, de la Provincia y del Municipio.

Implantación

Séptimo. En 1º de febrero se implantará totalmente el régimen de subsidio familiar.

Queda autorizado el Ministro de Organización y Acción Sindical para limitar o circunscribir la extensión de aplicación de este régimen, cuando motivos justificados así lo aconsejen, durante el tiempo en que éstos subsistan.

---oo0oo---

NORMAS SOBRE DELEGACION DEL PAGO DE SUBSIDIOS  
POR LOS PATRONOS.

ORDEN DEL 23 DE ENERO DE 1939

Primero. Por la Caja Nacional de Subsidios Familiares se delegará el pago directo del Subsidio Familiar a sus trabajadores en la forma y por las condiciones determinadas en los artículos 53 y 55 del Reglamento de 20 de octubre de 1938, otorgándolas la honorífica denominación de "Colaboradoras", en las Empresas o entidades patronales que lo hayan solicitado o lo soliciten de la Caja Nacional y que reúnan, a juicio de ella, los requisitos exigidos por el artículo 53 del Reglamento de Subsidios.

Los medios probatorios a que preferentemente deberá atenderse la Caja Nacional, para acreditar que concurren los requisitos de referencia, serán:

La condición a), mediante certificación de la última visita girada por la Inspección de Trabajo o la de

## Seguros Sociales.

La circunstancia b), por certificación de la última visita girada por la Inspección de Trabajo o la de Seguros Sociales.

El extremo c), por declaración jurada de no haber sido objeto de sanción o apremio por morosidad en el cumplimiento de las obligaciones impuestas por la legislación de Seguros Sociales.

Segundo. Con igual carácter e idéntica denominación honorífica de "Colaboradora" podrá la Caja Nacional de Subsidios Familiares autorizar la liquidación y pago del subsidio a sus dependientes, a las Empresas que al solicitarlo se encuentren en alguno de los casos siguientes:

a) Que tuvieran establecido y hubieran empezado a pagar antes de la promulgación de la ley de 18 de julio de 1938 un subsidio familiar.

b) Que amplíen o mejoren voluntariamente la escala obligatoria de subsidio en más de un diez por ciento.

Tercero. Realizarán obligatoriamente el cobro de cuotas y pago del subsidio a su personal con las reglamentarias liquidaciones de diferencias a la Caja Nacional, aunque en la fecha de la publicación de la presente Orden no hayan solicitado de la Caja Nacional de Subsidios Familiares efectuar directamente este servicio, los empresarios individuales, entidades y Corporaciones que estén comprendidos en los apartados que se expresan a continuación:

a) Particulares o entidades arrendatarios o conce-

sionarias de servicios públicos y de monopolios.

b) Entidades, organismos y compañías de cualquier clase en las que el Estado participe con capital, aportaciones o en sus beneficios o aquellas en las que tenga intervención por medio de representantes en su Dirección, Juntas o Consejos, tales como Instituto Nacional de Previsión Social y las Cajas Colaboradoras, Juntas de Obras de Puertos, Confederaciones Hidrográficas, etc.

c) Organismos y Cámaras de carácter oficial, pero cuyos dependientes no tienen la condición de funcionarios públicos, como las C.N.S., Cámaras de la Propiedad, Cámaras de Comercio y demás similares.

d) Compañías mercantiles inscritas en el Registro cuyo capital efectivo sea de 100.000 pesetas o superior a esta cantidad.

e) Sociedades Civiles, Comunidades y demás personas, colectivas o individuales, que determine este Ministerio, a propuesta de la Caja Nacional y Organización Sindical, informada por el Servicio Nacional de Previsión Social.

---ooOoo---

REGLAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA ORDEN DE  
ESTA MISMA FECHA

Circular 23 de enero 1939

En su virtud, este Servicio Nacional, de conformidad con su propuesta, ha acordado lo siguiente:

a) El descuento del uno por ciento de sus haberes, que corresponde como cuota a aportar a toda clase de trabajadores, habrá de hacerse precisamente en el acto de realizar el pago de sus salarios o haberes, ya sean éstos mensuales, quincenales, semanales o diarios.

b) El descuento girará sobre los importes que se acrediten en nómina a cada trabajador, es decir, sobre el jornal, sueldo, remuneraciones, gratificaciones y horas extraordinarias y demás emolumentos de carácter normal.

c) El pago de subsidio, ateniéndose a la escala mensual, se verificará a todos los trabajadores que perciban sus haberes por meses precisamente en el día y acto que les corresponda cobrar éstos.

d) A los trabajadores que perciban sus haberes por quincenas o semanas, pero que presten sus servicios como fijos o de plantilla en las empresas, se les pagará el subsidio, aplicando la escala mensual y siempre en el primer día de pago, después de vencido el mes por el que le corresponda percibir el subsidio.

e) Cuando un trabajador eventual o temporero trabaje en una empresa más de veintitrés días al mes, se le abonará asimismo, el subsidio a base de la escala mensual en la forma prevista en el apartado anterior para los trabajadores que cobren por días o por semanas según se les abone.

f) A los trabajadores que cobren por días o por semanas según se les abone la remuneración o salario, te-

niendo en cuenta que cuando se trabaje más de cinco días a la semana, se le pagará por la escala semanal de Subsidio, análogamente a como se hace aplicando la escala mensual a los que trabajan más de 23 días al mes.

b) En las liquidaciones de todo lo referente a trabajadores a quienes, no cobrando por meses, se aplique la escala mensual, se entenderá por primera semana de cada mes aquella cuyo lunes esté más próximo al día 1º del mes.

h) Tanto las empresas autorizadas u obligadas que tengan establecimientos o centros de trabajo en diversas provincias como las que sólo cuenten con trabajadores en una sola provincia, deberán hacer sus liquidaciones con la Caja Nacional o con la Delegación provincial respectiva, según lo que la propia Caja determine para cada caso.

i) Las empresas autorizadas u obligadas presentarán o remitirán mensualmente a la Caja Nacional o a la Delegación de la misma, según corresponda, ya directamente o por medio de su Banca (en modelos editados por la Caja Nacional), dentro de los diez primeros días de cada mes, la declaración y liquidación de cuotas y subsidiados correspondientes al anterior, entregando o transfiriendo en el mismo acto el saldo a favor de la Caja Nacional.

Cuando el saldo resulte acreedor, la Caja Nacional, previa comprobación, lo abonará al representante legal o transferirá a la cuenta corriente de la Empresa antes del fin de mes.

j) La Caja Nacional de Subsidios Familiares

dictará las instrucciones pertinentes para la aplicación de la presente Orden.

--ooOoo--

APLICACION DEL REGIMEN DE SUBSIDIOS A LAS  
PROVINCIAS QUE SE VAYAN LIBERANDO.

Orden 7 Febrero 1939

Primero. El régimen obligatorio de subsidios familiares establecidos por la Ley de Bases de 18 de julio de 1938, se iniciará en cada una de las provincias liberadas con posterioridad al 20 de diciembre último, al cumplirse los tres meses de la liberación, contados a partir de la de la capital respectiva.

Segundo. Durante los siguientes tres meses de período de preparación, tal y como se previene en las disposiciones transitorias del Reglamento, se procederá a la realización de las operaciones de inscripción de los patronos y asegurados, y se efectuará el pago de las cuotas iniciales.

Tercero. Se aplicarán en cada una de las provincias, al terminarse el período de preparación, totalmente las normas contenidas en la Ley de Bases, Reglamento para su ejecución y demás disposiciones dictadas sobre la materia.

--ooOoo--

NORMAS PARA EL PERCIBO

Orden Marzo 1939

NORMAS PARA EL PERCIBO

Orden 3 marzo 1939

1º El Estado, las Diputaciones, los Cabildos y todos los Ayuntamientos sin distinción, acogidos o no a la opción que determina el artículo 4º del Reglamento del Régimen obligatorio, satisfarán a sus funcionarios, empleados y obreros que acrediten con la "declaración de familia" el derecho a percibirlo, el subsidio familiar, que no podrá ser nunca inferior a la escala legal vigente, previo el descuento del 1 por 100 del importe nominal de sus devengos.

A estos efectos se considerarán funcionarios, empleados u obreros a quienes perciban sus haberes y jornales con cargo a partidas o conceptos que figuren en los presupuestos correspondientes.

2º El derecho al percibo del subsidio se reconoce a partir del 1º de marzo corriente, desde cuya fecha se hará efectivo el descuento del 1 por 100 de la cuota del asegurado sobre todos los haberes que se satisfagan.

3º Por los Ministerios de Hacienda y Gobernación se dictarán las órdenes necesarias relativas a las consignaciones precisas, y por los de Organización y Acción Sindical cuantas se consideren oportunas para aplicación de la presente disposición.

--ooOoo--

NORMAS PARA EL PERCIBO, COMPLEMENTARIA DE LA  
ORDEN ANTERIOR

Orden 7 marzo 1939

1º Que por las Corporaciones expresadas que no tuvieren en sus presupuestos para el ejercicio corriente crédito suficiente, se acuerde la habilitación del necesario o del suplemento en su caso, conforme a las disposiciones legales.

2º Que la citada Orden de la Vicepresidencia se entienda aplicable también a los funcionarios sanitarios sujetos a la legislación de la Coordinación sanitaria y que perciban sus haberes con cargo a los presupuestos de las Corporaciones locales, por lo cual los presupuestos de las Mancomunidades sanitarias deberán en su caso experimentar las correspondientes modificaciones, por los trámites reglamentarios, mediante el oportuno presupuesto adicional.

3º Y que en la confección de ulteriores presupuestos se tengan en cuenta las obligaciones indicadas.

--ooOoo--

NORMAS PARA EL PAGO DEL SUBSIDIO A EMPLEADOS y  
TRABAJADORES DEL ESTADO, PROVINCIA y MUNICIPIO

Primero. En nómina especial y a partir del 1º del corriente mes de marzo, se abonarán los subsidios a todos

los empleados y trabajadores fijos y eventuales del Estado, Diputaciones, Cabildos y Ayuntamientos que acrediten su condición de subsidiados mediante la presentación de la "Declaración de familia".

A estos efectos, se considerarán funcionarios, empleados u obreros, a quienes perciban sus haberes y jornales con cargo a partida o conceptos que figuren en los presupuestos correspondientes.

Segundo. El descuento del 1 por 100 a todo el personal dependiente del Estado, Diputaciones, Cabildos y Ayuntamientos se hará en el mismo acto de pagar los sueldos o jornales, sea cual fuere el plazo a que se refieren, y recaerá sobre el importe nominal de los haberes. No se computarán como tales las indemnizaciones por residencia y dietas.

Tercero. El pago se hará ateniéndose a la escala de la Ley, en el mismo acto en que el subsidiado perciba su retribución, y por el tiempo a que ésta se refiere.

Cuarto. El reconocimiento del derecho al Subsidio corresponderá a la Caja Nacional de Subsidios Familiares, a cuyo efecto la "declaración de familia" se formulará por el presunto subsidiado por triplicado; la firma del patrono y visto bueno del Alcalde que aparecen en los modelos oficiales serán sustituidos por la del Oficial Mayor del Departamento para aquellos funcionarios que prestan sus servicios en los Centrales; Jefe provincial del Ministerio respectivo para los Servicios provinciales;

y Secretarios de las Diputaciones, Cabildos o Ayuntamientos en lo que a trabajadores y empleados de dichas Corporaciones se refiere.

Los Oficiales Mayores, Jefes provinciales o Secretarios recogerán los tres ejemplares de la "Declaración", remitiéndolos a la Delegación de la Caja Nacional, de la provincia respectiva, la cual los sellará si procede, archivando el "C" y devolviendo los ejemplares "E" y "T" al organismo correspondiente, que a su vez archivará en el expediente personal del subsidiado el "E" y devolverá a éste el "T".

Quinto. Cuando un subsidiado, funcionario o trabajador del Estado, provincia o municipio, preste servicio en entidades particulares, sea cual fuere el carácter de ésta, el trabajo que realice y su remuneración, deberá percibir el Subsidio precisamente por el Estado, provincia o Municipio de quien dependa, sin perjuicio de que participe, con su cuota, en la entidad a que presta sus servicios extraordinarios.

Sexto. Cuando un funcionario con derecho al subsidio preste servicios simultáneos al Estado y a una cualquiera de las Corporaciones a que se refiere el apartado segundo, o a más de una de éstas, el pago de aquél corresponderá a la entidad por la que perciba la remuneración más elevada.

Séptimo. Una vez reconocido a un trabajador el derecho a su inclusión en determinada tarifa del Subsidi-

sidio, su cuantía no se modificará sino por alta o baja que se produzca en familia, debidamente comprobada y autorizada en la "Declaración" por el Oficial Mayor, Jefe provincial o Secretario competente.

Octavo. Todo empleado o trabajador subsidiado tiene la obligación --bajo su personal responsabilidad-- de dar cuenta al Oficial Mayor, Jefe provincial o Secretario en su caso de la dependencia o Corporación que preste sus servicios, para que éste lo haga a su vez a la Caja Nacional, de cualquier variación que con repercusiones en el régimen se pueda producir en su familia: tales como nacimiento de un nuevo hijo, defunción o cumplimiento de los catorce años de al gún beneficiario, etc.; presentando el documento justificativo del hecho que determina el derecho al Subsi dio o la modificación del que viniere percibiendo.

En los casos de variaciones de familia se recono cerá, a los efectos contables del Régimen el alta cuan do se compruebe y la baja cuando se produzca.

Serán aplicables a los infractores del Reglamento del Régimen y de esta disposición, las sanciones previstas en el capítulo 7º del Reglamento aprobado por Decreto de 20 de octubre de 1938.

Noveno. A los obreros que perciban sus haberes o jornales por quincenas o semanas, pero que presten sus servicios como fijos o de plantilla, se les pagará subsidio aplicando la escala mensual en el primer día

de pago después de vencido el mes por el que les pagará subsidio aplicando la escala mensual en el primer día de pago después de vencido el mes por el que les corresponderá percibir.

10. Cuando un trabajador eventual o temporero preste sus servicios al Estado, provincia o municipio, más de veintitrés días al mes, se le abonará, asimismo el subsidio a base de la escala mensual, en la forma prevista en el número anterior para los trabajadores fijos.

11. A los trabajadores que cobren por días o por semanas, o que presten sus servicios con carácter eventual, se abonará el subsidio precisamente por días o por semanas como se les abone la remuneración o salario, teniéndose en cuenta que cuando se trabaja más de cinco días en la semana se les pagará por la escala se manal del subsidio, análogamente a como se hace, aplicando la escala mensual, a los que trabajan más de vein titrés días al mes.

12. En las liquidaciones de todo lo referente a trabajadores a quienes no cobrando por meses se aplica la escala mensual, se entenderá por primera semana de cada mes aquella cuyo lunes esté más próximo al día primero del mismo; así, la primera semana de marzo de 1939 comienza el domingo, día 5.

13. Los departamentos ministeriales, tanto civiles como militares, las Diputaciones, Cabildos y Ayunta

mientos formalizarán semestralmente una estadística para la Caja Nacional de Subsidios Familiares, en la que conste al 30 de junio y 31 de diciembre el número de funcionarios y trabajadores de su plantilla y nóminas, por sexo, estado civil y condición profesional; el número de subsidiados, clasificados por beneficiarios; el importe total de sueldos y salarios y el de los subsidios abonados; ajustándose estrictamente a los modelos oficiales, que se les comunicarán a su debido tiempo.

14. Por el Servicio Nacional de Previsión, se dictarán las normas e instrucciones complementarias que se estimen precisas, y se resolverán cuantas consultas se formulen como consecuencia de la aplicación de esta orden.

--ooOoo--

NORMAS PARA EL PAGO DE SUBSIDIO A FUNCIONARIOS  
Y OBREROS DEL ESTADO.

Orden 20 de marzo 1939

12. Todos los funcionarios y obreros de los diferentes Departamentos y servicios del Estado, a quienes alcancen los beneficios del Subsidio Familiar, presentarán, con la mayor urgencia a los Oficiales Mayores o Jefes Provinciales de los Servicios, según se trate de la Administración Central o Provincial, la de-

claración de familia determinada por el Reglamento del Subsidio y especificada en el número 4º de la Orden de 14 del actual, inserta en el Boletín Oficial del Estado, correspondiente al día 16 siguiente, declaración que habrá de extenderse por triplicado y precisamente en los impresos de que se proveerán en la Secretaría del Ayuntamiento o en la Delegación Sindical Local de su residencia.

2º Tan pronto como los Oficiales Mayores o Jefes de Servicios Provinciales reciban las expresadas declaraciones, dispondrán se practique la anotación de los pormenores que en ellas consten en un libro registro expresamente destinado a ello y las remitirán a la Delegación de la Caja Nacional respectiva, la cual les devolverá, debidamente diligenciados, los ejemplares E y T; el primero, para que sirva de justificante a la entrada del interesado en la nómina de subsidios que por la habilitación se formule, y el segundo, para su devolución al mismo.

3º Cuando los habilitados reciban el ejemplar E de las declaraciones en este primer mes, o en los mismos plazos en que formen los documentos de reclamación de haberes en los sucesivos, redactarán la nómina especial del subsidio, con aplicación al crédito extraordinario concedido a la Sección 11, del Presupuesto en vigor, "Ministerio de Organización y Acción Sindical", capítulo 3º, "Gastos diversos", artículo 4º, "Auxilios,

Subvenciones y Subsidios", Grupo 9º "Subsidio Familiar", Concepto, Para satisfacer los Subsidios Familiares a los funcionarios y obreros del Estado".

De este ejemplar de la declaración se obtendrá una copia que archivará la propia habilitación.

4º Todos los habilitados, al hacer efectivo los haberes correspondientes al mes de marzo actual, o al satisfacer jornales devengados en este mismo período, procederán a descontar a cada perceptor el uno por ciento de los haberes íntegros que le satisfagan, con excepción de los correspondientes a indemnizaciones por residencia y dietas. El importe de las cantidades así recaudadas lo ingresarán en el Tesoro dentro de la primera quincena de abril próximo con aplicación a la Sección 5a. del Presupuesto de ingresos, capítulo 3º "Compensaciones", artículo adicional, "Descuento del uno por ciento sobre haberes para el Subsidio Familiar".

5º Cuando se trate de subsidiados que perciban sus jornales con cargo a créditos de obras o servicios que realice por sí la Administración y que no den lugar a la expedición de libramientos expresamente destinados al pago de sus retribuciones, los habilitados o pagadores liquidarán el subsidio con cargo y los fondos cuya administración practiquen y retendrán los descuentos que procedan, formulando en los cinco primeros días de cada mes una cuenta de los subsidios abonados, justificada con las nóminas de los pagos hechos, para que les sea reintegrado su importe, e ingresando el mismo pla-

zo en el Tesoro el importe de los descuentos efectuados.

--ooOoo--

× FRANCIA

Este país marcha a la vanguardia de las naciones que más se han preocupado por los subsidios familiares a obreros y empleados. ×

En casi todo su territorio se extendió de tal modo el sistema de las bonificaciones o sobresueldos por cargas de familia, que millones de obreros y empleados de toda condición y categoría se vieron favorecidos por el mismo.

Es que el Estado, compenetrado de la bondad de su aplicación, no ha vacilado en adoptarlo y seguirlo, pudiéndose afirmar que los resultados que ha obtenido han sido tan óptimos, que hoy constituye la mejor fuente de información y orientación para cuantos deben tratar esta materia.

× Con la Ley del 11 de Marzo de 1932 (Journal Officiel - 12.III.1932), las asignaciones familiares en Francia quedaron definitivamente consagradas × ya que ella vino a favorecer a un sinnúmero de profesiones de todos los sectores de la actividad humana, ya sean profesiones industriales, comerciales, agrícolas o liberales.

Con la Ley del 11 de marzo de 1932 ("Loi sur les

Allocations Familiales Obligatoires") quedaron modificados los títulos III y IV del Libro I del Código del Trabajo y el Artº Nº 2101 del Código.

Damos a continuación el texto íntegro de la ley francesa sobre alocaciones familiares del 11 de marzo de 1932, publicada por el Dr. Modesto Fernández Pousa H.M., en el apéndice de su obra sobre "El Salario Familiar" y que él obtuviera de Edouard Payen ("L'Economiste Français, págs. 163 y 164, 6.II.1932).

LEY FRANCESA DE ALOCACIONES FAMILIARES

("allocations familiales")

del 11 de marzo de 1932.

Art. 1º Esta ley inserta en el Código de Trabajo, Capítulo III.

Art. 2º. Esta ley formará los artículos 74 a, a 74 k.

Art. 3º Todo empleador que ocupe habitualmente obreros o empleados de cualquier edad y sexo que sea, en una profesión industrial, agrícola o liberal, está obligado a afiliarse a una Caja de Compensación o a cualquier otra organización permitida por Ministerio del Trabajo constituida entre empleadores y empleados para repartirse entre ellos las cargas resultantes de las alocaciones familiares previstas por el presente capítulo.

Art. 4º Las alocaciones familiares son debidas

para niño o descendiente legítimo, reconocido o adoptivo y para todo pupilo, residente en Francia y que esté a cargo del obrero o empleado y que no ha pasado la edad escolar. Son debidas hasta los 16 años si prosigue estudios o está colocado de aprendiz en las condiciones determinadas por el artículo 1º del presente libro, o está, debido a enfermedad crónica o deformidad, en imposibilidad constatada de hacer ningún trabajo asalariado.

La alocación es debida al asalariado que tiene a su cargo el muchacho. Si el padre y la madre o el ascendiente y la ascendiente a cargo de los cuales se encuentra, están ocupados uno y otro por empleadores a quienes alcance la ley, la alocación es debida al padre o al ascendiente.

No obstante, las Cajas de compensación y otras instituciones del beneplácito del Ministerio del Trabajo para el servicio de las alocaciones familiares pueden, en sus reglamentos, decidir que las alocaciones serán en todos o en ciertos casos previstos, entregados a la madre o a la persona efectivamente encargada de la educación del niño.

Las cargas correspondientes serán repartidas entre los diferentes organismos de alocaciones familiares a los cuales están afiliados los empleadores de los dos consortes, al menos de convención contraria entre los organismos interesados.

(Este artículo tiene una falla que será corregida en Francia muy pronto, pues está a estudio un proyecto de Ley al respecto: esta falla es que no considera el caso del hermano mayor que tiene a su cargo el sostenimiento de sus hermanitos menores: las alocaciones le deben ser entregadas, pues desempeña las veces del padre).

Art. 5º. La tasa mínima de alocación a cada niño está determinada bajo el control del Ministerio del Trabajo en cada Departamento, ya sea para el conjunto de las profesiones o para cada categoría profesional. Esta tasa mínima debe ser igual en cada Departamento y si posible fuera, para cada categoría de profesión, a la tasa practicada en el momento de la promulgación de la presente ley por las Cajas de Compensación existentes.

Podrán ser revisadas cuando las variaciones en las tasas de las alocaciones familiares sean necesarias debido a haber variado el costo de la vida en el Departamento o Profesión.

Art. 6º. El número de alocaciones diarias no puede ser inferior al número de jornadas de trabajo efectuadas en un período determinado. No se puede hacer ninguna deducción bajo ningún pretexto, excepto en caso de fraude.

En caso de accidente de trabajo, las alocaciones son mantenidas en su integridad durante el período de

incapacidad temporaria. En caso de incapacidad permanente absoluta o cuando el accidente va seguido de muerte son igualmente debidas mientras los hijos tengan derecho, debido a su edad.

Las alocaciones familiares son inembargables e inaccesibles, excepto en las condiciones previstas en el art. 62 del presente título (Código del Trabajo).

Art. 7º. El empleador está obligado a manifestar en todo momento a los agentes encargados de la aplicación de la ley, su afiliación a una Caja de Compensación aprobada, por documentos emanados de ésta y atestiguando estar al día en sus cotizaciones.

Art. 8º. Excepcionalmente podrá ser dispensado de la afiliación a una Caja de las instituciones previstas en el artículo 3º, todo empleador que hubiera instituído, para su personal, un servicio de alocaciones familiares aprobadas por el Ministerio del Trabajo.

El empleador será considerado como contraventor del art. 3º, si no está en condiciones de justificar en todo momento a los agentes encargados de la aplicación de la ley, del funcionamiento regular de su servicio de alocaciones familiares.

Art. 9º. Un reglamento de la Administración Pública determinará las modalidades de aplicación del presente articulado y especialmente:

a) Las condiciones que deben cumplir las Cajas de Compensación u otras instituciones encargadas por

el artículo 3º, así como los servicios determinados en el art. 8º, para obtener el beneplácito, las justificaciones a presentar ulteriormente por las Cajas, Instituciones o Servicios, así como las condiciones en las cuales el consentimiento será dado o retirado.

b) Las justificaciones a proporcionar para los hijos que han pasado la edad escolar.

Art. 10. Posteriormente a la publicación del reglamento de administración pública prevista en el art. 9º; los decretos dados después de consultar los sindicatos patronales de profesiones y regiones interesadas, determinarán el tiempo de espera para poner en vigor las disposiciones de la presente ley, ya sea en las diversas profesiones o categorías de profesiones, para ciertas regiones o para ciertos empresarios que ocupan un reducido número de obreros o empleados.

Art. 11. Las disposiciones de la presente ley no serán aplicables a los establecimientos del Estado u otros establecimientos públicos en los cuales regímenes particulares de alocación familiar han sido ya establecidos anteriormente por ley.

Art. 12. Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a las explotaciones agrícolas en las condiciones que serán determinadas por un reglamento de administración pública, dado después de consultar las Cámaras de Agricultura, de acuerdo a la proposición del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Agricultura.

Posteriormente a la publicación de dicho reglamento, decretos pertinentes determinarán la fecha en la que las disposiciones del presente artículo entrarán en vigor según las regiones, las distintas categorías de profesiones y la importancia de la explotación.

Art. 13. Se instituye en el Ministerio del Trabajo una Comisión superior de Alocaciones Familiares. Esta Comisión da su parecer sobre los reglamentos de administración pública y los decretos previstos en los artículos 4º, 9º y 12º, así como sobre las tasas previstas en el art. 5º y sobre las autorizaciones excepcionales previstas en el art. 8º.

Art. 14. Corresponde acción directa por el pago de alocaciones familiares y por el pago de las cotizaciones a las Cajas.

Art. 15. Las alocaciones familiares son inembargables e inaccesibles, excepto para el pago de deudas alimenticias.

Art. 16. Penas: Los infractores de esta ley son punibles con multas de 5 a 15 francos; y en caso de reincidencia con multas de 16 a 100 francos (para los artículos 3, 4, 5, 6, 7 y 8). En el art. 3 la multa es aplicable tantas veces como obreros o empleados tenga.

Hay reincidencia cuando en los 12 meses precedentes ya faltó otra vez.

Las penalidades previstas son independientes de los daños e intereses a los cuales los contraventores

pueden ser condenados respecto a los padres de familia que han ocupado, por alcaciones familiares, de los que ésta hubiera sido frustrada. Estos daños e intereses no podrán ser inferiores al monto de las alcaciones.

Art. 17. Los inspectores del trabajo están encargados con ayuda de los oficiales de policía judicial, de la aplicación de los artículos 1º, 2º, 3º, 4º y 8º de la presente ley.

Art. 18. El art. 2101 del Cód. Civil se completa así: Las alcaciones debidas a los obreros y empleados por las Cajas de Compensación y otras instituciones adheridas para el servicio de alcaciones familiares o por los empleadores dispensados de la afiliación a esta institución en virtud del art. 8º del libro 1º del Cód. del Trabajo.

Art. 19. Las disposiciones de esta ley entrarán en vigor tres meses después de la publicación de su reglamento propio.

Art. 20. La presente ley es de aplicación inmediata en los siguientes Departamentos: Alto Rin, Bajo Rin, Mosela.

--ooOoo--

(1) Edouard Payen, "L'Economiste Français", págs. 163 y 164, 6-11-1932.

A través de la lectura de la ley francesa, obsérvese que en muy contados casos, un empleador puede dejar de afiliarse a la Caja de Compensación Oficial.

En efecto, el art. 8 dice que excepcionalmente podrá ser dispensado de la afiliación a cualquiera de las Cajas, el patrono que la hubiera instituido para su personal, previa aprobación por el Ministerio del Trabajo.

Esto tiene su explicación. En Francia, innumerables patronos han establecido en sus fábricas, talleres y casas comerciales, y con anterioridad a la ley, el régimen del salario familiar, motivo por el cual, ella no ha venido a destruir lo elaborado pacientemente y de acuerdo a las necesidades propias, locales y características de la industria, comercio o profesión del empleador, sino que por el contrario, ha venido a afianzarlo, darle fuerza legal, oficializarlo, podríamos decir.

Por sus resortes naturales, el Ministerio del Trabajo vigila el cumplimiento regular del servicio de alocaiones familiares de todas aquellas Cajas particulares (no adheridas o afiliadas a la Caja de Compensación del Estado), enviando frecuentemente para que efectúen inspecciones, a los agentes encargados de la aplicación efectiva de la ley.

Como el art. 12 de la ley francesa establece que las disposiciones de la misma serán aplicables a

las explotaciones agrícolas en las condiciones que se determinarán, decretos posteriores incorporaron importantes modificaciones a las asignaciones familiares en las tareas propias del campo, los trabajos llamados también rurales.

De estas modificaciones las de 1936 y 1938 son las más importantes:

El 5 de agosto de 1936 se dicta un reglamento relacionado con los trabajos de la agricultura y posteriormente con fecha 16 de noviembre también de 1936 se fijan escalonamientos de alocaciones según los Departamentos y las tareas o categorías de profesionales.

Con fecha 31 de mayo de 1938 se instituye una comisión superior de alocaciones familiares en la agricultura, que modifica en parte el régimen imperante en las Cajas de Compensación, pues se preve el caso de que las Cajas de los obreros agrícolas reciban subvenciones especiales del Estado, motivadas por nuevos impuestos, sobre la circulación y la venta de los productos agrícolas.

Por el decreto del 31 de mayo de 1938, gozarán del beneficio del subsidio familiar, los trabajadores del campo, o sea de las faenas rurales, ocupados menos de 75 días por año, y además se beneficiarán igualmente los aparceros y todos los componentes de la familia del patrono o empleador que trabajen a su lado con funciones semejantes a los trabajadores agrícolas.

La otra modificación importante la motiva el decreto del 14 de junio de 1938 y que comenzará a regir desde el 1º de enero de 1939, con la expresa finalidad de extender el beneficio de la asignación familiar a to dos los colonos, artesanos y propietarios rurales.

Es interesante advertir que la ley del 11 de marzo de 1932, fué aplicada paulatinamente.

Si reparamos entre otros en los artículos N.º 9, 10, 12 y 20 de la ley, observaremos que ella no pudo entrar en vigor simultáneamente en todas las industrias.

La ley se hizo con carácter general, ya que en su art. 3, dice:

"Todo empleador que ocupe habitualmente obreros o empleados de cualquier edad o sexo que sea, en una profesión industrial, agrícola o liberal, está obligado a afiliarse a una Caja de Compensación, etc....", pero para que luego ellas, se encuadren dentro de los reglamentos especiales a que alude el inc. a) del art. 9.

De acuerdo al art. 12 se establecerá también, después de dichos reglamentos, las regiones en que la ley entrará en vigor, y las distintas categorías de profesiones en que será aplicada.

De consiguiente, a la ley del 11 de marzo de 1932 fué puesta en vigencia paulatinamente, en todas aquellas regiones e industrias que no las poseían, respetando como queda dicho a las Cajas existentes, ya que

el art. 11 así lo consigna categóricamente al decir que

"las disposiciones de la presente ley no serán aplicables a los establecimientos del Estado u otros establecimientos públicos en los cuales regímenes particulares de alocación familiar han sido establecidos anteriormente por ley";

y el art. 8 deja claramente establecido una tolerancia admirable para el esfuerzo privado, al establecer que

"excepcionalmente podrá ser dispensado de la afiliación a una Caja de las instituciones previstas en el art. 3, todo empleador que hubiera instituido, para su personal, un servicio de alocaiones familiares aprobadas por el Ministerio del Trabajo."

Fué una inteligente política, respetar lo que ya existía. Lo contrario hubiera sido destruir para crear, en cambio aquí se decretó para asegurar lo que ya existía y dar nacimiento a nuevos organismos, en una palabra ampliar el beneficio de las Cajas existentes por el buen resultado que habían dado.

Fué así como dictada la ley empezaron a beneficiarse grandes núcleos de profesiones.

En 1933 queda establecida para los que trabajan en las minas, la metalurgia, arte textil y productos químicos y edificación.

En 1936, para los que se ocupan en la fabricación de hormas, zapatos de madera y artículos de goma.

Imposible sería seguir las mil etapas de la aplicación de la ley. El Estado, urgido por las asociaciones y organismos obreros y también patronales, debió apresurar las reglamentaciones para los grupos industriales, etc., que faltaban y fué así como en sucesivos decretos que se dictan en el plazo comprendido entre la fecha de la ley y el año 1937, todos los obreros de Francia quedan comprendidos dentro de los beneficios de la ley de alocaciones familiares.

Si tuviéramos que hacer números para demostrar con su elocuencia las proyecciones de la aplicación de la ley, nos bastaría con reproducir aquí un trozo de la memoria publicada en 1934 por M. Picquenard, Director del Trabajo, en el Congreso de los Subsidios Familiares:

"La ley francesa de 1932 comenzó a entrar en vigor, en octubre de 1933. En mayo de 1934 se aplicaba a cerca de 6.000.000 de trabajadores de los cuales 1.000.000 sin el intermedio de las Cajas de Compensación (400.000 trabajadores de los ferrocarriles, 400.000 de las minas y 200.000 de las empresas de servicios públicos). En los ocho primeros meses de la aplicación de la ley, el número de los adherentes a las Cajas de Compensación se había cuadruplicado y el número de los trabajadores que dependían de ellas

se había duplicado."

La ley del 11 de marzo de 1932, fué gestada gracias a la constante preocupación de un grupo de hombres que no cejaron en su empeño hasta verla convertida en una promisorá realidad. Los nombres de los parlamentarios Duval, Arnould, Lerolle, de la Cámara de Diputados y de Saint Maur, de la Cámara de Senadores, pasarán a la historia y merecerán ser recordados por todos los obreros del mundo, no sólo de Francia, ya que ellos con su esfuerzo y su tenacidad obligaron a la sanción de una ley que contempla en todos sus aspectos las condiciones de vida del trabajador poniéndolo a cubierto de los riesgos propios de quien no tiene otro capital que su trabajo y su familia.

En Francia ocurrió, lo que en nuestro Congreso. Reiteradamente, diputados y senadores argentinos de todos los sectores políticos e ideológicos, propusieron la implantación del régimen del salario familiar o sueldo mínimo, pero infructuosamente. Y obsérvese que no lo propusieron para todos los obreros y empleados del país, sino tan sólo para los que trabajan con el Estado, vale decir, para aquellos cuya suerte quedaba solucionada con la ampliación de una partida del presupuesto nacional, pero fracasaron (en lo que respecta especialmente al subsidio familiar).

Diversas reparticiones públicas se han inspirado en esos proyectos fracasados para otorgar el subsi

dio o sobresalario familiar a sus empleados, pero esas ponderables iniciativas son lentas.

En el capítulo que dedicamos al Salario Familiar en el País, podrá observarse cuán poco se ha avanzado hasta la fecha.

A nosotros nos tendrá que ocurrir lo que ocurrió en Francia. Hasta que el salario familiar no lo prestigien las instituciones privadas, el Estado permanecerá sordo.

Tan pronto el mundo obrero de la República se percate de sus innegables beneficios, por el conocimiento que tiene de su aplicación, entonces lo exigirá, y el Parlamento reaccionará, para hacerlo obligatorio a toda la Nación.

Felizmente, ya existen numerosas casas, industrias y entidades particulares que lo otorgan y si hemos procurado dar a conocer el mayor número de ellas ha sido para llamar a la realidad a todos aquellos que aún se aferran a los viejos moldes de la economía liberal que desean que sus capitales les rindan el máximo, no reparando en medios con tal de llevar la competición, a reducir los costos de producción, aunque para ello deban reducir los salarios, sagrado bien del trabajador.

He querido hacer esta pequeña digresión por cuanto me ha parecido que la historia de las asignaciones familiares en el país, será a no dudar, andando el

tiempo, muy semejante a la de las alocaciones familiares de Francia. Desde León Harmel, precursor de las Cajas de Familia de Francia (1848) hasta la ley del 11 de marzo de 1932, ha transcurrido casi un siglo, y yo me pregunto, será menester que desde que se empezó a implantar el salario familiar en el país, hasta que el Congreso Nacional dicte la anhelada ley, deba transcurrir otro siglo, o la reacción se producirá pese a la inercia de nuestros parlamentarios ?

Pero volvamos a las Cajas de Compensación para describir a grandes rasgos su nacimiento, su progreso, su florecimiento.

Dijimos que León Harmel fué el precursor de las Cajas de Compensación. En efecto, en 1848 fundó la primera, conocida con el nombre de Caja de Familia.

A Harmel le preocupaba la situación de la familia obrera. Su gran corazón observó que el salario que ganaba el obrero era insuficiente para el sostén decoroso de su mujer y de sus hijos y más todavía, pensó que en los hogares donde sólo trabaja el cabeza de familia o hay viudas y enfermos, allí necesariamente el solo salario debía ser insuficiente. Para restablecer ese desequilibrio ideó la Caja de Familia.

Cómo llenaba su función la Caja de Familia que fundó León Harmel en su fábrica de hilados de Val de Blois y que como hemos dicho su única finalidad era la de completar con una prima la insuficiencia del sala-

rio cuando el obrero era padre de numerosos hijos ?

Fijado el costo de la vida, o sea el mínimo necesario para subvenir a las más premiosas necesidades de un hogar modesto, el mismo servía de base para establecer el salario que tenía que percibir el trabajador.

Veamos un ejemplo. Tenemos una familia con 9 hijos, que con los progenitores forman 11 personas, siendo el padre el único que trabaja, dado que el mayorcito de 14 años, aún estudia.

Su salario es de 5 francos diarios. Si el promedio indispensable para vivir, en esa región, es de 70 céntimos diarios por persona, el hogar del ejemplo necesitará:

$11 \times 0.70 \times 7$  (días de la semana),  
o sea un total de 53,90 francos semanales.

Como el cabeza de familia gana 30 francos por semana (6 días laborables), la Caja de Familia Harmel deberá proporcionarle la diferencia, o sea 23,90 francos semanales.

Las Cajas Harmel dirigidas por los mismos obreros entregaban esa diferencia en especies, de acuerdo a las necesidades de cada hogar.

Si el caso planteado hubiera sido el de una viuda con igual número de hijos y que el mayorcito trabajara y ganara la mitad del jornal de su padre muerto, tendríamos los siguientes resultados:

10 x 0.70 x 7 = 49 francos (costo de la vida)  
y como tan sólo ingresan 15 francos semanales

(2,50 frs. diarios x 6 días)  
Jornal del hijo menor

la pobre madre recibe 34 francos hasta que sus hijos  
más crecidos puedan ayudarla.

Qué decía el propio Harmel, con respecto a esta  
solución que le había dado a su problema:

"No tenemos la pretensión de que baste este  
mínimo; pero creemos que impide, al menos,  
la miseria negra; ya es algo". (Max Turmann  
- "El desenvolvimiento del Catolicismo Social"  
- Página 84)."

Vienen detrás de Harmel, los industriales de  
Lille, de Roubaix, de Taurcoing, de Lyon, de Rosière  
de Rives (Isère), de Finmini (Loire), de Clermont  
Ferrand, etc.

Francia daba la pauta al mundo.

-----

Pero el sistema de las Cajas de Familia, o sub-  
sidios familiares, si bien es cierto resolvían en par  
te el grave problema del escaso salario que percibía  
el obrero, para soportar el constante encarecimiento  
de la vida, iban provocando sin quererlo, una grave  
crisis. Para hacer frente a la competencia desleal,  
los patronos buscaban a los obreros solteros o casa-  
dos sin hijos, dado que estaba a cargo de ellos el pa  
go de los suplementos que distribuían las Cajas y en

esa forma rechazaban a los casados con numerosos hijos que era para quienes se habían creado las Cajas y surgen las de Compensación que traería la definitiva solución al problema.

-----

Las Cajas de Compensación, se constituyen por la contribución o aportes que hacen los patronos afiliados, para formar un fondo que equilibre entre todos ellos el pago de las cargas de familia, así como todo otro beneficio que se proporcione a los obreros y empleados.

Los beneficios de las Cajas ya no son solamente de orden económico, ahora prestan también beneficios de orden social, ya que además de los subsidios familiares pagan primas por matrimonio, nacimiento o parto y lactancia, y otros servicios de asistencia social que facilitan, como ser: médicos, farmacia, análisis, dispensarios, colonias de vacaciones, escuelas, etc.

De consiguiente el fin primordial de las Cajas, aparte de los múltiples servicios mutuales y sociales que pueda prestar, es el de asegurar el pago del beneficio de las alocaiones (o asignaciones) familiares al personal empleado por las distintas empresas (patronos) afiliadas.

El verdadero inventor de estas Cajas de Compensación fué el Sr. Emilio Romanet, de Grenoble, el cual afligido por la miserable situación de tantísimas fami

lias obreras y espejándose en la famosa Encíclica "Rerum Novarum" de León XIII, el inmortal Pontífice, ideó el sistema de pago de un beneficio o salario familiar, llamado "subsidio de vida cara" en proporción al número de hijos, pero ocurrió lo inevitable, que no todos los que lo habían prometido lo pagaron y se volvió nuevamente a la competencia ruinosa bajo las formas anteriormente descriptas.

Si esa sería dificultad que al parecer no había manera de sortear, y que ya también la había sufrido la Caja Harmel, no pudo resolverla el Sr. Romanet en Octubre de 1916, la resolvió poco después cuando en 1917 proyecta la "Caja de Compensación de los mecánicos caldereros y fundidores de Isere" que empezó a funcionar en Grenoble el 1º de marzo de 1918.

Las Cajas progresan tan rápidamente que el 1º de enero de 1937 existían en Francia 222 Cajas y 80 instituciones particulares de alocaciones familiares que reunían un total de:

280.000 patronos  
5.550.000 afiliados y  
1.920.000 familias con un total de  
3.420.000 niños beneficiados. ✓

Como hemos visto, esta aceptación unánime del pueblo francés por las Cajas de Compensación movió a las Cámaras a votar la ley del 11 de marzo de 1932 que las legalizó, oficializó e hizo obligatorias para todos

los habitantes, motivo por el cual ratifico las palabras con que iniciara este capítulo de mi trabajo: Francia marcha a la vanguardia de las naciones que más se han preocupado por los salarios o subsidios familiares.

Veamos ahora qué son las Cajas de Compensación, cómo se las dirige y administra.

#### CARACTERISTICAS DE LAS CAJAS DE COMPENSACION

Según el R.P. Valerio Fallón S.J. ("Principes d'Economie Sociale"), "una Caja de Compensación es una asociación mutua de empleadores que tiene por objeto repartir proporcionalmente a la importancia de cada una de las empresas afiliadas, las cargas de las asignaciones familiares y, a veces, otros servicios sociales".

De la definición del R.P. Fallon surgen las características de las Cajas:

- a) Quiénes las constituyen, y
- b)Cuál es su finalidad.

Respecto al punto a) obsérvase a través de la definición apuntada, que en las Cajas de Compensación los patronos asumen la responsabilidad del reparto en común, en sociedad o "social" más propiamente dicho, de las cargas económicas que les impone su constitución o afiliación, claro está en proporción a los beneficios de que tendrán derecho a disfrutar sus obreros, y en cuanto al punto b), surge claramente que el fin de las Cajas es eminentemente social, atender al bienestar del obre-

ro y sus familiares, ya que ella los beneficiará no sólo en las asignaciones por carga de familia, sino también en los múltiples aspectos de la verdadera asistencia social.

Las Cajas de Compensación tomaron su nombre por la función que ellas desempeñan. Como es una asociación patronal, esencialmente mutualista, los empleados abonan por su intermedio los subsidios o alocaciones familiares, a cuyo efecto, concurren a crear el fondo necesario para ello, compensando, de aquí el nombre, las naturales desigualdades económicas que existen entre sus trabajadores solteros y casados, y de entre éstos los que tienen más hijos, estableciéndose una tasa de contribución o prima fija calculada por igual para todos los trabajadores.

La cuestión ahora es saber cuál es el mejor sistema que deben adoptar las empresas o patronos para la formación del fondo de la Caja.

Existen varios:

- 1) El que toma como base el monto de los salarios pagados por la empresa o patrono, durante un tiempo determinado.
- 2) El que toma como base, la cantidad de horas trabajadas por los obreros.
- 3) El que toma como base el número de obreros empleados.
- 4) El que toma como base la cifra total de los negocios del empresario.

### CALCULO DE LA CUOTA DE CONTRIBUCION

El sistema más generalizado es el que toma como base la cantidad de salarios pagados por el patrono o empresario.

Para ello bastará con que haga ingresar a la Caja un porcentaje del 2 ó 3 % (el que se haya de antemano establecido), sobre el monto total de los sueldos y salarios pagados.

En ciertas Cajas el tanto por ciento a que se refiere este sistema no es uniforme para todo el personal de una misma industria. Los hombres pagan un porcentaje y las mujeres y los menores otro.

Lo mismo ocurre con el sistema que toma como base el número de horas de trabajo pagadas.

Las Cajas que prefieren el sistema de contribución en base al número de obreros y empleados, establecen por lo regular el pago de una cuota fija por persona afiliada. En este caso, si las cuotas fijas no llegaran a ser suficientes para el sostenimiento de las Cajas, los patronos deberán concurrir a cubrir el déficit de las mismas con contribuciones adicionales o suplementarias, si es que no se prefiere aumentar la cuota fija, reduciéndola en el caso inverso, esto es, si se comprueba que las contribuciones patronales superan los pagos por asignaciones u otros servicios.

En muchas Cajas, el sistema de las contribuciones fijas, permite la formación de un fondo de reser-

va que luego es destinado a la realización de otros beneficios sociales.

El sistema que toma como base para la formación del fondo, la cifra que arrojan los balances del negocio, patrono o empresario, es en cierto modo aceptable, ya que sobre ese guarismo se fijaría el por ciento que debe pagarse como contribución patronal, pero es peligroso. Debe basarse exclusivamente en la buena fe que pongan en su confección los patronos, ya que es fácil disimular beneficios para reducir la prima que debe aportarse a la Caja.

Esta forma de calcular la cuota de contribución nos acercaría al sistema de participación indirecta de los obreros en los beneficios de la empresa, pero la explicación del mismo nos alejaría un poco del trabajo que nos hemos propuesto, motivo por el cual me he limitado nada más que a plantear el hecho.

Por lo general, los pagos los hace la Caja, pero puede ocurrir que los haga el patrono.

Al respecto, dice el Padre José M. Llovera:

"Cada empresa pagará a los padres de familia que en ella trabajen el subsidio fijado, según el número de hijos. Calculará luego qué tanto por ciento importa, del total de salarios por ella pagados.

Cada empresa comunicará su resultado a la Caja común. Esta determinará el tanto por

ciento medio, bastante para pagar el total de subsidios, y reclamará un complemento de pago a las empresas cuyo tanto por ciento haya quedado inferior, resarciendo a aquellos cuyo tanto por ciento haya sido más elevado.?"

Pero, sea cual fuese el monto, la tasa, contribución o prima que deban aportar los patronos a las Cajas, si ellas no son suficientes para pagar las asignaciones establecidas, habrá sido porque los cálculos que se hicieron no fueron un fiel reflejo del nivel medio de vida de la región o lugar en que funcionará la Caja y en este caso se habrá falseado el motivo básico por el cual se fundara.

Cuanto más aproximada sea la asignación familiar al costo de la vida por persona, más se acomodará ella a las necesidades familiares, cumpliendo así el fin propuesto por sus creadores.

Además debe tenerse en cuenta el número de hijos, ya que no es lo mismo criar uno, dos o tres, que 7 ó más, por lo que las tasas deben ser progresivas en proporción al número de hijos y a sus necesidades.

Cada Caja se dicta su propio reglamento en lo que respecta a su organización general, ateniéndose siempre a las normas generales impuestas por el Estado.

----

Veamos ahora las distintas clases o tipos de Cajas.

Ellas pueden ser:

Profesionales;

Que agrupan a los profesionales de una misma industria;

Interprofesionales;

Que comprende a todos los profesionales, sea cual fuere su industria de una misma región.

Regionales;

Casi todas las Cajas deben tener esta característica, ya que lo lógico es extender la contribución en el riesgo y puesto que para su mayor eficacia deben concurrir todos los patronos de la zona.

-----

Las Cajas profesionales, como queda dicho, por lo regular se establecen para los industriales de una misma profesión y de una misma región. En tanto que las interprofesionales comprende a todos los industriales de una misma región, sea cual fuese su profesión.

La práctica ha enseñado la bondad de las Cajas regionales-interprofesionales, en las que se estatuyen cuotas uniformes, para todas las industrias, resolviéndose así el grave problema de los que ocuparían sólo empleados célibes para no tener que pagar cargas de familia. Si a los casados no los toma una fábrica, será porque los tomó otra y como las Cajas tienden a re-

resolver el problema de la compensación de las cargas de familia, ello lo habrá obtenido plenamente cada industria o profesión en su zona por medio de su respectiva Caja, por el principio básico de que nadie (patrono, empleador o empresario) puede quedar eximido de su contribución.

Por lo que respecta a la administración de la Caja, es innegable que dan mejor resultado las que están formadas por patronos y obreros bajo la vigilancia directa del Estado.

Y en cuanto a su obligatoriedad, como hemos visto el Estado respeta las Cajas particulares, pero si los patronos se muestran remisos para su formación, debe obligarlos a participar de las que el mismo instituye.

El Gobierno de Francia, para extender y hacer más eficaz el sistema de las asignaciones familiares, estableció que todos los contratos relativos a los trabajos que licitara, así como para la adquisición de provisiones por cuenta del Gobierno, deberán contener cláusulas que obliguen al adjudicatario a proporcionar a su personal los beneficios de las asignaciones familiares, y a estar afiliado para su cumplimiento a una Caja de Compensación.

ITALIA

El sistema de las asignaciones familiares ha quedado exclusivamente en manos del Estado. X

Después de la Gran Guerra de 1914, diversas instituciones privadas establecieron el régimen de los subsidios por carga de familia, pero paulatinamente fueron desapareciendo hasta que en el año 1934 un convenio suscripto entre el Ministerio de las Corporaciones, la Confederación Fascista de Obreros de la Industria y la Confederación Fascista de Industriales, lo estableció para todo el reino. Por dicho convenio se establece que los aportes a la Caja serán del uno por ciento (1%), tanto para los obreros como para los patronos y del cinco por ciento (5%) también a cargo de los mismos por el salario que perciban los obreros por las horas extras, que sobrepasen las 40 horas semanales.

Como se puede observar, concurren a formar el fondo de la Caja Nacional de los subsidios familiares de Italia, todos los obreros y sus empleadores por partes iguales. X

Hacemos notar que desde 1935, a raíz del convenio antes mencionado, en que se redujeron algo los salarios, así como las jornadas de trabajo, implantando las de 40 horas semanales, para atenuar en parte medidas tan extremas y rigurosas, la ley estableció asignaciones familiares a favor de los obreros con prole

numerosa, sobre la base del 2% de los salarios, por medio de cotizaciones patronales y obreras.

El Gobierno ha establecido premios de natalidad, préstamos para edificar la casa propia y otras ventajas a favor de la familia obrera, cuya realización ha puesto en manos de un Consejo que está supervisado por el Instituto Nacional Fascista de Previsión Social.

El sistema italiano es muy semejante al de Bélgica y Francia, con la diferencia de que, como el pago de las asignaciones que es siempre a cargo de los empleadores, pueden presentarse las siguientes situaciones:

- 1º) "si el monto de las cotizaciones (de los patronos) es superior al de las subvenciones, el empleador debe pagar la diferencia (a la Caja)";
- 2º) "si el monto de las subvenciones es superior a las cotizaciones, es la sede provincial que le reembolsa la diferencia al patrono, por cuenta de la Caja Nacional, la cual tiene su sede en Roma."

A título informativo deseo agregar que todas las cuestiones que afecten al trabajador en Italia, se regulan por "La Carta del Trabajo", importante documento emanado del Régimen fascista. Su contenido fué aprobado por el Consejo de Ministros en su sesión del 30 de noviembre de 1940.

El corresponsal de "La Prensa" en Suiza, Don Ra-

món de Franch, en una colaboración especial que fecha el 30 de marzo de 1941 en Berna, comenta dicho documento que es básico en el estado corporativo italiano y entre otras consideraciones hace las siguientes manifestaciones aparecidas en el diario citado del 1º de abril:

"La carta del trabajo representa el estatuto fundamental de la sociedad corporativa italiana, basada en el desarrollo de principios jurídicos y políticos de la ley sindical. Prácticamente se divide en cuatro partes, que comprenden: primera, declaraciones de una a diez sobre el estado corporativo y su organización --Unidad moral, política y económica de la nación. El trabajo y el deber social. La iniciativa privada y libre-- Segunda, declaraciones 11 a 21 sobre garantías, derechos y remuneración del trabajo - Contrato colectivo del trabajo y garantías mínimas de la vida - Tercera, declaraciones del 22 al 25 sobre fiscalización y reglamentación del trabajo - Oficina de colocaciones -; y cuarta, declaraciones del 26 al 30 sobre previsión, asistencia, instrucción y educación del trabajador bajo la fiscalización del Estado."

X NORUEGA

Tampoco fué instituido hasta la fecha como ini-

ciativa oficial, el régimen de las asignaciones familiares. X En el proyecto de ley que elevó el Gobierno al Parlamento con fecha 30 de marzo de 1937, relativo al seguro obligatorio sobre el paro, se contemplan como adicionales a este seguro, ciertas asignaciones familiares, pero sin abarcar el problema en toda su magnitud.

X PAISES BAJOS  
(Holanda)

Ya empiezan a difundirse los subsidios familiares. En Holanda no existen con carácter oficial, aun cuando diversas iniciativas presentadas al Parlamento quisieron implantarlos.

Los tiene el Correo, la Municipalidad, el Magisterio y otras reparticiones públicas. X

Las instituciones privadas y algunos particulares ya se están preocupando por su aplicación, pero en forma muy lenta.



APLICACIONES y PROYECTOS ARGENTINOS

SOBRE EL SALARIO FAMILIAR

Iniciativas nacionales y provinciales

PROYECTO DEL DIPUTADO NACIONAL

DOCTOR Dn. JUAN F. CAFFERATA

El primer diputado argentino que se ocupó del salario familiar en nuestro país, fué el Doctor Juan F. Cafferata, representante de la Provincia de Córdoba.

Su proyecto de ley, breve pero eminentemente práctico, ya que tan sólo con 9 artículos encara la solución de un problema tan arduo y difícil de resolver como lo es el del "Sueldo y salario familiar" como el señor diputado lo llama, constituye una de las contribuciones más eficientes en pro del mejoramiento de los empleados y obreros del Estado, que debemos lamentar no haya sido aprobado por la Honorable Cámara, pese a las reiteradas tentativas de su autor.

Cuando el Doctor Cafferata presentó su proyecto en la sesión del 24 de junio de 1921, hizo una interesante exposición sobre las causas que lo motivaban, exposición que mereciera ser llamada por el Doctor Gialdini, "medulosa defensa del régimen de las asignaciones familiares" y que yo llamaré sabia interpretación del momento en que vivimos, ya que las causas que lo impulsaron a presentarlo subsisten en la actualidad agravadas por la segunda gran guerra europea del siglo.

El Doctor Cafferata reprodujo su proyecto en las sesiones del 7 de junio de 1923, luego en la del 29 de septiembre de 1924, el 20 de julio de 1927, el 18 de

mayo de 1933, 30 de mayo de 1934 y por último en la se  
sión del 28 de octubre de 1936.

Por el primer artículo establece que "los em  
pleados y obreros a sueldo del Estado, gozarán de una boni  
ficación del 5% (cinco por ciento) sobre el total de  
su remuneración mensual, por cada hijo menor de 15 años  
que tenga a su cuidado."

En el 2º dice que "dicha bonificación les será  
entregada en una sola cuota anual", que por el artícu-  
lo 4º "se liquidará por intermedio de la Caja Nacional  
de Jubilaciones y Pensiones" a la que se le encomienda  
lleve la ficha familiar de todos los empleados de la ad  
ministración pública, a cuyo efecto y por el artículo  
5º aconseja "crear bajo la inmediata dependencia de la  
Caja una "Oficina de bonificación de empleados."

En su artículo 7º manifiesta que "la bonifica  
ción no será computada a los fines de la jubilación" y  
por el artículo 6º exige una antigüedad de tres años  
como mínimo de servicios ininterrumpidos para gozar  
del beneficio de la ley.

El artículo 3º contempla el caso del fallecimient  
o de un hijo en el curso del año, que se considerará  
ocurrido el día de la liquidación, así como el naci-  
miento, que se lo considera como ocurrido con un año  
de anterioridad, siempre que haya transcurrido más de  
un semestre.

El 8º fija penas para los que falsearan las in-

formaciones.

En su exposición el Doctor Cafferata recordó la vieja fórmula: "a trabajo igual, salario igual", que podrá ser muy interesante para los obreros y empleados célibes, pero que no lo es para los que son padres de familia.

"El sueldo o el salario, que en un caso pasa del mínimo indispensable (para los solteros), queda en el otro (el caso de los casados y con hijos) por debajo de ese límite; tanto más alejado cuanto es mayor el número de los hijos."

--ooOoo--

X PROYECTO DEL DIPUTADO NACIONAL  
DOCTOR Dn. LEOPOLDO BARD. X

Al Doctor Cafferata lo sigue en la iniciativa el diputado Leopoldo Bard que en la sesión del 7 de julio de 1922 presenta un proyecto de ley tendiente a proteger a las familias con numerosa prole.

El proyecto establece una ayuda por parte del Estado a las familias con más de 3 hijos legítimos o reconocidos, consistente en un subsidio mensual de \$ 5.- por cada hijo menor de 3 años.

El derecho al subsidio se reconocería por intermedio de las Jefaturas de Policía de la Capital, Provincias y Territorios, a cuyo cargo se hallaría el contralor de la procedencia de ese derecho.

El "Fondo Nacional de Subsidio para las familias numerosas" se formaría:

- 1º) El importe del producido anual de las Leyes Nº 4039, 6789 y 9469, aumentado en un 50% el impuesto preceptuado por estas leyes (específicos y perfumes);
- 2º) El 10% de recargo sobre la Contribución Territorial en la Capital Federal, sobre todo bien raíz, baldío, sin edificación, para vivienda e industrias;
- 3º) El 1% sobre las transferencias de inmuebles en la Capital Federal, además del que ya existe; y

4º) Impuesto adicional de 0.10 centavos por litro de vinos y bebidas extranjeros que se introduzcan en el país.

--eoOoe--

X PROYECTO DEL DIPUTADO NACIONAL  
DOCTOR Dn. RAFAEL N. LENCINAS X

El Diputado Nacional por Mendoza, Don Rafael Néstor Lencinas, en la sesión de la Cámara del 1º de agosto de 1935 presentó un proyecto similar a otro que presentara en la Cámara de Senadores de su provincia el 30 de agosto de 1926 y por el cual establece una asignación familiar a todos los empleados de la Nación, mayores de 18 años, casados, que tengan por lo menos a su cargo dos hijos menores de 16 años, consistente en un sobresueldo igual a la cuarta parte del sueldo que perciba por presupuesto, siempre que éste no sobrepase los \$ 400.-

El Doctor Lencinas fundamentó su proyecto con atinadas observaciones sobre la situación de inferioridad en que se encuentra el empleado público frente a sus numerosas necesidades, cuando es padre de familia.

"Nunca, que yo sepa, dice el Diputado por Mendoza, se ha llegado a pensar en la subjetivación de la tarea de fijar sueldos del personal de la administración pública, haciendo más adecuada a la justicia so-

cial esa remuneración."

A tal efecto manifiesta "que al igual que en materia de impuestos la política social exige que la tasa de éstos se fije en consideración a la capacidad contributiva de la persona gravada, cuando se trata de retribuir servicios, también debe considerarse la persona que es objeto de la retribución.

--ooOoo--

PROYECTO DEL DIPUTADO NACIONAL

DOCTOR Don ALFREDO L. SPINETTO

En la sesión del 14 de julio de 1937, el Diputado Doctor Spinetto presentó a la consideración de la Cámara, pasando como todos los demás a la respectiva Comisión de Legislación del Trabajo, un proyecto de ley bastante amplio sobre "Subsidio Familiar" que comprende cuatro distintos tipos de subsidios:

- a) el subsidio para sostén de los hijos;
- b) el subsidio de parto;
- c) el subsidio de lactancia;
- d) el subsidio de viudez,

que se harían efectivos por medio de "Cajas de Compensación" creadas al efecto.

Gozarían del beneficio del primer subsidio citado, las personas que tengan a su cargo hijos legítimos, naturales o adoptivos, menores de 14 años y en número

mayor de tres.

El derecho se extendería hasta los 18 años si el menor prosiguiese estudios secundarios o especiales, o si por enfermedad o invalidez se encontrare en la imposibilidad verificada de realizar algún trabajo asalariado.

En su artículo 3º fija en un mínimo de cinco pe sos mensuales por hijo el monto del subsidio, sin perjuicio de que esa tasa mínima sea revisada por una Jun ta especial nombrada por el Poder Ejecutivo Nacional, la que determinará la misma con carácter regional, sea para el conjunto de las profesiones u oficios o para cada categoría de profesiones, cada vez que lo requieran las variaciones económicas.

El artículo 4º establece que en caso de accidente, se pagarán los subsidios, en su totalidad, durante todo el período de la incapacidad temporal, y en el ca so de incapacidad permanente o absoluta, igualmente se rán pagados, en tanto que los hijos menores tuviesen derecho en razón de su edad.

No mediando la pérdida de la patria potestad de los padres o tutores, los subsidios familiares serán inalienables, incedibles e inembargables.

El artículo 7º declara que las disposiciones de esta ley serán aplicadas a todos los trabajadores del Estado, sean nacionales, provinciales o municipales y con cargo a los presupuestos respectivos.

La ley alcanzaría igualmente a los trabajadores de las explotaciones agrícolas en las condiciones que determinaría la reglamentación de la ley, la cual establecerá la fecha en que entrará en vigor según las regiones, las diversas categorías de profesión y la importancia de las explotaciones.

Por el artículo 8º se crea una "Comisión Superior del Subsidio Familiar", bajo la inmediata dependencia del Ministerio del Interior, la que tendrá por objeto fijar el monto mínimo de los subsidios, preparar los decretos reglamentarios, así como aconsejar todas las modificaciones que la experiencia justificare.

Por el artículo 5º decláranse excluidos del cumplimiento de la presente ley en forma muy excepcional y siempre que mediare un decreto especial, a todos los empleadores que hubieran instituido para su personal un servicio de "subsidijs familiares" cuyas prestaciones fueran superiores al monto mínimo fijado por el Estado. Al efecto los empleadores están obligados a justificar en cualquier momento a los encargados de la aplicación de la ley, su afiliación a una "Caja de Compensación", que el proyecto crea bajo la garantía y control de la Nación según el artículo 10º.

Dichas "Cajas de Compensación" por el artículo 11º, estarán formadas con los aportes de los empleadores y con una suma equivalente que dará la Nación de sus recursos anuales de presupuesto. La determinación

del monto de los aportes se haría calculando el monto de los subsidios a pagarse y dividiendo el mismo por partes iguales entre la Nación y los empleadores. Estos concurrirán al prorrateo tomando en cuenta para ello uno de los siguientes criterios:

- "a) Cantidad de obreros empleados regularmente.
- b) Monto total trimestral de los salarios pagados;
- c) Número total de horas trabajadas;
- d) Extensión de las superficies explotadas para las explotaciones de carácter rural. El Poder Ejecutivo fijará en cada caso la manera de distribuir las cargas de los empleadores equitativamente y en forma suficiente a los recursos que sean indispensables."

Las "Cajas de Compensación" tendrán un carácter regional o profesional de acuerdo con la determinación que reglamente el Poder Ejecutivo y estarán dirigidas por un directorio mixto, formado por representantes patronales (de instituciones industriales o comerciales) y de los trabajadores (organismos gremiales), a partes iguales y por un presidente designado por el Poder Ejecutivo con acuerdo del Senado.

Hasta aquí, las principales disposiciones relativas al subsidio denominado para sostén de los hijos.

El artículo 13º trata del "Subsidio de parto" fi

jado en \$ 30.- al que se tendrá derecho por la comprobación del Registro Civil, aun cuando el hijo no haya nacido vivo, pero siempre que sea producto de un embarazo normal a término. Para las madres que reciban un salario y abandonen el trabajo cuatro semanas antes del parto, la Caja de Compensación pagaría un monto igual de salario al que percibía y por un término no mayor de diez semanas.

Y en este mismo artículo se contempla el caso de "Subsidio de lactancia", consistente en la suma mensual de \$ 15.-, que sería otorgado a toda madre asalariada durante los seis primeros meses que sigan al parto.

El "Subsidio de viudez" lo fija el artículo 14º y consiste en la suma de \$ 100.- mensuales, con un adicional de \$ 10.- también mensuales, por cada hijo después del cuarto, para toda madre viuda que tuviera a su cargo tres hijos menores de 14 años. Este beneficio alcanza a todo viudo desvalido e incapacitado total y permanente para todo trabajo y que tenga hijos menores a su cargo. El derecho a esta pensión se obtiene cuando el beneficiado no tenga ninguna clase de rentas, directas o indirectas, en dinero o en especie, obtenidas por derecho propio o acordadas por leyes nacionales o provinciales u ordenanzas especiales de los municipios.

El artículo termina declarando que el "Subsidio

de viudez" será cargado por cuenta especial al aporte de la Nación.

Finaliza el proyecto del Doctor Alfredo L. Spinnetto con su artículo 15º, por el cual se autoriza al Poder Ejecutivo a reglamentar, cuando lo crea oportuno, las condiciones que deberán cumplirse para tener derecho a los subsidios establecidos por esta ley, sean de orden higiénico, médico, moral y social de los beneficiados.

El artículo faculta además a las Cajas a invertir hasta el 5% (cinco por ciento) de sus entradas en obras de asistencia pública y social, propaganda higiénica, educación sanitaria, eugenesia y puericultura, educación popular y doméstica y todas las actividades destinadas a mejorar y perfeccionar la salud y la vida económica familiar.

---ooOoo---

X  
PROYECTOS DE LEY DEL SENADOR

ALFREDO L. PALACIOS X

Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores  
de la Nación. Sesión del 16 de Mayo de 1939. -  
2da. reunión - 1ra. sesión ordinaria. Páginas  
69 a 86.-

En la sesión de la Honorable Cámara de Senadores de la Nación, de fecha 16 de mayo de 1939, el Doctor Alfredo L. Palacios, presentó dos proyectos a consideración del alto cuerpo relacionados con el problema de la natalidad. ✓ El primero de ellos, que se denomina "Fomento de la Natalidad", lo componen 16 artículos y está dividido en 7 capítulos, a saber:

- I) Sobresalario y sobresueldo.
- II) Contribución de los solteros y de los casados sin hijos.
- III) Preferencia en la provisión de cargos a los padres de familia.
- IV) Garantías para evitar el despido.
- V) Excepciones al impuesto a los réditos.
- VI) Subsidios a familias numerosas.
- VII) Medidas de carácter educativo.

El segundo proyecto lo titula "Caja de fomento de la natalidad", presentado en 12 artículos. ✕

Veamos el contenido de dichos interesantes proyectos que merecieron ser publicados íntegramente por el Rdo. Hermano Marista, Doctor Modesto Fernández Pousa, en su magistral tesis sobre "El Salario Familiar" presentada para laurearse Doctor en Ciencias Económicas de la Facultad de Ciencias Económicas, Comerciales y Políticas de Rosario.

#### Fomento de la Natalidad

- I) Sobresalario y sobresueldo.

En este proyecto se establece que todos los empleados

y obreros del Estado nacional, provincias y territorios cuyas remuneraciones no excedan de \$ 400.- se beneficiarán de un sobresueldo o sobresalario, mensual, de \$ 10.- por cada hijo menor de 16 años, siempre que se tenga una antigüedad en el servicio de un año y que el hijo reciba o haya recibido la instrucción exigida por la Ley de Educación Común, número 1420.

Tan pronto como el hijo empiece a desempeñar una tarea remunerada, dejará de percibir el sobresalario o sobresueldo aunque no haya cumplido los 16 años.

En los artículos restantes de este capítulo, el 4° y 5°, se establece la intervención de la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones Civiles para liquidar el sobresueldo, el que no será computado como sueldo a los efectos de lo que disponen las leyes de impuesto, ni las de jubilaciones o accidentes.

El sobresueldo será inembargable, constituyendo un bien propio de los hijos y deberá ser entregado a la madre para su inversión o administración.

II) Contribución de los solteros,  
y de los casados sin hijos.

En el art° 6° se consigna que los varones solteros, sean éstos obreros, empleados o funcionarios dependientes de la Nación, provincias o municipios, contribuirán a los gastos que origine la ejecución de esta ley, con el importe correspondiente a un día de su salario, sueldo, cada tres

meses.

Por el artº 7º, se amplía el número de contribuyentes a este fondo, con el aporte de medio día de salario o sueldo, cada tres meses, por parte de los varones casados, obreros, empleados y funcionarios que después de 3 años de matrimonio no tengan hijos.

El artº 8º establece que las reparticiones autárquicas que recauden fondos, abonarán los sobresalarios y sobresueldos, de sus utilidades y en el caso de no tenerlas, deberán tomar las medidas necesarias para el abono de los sobresalarios y sobresueldos.

Termina este segundo capítulo del proyecto con el artº 9º que dice que el excedente de gastos que demande la ejecución de esta ley, estará a cargo de los presupuestos respectivos.

III) Preferencia en la provisión de  
cargos a los padres de familia.

Por el artº 10º del proyecto, propone su autor que la administración pública -nación, provincia o municipio-, dará preferencia en la provisión de cargos a sueldo o salario, en igualdad de condiciones de idoneidad, a los padres de familias numerosas y especialmente a aquellos cuyas esposas sean empleadas u obreras, siempre que éstas dejen su trabajo y se dediquen por entero al hogar.

En igualdad de condiciones, en los casos de cesantías por reducción de cargos, se mantendrá en sus puestos

a los jefes de familias numerosas, con preferencias a los solteros.

IV) Garantías para evitar el despido.

Por el art° 11° sugiere el Dr. Palacios el siguiente agregado al final del art° 2° de la Ley N° 12,383, que prohíbe el despido por causa de matrimonio:

"Se presume, salvo prueba en contrario, que la cesantía es por causa de matrimonio, si se produce dentro de los treinta días anteriores, de los dos meses posteriores a su celebración"

V) Excepciones al impuesto a los réditos.

El art° 12° introduce una modificación al art° 6° de la Ley N° 12,314, de impuestos a los réditos, a saber, que:

"Las personas de existencia visible domiciliadas en la República, no pagarán este impuesto sobre los primeros 400 pesos mensuales, o sea \$ 4.800 anuales de rédito, los que se declaran renta mínima no imponible. Esta renta no imponible, se eleva suplementariamente, en \$ 150 mensuales por el cónyuge; en \$ 50 mensuales, por un hijo; en \$ 150, por dos; en \$ 300, por tres y en \$ 150 más, por cada hijo subsiguiente".

VI) Subsidios a familias numerosas

El art° 13°, encara la ayuda que el Estado debe prestar a los hogares de prole numerosa, estableciendo que toda familia residente en el país no sujeta al régimen del im-

puesto a los réditos, compuesta de más de seis (6) hijos argentinos y menores de 16 años, gozará de una asignación anual de \$ 50.- m/n por cada hijo, a partir del sexto, inclusive, si viven el padre y la madre. Y sigue el artículo: "En el caso en que el padre quede solo, por cualquier

causa, la asignación se hará efectiva a partir del cuarto hijo. En el caso en que la madre quede sola, por cualquier causa, la asignación se hará efectiva a partir del segundo hijo.

En el caso en que el padre y la madre hayan desaparecido, la prestación se hará efectiva a partir del primer hijo y será percibida por la persona a cuyo cargo se encuentran los hijos".

Termina el artículo estableciendo que esta disposición no rige para el caso de niños que se encuentran bajo la protección de alguna institución dependiente del Estado y que para percibir estos beneficios debe demostrarse la inexistencia de renta, sueldo u otra clase de ingresos equivalentes, superiores a \$ 500.- m/n mensuales.

#### VII) Medidas de carácter educativo.

Dichas medidas quedan concretadas en los artículos restantes del proyecto y por ellos se establece que la Dirección de Maternidad e Infancia realizará en todo el país una constante acción educativa y moral, tendiente al aumento de la natalidad, por medio de conferencias, clases

especiales, publicaciones en la prensa, cartillas, folletos, carteles, transmisiones radiotelefónicas y exhibiciones cinematográficas, a cuyo efecto solicitará el concurso de instituciones culturales y de asistencia social. Además institúyese el "Día de la Madre y del Niño" que se celebrará anualmente, el 21 de Septiembre, en la Capital Federal. Ese día se realizará un gran acto público presidido por las altas autoridades de la Nación, y se otorgarán premios a las madres de todo el país que más se hayan destacado en la crianza de sus hijos y que se encuentren en las condiciones establecidas por la reglamentación respectiva que dictará el Poder Ejecutivo.

Los Gastos que demandará el traslado de las madres premiadas a la Capital, para asistir al acto del 21 de Septiembre serán sufragados por la Dirección de Maternidad e Infancia.

Caja de fomento de la natalidad.

Por él se establece que los obreros y empleados de los establecimientos industriales o comerciales o de sus dependencias, de cualquier naturaleza que sean, rurales o urbanos, públicos o privados, aun cuando tengan carácter de profesional o de beneficencia, gozarán de un sobresueldo o sobresalario mensual de \$ 10 mN. por cada hijo menor de 16 años, siempre que tengan por lo menos, antigüedad de un año en el servicio y el hijo reciba o haya recibido

la instrucción exigida por la ley de educación común, cesando dicho beneficio desde el instante que el hijo empiece a desempeñar una tarea remunerada.

Dicho beneficio será inembargable, constituirá un bien propio de los hijos, deberá ser entregado a la madre para su inversión o administración y no será computado como sueldo a los efectos de lo que disponen las leyes de impuesto ni las de jubilaciones o accidentes.

Para atender a este beneficio se crea una "Caja de fomento de la natalidad" que contará con los siguientes re cursos:

- a) Por una contribución trimestral obligatoria de todo varón soltero, obrero o empleado, equivalente al importe de un día de su salario o sueldo;
- b) Por una contribución trimestral obligatoria de todo varón o empleado que después de 3 años de matrimonio no tenga hijos, equivalente al importe de medio día de su salario o sueldo.;
- c) Por una contribución de los respectivos patrones igual a la suma de los días de salarios de sus obreros solteros y de los medio días de sus obreros casados sin hijos;
- d) Por una contribución trimestral del Estado, equivalente a la suma ingresada a la Caja en el correspondiente trimestre, en concepto de aporte de los obreros y empleados;

- e) Por el importe de las multas que se apliquen en cada infracción a la ley.

X Proyecto para la Provincia de Santa Fe  
del

Senador por Rosario Señor Francisco Casiello. X

Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores  
Sesión del 16 de Mayo de 1941 - 8a. reunión -  
6a. sesión.

Páginas 237 a 244 y 265 a 274

Sesión del 13 de Junio de 1941 - 10a. reunión -  
8a. sesión.

Páginas 361 a 380.

-----

Boletín Oficial de la Acción Católica Argentina  
N° 231 de Julio de 1941 - Páginas 53, 54 y 55

En la sesión del 16 de Mayo del cte. año, el Señor Senador por Rosario a la Legislatura de Santa Fe, Contador Público Nacional Don Francisco Casiello presentó un proyecto de ley sobre ASIGNACIONES FAMILIARES a todos los empleados de la Administración Provincial cuyo sueldo fuera menor de \$ 300.- mensuales, el cual con ligeras modificaciones fué aprobado en la sesión del 13 de Junio.

X El articulado de la ley aprobada por la Cámara de Senadores de la Provincia de Santa Fe establece que a contar del 1º de Enero de 1942, los empleados con hijos gozarán, además del sueldo que perciban según el presupuesto anual, de los siguientes sobresueldos:

Cuando tengan un solo hijo,	\$	4	mensuales
"	"	2	hijos " 9 "
"	"	3	" " 15 "
"	"	4	" " 22 "
"	"	5	" " 30 "

más de 5 hijos, la asignación familiar será de \$ 30.-, más \$ 8 por cada hijo subsiguiente. X Gozarán de este beneficio los empleados casados o viudos que tengan a su cargo uno o más hijos legítimos o legitimados, menores de 16 años o menores de 18 si prosiguen estudios secundarios o especiales; y que ganen menos de \$ 350 mensuales (el proyecto originario establecía \$ 600.- mensuales, sumando al que por cualquier concepto gozare su esposa) y siempre que sumado al que por cualquier concepto gozare su esposa o hijo soltero en su mitad no exceda de \$ 500.-

Cuando el sueldo del empleado, sumado al de la esposa, en su caso, fuese menor a \$ 300.- mensuales, se computará, a los efectos de la liquidación de la asignación familiar, también las hijas solteras sin ocupación, menores de 22 años.

En su parte final se contempla la posibilidad de ampliar el beneficio de las asignaciones familiares para los nuevos matrimonios que se formalicen y por cada nacimiento.

El proyecto de la Cámara como ya hemos hecho notar difiere muy poco en sus líneas generales con el proyecto del autor, salvo en la parte que alude a los recursos que se destinarán al cumplimiento de la ley aprobada.

Mientras el Senador Casiello, para cubrir las asignaciones familiares creaba un impuesto del 10 % sobre el precio de los boletos de sport, ya sea sobre carreras que se corran dentro de la Provincia de Santa Fe o fuera de ella, y que se vendan en los mismos hipódromos, u oficinas o agencias autorizadas, en cualquiera de las formas que se usen, la ley aprobada substituyó dichas fuentes de recursos recurriendo al presupuesto de la Provincia. Al efecto aprobó un articulado que dice así:

"El Poder Ejecutivo incluirá en el proyecto de presupuesto para el año 1942, una partida destinada al cumplimiento de la presente ley, lo que se obtendrá de recursos provenientes de Rentas Generales o de un gravamen especial destinado a este fin, o de los dos conjuntamente".

Iniciativa del Poder Ejecutivo

para la

Provincia de Santa Fe

El excmo Señor Gobernador de la Provincia de Santa Fe Doctor Joaquín Argonz, durante su campaña política, así como en su gira por la Provincia, en casi todos sus discursos electorales se refirió en forma muy particular a su preocupación por el mejoramiento de la clase obrera, asegurando al pueblo que prestigiaría en la Provincia si era ungido gobernador, la implantación del SALARIO FAMILIAR, en razón de lo cual no pudo sorprender el siguiente párrafo que tomo de su discurso-programa al ser proclamado candidato a la primera magistratura de la Provincia:

"Considero el salario familiar para empleados y obreros una gran conquista social, inspirada en las generosas concepciones del catolicismo, y con la colaboración valiosa de muchos estudiosos que han investigado este problema, hemos de esforzarnos por llevarla a la práctica".

Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires (1)

(1) "Versiones Taquigráficas de las Sesiones del Honorable Concejo Deliberante de la Ciudad de Buenos Aires" -

2° Tomo - 3 al 23 de Diciembre de 1937 - páginas N° 3154/55 y 3814/15.

Boletín Municipal - N° 5053/54, del 27/28 de Marzo de 1938 - páginas 732/33.

Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires

Con fecha 25 de Noviembre de 1937, el entonces Intendente Municipal de la Ciudad de Buenos Aires, Doctor Mariano de Vedia y Mitre, elevó un proyecto de Ordenanza sobre la implantación del sobresalario familiar entre el personal municipal, que tuvo su entrada en el Concejo Deliberante en la 19a. sesión ordinaria (2º Período), celebrada el 3 de Diciembre del mismo año.

Dicho proyecto fué elevado con una comunicación que contenía las razones que impulsaban a la Intendencia Municipal a establecer el salario familiar entre los obreros y empleados a su servicio, las que ya había anticipado en el mensaje de fecha 16 de Septiembre de 1937.

Deseo destacar de la nota del Intendente Doctor de Vedia y Mitre, un párrafo que lo reputo fundamental entre todas las demás atendibles razones que aducía para solicitarle al Concejo Deliberante la aprobación del proyecto:

Dicho párrafo dice así:

"Pero las necesidades de la vida de un trabajador comprenden naturalmente las de su familia; y por ello, al calcular la escala de salarios con que en justicia deben ser retribuidos, es preciso tener en cuenta este factor esencial. Detrás de cada obrero o empleado hay que considerar que existe una familia para la cual tiene deberes de estado, impuesto no solamente por el afecto y la ley natural sino por pres-

cripciones exigibles de la legislación positiva vigente; deberes de alimentación, vestimenta, educación y alojamiento que integran el conjunto de las necesidades más estrictas de un jefe de familia.

El salario, por consiguiente, debe tener un alcance familiar".

En otro párrafo decía: también el Señor Intendente: "Esta política de salarios se inspira, consiguientemente, en la justicia social y tiene su raigambre más honda en principios indeclinables de la civilización cristiana".

El proyecto de ordenanza de la Intendencia "Sobre implantación del sobresalario familiar" que así se titulaba, lo formaban siete artículos y por ellos se establecía que a partir del 1° de Enero de 1938 la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires bonificará los sueldos mensuales de que gocen los empleados y obreros que sean jefes de una familia legalmente constituida y perciban sueldos comprendidos entre los \$ 165 y \$ 300 con un sobresalario familiar de \$ 10. por cada hijo menor de 15 años que se hallen a su exclusivo cargo.

La ordenanza introducía también una curiosa novedad que no tenemos conocimiento de que haya sido sugerida por otros proyectos similares.

Establece que además del sobresalario que corresponda abonar por cada hijo, se liquidará una bonificación de \$ 10.- m/n a todo empleado u obrero comprendido en esta Or

denanza que tenga a su cargo la atención de su cónyuge incapacitado para el trabajo, de acuerdo a las normas de la Ley N° 9688 de accidentes.

Este nuevo subsidio comenzaría a hacerse efectivo a partir del 1° de Enero de 1939, a fin de dar tiempo a que por intermedio de las oficinas respectivas se realicen los estudios pertinentes para verificar la cantidad de personas que se hallen en condiciones de acogerse a este beneficio.

El proyecto pasó a Comisión.

El Concejo Deliberante el 23 de Diciembre de 1937 (1ra. sesión de prórroga del 2° Período), consideró el despacho de la Comisión de Hacienda, Presupuesto y Cuentas, que tuvo a su cargo el estudio del Proyecto de la Intendencia y al que le introdujo importantes modificaciones.

En lo relativo a los montos fijados como sobresalario estableció \$ 5.- en lugar de \$ 10.-; la bonificación para atención del cónyuge incapacitado también la redujo a \$ 5.- y para establecer quienes tendrán derecho a los beneficios de la Ordenanza, estableció un máximo de sueldo de \$ 300.- mensuales.-

Además eliminó del proyecto originario las palabras "legalmente constituidas" cuando se habla de los jefes de familia que tendrán derecho al sobresalario familiar.

Resumiendo: La Ordenanza aprobada y que lleva el N° 9145 establece que en la Municipalidad registrá el salario familiar a partir del 1° de Enero de 1938 para todos los obreros y empleados jefes de familia que perciban sueldos hasta \$ 300.- mensuales, consistiendo su beneficio en \$ 5.- por

cada hijo menor de 15 años, además de \$ 5.- a partir del 1° de Enero de 1939 cuando se tenga a su cargo la atención del cónyuge incapacitado para el trabajo de acuerdo a la Ley N° 9688.

-----

Posteriormente, con fecha 15 de Marzo de 1938, y siendo Intendente de la Ciudad de Buenos Aires, el Doctor Arturo Goyeneche, el Departamento Ejecutivo aprobó la Reglamentación de la Ordenanza N° 9145 proyectada por la Contaduría General de la Intendencia (Ver el trámite del Exp. 137.895 C. 1937 "Sobresalario Familiar" - Boletín Municipal del 27/28 de Marzo de 1938)

Dicha Reglamentación consta de once artículos, estableciéndose en el Art° 2° que gozarán del beneficio del salario familiar, además de los empleados y obreros de la Administración Municipal, los empleados y obreros del

ENTE AUTONOMO DE LA INDUSTRIA MUNICIPAL,

TEATRO COLON,

ADMINISTRACION AUTONOMA DE PROPIEDADES MUNICIPALES,

CAJA MUNICIPAL DE PREVISION SOCIAL Y

MATADERO Y FRIGORIFICO MUNICIPAL.

PROVINCIA DE BUENOS AIRES

MUNICIPALIDAD DE LA PLATA (1)

El Comisionado Municipal de La Plata, Señor Luis María Berro, ha resuelto implantar el Salario familiar para todo el personal dependiente de la administración municipal (1). A tal fin ha suscripto un decreto por el que se dispone que el Jefe del Archivo y Estadística de la Municipalidad, con la colaboración de la Secretaría de Hacienda municipal, establezca el estado civil de los empleados y obreros, así como el número y edad de los hijos que tuvieren, a objeto de que con esa información pueda estudiarse la manera de llevar a cabo dicha iniciativa.

En los considerandos del decreto, el Señor Berro expresa que no obstante su preocupación para reajustar los sueldos del personal de la Municipalidad en consonancia con el "standart" de vida actual, ello no ha podido llevarse a cabo por cuanto excedería en mucho a las posibilidades económicas de la Comuna, motivo por el cual tratará de remediar en parte tal situación con la implantación de un pequeño sobresueldo o sobresalario familiar.

Por otra parte, el estudio que encomendara servirá de base como elemento de juicio para una proyectada implantación del seguro de vida del personal obrero y administrativo, que se considera posible y de innegable conveniencia social.

---

(1) Ver "La Nación" del 17 de Julio de 1941.

SANTA FE

POLICIA DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

Siendo Jefe de Policía de la Capital el Doctor Emilio G. Leiva, actual Vice-Gobernador de la Provincia, elevó un interesantísimo proyecto que contemplaba la implantación del salario familiar para todo el personal de la policía de la Provincia cuyo sueldo no fuera superior a \$ 150.- mensuales.

--oo0oo--

MUNICIPALIDAD DE LEONES

(Córdoba)

Por iniciativa del Círculo Católico de Obreros de la localidad de Leones (Córdoba), el Concejo Deliberante de la misma acaba de sancionar una ordenanza implantando el Salario Familiar para todos los obreros y empleados municipales:

Inserto a continuación el texto de la correspondiente Ordenanza que lleva el N° 187, tomada del N° 221 (Septiembre de 1940) del Boletín Oficial de la Acción Católica Argentina.

Hago notar que se trata de la primera Municipalidad de la Provincia de Córdoba que ha aplicado el Salario Familiar.

ORDENANZA N° 187

El Honorable Consejo Deliberante Municipal de Leones ordena:

- Art. 1º.- Cada empleado u obrero de la Municipalidad, cuyo sueldo o salario sea inferior a \$ 120.- mensuales, tendrá derecho a un sobre-sueldo del cinco por ciento por cada hijo legítimo menor de trece años.
- Art. 2º.- Cada empleado u obrero tendrá derecho a percibir, al alumbramiento de cada hijo y por una sola vez, la suma de veinte pesos m/n, sin perjuicio del sobre-sueldo a que se refiere el artículo anterior.
- Art. 3º.- No podrán acogerse a esta ordenanza los padres cuyos hijos, encontrándose en edad escolar, no cumplan con la ley de asistencia obligatoria.
- Art. 4º.- Los que se consideren con derecho al beneficio de la presente ordenanza deberán concurrir al D.E. quien resolverá en cada caso.
- Art. 5º.- El empleado que produzca falsa información con el propósito de acogerse al beneficio de la presente ordenanza será castigado con la exoneración.
- Art. 6º.- Los gastos que demande el cumplimiento de la presente Ordenanza serán contemplados en el presupuesto del próximo año.
- Art. 7º.- El D.E. reglamentará el cumplimiento de la presente Ordenanza.

Art. 8º.- Comuníquese, publíquese y dése al R.M. Dada en la Sala de Sesiones del H.C.D. Municipal a los cinco días del mes de Junio de mil novecientos cuarenta.

--ooOoo--

CORDOBA

El Salario Familiar en la Administración Provincial.

La Junta Arquidiocesana de la Acción Católica de Córdoba, ha presentado una nota al Señor Ministro de Hacienda de la Provincia, Doctor Don Pedro León, apoyando la idea de implantar el Salario Familiar para empleados y obreros de la Administración Provincial.

La nota de la Junta Arquidiocesana y que lleva fecha 12 de Julio de 1940 contiene interesantísimas sugerencias que si llegan a ser consideradas por los gobernantes cordobeses, no vacilaríamos en afirmar que marcarían nuevos rumbos sobre la materia:

La misma contempla:

- 1º) computar entre los hijos, no sólo a los reconocidos por la ley civil, sino también a los adoptivos;
- 2º) computar entre los miembros de la familia, a cargo del empleado, y computarse como un otro hijo, a los efectos del salario familiar, a aquellos miembros de la sociedad doméstica que, después de muchos años de servicios pres

- tados a un mismo jefe de familia, hayan quedado incapacitados para el trabajo;
- 3º) se considere también como sujetos a la potestad económica del empleado, a los incapacitados mayores de edad que tenga a su cargo, (v. g.: los padres ancianos);
- 4º) se considere igualmente sujeto a la potestad económica del padre empleado, al hijo alumno de una escuela profesional o sujeto a contrato de aprendiz, que le impida ganarse su sustento propio, y aún cuando éste hubiera sobrepasado la edad estrictamente escolar.
- 5º) <sup>que</sup> /el aumento de los sueldos sea progresivo hasta el quinto hijo;
- 6º) que en las instituciones autárquicas del Estado se implante el sueldo familiar con Cajas Autónomas.

Destacaré un párrafo de la nota que lo reputo de gran interés por cuanto él encierra gran parte de la doctrina que rige sobre la materia:

"Hay una razón de pública conveniencia en que el Estado dé a los particulares una lección de justicia. Que les recuerde que, según la doctrina proclamada por nuestros inmortales Pontífices León XIII y Pío XI en sus Encíclicas "Rerum Novarum" y "Casti Connubii", no hay más sueldo ni salario justo, que el sueldo y salario familiar; que el sueldo o salario del tra-

bajador representan su fuerza física o mental productivas, a veces su único patrimonio, y que es con ese único patrimonio con el que tienen derecho a obtener los bienes necesarios para su sustento y el de los suyos en la vida familiar; que la ficción del hombre aislado debe desaparecer bajo todos los aspectos de la legislación social del trabajo y de los bienes, porque es en el seno de la familia donde todo hombre nace, vive y muere; y que por eso cuando el individuo ha suscripto su contrato de empleo o de trabajo, ha entendido garantizar la seguridad de su condición en la vida de la familia."

---ooOoo---

PROVINCIA DE JUJUY

MUNICIPALIDAD DE JUJUY



El Intendente Municipal de la Capital de la Provincia de Jujuy, Señor Jorge Villafañe ha elevado en Julio de 1941 (1) , a consideración del H. Concejo Deliberante, un proyecto de ordenanza, estableciendo el salario familiar para todo el personal perteneciente a la administración municipal.

---

(1) Ver el diario "La Prensa" de la Capital Federal del 1° de Agosto de 1941.-

EL SALARIO FAMILIAR EN LAS GRANDES REPARTICIONES PUBLICAS

AUTARQUICAS Y AUTONOMAS.

Yacimientos Petrolíferos Fiscales (1)

Esta importantísima repartición tiene un régimen especial de asignaciones familiares, combinadas con otras que denomina de "eficiencia en el trabajo" y "antigüedad".

En 1924 creó en su Reglamento Interno las bonifica ciones por:

Paternidad

Antigüedad y

Eficiencia

estas dos últimas, ajenas a la finalidad de este trabajo, Y. P. F. las ha incorporado años después, con evidente es píritu de justicia, a su propia ley orgánica (Ley N° 11.668).

A las tres bonificaciones anteriormente citadas, en 1929 incorpora una nueva denominada de "Maternidad".

Veamos ahora en que consisten las que interesan a este trabajo, esto es las asignaciones por "Paternidad" y "Maternidad".

Prima por "Paternidad"

Este beneficio consiste en un aumento de salario o sueldo, de 10.- pesos mensuales, para todos los obreros y empleados, por cada hijo nacido mientras el obrero o emplea

---

(1) " A través de algunas disertaciones radiotele-  
fónicas". Publicación editada por la Direc-  
ción General de Yacimientos Petrolíferos Fis-  
cales.  
Capítulo XVIII - Páginas 98 a 104.

" Leyes Nacionales Clasificadas" -1862 - 1934 -  
Tomo I - Augusto Da Rocha - Editor Librería  
"La Facultad"  
Año 1935 - Páginas 409 a 412.

do permanezca en la Repartición y hasta la edad de 15 años y siempre que haya cumplido con las exigencias de la ley de educación común, la N° 1420.

Prima por "Maternidad"

Esta asignación, consiste en la contribución por una sola vez, de la suma de \$ 60.- que se entrega al obrero u empleado, al nacimiento de cada hijo nuevo, mientras el padre o la madre, sean empleados u obreros de Y.P.F., para gastos de parto.

Otras ventajas y previsiones de solidaridad colectiva, complementan con las enunciadas un amplio programa de asistencia social, en las cuales Y. P. F. ha invertido desde 1935 hasta 1939, según una disertación radiotelefónica del Secretario General del Directorio, Don Miguel Berro Madero, la cantidad de once millones y medio de pesos, correspondiendo solo al año 1939, tres millones y medio, no estando comprendidas en estas sumas las que invirtió en viviendas y obras de urbanización, llevadas a cabo en los campamentos, en las destilerías y en las múltiples dependencias que tiene diseminadas por todo el territorio de la Nación.

Sueldo y Salario Mínimo.

El Art° 11° de la Ley N° 11668 aprobada por el Congreso de la Nación el 13 de Diciembre de 1932, y que trata de la DIRECCION DE Y.P.F., dice:

" Los empleados y obreros al servicio de la Dirección

General de Yacimientos Petrolíferos Fiscales ganarán el sueldo y salario mínimo que fija el presupuesto general de gastos de la Nación.

La Dirección General de Yacimientos Petrolíferos Fiscales propenderá a la organización de cooperativas de consumo para satisfacer las necesidades del personal ".

-----

#### Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones Civiles.-

El proyecto que elaboró el Doctor Alfredo S. Gialdini a pedido de las autoridades de la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones Civiles, y que hiciera suyo la Junta de la Caja en su sesión del 9 de Junio de 1939, pueda considerarse como una de las contribuciones más efectivas en favor de las asignaciones familiares en nuestro país, por cuanto contempla cuatro interesantes aspectos del problema, a saber:

- 1°) la constitución del hogar,
- 2°) el sostenimiento de los hijos menores,
- 3°) el nacimiento de los hijos y por último
- 4°) el período de lactancia.

Para cada una de esas etapas de la vida de todo hogar normal, el anteproyecto de la Caja le ha fijado asignaciones especiales.

Decía el Señor Presidente de la Caja, Doctor Ramón J. Cárcano en su nota al Doctor Pedro Groppo, Ministro de

Hacienda de la Nación, que desde hacía tiempo abrigaba el deseo de ver incorporada a la Caja que presidía, el régimen de las asignaciones familiares, institución, así lo llama el Doctor Cárcano, que, "inspirada en razones de interés público y, a la vez, de índole moral, social, económica y de previsión, está destinada a mejorar la situación económica de la familia del empleado y como consecuencia de ese mayor bienestar, a fomentar el matrimonio y la natalidad"

Puede pedirse en los fundamentos de una comunicación oficial, mejor defensa al régimen del salario familiar y las ventajas que de su aplicación se derivarían en la formación y constitución de los hogares modestos, de humildes trabajadores y empleados ?.

Como el plan de la Caja requería para su adopción la aprobación del Poder Ejecutivo Nacional, la misma no ha llegado aún, y el esfuerzo de los hombres de la Caja fué estéril, lo que es de lamentar por los beneficios que el mismo hubiera reportado, así como por la experiencia que de su implantación se habría recogido para dar un paso más hacia adelante en favor de la solidez de los hogares de los numerosos obreros y empleados que trabajan en tan importante repartición pública, a la que luego le hubieran seguido otras en su aplicación.

Pero antes de analizar el anteproyecto de la Junta de Administración de la Caja, debemos destacar los breves comentarios que lo presedieron, que no por breves dejan de ser interesantes y que vamos a transcribir para divulgarlos

por cuanto merecen ser conocidos:

"Visto que la remuneración del trabajo debe proporcionar al empleado los medios que le permitan satisfacer sus propias necesidades, como así las de su familia, y

CONSIDERANDO:

Que las mayores obligaciones se inician con la constitución del hogar y van en aumento con el nacimiento de cada uno de los hijos;

Que el empleado casado y con hijos menores a su cargo, para llenar en forma amplia su función familiar, debe prestar a sus hijos hogar, alimento y vestido y, al propio tiempo, educación e instrucción adecuadas, a fin de contribuir a la formación de generaciones de hombres sanos moral y físicamente útiles a la sociedad.

Que es deber social bonificar la remuneración del padre de familia, complementando su sueldo con asignaciones de carácter familiar que le permitan subvenir a sus nuevas necesidades, desde que él da a la Nación, dándole sus hijos, la vida y la fuerza para el futuro;

Que, por otra parte, si se lleva al hogar del empleado un mayor bienestar, se infundirá en el mismo, como consecuencia, el estímulo necesario para mantener la tranquilidad de espíritu y el apego al trabajo, tan indispensables para el mejor cumplimiento de los deberes a su cargo ",

por todas esas graves responsabilidades magistralmente puntualizadas y que no pueden haber sido inspiradas y mejor sintetizadas, mas que por una sola persona, León XIII, a

través de su Carta del Trabajo, la Caja resuelve implantar el proyecto que como hemos dicho más adelante infructuosamente fué elevado al Superior Gobierno, con resultado negativo.

Y entremos a su análisis a fin de poder compararlo en su oportunidad con las otras iniciativas relacionadas en esta tésis.

La Caja establecía las cuatro categorías de asignaciones ya citadas, con esta finalidad : En primer término ayudar a la formación, constitución del hogar, con una asignación extraordinaria equivalente a un mes de sueldo, la cual en ningún caso podrá exceder de \$ 500.-

Luego pone su atención en los hijos menores. La asignación familiar para el sostén de ellos, corresponderá a todo empleado casado cuyo sueldo no exceda de \$ 500.- mensuales, siempre que los mismos, estén o no legitimados, no hubieran llegado a los 15 años y claro está no contribuyan al sostenimiento del hogar mediante su trabajo personal remunerado.

La asignación alcanzará con sus beneficios al padre de familia cuyo hijo aunque tenga más de 15 años, pero menos de 18, siga estudios secundarios, normales o especiales.

Esta asignación va más allá todavía, se extiende para toda la vida si se tratara de un hijo incapacitado para realizar trabajos remunerados, por imposibilidad física, o sea invalidéz o hallarse afectado de alguna enfermedad crónica.

La asignación se regirá de acuerdo a la escala si-

guiente:

Por 1 hijo, la asignación mensual de \$	10.-
" 2 " , " " " "	22.-
" 3 " , " " " "	37.-
" 4 " , " " " "	57.-

y a partir del quinto hijo y subsiguientes, la suma mensual de \$ 20.-

Desde luego en esta enumeración quedan excluidos los que por su edad no estén comprendidos en el beneficio.

Como un padre de familia con numerosa prole y bien remunerado podría sacar con la asignación un sueldo mensual muy elevado, se contempló ese caso, ya que a los que se desea beneficiar es a los más indigentes, a los que ganan menos, al obrero especialmente y también al empleado poco rentado, se ha fijado el límite de \$ 550.- mensuales como máximo del sueldo más la asignación.

De modo que al no tener límite la escala de sobresueldo para el sostén de los hijos, cesa automáticamente al llegar a los \$ 550.-

A un obrero que gana \$ 150.- mensuales y tiene 10 hijos menores de 15 años o de 18, si los mayorcitos estudian, le correspondería percibir por sueldo y asignación la suma de :

Sueldo fijo.-----	\$ 150.-
asignación por los primeros cuatro hijos vivos, según la escala.-----	" 57.-
Asignación por los 6 últimos vivos a \$ 20.- cada uno.---	" 120.-
	<u>\$ 327.-</u>

Como se puede observar estamos muy lejos de los \$ 550.- máximos establecidos, lo que quiere significar que ellos podrían beneficiar a los obreros y empleados que llegaran a percibir hasta \$ 373.- mensuales. No puede pedir se mayor benignidad.

Sin embargo establece una cláusula por la cual si ambos cónyuges contribuyen con su trabajo a renta al sostenimiento del hogar, sean o no ambos, empleados de la Caja, su derecho a la asignación familiar será determinado considerando el haber conjunto de ambos como un sueldo único.

En el caso de que ambos esposos perciban \$ 500.- mensuales en conjunto, les corresponderá asignación familiar para el sostén de los hijos menores, pero el sueldo más la asignación no podrá exceder de los \$ 550.- mensuales como se lo estableció anteriormente.

.....El proyecto contempla la situación dolorosa de una separación de los conyuges. En ese caso la asignación familiar se liquidará en forma independiente, entregándose a cada cónyuge la parte proporcional al número de hijos a su respectivo cargo, pero siempre que ambos esposos formen parte del personal de la Caja.

La asignación llamada de nacimiento se otorgará igual que las otras asignaciones pero por una sola vez a los empleados que perciban un sueldo inferior a \$ 550.- y si ambos cónyuges trabajan, que sus sueldos no sean superior a dicha cantidad, de acuerdo a la siguiente escala :

Por el primer hijo	corresponderá	\$ 150.-
" " segundo	" "	" 200.-
" " tercero	" "	" 250.- y por
cada uno de los hijos	que excediesen de tres,	es

to es del cuarto inclusive en adelante, la asignación siempre por una sola vez de \$ 300.-

Si el hijo nace sin vida, el sobresueldo extraordinario queda reducido a \$ 100.- y siempre que ello ocurra como consecuencia de un "embarazo normal a término".

Y por último la asignación de lactancia que se fija en \$ 15.- por mes y que será abonada durante los primeros seis meses a contar del día del nacimiento del hijo, siempre claro está que viviera ese período.

Aquí también hay una excepción. La disposición siempre dentro de los 500.- pesos máximos de sueldo, alcanza no solo a las mujeres empleadas de la Caja, sino también a los padres de familia, aunque sus esposas no pertenezcan al personal de la Institución.

En caso de muerte de un empleado beneficiario de las asignaciones familiares, la Caja pagará para los hijos sobrevivientes o concebidos, y hasta tanto alcancen la edad de 15 años cumplidos, la renta igual al importe de la asignación familiar que corresponde a la escala al principio establecida, además de las que corresponden por nacimiento y lactancia que se entregarán a la viuda, si al fallecer un empleado se comprobara la existencia de hijos concebidos.

Para poder participar de este beneficio, o sea los que se denominan posteriores al fallecimiento del empleado, este tendrá que haber prestado como mínimo dos años continuados de servicio y la viuda e hijos permanezcan en el país.

EL SALARIO FAMILIAR EN LAS INSTITUCIONES BANCARIAS. -

Banco Municipal de Préstamos

Esta vasta repartición implantó el sobre salario familiar entre su personal por resolución del Honorable Directorio, de fecha 22 de Diciembre de 1938, a partir del 1° de Enero de 1939, quedando derogada la reglamentación vigente sobre estipendio.

La reglamentación la componen 12 artículos cuyas características principales son las siguientes :

Gozarán del beneficio del sobresalario familiar todos los empleados, ordenanzas y obreros efectivos que tengan a su cargo hijos menores de 15 años, legítimos o naturales reconocidos por el jefe de familia, y cuyo sueldo no exceda de \$ 425 m/n.

Dicha asignación familiar se fija en \$ 5.- m/n mensuales por cada hijo y no podrá exceder la suma de \$ 40.- mensuales, que se liquidarán de acuerdo a la siguiente escala :

<u>Categoría</u>	<u>Sueldo</u>	<u>Sobresalario familiar</u>	
		<u>Por cada hijo</u>	<u>Máximo por 5 hijo</u>
Cadetes y correos	\$ 100 a \$ 140	8	40
Auxiliar de 3 <sup>a</sup>	" 160 " " 200	7	35
" " 2 <sup>a</sup>	" 220 " " 300	6	30
" " 1 <sup>a</sup>	" 325 " " 425	5	25

Después de otras disposiciones de carácter interno para la más ordenada aplicación del beneficio, la reglamentación establece que no se hará distinción entre familia legítima y familia natural, no entre hijo legítimo e hijo natural, a condición de que este último esté reconocido por

el jefe de familia, empleado, ordenanza u obrero.

Además, se establece que cuando ambos cónyuges sean empleados del Banco, en condición de beneficiarse, el sobresalario se liquidará, en base a la suma de sueldos percibidos por ambos.

Por el Art. 10.-, en caso de divorcio, en virtud de sentencia, el sobresalario será entregado al cónyuge que haya obtenido la tenencia judicial de los hijos y por el Art° 11 dispone que mediando incapacidad de uno de los cónyuges para el trabajo, en los términos de la Ley N° 9688, acreditada con sentencia definitiva, el beneficio se acordará sin término, equiparándose en el "quantum" a "un hijo".

-----

Banco Central de la República Argentina.-

Sobre sueldo Familiar.

El Directorio del Banco, en su reunión del 8 de Noviembre de 1938, resolvió conceder al personal del Banco con sueldos no mayores de \$ 350.- mensuales y con hijos menores de 15 años de edad, el beneficio del "sobresueldo familiar" como lo llama la disposición tomada.

En su principal disposición dice el Directorio del Banco :

" Todo el personal del Banco con más de 3 meses de antigüedad que perciba una remuneración no superior a \$ 350.- mensuales, recibirá a partir del 1° de Enero de 1939 un sobresueldo de diez pesos por cada uno de sus hijos menores de 15 años de edad.

En ningún caso el sueldo más el importe de esta bonificación podrá sobrepasar la suma de 400.- \$ mensuales ".

En la Memoria Anual del Banco, correspondiente al Quinto Ejercicio (1939), en la página 49 se consigna la siguiente información :

" SOBRESUELDO FAMILIAR" : HA CORRESPONDIDO ESTE BENEFICIO A 104 EMPLEADOS Y HA IMPORTADO \$ 1.570 MENSUALES ".

-----

Banco Central de la República Argentina.

Subsidio de Natalidad

En su sesión del 27 de Diciembre de 1940, el Directorio del Banco Central, tomó una nueva disposición relacionada con el nacimiento de los hijos de su personal.

Su disposición fundamental dice :

" Desde el 1° de Enero de 1941, todo el personal del Banco, casado, con sueldo hasta \$ 500.- inclusive, percibirá en oportunidad del nacimiento de cada hijo, la suma de \$ 100.- (cien pesos moneda nacional), para gastos de parto ".

-----

Estabilidad, sueldo mínimo y escalafón de empleados de bancos particulares. Ley N° 12.637 del 10 de septiembre de 1940.

-----

Esta ley dictada en beneficio del personal de los

bancos particulares del país, contempla como su nombre lo indica, la estabilidad, el sueldo mínimo a que tienen derecho y el ascenso, de acuerdo a una escala de categorías de sueldos por antigüedad, tanto para los empleados con funciones bancarias (de oficina, dice la Ley), como para el personal de servicio.

Los incisos b) y d) del Artº 2do. que trata de las bases esenciales del estatuto de servicio bancario, establecen :

Inciso b) " El sueldo y salario mínimo para todo el personal de oficina y de servicio ; "

Inciso d) " La bonificación del sueldo o salario del empleado, a razón de \$ 5.- m/n mensuales, por cada hijo menor de 16 años que tenga a su cargo; "

y el Artº 4º de la ley dice :

" Los sueldos del personal bancario hasta \$ 500.- moneda nacional, estarán sujetos a aumentos periódicos fundados en la antigüedad y competencia del empleado, de modo que los promedios de sueldos para las distintas categorías de antigüedad no sean inferiores a los establecidos en la escala " A " del siguiente escalafón :

CATEGORIAS	Empleados		Personal de servicio	
	Escala "A" Promedios de sueldos \$ m/n	Escala "B" Sueldo mínimo \$ m/n	Escala "A" Promedios de sueldos \$ m/n	Escala "B" Sueldo mínimo \$ m/n
Sueldo inicial	-.--	140.--	-.--	120.--
2 años.-----	170.--	160.--	140.--	130.--
5 " .-----	225.--	175.--	150.--	140.--
10 " .-----	250.--	200.--	165.--	150.--
15 " .-----	325.--	225.--	180.--	160.--
20 " .-----	375.--	250.--	200.--	170.--

" En ninguna categoría los sueldos serán inferiores a los mínimos establecidos en la escala "B" salvo el personal femenino, en que los sueldos mínimos podrán ser reducidos hasta en un 10 %. Este escalafón y cómputo de antigüedades comenzarán a aplicarse a partir de los 22 años cumplidos de edad".

El Artº 5º de la Ley puede afectar la escala de sueldos a que se refiere el artículo anterior, pues establece que los promedios y sueldos mínimos consignados podrán reducirse previa autorización del Poder Ejecutivo de la Nación, hasta en un 15 % en los bancos y sucursales del interior, atendiendo a la población e importancia económica de las localidades y en el caso de bancos con capital realizado inferior a un millón de pesos moneda nacional.

Además el P. E. N. podrá suspender temporariamente la aplicación del escalafón, o autorizar su aplicación par-

cial y progresiva, cuando el respectivo banco adujese y demostrase razones fundadas para ello, o en épocas de extraordinaria depresión económica.

-----

En el Art° 28 del Decreto Reglamentario de la Ley N° 12.637 que trata como hemos visto de la "Estabilidad y escalafón de los empleados de bancos particulares", y que fuera dictado por el Poder Ejecutivo con fecha 29 de Abril de 1941, se establece que el sueldo mínimo inicial de \$ 140 m/n o \$ 120 m/n, de acuerdo con la categoría del personal, deberá ser abonado a todo el que ingrese a prestar servicios, aunque no hubiera cumplido veintidós años de edad, pero la antigüedad solo se reconocerá al personal de 22 años de edad cumplidos y no entrarán en cómputo sino los servicios prestados después de tener esa edad.

El Art° 41 del Decreto Reglamentario, incluido en el Capítulo V que trata del "Salario familiar" establece que la bonificación de sueldo o salario de \$ 5.- mensuales, como mínimo, por cada hijo legítimo o reconocido, menor de 16 años de edad, que el beneficiado tenga a su cargo, corresponderá al empleado que perciba un sueldo de hasta \$ 500.- m/n mensuales y el art° 44 aclara que el salario familiar no se considerará parte integrante del sueldo a los efectos del escalafón.

-----

Fallo de la Cámara Federal por el que se equipara el "Salario Familiar" al "sueldo" a los efec

tos de los aportes de la Caja de los bancarios.

Octubre de 1941

---

Como hemos visto en diversos pasajes de nuestro trabajo, muchas instituciones privadas han establecido en sus reglamentos internos, al implantar de "motu proprio" para sus respectivos personales, el régimen del sobresueldo o sobresalario por cargas de familia, que dichas asignaciones son totalmente independientes de los sueldos que se abonan, pudiendo ser suspendidas en cualquier momento.

La Sociedad SIAM Di Tella Limitada, v.g., en su reglamento interno establece que el beneficio de la "asignación familiar" no queda comprendido en la retribución que perciben los beneficiarios del mismo en razón de las tareas que efectúan para la Sociedad, emergentes del contrato de trabajo, y no guarda, por consiguiente, relación alguna con las dichas tareas o trabajos.

Y bien, la Ley N° 12.637 sobre estabilidad, sueldo mínimo y escalafón de empleados bancarios particulares, estableció en el inciso d) del art° 2 una bonificación en el sueldo o salario del empleado a razón de \$ 5.- mensuales por cada hijo menor de 16 años que tenga a su cargo y aunque la ley nada dice con respecto a si esa bonificación tiene o no las características de sueldo, (lo que está perfectamente aclarado en la reglamentación de la SIAM arriba citada), las empresas bancarias consultaron a la Caja Bancaria si sobre el salario familiar correspondía efectuar aportes,

y esta dijo que sí, motivando esa resolución que el Banco de Boston por sostener la improcedencia de dicho aporte se dirigiera a la Cámara Federal. The First National Bank of Boston entendía que tal bonificación era independiente del trabajo y no constituía una retribución al servicio prestado.

La Cámara Federal, al resolver la incidencia expresa que se trata de un aumento de la retribución ordinaria del empleado, que tiene una periodicidad determinada y un monto que establece. Su finalidad puede claramente definirse como un propósito de asistencia o previsión social, análoga a la que inspiró el régimen jubilatorio bancario.

Establecida la condición de "sueldo" del salario familiar, a los efectos de la jubilación, continúa el fallo de la Cámara, la imposición de efectuar los aportes que especifica el artículo 17 de la ley 11.575, es indudable como obligación patronal, porque el inciso e) de la ley dispone la contribución mensual de los Bancos correspondientes al 8 % sobre el total de sueldos que paguen al personal.

Como se observa, la Cámara Federal confirmó la resolución de la Caja Bancaria que obliga al Banco de Boston a efectuar los aportes correspondientes a su personal por el salario familiar pagado desde la promulgación de la ley.

-----

Banco Germánico de la América del Sud

Por resolución del 20 de Diciembre de 1937, el Banco del rubro implantó a partir del 10 de Enero de 1938, el régimen de las asignaciones familiares, por el que establece

que todo empleado, padre de familia, recibirá mensualmente un suplemento especial sobre su sueldo, por cada hijo menor de 16 años que no tenga ocupación remunerativa.

La referida resolución establecía que a los efectos de dicho suplemento se consideraban dos categorías de empleados:

- 1°) los empleados que desempeñen en la Institución funciones bancarias
- 2°) los empleados que desempeñen funciones auxiliares, como ordenanzas, ect.

Para el primer caso el subsidio es de \$ 20.- por cada hijo, limitándose en tal forma que el sueldo y los suplementos respectivos no excedan en conjunto de la suma de \$ 500.- mensuales.

Para los últimos, el subsidio era de \$ 10.- por cada hijo, siendo el límite máximo del sueldo más los suplementos de \$ 250.- mensuales.

A partir de la Ley N° 12.637 del 10 de Septiembre de 1940, todos los empleados del Banco Germánico cuyo sueldo no exceda de \$ 500.-- sea cualquiera su categoría, recibirá una asignación mensual de \$ 20.- por cada hijo a su cargo menor de 16 años, que no tenga ocupación remunerativa.

El sobresueldo comenzará a abonarse a partir del mes del nacimiento del hijo.

-----

Banco Alemán Transatlántico

Este Banco al igual que el Banco Germánico de la América del Sud pagaba \$ 20.- y \$ 10.- a cada empleado u obrero que en conjunto su sueldo no excediera de \$ 500.- y \$ 250.- respectivamente, pero a partir de la Ley N<sup>o</sup> 12.637 del 10 de Septiembre de 1940, todos los empleados con funciones auxiliares, como ser, peones, ordenanzas, etc., perciben un suplemento mensual de 20.- pesos por cada hijo menor de 16 años que no tenga una ocupación remunerativa, limitándose este beneficio al personal cuyo sueldo no exceda de \$ 500.-- mensuales.

La asignación empieza a hacerse efectiva, a partir del mes del nacimiento del hijo.-

EN LAS INSTITUCIONES PRIVADAS.

Cuarta Conferencia Nacional de Abogados - Tucumán

1936

---

La 4<sup>a</sup> Conferencia Nacional de Abogados, celebrada el año 1936 en la Ciudad de Tucumán, votó la siguiente declaración:

" Que es de imperiosa necesidad la sanción de leyes que establezcan el salario familiar para los trabajadores del Estado y de la industria privada, con el fin de dar al obrero una remuneración que sea suficiente para su propia sustentación y la de su familia ".

-----

Primer Congreso de Racionalización Administrativa

Buenos Aires

1938

---

El 1<sup>er</sup> Congreso de Racionalización Administrativa reunido en la Capital Federal en 1938, declaró:

" Que es condición especial de la eficiente formación del personal del Estado el asegurar las condiciones económicas del mismo. Por ello, el Congreso vota : que se establezca el sobre-salario por carga de familia, estudiando a tal objeto con antecedentes técnicos las condiciones del empleado, en el orden nacional, provincial y municipal ".

Tercer Congreso Nacional del Niño

1938

---

El 3<sup>er</sup> Congreso Nacional del Niño realizado en el año 1938, al aprobar el Voto 10° resolvió:

" Considerar de impostergable necesidad la efectividad de la doctrina del salario vital, que destierre el falso concepto del trabajo valorado como una mercancía, para lo cual debe establecerse el salario familiar, que contempla al hijo como factor social ".

-----

Primer Congreso Argentino de Sociología y Medicina del Trabajo.

Noviembre de 1939

---

El 1<sup>er</sup> Congreso Argentino de Sociología y Medicina del Trabajo realizado en Noviembre de 1939, al aprobar la Ponencia N° 92 que presentara el Doctor Alfredo S. Gialdini, Delegado de la Federación de Colegios de Doctores en Ciencias Económicas y Contadores Públicos Nacionales, sancionó una declaración y una resolución.

La declaración dice así:

" Que constituye un deber ineludible de la sociedad que ésta proporcione al trabajador los medios que le permitan atender a sus propias necesidades y a las de su familia, cualquiera sea el número de sus

hijos, en forma tal que su vida se desenvuelva en condiciones normales. A este efecto, considera indispensable la institución con carácter legal de un régimen de asignaciones familiares que comprenda:

- a) Prima para la constitución del hogar ;
- b) Asignaciones mensuales para el sostén de los hijos menores, proporcionadas al número de éstos ;
- c) Prima por nacimiento ;
- d) Prima por lactancia ".

Juntamente con esta declaración debida a la ponencia del Doctor Gialdini, y para su más urgente realización, el Congreso de Sociología y Medicina del Trabajo, resolvió :

- 1ª) "Solicitar al Poder Ejecutivo la designación de una comisión especial encargada de elaborar un proyecto de ley de asignaciones familiares que ampare las familias de todos los trabajadores del país.
- 2ª) Requerir de las instituciones que representan las fuerzas vivas del país su colaboración, auspiciando entre sus asociados la conveniencia de llevar a la práctica la implantación paulatina de sistemas particulares de asignaciones familiares, siguiendo el ejemplo dado ya por algunos establecimientos comerciales e industriales. Ello hasta tanto se instituya el régimen con carácter legal ".



LAS EMPRESAS PRIVADAS Y LAS ASIGNACIONES FAMILIARES

Sociedad Industrial S.I.A.M. Di Tella Limitada

(1) y (2)

A partir del 1º de Junio de 1941, la sociedad del epígrafe implantó entre su personal el régimen de las "asignaciones familiares".

Analicemos brevemente su creación y reglamentación.

---

La S.I.A.M. ha establecido en su plan de "asignaciones familiares", que el beneficio le será concedido a todo empleado u obrero de la Sociedad que reúna las siguientes condiciones:

- a) ser casado, viudo, divorciado o separado legalmente de su esposa, pero en estos dos últimos casos la asignación familiar se establecerá en proporción al número de hijos que quedarán a cargo del empleado u obrero, siempre que éste hubiera sido condenado a pagar una pensión a su mujer, en caso contrario, se considerará compensada la carga de los hijos con la ausencia de la mujer, salvo que quedaran a cargo del empleado u obrero tres o más hijos menores de 14 años. El mismo criterio prevalecerá en caso de viudez del empleado u obrero.

En estos casos, el empleado u obrero viudo o separado, con tres hijos, será considerado, a los efectos de la liquidación del beneficio, como si tuviera un hijo, y así sucesivamente.

- b) Tener a su cargo hijos legítimos, o legitimados,

menores de 14 años; o de 18 si continuaran estudiando en colegios secundarios o especiales, después de haber cumplido los 14 años de edad.

- c) Tener una remuneración mensual que no exceda de los \$ 300.
- d) Tener una antigüedad en el servicio de la Sociedad de seis meses como mínimo.

Cuando el hijo de familia soltero, empleado u obrero de la Sociedad, por fallecimiento del padre o por haber éste hecho abandono del hogar, tuviera a su cargo el sosten de la familia, tendrá derecho al beneficio de la asignación familiar si al ser considerado como ocupando el lugar del padre ausente o fallecido, reuniera las mismas condiciones exigidas en los apartados arriba considerados.

El monto de las asignaciones familiares será de \$ 5.- mensuales por cada hijo en las condiciones establecidas en el apartado b), de acuerdo a la siguiente escala:

por un hijo	\$ 5.-	mensuales de asignación		
" dos hijos	\$ 10.-	"	"	"
" tres	" 15.-	"	"	"
" cuatro	" 20.-	"	"	"
" cinco	" 25.-	"	"	"
por seis hijos sin tener en cuenta los que excedan de dicho número	\$ 30.-	"	"	"

Como puede observarse este es el beneficio máximo que otorga la S.I.A.M. a un mismo empleado u obrero sobre el número de los hijos que posea, siempre que residan en el domicilio de sus padres, o hallarse internados en algún colegio o establecimiento de educación por cuenta y orden de

los mismos, dentro del territorio de la República.

Si ambos cónyuges fueran del personal de la S.I.A.M., el beneficio solamente tendrá efecto cuando el total de sus salarios no pasara de los \$ 300.- mensuales, el que será abonado al padre salvo su indicación en contrario.

Las ausencias justificadas por enfermedad no privan del beneficio de la asignación, durante las tres liquidaciones posteriores al momento en que se hubiera visto obligado a abandonar el trabajo, pero en cambio no tendrá derecho a percibirlo si hubiera sido suspendido o no concurriera al trabajo por cualquier otro motivo, mientras permanezca en estas situaciones.

La S.I.A.M. se ha reservado el derecho de suprimir los beneficios de la implantación del régimen de las "asignaciones familiares" entre su personal, por cuanto según consignó, el mismo constituye una prestación unilateral de la Sociedad, dejando además aclarado que el susodicho beneficio instituido no queda en manera alguna comprendido dentro de la retribución que perciben los beneficiarios del mismo en razón de las tareas que realizan para la Sociedad, emergentes del contrato, motivo por el cual no guarda relación alguna con dichas tareas o trabajos.

-----

La S.I.A.M. instituyó además los subsidios de matrimonio y nacimiento de los hijos.

El subsidio de matrimonio lo estableció en beneficio de todo obrero que al contraerlo se encuentre en las siguientes condiciones:

- a) Tenga una antigüedad de servicio en la Sociedad, no menor de 3 años consecutivos y
- b) Tenga una remuneración que no exceda de \$ 300.- mensuales.

El mismo consiste en la entrega por parte de la Sociedad de la suma de \$ 50.-

---

Para gozar del subsidio de nacimiento se requiere tener una antigüedad de servicio en la Sociedad de un año como mínimo, que se trate de un hijo legítimo y tener una remuneración mensual inferior a \$ 300.-, consistiendo el mismo en la entrega de \$ 50.-. Si el parto fuera doble el subsidio de Nacimiento será de \$ 80.- y si el hijo hubiera nacido muerto, éste solo será de \$ 30.-

-----

Como puede observarse, ambos beneficios (los subsidios por Matrimonio y Nacimiento), son complementarios de los ya establecidos en la "asignación Familiar" y constituyen como estos una prestación unilateral de la Sociedad S.I.A.M., motivo por el cual puede suspenderlos cuando lo creyere necesario, y por las razones anteriormente apuntadas no quedan comprendidos en la retribución que perciben los beneficiarios de los mismos en razón de las tareas que realizan para la Sociedad, emergentes del contrato de trabajo.

- (1) "NOTICIOSO" Organó Informativo del Secretariado Central de Asistencia Social - N<sup>o</sup> 32 de Mayo-Junio de 1941 - Páginas 8 y 9.

- (2) Boletín Oficial de la Acción Católica Argentina - N° 231 de Julio de 1941 - Páginas 58, 59 y 60.-

-----

#### Escuela Argentina Modelo

Desde el año 1936, la Escuela Argentina Modelo de la Calle Río Bamba N° 1059 de esta Capital, paga a todo su personal sin distinción de sueldo o categoría, un sobresalario familiar de \$ 10.- por mes, por cada hijo menor de 15 años.

-----

#### Casa Roque L. Cassini S.C. en C.

La firma del rubro, que opera en la Ciudad de Rosario, tiene implantado el salario familiar, así como una prima por nacimiento entre su personal, desde el día 1° de Septiembre de 1939, de acuerdo a una reglamentación interna.

En su introducción dice que haciéndose eco de las ideas tendientes a un mayor bienestar familiar de las personas que trabajan en la casa, ha resuelto acordar a su personal el beneficio del salario familiar, a pesar de lo incierto de la situación actual.

#### SALARIO FAMILIAR

A los efectos de su aplicación, el reglamento contiene 8 artículos cuyas características principales son las siguientes:

Todo empleado con más de un año de antigüedad, y siempre que lo acepte voluntariamente, debiéndose a ello que debe dar su conformidad por escrito, y que tenga hijos legítimos menores de 15 años, recibirá una asignación mensual de acuerdo a la siguiente escala :

Por 1 hijo	\$	5.-	mensuales por c/u	Total	\$	5.-
" 2 hijos	"	6.-	" " "	"	"	12.-
" 3 "	"	7.-	" " "	"	"	21.-
" 4 "	"	8.-	" " "	"	"	32.-
" 5 "	"	9.-	" " "	"	"	45.-
" 6 "	"	10.-	" " "	"	"	60.-
" más de 6 hijos, \$ 10.- por cada uno, vale decir que si tiene 7, \$ 70, si tiene 8, \$ 80.- y así sucesivamente, sin limite.						

Este beneficio se pagará mensualmente y a ese efecto se computará como mes entero la fracción del mismo cuando ocurra.

Establece la reglamentación que queda exceptuado de este beneficio, el siguiente personal :

- " a) Los que tengan sueldo o promedio superior a \$ 400.- mensuales (En ningún caso esta asignación más el sueldo podrá exceder de \$ 400.- mensuales).
- b) Uno de los cónyuges que trabajen en esta misma casa por el beneficio que ya recibe el otro.
- c) Los conyuges que trabajen en esta misma casa, cuyo conjunto de sueldo o promedio resulte superior a \$ 400.- limitándose en conjunto, como en el inciso a) el monto de la asignación más el sueldo ".

Como puede observarse quedan automáticamente exceptuados todos los empleados de cualquier categoría cuyo suel

do o promedio mensual exceda de \$ 400.-, así como los dos cónyuges si trabajan en la misma casa y su sueldo o promedio mensual pasa de los \$ 400.-

La reglamentación contiene otras disposiciones de carácter interno y en su artículo N° 7 y como complemento del beneficio del salario familiar, instituye otro, el de la prima por nacimiento.

#### PRIMA POR NACIMIENTO

A tal efecto, a todo empleado com más de un año de antigüedad en la Casa, le abonará una prima de \$ 50.- por cada hijo que nazca.

-----

La Casa Roque L. Cassini S. C. en C. se reserva el derecho de revocar estos beneficios cuando lo estime conveniente, por lo que en su artículo final deja establecido que estas asignaciones que se paga a los empleados puramente en su carácter de padres de familia y con beneficio directo para los hijos, no deben considerarse en ningún caso como parte de sueldos o salarios.

El derecho que se reserva de revocar o dejar sin efecto estos beneficios, pueden ejercerlo en cualquier momento sin llenar ninguna formalidad.

-----

#### Círculo de Obreros del Rosario

El Círculo de Obreros del Rosario que tiene su sede en la Calle Entre Rios N° 1264 de dicha Ciudad, bonifica a

su personal con un sobresueldo mensual de \$ 10.-por cada hijo a contar desde el tercero y hasta cumplir los 14 años de edad

Este beneficio rige desde el año 1920.

DOS TEMAS DE LEGISLACION DEL TRABAJO

PROYECTOS DE LEY

de

SEGURO SOCIAL OBRERO

y

ASIGNACIONES FAMILIARES



BIBLIOTECA

por el Ingeniero Don Torcuato Di Tella

Folleto editado en Buenos Aires

el 2 de Septiembre de 1941.

Proyecto de Ley sobre "Asignaciones Familiares"  
del Ing<sup>o</sup> Torcuato Di Tella

-----

El Ing. Torcuato Di Tella acaba de editar un folleto interesantísimo sobre dos problemas sociales de candente actualidad, a saber: el seguro social obrero y las asignaciones familiares.

Sobre el primero no me detendré mucho por cuanto es un tema ajeno a este trabajo, aunque indirectamente está vinculado a la suerte de la familia obrera ya que dicho seguro tiende a corregir las deficiencias del actual salario del trabajador. Al no ser justo impide que este llene integralmente su función social.

La Caja de Seguro Social proyectada tiende a amparar al obrero afiliado en los riesgos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte y además contempla la posibilidad de otorgar beneficios en concepto de cargas de familia y subsidio de maternidad.

Si llegara a aprobarse habríase satisfecho una de las más grandes aspiraciones de los asalariados, esto es:

"dotar a la clase económicamente más débil de nuestra población de un instrumento eficaz de previsión social".

Los capítulos X y XI del proyecto sobre "Seguro Social Obrero", tratan del "Subsidio de Maternidad" y "Cargas de Familia" respectivamente. Capítulos ambos relacionados con este trabajo.

Analicémoslo brevemente. Al subsidio de maternidad tendrá derecho toda afiliada a la Caja, como así también todo afiliado, en caso de embarazo de su esposa.

El mismo consistirá en la entrega de una suma de dinero que no podrá bajar de \$ 80.-, si la mujer no ha podido ser asistida por cuenta de la Caja y de \$ 30.- si lo ha sido, además de un subsidio de \$ 10.- mensuales durante los seis (6) meses subsiguientes al nacimiento del hijo. Este beneficio será entregado una vez comprobada la inscripción en el Registro Civil, del recién nacido.

Ningún afiliado podrá reclamar este beneficio por causa del nacimiento de un hijo natural que haya reconocido, pero en cambio la afiliada que tuviera un hijo natural gozará de todos los beneficios que acuerda el subsidio de maternidad.

Y en la parte de "Cargas de Familia", el proyecto establece que la Caja le pasará un subsidio de \$ 5.- mensuales por cada hijo de más de 6 meses de edad y menor de 14 años, a los beneficiarios de las pensiones concedidas, siempre que ellos estén a sus cargos, y sean legítimos o hubieran sido legitimados por subsiguiente matrimonio.

Cuando en una misma familia ambos cónyuges tengan derecho a la mejora por cargas de familia, ésta les será atribuída como si uno solo de ellos fuera acreedor al beneficio.

Y ahora pasaremos al proyecto sobre "Asignaciones Familiares" que interesa directamente a esta tésis. Su

autor manifiesta que el problema de la baja de la natalidad recibiría una positiva contribución de la industria argentina, si su proyecto fuera aprobado. Efectivamente y para usar las mismas palabras de su autor podemos afirmar que "con la implantación de las "Asignaciones Familiares" se dará a las familias obreras del país la sensación de que ni el Estado ni la industria se sienten ajenos a la estabilidad y porvenir de sus familias".

El proyecto del Ing. Di Tella se basa en la experiencia que ya se tiene en el país sobre la aplicación de las asignaciones familiares o subsidios por cargas de familia, maternidad, natalidad, etc., en numerosas reparticiones públicas, instituciones privadas, comerciales, industriales, etc.-

En el capítulo "Las empresas privadas y las asignaciones familiares" dimos a conocer el plan de las "Asignaciones Familiares" en la Sociedad SIAM Di Tella Limitada, y bien, el actual proyecto de ley del Ing. Di Tella difiere muy poco del que él mismo implantó en sus grandes talleres. Veamos rápidamente las diferencias substanciales:

Primero) SIAM concede el beneficio del sobresueldo por carga de familia a todo empleado u obrero cuya remuneración mensual no exceda de \$ 300.-

(trescientos pesos);

el proyecto de ley Di Tella, fija \$ 250.- (doscientos cincuenta pesos).

y Segundo) SIAM establece una asignación mensual de \$ 5.- por cada hijo, hasta 6 hijos, pero la asigna-

ción familiar no podrá exceder de \$ 50.- aunque tenga más de 6 hijos.

El proyecto Di Tella, fija también en \$ 5.- por cada hijo, hasta 6 hijos, y por los subsiguientes \$ 4.- por cada uno, sin perjuicio de que si en algún momento las finanzas de la Caja lo permitían, se eleven los montos de las asignaciones familiares, pero sin que puedan disminuirse.

Por qué el proyecto Di Tella, fija cantidades tan reducidas, como lo es la de \$ 5.- por cada hijo ?. El mismo lo explica en su exposición de motivos. No ha querido "proponer beneficios que más tarde no se podrían cumplir, defraudando así las legítimas esperanzas de los que con ellos esperarán verse favorecidos".- Y dice también el Ing. Di Tella:

"Hemos creído que era mejor política ofrecer menos con perspectivas seguras de aumento, que ofrecer mucho sabiendo perfectamente que tarde o temprano deberá volverse a lo razonable...".

El proyecto de ley Di Tella sobre "Asignaciones Familiares" es de inmediata aplicación, motivo por el cual debe apresurarse su implantación. Su articulado es claro, sencillo y de fácil aplicación.

Bien harían los industriales del país, en apresurarse a ponerlo en práctica en sus respectivas fábricas y talleres, como lo hizo el propio Ing. Di Tella en la Sociedad SIAMI, sin esperar la sanción oficial. Demorar este paso es peligroso. La familia obrera necesita ser apuntalada sin

tardanza.

Todo retardo agravaría una situación que de tiempo atrás viene haciéndose difícil para los hogares de los trabajadores, ya que a los bajos salarios, únese el crecimiento de los hijos.

Sobre el particular no insistiré por cuanto ya he tocado el punto en diversos pasajes de este trabajo.

Por su importancia y por lo que él representa para la más pronta solución del problema en debate, doy a conocer integramente el Proyecto de Ley del Ing. Torcuato Di Tella:

Téxto del Proyecto de ley preparado por el Ingeniero Don Torcuato Di Tella relativo a las

**"ASIGNACIONES FAMILIARES"**

Art° 1.-Créase por la presente ley un régimen de Asignaciones Familiares para los obreros de la Industria establecida en la Capital Federal y Territorios Nacionales.

Art° 2.-Quedaré también comprendido en esta ley el personal de las industrias cuya sede principal o administración se halle situada en la Capital Federal o Territorios Nacionales.

Art. 3.-Están incluidos en ella todos los establecimientos industriales y talleres, cualquiera sea el número de sus obreros, y donde se elabore la materia prima por otra fuerza distinta a la humana. El Poder Ejecutivo, establecerá en el Decreto Re

glamentario de la presente ley, la nómina de las industrias comprendidas, según las diversas regiones donde ella tenga aplicación.

Art. 4.-Son beneficiarios todos los empleados y obreros de los establecimientos industriales determinados en esta ley, sin distinción de sexo ni edad, siempre que reunan las siguientes condiciones:

- a) Ser casado, o viudo; o divorciado, que se halle en las condiciones que prevé el art. 12 de esta ley;
- b) Tener a su cargo uno o más hijos legítimos o legitimados, menores de 14, o de 18 años si prosiguen con sus estudios especiales o secundarios, o si se hallan imposibilitados para trabajar por enfermedad crónica o invalidez, debidamente comprobadas;
- c) Tener una remuneración mensual que no exceda de doscientos cincuenta pesos (m\$n 250.-). Si ambos cónyuges trabajaran, la suma de sus respectivos salarios o sueldos no deberá sobrepasar dicho límite, de m\$n 250.-;
- d) Tener una antigüedad al servicio de la industria de no menos de seis meses consecutivos;

Art° 5.-Cuando por fallecimiento, incapacidad física del padre o por su abandono del hogar, el hijo de familia soltero tuviera a su cargo el sostén del mismo, tendrá derecho a la Asignación Familiar si, al ser considerado como ocupando el lugar del padre, reuniera

las condiciones establecidas en el artículo 4°.

Art° 6.-El monto de la Asignación Familiar será de m\$n 5.- (cinco pesos) mensuales por cada hijo en las condiciones del artículo 4°, inciso b); aquellos empleados u obreros que tuvieran más de seis hijos, recibirán m\$n 30.- (treinta pesos) por los seis primeros, y cuatro (m\$n 4.-) por cada uno de los posteriores. Cuando las circunstancias financieras de la Caja lo permitan, se elevarán los montos de las asignaciones mensuales, pero nunca podrán disminuirse.

Art° 7.-A los efectos de esta ley, los hijos deberán residir en el domicilio de los padres o hallarse internados en establecimientos educativos por su cuenta y orden. En ambos casos, dentro del territorio de la República.

Art° 8.-La Asignación Familiar se pagará mensualmente, y no se computarán en su liquidación fracciones menores de un mes. A los beneficiarios que trabajen por día u hora se les computará como un mes de trabajo el haber completado durante uno de dichos períodos calendarios, el mínimo de jornadas u horas que el Consejo Administrativo establezca periódicamente para las diferentes ramas de la industria.

Art° 9.-Las Asignaciones Familiares no guardan relación alguna con las retribuciones que reciben los beneficiarios con motivo de su trabajo en la industria.

No deben, por lo tanto, ser tenidas en cuenta a los efectos de indemnizaciones, accidentes, etc.

Artº10.-El derecho a gozar de las asignaciones se modifica, o se pierde, según los casos, por las siguientes circunstancias:

- a) Por el nacimiento de un nuevo hijo:
- b) Por la muerte, o cumplimiento de la edad máxima de los hijos que dan derecho a ella;
- c) Por el abandono que haga de sus estudios el hijo mayor de 14 años y menor de 18;
- d) Por percibir el beneficiario, o el beneficiario y su cónyuge, más de m\$n 250.- mensuales;
- e) Por hacer el beneficiario abandono voluntario de su trabajo;
- f) Por quedar el beneficiario despedido, suspendido o desocupado de su trabajo, después de cumplidos tres meses de cualquiera de esos hechos.

Artº11.-Cuando el beneficiario faltara a su trabajo por razón de enfermedad, debidamente comprobada, tendrá derecho a percibir la Asignación Familiar durante el tiempo que dure su ausencia del trabajo, hasta un máximo de tres meses. Lo mismo se procederá en el caso de que falleciera el beneficiario.

Artº12.-En caso de divorcio la Asignación Familiar será pagada al beneficiario, de acuerdo al número de hijos que queden a su cargo por decisión judicial, si hubiera sido condenado a pasar alimentos a su esposa.

En caso contrario, o de viudez, se considerará compensada la carga de los hijos con la falta de la esposa, y se suspenderá la Asignación Familiar. Si el número de hijos fuera mayor de tres, el beneficiario viudo o divorciado, tendrá derecho a percibir asignación por los hijos que pasen de ese número.

El beneficiario viudo con tres, o menos hijos, que contrajere nuevo casamiento, tendrá derecho a percibir inmediatamente la Asignación Familiar, que perdió por la muerte de su primera cónyuge.

Artº13.- Si ambos cónyuges trabajaran en la industria, la asignación se pagará como si no hubiera más que un solo beneficiario. La misma le será pagada al padre, si éste no manifestara su voluntad, de que sea abonada a la madre. Si estuvieran separados los cónyuges, la asignación les será dividida de acuerdo al número de hijos que cada uno de ellos tenga consigo.

Artº14.- Para tener derecho a percibir la asignación, los futuros beneficiarios deberán suministrar a la Caja todos los informes y documentos que ésta juzgue necesarios. La asignación les será abonada a partir del mes siguiente a la aprobación de la solicitud.

Artº15.- Los empleadores deberán comunicar a la Caja, dentro de los diez días de producido, todo hecho o

alteración que sufra su personal, como así también los demás datos que la Caja les solicite.

Art°16.- Todo beneficiario está obligado a comunicar a la - Caja, dentro de los quince días de producido, todo hecho que, como la muerte, abandono de estudios, e mancipación de los hijos, acarree una modificación en el monto de la asignación que percibe.

Art°17.- El beneficiario que no cumpla con estas disposiciones se hará pasible, según la gravedad de su falta , de la suspensión en el goce del beneficio por un período de uno a seis meses.

Si se tratara de un acto doloso en perjuicio de - los intereses de la Caja, perderá definitivamente el derecho a la Asignación Familiar, sin perjuicio de su responsabilidad penal.

Art°18.- Las infracciones a las disposiciones de la presente ley por parte de los empleadores, ocasionará la imposición de multa entre 20 y 2.000 pesos cada vez, según lo aconsejen las circunstancias.

Si el empleador no estuviera conforme con la resolución de la Caja, podrá apelar ante el Juez Correc-cional en turno, debiendo para ello depositar pre-viamente el importe de la multa en el Banco de la Nación Argentina, a la orden de la Caja. La deci-sión del Juez será inapelable.

Art°19.- El beneficiario que perciba una asignación por un hijo mayor de 14 años, estudiante, deberá comprobar todos los años, que éste prosigue con sus estudios.

Art.20.- A los efectos del cumplimiento de la presente ley se crea una Caja de Compensación de las Asignaciones Familiares para los Obreros de la Industria, la que funcionará bajo el control de un Consejo de Administración formado por cuatro miembros, los que serán nombrados, dos por parte de los empleadores y dos por el Estado, en la forma que determine el Decreto reglamentario de la ley.

El Consejo de Administración, una vez constituido, nombrará a su Presidente, que deberá ser uno de los representantes del Estado, y presentará un Proyecto de Decreto Reglamentario de la presente ley, a fin de ser aprobado por el Poder Ejecutivo.

Art. 21.-Las funciones del Consejo de Administración de la Caja de Compensación serán: la de administrar los fondos de pertenencia de ésta; establecer agencias en los lugares que juzgara conveniente, nombrar el personal de la Caja, y proveer a todo aquello que fuera conducente al cumplimiento de los fines de esta ley.

Art.22.- Las funciones de los miembros del Consejo de Administración serán "ad honorem", y durarán dos años, siendo reelegibles.

Art.23.- El presupuesto de gastos de la Caja no podrá exceder del 3% (tres por ciento) de las sumas recaudadas durante el ejercicio anterior.

Art.24.- El Consejo de Administración nombrará un Gerente rentado que será de carácter permanente. Será el

ejecutor de las decisiones del Consejo y responsable ante él de la marcha de la Caja.

Art.25.- Los fondos de la Caja se formarán de la siguiente manera:

a) Con la contribución mensual obligatoria de los empleadores, consistentes en el 2% de las sumas que paguen a todo su personal remunerado hasta m<sup>n</sup> 250.- mensuales en concepto de salarios, sueldos y comisiones;

b) Con el producido de las multas que imponga la Caja;

c) Con la contribución que se fije el Estado;

d) Con las donaciones que se hagan a la Caja;

Art.26.- Los empleadores deberán remitir mensualmente, antes del día quince, el importe de sus contribuciones, y la correspondiente planilla de liquidación.

Art.27.- Las cantidades reunidas mensualmente se distribuirán entre los beneficiarios de acuerdo al número de hijos que tenga cada uno, según las asignaciones que se fijan en el artículo 6°. El saldo se depositará en el Fondo de Previsión, hasta que éste alcance a tener un capital del 25% del promedio de los pagos mensuales, efectuados en el año anterior.

Formado el Fondo de Previsión, el Consejo de Administración, procederá al reajuste del monto mensual que cada beneficiario perciba por los hijos

que tenga, y también a la creación de asignaciones de casamientos para los Obreros de la Industria; por nacimiento de hijos y lactancia.

Art.28.- La Caja pagará las asignaciones directamente y o por intermedio del Banco de la Nación Argentina, o en su defecto, por el Correo; estas operaciones se rán efectuadas gratuitamente por ambas instituciones.

Art.29.- La Caja tendrá acción ejecutiva contra los empleadores que no depositaran sus aportes mensuales dentro de los plazos establecidos. Las sumas en mora devengarán un interés del 6 % anual.

Art.30.- El Decreto reglamentario de la presente ley establecerá la fecha en que los empleadores deberán comenzar a depositar sus aportes, y establecerá aquella en que la Caja comenzará a pagar las asignaciones, cuidando de que durante un breve período intermedio entre ambas fechas se proceda a constituir el Fondo de Previsión.

Art.31.- La presente ley es de orden público, siendo sus beneficios irrenunciables.

Art.32.- Comuníquese, al Poder Ejecutivo, etc.