



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



Asignaciones familiares

Colajanni de Lagos, María Carmen

1968

Cita APA: Colajanni de Lagos, M. (1968). Asignaciones familiares.
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

Cal. 1501
980

Bueno

ORIGINAL

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

"ASIGNACIONES FAMILIARES"

MARIA CARMEN COLAJANNI de LAGOS

Nº de Registro 10.852

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CATEDRA

POLITICA LABORAL Y SOCIAL

PROFESOR

Dr. GUILLERMO CABANELIAS DE TORRES

CATALOGADO

"TESIS DOCTORAL -Plan D"

- Noviembre 1968 -

CATALOGADO

INDICE GENERAL

Capítulo I

	pág.
<u>Concepto y definición del salario</u>	5
<u>Las doctrinas económicas sobre el salario</u>	8
Salario natural	9
Ley de bronce	10
Ley de Malthus.	10
Teoría Marxista	11
Doctrina Social Católica.	11
Teoría de la oferta y de la demanda	19
Ley del Fondo Nacional.	20
Costo de la vida.	20
Doctrina de la productividad.	20
Teoría obrera del salario	20
Teoría del salario justo.	21
Teoría de la explotación.	22
Teoría de la capacidad adquisitiva.	24
Teoría del tenor de vida de los R _e formadores Sociales . .	24
Regulación del salario por parte del Poder Soberano . . .	25
El nivel de vida como base para la fijación de los sala- rios	26
<u>Salario mínimo, salario vital, salario móvil.</u>	27
Salario mínimo.	27
Argumentos a favor del salario mínimo	27
Argumentos en contra de la implantación del salario mí- mo	28
Salario vital	29
Salario a escala móvil.	31
Tipos fundamentales de escala móvil	32
Citas bibliográficas.	37

Capítulo II

<u>El salario familiar</u>	39
Su justificación doctrinaria.	39
El salario familiar desde el punto de vista jurídico. . .	42

	pág.
Naturaleza jurídica de las asignaciones familiares.	45
El beneficiario de la asignación familiar	47
El Artículo Nuevo en Nuestra Constitución Nacional.	48
Citas bibliográficas.	52

Capítulo III

<u>Las Cajas de Compensación</u>	53
Breve reseña sobre sus funcionamiento.	53
Citas bibliográficas.	67

Capítulo IV

<u>El salario familiar en la legislación extranjera</u>	68
Bélgica	68
Italia.	70
Alemania.	76
Holanda	79
Austria	79
Australia	80
Ciudad del Vaticano	83
España.	83
En otros países	87
Citas bibliográficas.	88

Capítulo V

<u>El subsidio familiar en la República Argentina</u>	89
Proyectos de salario familiar	89
<u>Las primeras manifestaciones del salario familiar en la legislación provincial</u>	94
Provincia de Santa Fé	94
Ley 3131 - Santa Fé	96
Provincia de Córdoba.	98
Provincia de Catamarca.	99
Provincia de Mendoza.	99
El salario familiar en el orden nacional y en la municipalidad de la Capital Federal	103

Municipalidad de la Capital Federal	104
Personal bancario	104
Personal de Compañías de Seguros, Reaseguros, Capitaliza ción y Ahorro	107
Citas bibliográficas.	110

Capítulo VI

<u>El salario familiar en los convenios colectivos</u>	111
Citas bibliográficas.	122

Capítulo VII

<u>La ley de salario mínimo vital y móvil y las asignacio- nes familiares</u>	123
---	-----

Capítulo VIII

<u>Régimen argentino relativo al salario familiar para el personal del comercio y de la industria y su extensión a otras actividades</u>	133
Asignaciones familiares para empleados y obreros de em- presas comerciales.	133
Asignaciones familiares para el personal de empresas in- dustriales privadas	141
Salario familiar por esposa - Empleados de comercio . .	151
Salario familiar por esposa - Personal de la industria .	152
Evolución de las asignaciones familiares.	154
Las asignaciones familiares para los estibadores del puerto.	159
El subsidio familiar y la doctrina argentina.	161
<u>CONCLUSIONES</u>	165
<u>BIBLIOGRAFIA GENERAL.</u>	171

CAPITULO I

CONCEPTO Y DEFINICION SOBRE SALARIO LAS DOCTRINAS ECONOMICAS SOBRE EL SALARIO SALARIO MINIMO, SALARIO VITAL, SALARIO MOVIL

Concepto y definición del salario

En un sentido muy amplio "salario significa todo beneficio obtenido mediante un trabajo que se hace por cuenta de otra persona; y en otro más restringido es "la retribución que el obrero recibe de su patrono, en recompensa de su trabajo"(1).

Según Llovera, el salario, 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" (2); para Charles Gide, en términos amplios, el salario es "toda renta, provecho o beneficio cobrado por un hombre a cambio de su trabajo" entendiéndose como tal, no toda forma de remuneración del trabajo, sino que el precio del trabajo alquilado y empleado por un contratista (3) o; como dice Alejandro M. Unsain, "El uso del trabajo, bien entendido que como el trabajo no es una mercancía debemos considerarlo como precio y como valor, lo primero por que integra el costo de producción y lo segundo en base a la proporción de esfuerzo realizado para producir un bien determinado ",asímismo sostiene que "jurídicamente se entiende por salario la retribución contractual del servicio prestado" (4).

A su vez Enrique Fern expresa: "El salario comprende toda remuneración de un trabajo efectuado o de un servicio prestado por un trabajador, ya sea calculado por tiempo por unidad de producción o de cualquier otro modo; mientras que Henry George dice al respecto: "Es la retribución dada a una persona por su trabajo manual o en aquella parte del producto del trabajo obtenido por el trabajador, se incluye en el concepto de salario no sólo la retribución en efectivo sino que también toda aquella que se fije como consecuencia del trabajo (habitación, alimentación, vestido, propina, etc.).

Así es que en Economía Política, se sostiene que salario es "La parte que al trabajo corresponde en la producción, llamándose ganancia la que corresponde al empresario, (condición indispensable es el precio en dinero), aún cuando pueden formar parte del salario otra serie de prestaciones (casa, comida, luz, etc.).

Nuestro Código Civil en su artículo n°1632, al tratar la locación de servicios dice: "La locación de servicios es un contrato consensual, aunque el servicio hubiese de ser hecho en cosa que una de las partes debe entregar. Tiene lugar cuando una de las partes se obliga a prestar un servicio, y la otra a pagarle por ese servicio un precio en dinero. Los efectos de este contrato serán juzgados por las disposiciones de este Código sobre las "obligaciones de hacer". Es decir, que el salario es la contraprestación de un servicio (art.1627).

Como se ve, la definición de "salario" no es tan fácil, como podría parecer sin ahondar un poco la cuestión. Según el punto de vista en donde nos ubiquemos podríamos considerarlo de distinta forma. Si lo hacemos desde el punto de vista obrero, el salario es ganancia, mientras que si lo hacemos desde el del empleador, el salario es costo. Aunando ambos con ciertas restric-

ciones, lograríamos dar una definición satisfactoria, por ejemplo del punto de vista del asalariado no tomaríamos como ganancia otras prestaciones que recibe el obrero y que no hacen a la retribución del trabajo realizado tales como las asignaciones familiares y las primas de desocupación, e incluiríamos como tal todas aquellas remuneraciones que sin ser monetarias deben contemplarse como salario (casa, comida, vestido, etc.). Desde el punto de vista del empleador tomar como salario el costo de la mano de obra utilizada en producir cierta cantidad de artículos, no es correcto. Algunos economistas no consideran como salario el costo del trabajo administrativo o de contralores de las empresas mientras que entienden que debe incluirse como tal ya que realizan tales tareas no son propietarios del producto por el cual trabajan (5).

Por otro lado si un asalariado recibe participación de utilidades o bonificaciones de producción estas retribuciones debe considerárselas como integrantes del salario ya que las mismas son ajenas a toda inversión de capital en el negocio de su empleador. No obstante, en algunos sistemas de participación en los beneficios, la misma se hace efectiva mediante la entrega de acciones cotizables en el mercado, sobre las cuales debemos distinguir como salario la entrega de los títulos como participación, no así los dividendos producidos por los mismos.

La época en que se hace efectivo el pago a los trabajadores juega, también un rol principal en la denominación de las retribuciones ya que según el tiempo considerado se lo estima de una u otra forma. Así si la paga se hace por hora, por día o a destajo o a tarifa por pieza se lo llama salario, mientras que si se hace por mes o período mayor se lo denomina sueldo.

En definitiva vemos que algunas clases de ganancias y

de costos de producción deben tomarse para definir el salario - por lo cual puede decirse que el mismo es "la remuneración paga da por un empleador por los servicios de un trabajador contrata do por hora, día, semana o quincena", la cual debe incluir el - pago en moneda basándose en tarifas por tiempo, a destajo, a la combinación de ambas u otros sistemas de retribución basados en concepto de estimular al obrero con los resultados de su traba- jo o bien la participación en las utilidades.

Las doctrinas económicas sobre el salario

Desde épocas pretéritas en la Historia de los pueblos más primitivos, en todos los tiempos y edades y bajo todos los regímenes han existido hombres pobres y libres que alquilaban - sus fuerzas a un rico a cambio de una retribución en moneda o en mercancía.

En varios Códigos antiguos y en especial modo en el de Hammurabi, rey de Babilonia que vivió dos mil años a J.C., (500 años antes de Moisés s/ el arqueólogo Morgan y 80 años se- gún Cantu (6)) el cual antes que Moisés y el Mamú dictaran sus leyes, encontramos que se nos habla de una clase media entre el hombre libre y el esclavo, que vendía sus brazos a cambio de u na retribución, que de ordinario consistía en prestarle ayuda - en caso de que fuera atacado.

Salomón contrató 80.000 jornaleros para construir el templo de Jerusalem. Las Historias nos relatan, asimismo, los conflictos producidos entre el capital y el trabajo en las fá- bricas fenicias.

Andrade (7) nos dice: "Entregar un hombre libre su acti- vidad productiva a otro hombre para dedicarla a lo que éste le designe, en cambio de una paga periódica, es un contrato practi- cado en mayor o menor escala desde los tiempos más remotos. Ti- po de éste son las labores del campo, y ha llegado a ser para -

nosotros familiar por el Evangelio del Señor o mayordomo, que al caer de la tarde paga el salario a sus obreros".

"El trabajo manual era considerado degradante por los griegos y romanos y sólo los esclavos se dedicaban a él. El látigo y la alimentación que se les arrojaba como animales, eran la recompensa a sus sudores".

"Sin embargo, junto al esclavo y en sus trabajos más nobles, encontramos también al trabajador libre y asalariado".

"Del tiempo de Dioclesiano data un decreto que fija - los salarios de los trabajadores del campo, de los constructores, pintores y otros artífices".

"Los obreros de la Edad ^media, generalmente, ejercitaban por cuenta propia su profesión y si algunos se asociaban, era para repartir las ganancias en forma de sociedad".

Lo anteriormente dicho nos refirma que "la cuestión - del salario es tan antigua como la misma humanidad", lo que nos lleva al convencimiento de que el salario ha existido en toda -é- poca pero que se ha consolidado como consecuencia del maquinismo que revolucionó la vida económica de los pueblos.

Varios autores han ensayado teorías respecto al salario las que sintéticamente exponemos:

Salario natural:-Esta teoría fue enunciada por Ricardo quien sostenía:"Es el precio natural del trabajo, es el que dá a los obreros en general los medios de subsistencia y los medios para perpetuar su especie, sin crecimiento ni disminución".

El salario natural, llamado también necesario o normal, para unos equivale al justo, porque entienden naturalmente o según el orden natural, que la retribución del trabajo no debe ceñirse a las necesidades de sustentación, sino que debe hacerse, además equitativamente, es decir, en proporción de la producti-

vidad; para otros (en especial los economistas de la escuela liberal), equivale al mínimo. En toda clase de trabajo, dice Turgot, sucede necesariamente que el obrero tiene que venir a limitarse a lo necesario para la subsistencia (8).

Ley de bronce: de la teoría clásica del salario natural dedujo Lasalle, en 1860, su famosa ley de bronce, o ley férrea del jornal, que formuló del siguiente modo: "El término medio del jornal se reduce siempre, bajo la acción de la oferta y la demanda, a lo indispensable para el sostenimiento de la vida o sea, a lo que un pueblo dado necesita habitualmente para la conservación y la propagación. No puede elevarse sobre este tipo medio por mucho tiempo, porque entonces, de la situación más desahogada de los obreros, se originaría un aumento de la población trabajadora y en consecuencia un aumento de la oferta de brazos que haría descender los jornales otra vez a su estado anterior.

Tampoco puede el jornal mantenerse mucho tiempo más bajo del lapso determinado por los gastos indispensables para el sustento de la vida, porque en tal caso la emigración y la abstención del matrimonio y de la procreación de los hijos disminuirían el número de obreros y por consiguiente la oferta de brazos, hasta que los jornales volviesen a subir a su primer estado".

Ley de Malthus: Si consideramos que el salario es el cociente del capital circulante y el número de trabajadores, según varíen estos factores, medios circulantes y trabajadores, variará el monto del salario.

Para que este monto sea siempre el mismo Malthus propició la ley de población, según la cual: "Se puede tener por cierto que la población, cuando en su desarrollo no viene sostenida por ningún obstáculo, se duplica cada 25 años, y crece, de período en período, en progresión geométrica. En cambio los medios de subsistencia, en las condiciones más favorables para la industria, no puede aumentar con más rapidez que según u-

na progresión aritmética. De ahí el tristísimo fenómeno de la sobrepoblación, para cuyo remedio Malthus propone la restricción del matrimonio, o sea, no procrear hijos sino se tiene medios con que sustentarlos: "El hombre que nace en un mundo ya ocupado, si su familia no puede alimentarlo, ni la sociedad puede utilizar su trabajo, no tiene derecho a reclamar la más mínima parte de los medios de subsistencia, y es verdaderamente un ser superfluo sobre la tierra. En el gran banquete de la naturaleza no hay cubierto para él. La naturaleza le intima a retirarse y no tarda en poner por obra su intimación".

En efecto, los discípulos de Malthus han llevado a sus últimas consecuencias los principios sentados por el maestro y han exagerado cada vez más los medios para evitar la sobrepoblación, a tal punto de producir en algunos países una despoblación en completo desequilibrio con la producción.

Teoría Marxista:—Los socialistas, en espera de la abolición de todo el salariado, proclaman con Carlos Marx: "Al trabajador pertenece la integridad del producto elaborado", o "el obrero debe poder comprar nuevamente el producto con el precio de su jornada" — (9).

A su vez manifiesta "que el valor del trabajo asalariado debía ser igual al valor total del producto que hubiese hecho (deduciendo el costo de la materia prima y el uso de los utensilios). Sin embargo el capital paga lo estrictamente necesario para que el obrero viva quedándose con la plusvalía, expresión ésta que representa la diferencia entre lo que cuesta la mano de obra (incluyendo la materia prima y uso de máquinas), y el precio a que vende el capital la mercancía.

Doctrina social católica:—Esta doctrina sostiene que "En una sociedad equilibrada, todo hombre válido, laborioso y económico, ha

de poder vivir de su trabajo, dar vida a los suyos y ahorrar para los años malos (Santo Tomás)". Defensor de esta teoría es el Papa León XIII quién en la encíclica "Rerum Novarum", sostiene que "el salario no debe ser insuficiente para la sustentación de un obrero frugal y de buenas costumbres".

Con la supresión de las Corporaciones en 1791 se inicia el siglo que ha dado en llamarse el de la Cuestión Social, La disolución de los gremios, el desarrollo incesante de la industria motivado por la serie de descubrimientos e inventos y la mal entendida "Libertad de trabajo", trajeron como consecuencia un conjunto de terribles y angustiosos problemas sociales.

La cuestión social que abarca y comprende problemas de todo orden produjo la postración moral, intelectual y económica de la masa de trabajadores. La misma no es exclusivamente del dominio de la Economía Política, ciencia que estudia los fenómenos sociales de la producción, la circulación, el reparto y el consumo de las riquezas, ya que por ser producida por actos humanos, no está sometida sólo a las leyes de la economía sino también a las leyes morales.

Los economistas y sociólogos comprendieron este extravío y advirtiendo el abismo al que se dirigía la humanidad comenzaron a luchar formando un movimiento social-católico en el que se destaca el obispo de Maguncia, Monseñor Ketteler. Los mismos se congregaron en la Unión Internacional de Estudios Sociales, - llamada Unión de Friburgo y presidida por Monseñor Mermillo obispo de Lausana, en donde estudiaron cada uno de los problemas relativos a la vida del trabajo a la luz de las enseñanzas de la Iglesia.

La reivindicación del salario familiar para el obrero, hállase formulada por el Congreso de Génova de 1892, a moción de

Monseñor Nicotra; por el Conde de Mun en su programa de Saint - Etienne de 1892; por la Unión Democrática Cristiana del Distrito de Lieja de 1893; por los Delegados de las Asociaciones Católicas de Suiza reunidas en Friburgo; por Monseñor Keesen en el Senado de Bélgica en 1900; en el Código de Malinas, número 31, título XII: Salario, cap. V "De los derechos patrimoniales de la familia (10).

Para decidir algunas controversias accidentales y consagrar el edificio doctrinal cuidadosamente levantado, hizo oír su voz al Sumo Pontífice, Su Santidad León XIII dando a conocer su Encíclica RERUM NOVARUM el 15 de mayo de 1891.

La Encíclica RERUM NOVARUM es el Código de la doctrina social de la Iglesia, a partir de la cual el movimiento se acentúa en todo el mundo. Los sociólogos y economistas católicos profundizan de tal manera el estudio de la Economía y de los problemas sociales que hacen nacer una escuela perfectamente definida en el campo de las ciencias sociales y económicas con el nombre de escuela económica social-católica.

Los principios que sostenía y difundía esta escuela - en el terreno de la especulación teórica y que los hombres de acción realizaban en muchas obras, requerían para su completo predominio el que estuvieran incorporados a la legislación de los Estados. De allí surgieron movimientos políticos que construyeron sus programas sociales sobre los principios de la doctrina social católica.

La idea del salario familiar en la Encíclica Rerum Novarum, dice Aznar, no es rubia mies presta a enriquecer los trojis, ni joven planta, rica en hoja tierna o en flores regalo de los ojos; es como un germen soterrado, que parece forcejear un poco penosamente por salir a la luz del sol; es una idea impréci

sa, como una estrella de luz escasa, vacilante, intermitente. Pero es un germen de tal ímpetu vital, que hoy ya es árbol frondoso; es una idea-fuerza, con tal tendencia a convertirse en ideal y en acción, que hoy es ya clara luz en las conciencias y triunfo de justicia empapada en bondad humana y acampada ya en programas, en obras sociales y en leyes de Estados como Bélgica y Francia (11).

El vigor espiritual de la Encíclica de León XIII fue / tan notable que al cumplirse el 40º año de su promulgación, en / uno de los actos de celebración, el entonces Sumo Pontífice, Pío XI, la remoja y adapta al nuevo orden de cosas provocado por la guerra universal de 1914-1918, dando a luz la Encíclica "QUADRAGESIMO ANNO" el 15 de mayo de 1931.

Más adelante y frente al poderoso influjo del comunismo por provocar y acelerar la Revolución Social, S.S. Pío XI CONDENNA solemnemente al mismo, en su Encíclica "DIVINI REDEMPTORIS" el 19 de marzo de 1937.

Para el presente trabajo es interesante destacar la doctrina del justo salario que de ellas emana.

La Encíclica Rerum Novarum en el apartado 63 comenta / que "la cantidad del jornal o salario la determina el consentimiento libre de los contratantes, es decir, del amo y del obrero; y que, por lo tanto, cuando el amo ha pagado el salario que prometió, queda libre y nada más tiene que hacer; y que sólo entonces se viola la justicia; cuando, o rehusa el amo dar salario entero, o el obrero entregar completa la tarea a que se obligó; y

que en estos casos, para que a cada uno se guarde su derecho, puede la autoridad pública intervenir, pero fuera de éstos en ninguno. A este modo de argumentar asentirá difícilmente, y no del todo, quién sepa juzgar las cosas con equidad, porque no es exacto en todas partes. Esta es que el trabajo no es otra cosa que el / ejercicio de la propia actividad, enderezado a la adquisición de aquellas cosas que son necesarias para los varios usos de la vida y principalmente para la propia conservación. Con el sudor de tu rostro comerás el pan (Gen. III, 19). Tiene, pues, el trabajo humano dos cualidades, que en él puso la naturaleza misma: la primera es que es personal, porque la fuerza con que trabaja es inherente a la persona y enteramente propia de aquél que con ella / trabaja, y para utilidad de quien la dio la naturaleza; la segunda es que es necesario, porque del fruto de su trabajo necesita / el hombre para sustentar la vida, y sustentar la vida es deber / primario impuesto por la misma naturaleza, a la cual hay que obedecer forzosamente".

"Ahora, pues, si se considera el trabajo solamente en cuanto es personal, no hay duda que está en libertad el obrero de pactar por su trabajo un salario más corto, porque como de su voluntad pone el trabajo, de su voluntad puede contentarse con un salario más corto, y aún con ninguno. Pero de muy distinto modo / se habrá de juzgar si a la cualidad de personal se junta la de necesario, cualidad que podrá con el entendimiento separarse de la personalidad, pero que en realidad de verdad, nunca está de ella separada. Efectivamente, sustentar la vida es deber común a todos

y a cada uno, y faltar a este deber es un crimen. De aquí necesariamente nace el derecho de procurarse aquellas cosas que son nester para sustentar la vida, y estas cosas no las hallan los / pobres sino ganando un jornal con su trabajo". Agrega más adelante que "el salario no debe ser insuficiente para la sustentación de un obrero, frugal y de buenas costumbres".....

Más adelante agrega en el apartado 64: "Si el obrero / recibe un jornal suficiente para sustentarse a sí, a su mujer y a sus hijos, será fácil, si tiene juicio, que procure ahorrar y hacer, como la misma naturaleza parece que aconseja, que después de gastar lo necesario, sobre algo, con que poco a poco pueda ir se formando un pequeño capital. Porque ya hemos visto que no hay solución capaz de dirimir esta contienda de que tratamos, si no se acepta o establece antes este principio: que hay que respetar la propiedad privada".....

La actualización efectuada por S.S. Pío XI en su Eneflica Quadragesimo Anno al referirse al punto que nos ocupa expresa "En primer lugar, hay que dar al obrero una remuneración / que sea suficiente para su propia sustentación y la de su familia" y agrega "Justo es, por cierto, que el resto de la familia conyrra según sus fuerzas al sostenimiento común de todos, como pasa entre las familias sobre todo de labradores, y aún también entre los artesanos y comerciantes en pequeño; pero es un crimen abusar de la edad infantil y de la debilidad de la mujer" (12).

Agrega más adelante que "Es en casa principalmente o / en sus alrededores que las madres de familia pueden dedicarse a

sus faenas, sin dejar las atenciones del hogar. Pero es gravísimo abuso y con todo empeño ha de ser extirpado el que la madre, a causa de la escasez del salario del padre, se vea obligada a ejercitar un arte lucrativo, dejando abandonados en casa, sus peculiares cuidados y quehaceres, y sobre todo la educación de los niños pequeños" (13).

La generalidad de los comentaristas opinan que Pío XI reclama el salario familiar absoluto, pero "Si las circunstancias presentes de la vida no siempre permiten hacerlo así, pide la Justicia social que cuanto antes se introduzcan tales reformas, que a cualquier obrero adulto se le asegure ese salario" (14).

De este párrafo surgen dos enseñanzas, la primera: que el trabajo tiene carácter social y como tal está sujeto a las condiciones de la sociedad; por ello este salario no lo puede aplicar un patrono aisladamente si los demás no lo imitan, pues la solidaridad social es fatal. Para que esta solidaridad no sufra es preciso que se hagan las reformas necesarias a fin de que el obrero no sufra y, la segunda: que ese salario es debido en justicia y no como simple gratificación; y además que debe pagarse a cualquier obrero casado o soltero.

Desde el momento que no permiten las circunstancias dar este salario actualmente, debido precisamente al estado social, es evidente que no puede regir la justicia conmutativa, pero sí la justicia social. Es este un término que resalta en las encíclicas *Casta Connubii*, *Quadragesimo Anno* y *Divini Redemp*

torio, cosa que no ocurre en la Rerum Novarum.

Si manifestáramos que el salario familiar absoluto es debido en justicia conmutativa, atribuímos al trabajo un valor esencialmente familiar. Si aquél que por sus condiciones económicas pudiera dar el salario familiar absoluto no lo diera, no estaría pagando el precio exacto del trabajo. Por el contrario si dijéramos que es debido en justicia social afirmaríamos que el trabajo no tiene un valor esencialmente familiar y por consiguiente no estaría sujeto a restitución.

Pío XI, en su Encíclica Casta Connubii, dice: "No está permitido fijar una tasa de salario tan módica que, vistas el conjunto de las circunstancias no baste al sostenimiento de la familia". Es evidente que se refiere al salario familiar absoluto no precisando la justicia en virtud de la cual se debe; en cambio dice, en concordancia con la Rerum Novarum, que el trabajo en virtud de su fin, tiene valor familiar. Es por ese algo que tiene el trabajo, en razón de la justicia conmutativa, que exige el salario familiar (15).

Con referencia a aquellos países que ya habían puesto en práctica el salario familiar (Bélgica y Francia) el Sumo Pontífice hace su reconocimiento: "No será aquí inoportuno dar la merecida alabanza a cuantos con utilísimo consejo han experimentado e intentado diversos medios para acomodar la remuneración de trabajo a las cargas de la familia, de manera que al aumento de las cargas corresponda el aumento de salario; y aún si fuera menester, para atender a las necesidades extraordinarias" (16).

En la Encíclica Divini Redemptoris, dada en marzo de 1937, Pío XI dice que "el salario es debido en estricta justicia al obrero para sí y para su familia" (17), afirmando más adelante que es debido en justicia social ya que para salvar al mundo es necesario "la penetración de la justicia social y del sentimiento de amor cristiano en el orden económico-social" (18).

"Pero no se puede decir que se haya satisfecho la justicia social, si los obreros no tienen asegurado su propio sustento y el de sus familias con un salario proporcionado a este fin" agregando el fin complementario del mismo "... si no se les facilita la ocasión de adquirir alguna modesta fortuna previniendo así la plaga del pauperismo universal; si no se toman precauciones en su favor, con seguros públicos y privados, para el tiempo de vejez, de enfermedad, de paro" (19).

Este mismo concepto lo hallamos en el Código Social de Malinas en su art. 136: "El salario vital, que comprende la subsistencia del trabajador y su familia y el seguro contra los riesgos de accidente, enfermedad, vejez, paro, es el salario mínimo debido en justicia por el patrono" (20).

Teoría de la oferta y la demanda: Esta teoría considera al salario simplemente como un artículo comercial dependiente de la oferta y demanda de brazos. Es decir, que los salarios suben cuando hay escasez de mano de obra y bajan cuando hay exceso de trabajadores.

La Economía Política es la principal sostenedora de esta teoría ya que como sabemos hace caer en ella todo lo que se alquila o se vende y el trabajo no escapa, por cierto, a su jue-

go, siendo en tal sentido, ilustrativa la frase de Cobden: / "Cuando dos obreros van detrás del patrón el salario baja y cuando dos patrones corren detrás de un obrero los salarios / suben".

Se omiten en tal teoría otros factores que intervienen en la formación de los salarios, de allí que se hayan formulado otras, tales como:

Ley del fondo nacional: La cantidad de salario que corresponde a cada persona está dada por la suma que cada país destine para el pago de salarios dividida por el número de personas / con derecho al mismo. Mayor será el salario cuanto menor sea el divisor.

Costo de la vida: Esta teoría sostiene que es el costo de la vida, sus necesidades, sus exigencias, las que determinan el monto de salario que corresponde a cada uno.

Doctrina de la productividad: Establece que la razón por la / cual se abona un salario al obrero no es por que trabaja, sino porque produce, clasificando la productividad en individual o del trabajador y la industrial o sea de la industria de que se sirve.

Teoría obrera del salario: Carlos Liegen ha expresado que "hay que retener fuerzas de trabajo sin emplearlas para provocar / así un aumento de su valor", teoría sustentada por los trabajadores organizados de Alemania que sostienen asimismo el enunciado de Wissel: "La participación de los trabajadores en el /

producto sólo puede aumentar si la totalidad de éste aumenta en la economía".

Se considera el salario como precio que se paga por / el trabajo con prescindencia de su denominación, ya sea "honorarios", "sueldos", "jornales", etc., pues ello es de importancia secundaria.

Considerado como tal, es imposible y equivocado tratar de simplificar la teoría del salario entendiendo al mismo como resto entre el precio total, y lo necesario para pagar a los demás factores de la producción. Esta "teoría residual" hay que / rechazarla pues no puede operar con prescindencia absoluta del precio del trabajo para determinar el precio de los demás factores de la producción. De manera tal que existe una dependencia entre éstos y el trabajo.

Lo fundamental no es considerar el salario nominal si no que el salario real o sea lo que efectivamente puede obtenerse con el dinero que se recibe como tal.

Doctrina del salario justo: A pesar de que la escolástica ha tratado profundamente el problema del precio justo, no ha prestado mucha atención al justum salarium y hasta han demostrado falta / de seguridad en sus juicios. Aristóteles llamaba "servus" al obrero, en el sentido de la moral cristiana se lo denominaba "pauper" y Santo Tomás de Aquino "mercenari paupers sunt".

Cuando se constituyó el trabajo asalariado en el eje / de los intereses económicos (siglo XIX), surgió el problema desde el punto de vista social de determinar si el salario que paga

el patrono satisfice las necesidades justas. Algunos que se ex-
locaron en en el punto de vista de la doctrina natural, distig-
to al de justicia positiva, sostenían que ese salario no era /
justo. Entonces el problema estribó en saber qué principio de-
bía seguirse. Unos sostuvieron "a cada uno según sus necesida-
des", otros "a cada uno según sus sacrificios objetivos de tra-
bajo" y muchos que el salario debe ser igual "al valor de las
prestaciones de trabajo hechas en favor de los consumidores".

Observemos que cada uno de estos principios no cum-
pian exactamente el ideal del salario justo. Su base se halla
en la realidad económica y no en la pre-opinión de un deber //
ser. No puede surgir el concepto de salario justo de la obser-
vación de una economía privada sino que del estudio sistemáti-
co de las economías interdependientes entre sí.

Desde el punto de vista económico será justo el sala-
rio que lo sea desde el punto de vista económico-político.

Pero, según León XIII, en su encíclica *Rerum Novarum*
consiste en "que el salario no sea tan bajo que prive de sus ne-
cesarios de vida al obrero. Esta exigencia fundamental es indepen-
diente de la libre voluntad de los contratados".

Teoría de la explotación: Los trabajadores siempre afirman que
el salario está determinado por el capital, dado su predominio
social, pero habrán observado que la dependencia es mutua y que
el deseo de "ganancia" estimula tanto a tratar de obtener fuer-
zas de trabajo lo más baratas posibles, como a utilizar el me-
dio más precioso de la producción.

El Marxismo no ha tenido en cuenta esta dependencia
recíproca entre capital y trabajo y trató de fundamentar la
explotación con dos consideraciones:

- 1º) El precio de la mercancía cuya cantidad se puede aumentar
a voluntad estará determinado a la larga por los costos de
la producción misma.
- 2º) Los costos propios de la producción del trabajo son para la
Economía Política iguales a los medios necesarios para el
mantenimiento y reproducción de las fuerzas de trabajo.

Como consecuencia de aquí: " Así si el valor en cam-

bio (precio) del trabajo es igual a los medios de mantenimiento de los obreros, el patrono no habrá de pagar más por las fuerzas del trabajo que emplea, que la cantidad que exprese el valor en cambio de éstas. Lo que sobre ésto se obtiene en la venta de las mercancías producidas por los trabajadores lo guarda para sí".

Marx lo explica así: "el trabajo anterior, esto es, el trabajo que se emplea en la producción de los "medios de subsistencia", "el que está comprendido en las fuerzas de trabajo" y el trabajo vivo que de ellas pueden prestar, sus costos diarios de mantenimiento y su gasto, son magnitudes completamente distintas; las primeras determinan su valor en cambio, su salario; las otras constituyen su valor de uso. El que sea preciso medio día de trabajo para alimentarlo durante 24 horas no impide al trabajador en modo alguno a trabajar todo el día, el valor de su fuerza de trabajo y la valoración de ella en el proceso del trabajo son dos magnitudes diversas.

Esta diferencia de valor era la que tenía presente el capitalista cuando compró la fuerza del trabajo. De hecho el vendedor de fuerza de trabajo, como el vendedor de toda otra mercancía, realiza su valor de cambio y vende a su valor de uso "...". "El que posee el dinero paga el valor diario de las fuerzas del trabajo; a él pertenece, por lo tanto, el uso de ellas durante todo el trabajo de la jornada. Las circunstancias de que el mantenimiento durante todo el día de la fuerza del trabajo cueste un medio día de trabajo, no obstante que el trabajador pueda actuar durante el día que, por consiguiente, el valor que crea su uso es doblemente grande que su valor diario, es una felicidad para los compradores, más sólo por esto no es una injusticia respecto de los vendedores; este es el caso que hace reír a los capitalistas", etc..

Es indudable que existe una exageración en estas afirmaciones pues es arbitrario el hecho de que la producción de los medios de subsistencia necesarios para el trabajador pueda efectuarse en medio día, pues el trabajador debe producir tam-

bién los medios para su familia y los que directa e indirectamente necesita para su mejor desenvolvimiento.

Según Weber la apreciación es injustificada e injusta como así también la que se refiere al valor en cambio, éstos es, la remuneración de la fuerza de trabajo se fija como el precio de las mercancías que se pueden aumentar a voluntad, por los costos de producción. Se trata precisamente del trabajo humano, el cual no es ninguna mercancía que se puede aumentar económicamente en el sentido de que a un precio más alto que por ella se paga se intensifica la producción.

Sería aceptable esta afirmación si aceptáramos la teoría de Malthus y Ricardo, es decir que admitiésemos que al aumentar el salario aumenta también la matrimonialidad y con // ello la población produciéndose y por lo tanto una presión en el mercado de trabajo.

Acentuando estas afirmaciones Lasalle enunció su // "Ley de bronce de los salarios" anteriormente comentada.

Teoría de la capacidad adquisitiva: Sus representantes sostienen que al elevarse los salarios, se aumenta la capacidad adquisitiva, con lo que se provoca un aumento en la colocación.

Según Weber (21) no tienen en cuenta que el aumento de la capacidad adquisitiva en las clases obreras supone la / disminución de la misma en otras clases y muy especialmente en la de los empresarios, así como que la capacidad de compra del salario no depende de la cuantía del tipo de éste, sino de la totalidad de la venta de los trabajadores, la cual disminuye / en caso de que los precios y salarios sean elevados de una manera artificial porque disminuye asimismo las posibilidades de los trabajadores. En todos casos podría beneficiarse un grupo de trabajadores a costa de otros.

Teoría del tenor de vida de los Reformadores Sociales

Schmoller al enunciar su "teoría actual del salario" no se conformó en tratar la cuestión del salario como una cuestión de mercado, trató de establecer que "lo esencial era la /

elevación mediante una intervención sistemática de la opinión pública de las costumbres y de la Economía Política, sobre la formación moral y económica general y sobre la conciencia obrera de las clases trabajadoras" y que "el tener de la vida en sí, las luchas para su elevación y contra su descenso, son propiamente el regulador fundamental en los salarios". Más no es ningún regulador mecánico sino un regulador que tiene sus raíces en la vida familiar, la vida matrimonial, en la vida en común de los trabajadores y en todos los imponderables de su vida moral y espiritual".

Cristian Cornelissen también llega a una teoría de "standard de vida" en la que va más allá de lo que le fue posible a Schmoller enunciándola de la siguiente manera: "El valor en cambio y el precio del trabajo, tienen la tendencia de establecerse al nivel de los costos de subsistencia que son corrientes en la última categoría-límite de los trabajadores que tienen un tipo más elevado de entre los cuales el empresario ha de obtener las fuerzas de trabajo necesarias para completar las que necesita y de entre las cuales selecciona aquéllas que le aseguran el buen desarrollo técnico de su empresa.

Regulación del salario por parte del poder soberano

La intervención del poder soberano en la regulación del salario tiene por fin primordial evitar o atenuar el rigor de las leyes económicas que rigen al mismo.

Encontramos sus antecedentes en el Código de Hammurabi en donde se lo clasificaba según las profesiones; en Platón defensor del salario regulado; en Diocleciano, que ya en el año 900 a J.C. señala la remuneración mediante un edicto en base a una cifra fija para cada una de las profesiones; en el Rey Juan de Francia que en el año 1593 señala el máximo de los salarios, pero no así el mínimo; en la Revolución Francesa que mediante una ley dada por la Convención en el año 1793 fija los salarios máximos.

Disposiciones tales se encuentran en España, Alema-

nia, Holanda e Inglaterra, país este último en donde con su Estatuto de los Trabajadores del año 1360, fija el máximo de los salarios y establece penas para aquéllos que los pidan mayores. (Estas leyes continuán en vigor hasta el año 1824).

Se observa entonces que esa época se caracteriza por la intervención del poder soberano en el sentido de fijar salarios máximos en lugar de mínimos, distinta a la actual en la cual se busca salvaguardar los derechos del trabajador fijando salarios mínimos.

El nivel de vida como base para la fijación de los salarios

La Oficina Internacional del Trabajo define el término nivel de vida así: "La expresión nivel de vida o nivel de bienestar, designa la suma de satisfacciones o utilidades económicas que un individuo (o una familia), obtiene del consumo de cosas y servicios que sus entradas le permiten obtener durante un determinado período".

Al respecto Douglas manifiesta lo siguiente: "Por nivel de vida, entendemos un conjunto de bienes y servicios obtenidos en cantidades más o menos iguales por familias del tipo normal y cuyo modo general de vida es semejante".

Bowley dice que: "De manera general, se puede definir el nivel de vida como la suma de las utilidades y servicios de toda clase ordinariamente consumidos, durante un período establecido (un año, por ejemplo), por una persona o una familia / de una composición o una situación social determinada. No es / una suma de moneda, sino un conjunto de bienes cuyo costo en especie varía necesariamente según las épocas y los lugares, debiendo por consiguiente, calcularse periódicamente".

Observamos pues la importancia de esa apreciación con relación a la fijación de los salarios, ya que de ella se desprende la diferencia entre el salario real y el nominal, motivada esencialmente por las distintas oscilaciones entre precios y salarios. No basta investigar el movimiento de uno y otro, sino la relación que existe entre ellos y tratar de armonizarlos

de manera a que el equilibrio entre precios y salarios asegure la satisfacción de las necesidades del pueblo.

SALARIO MINIMO, SALARIO VITAL, SALARIO MOVIL

Salario mínimo:

Saavedra Lamas (22), en el art. 66 del Proyecto de Código Nacional de Trabajo, para la República Argentina, dice: "La remuneración del trabajo de toda persona ocupada en las / tareas o establecimientos que comprende el presente título, / no podrá en caso alguno ser inferior a la que corresponde a / una persona adulta de aptitudes medias, ocupada en jornada normal, para asegurarse por su trabajo de naturaleza equivalente un minimum de subsistencia razonable para ella, o considerada como jefa de una familia común".

Como se ve, este salario puede ser mínimo de hecho o de derecho. De hecho lo es cuando el trabajador recibe estrictamente para sustento, y de derecho cuando lo que percibe está fijado por la legislación vigente.

Es indudable que como todo problema de este tipo, el salario mínimo tiene sus partidarios y sus adversarios.

Veremos en una forma rápida los principales argumentos sostenidos por los grupos antagónicos a efectos de tener una idea de ellos.

Argumentos a favor del salario mínimo:

- 1º) Este tipo de salario beneficia a la sociedad en general / eliminando de una manera radical el malestar obrero, debido a que este último mejora su standard de vida.
- 2º) Se robustece la capacidad de producción del mercado.
- 3º) Aumentan los costos de producción, hecho que indudablemente influye sobre los métodos industriales, pues, estos últimos, buscan la compensación del alza de los salarios // con el perfeccionamiento técnico.
- 4º) Al aumentar los costos de producción desaparece la "industria marginal", que tiene una vida deficiente, al amparo de los bajos salarios y los bajos costos de producción.

- 5º) Crea un estado de armonía social, y de esa manera se marcha hacia la conciliación entre el capital y el trabajo.
- 6º) Aumenta la moral y afianza la riqueza.
- 7º) Aumenta la sindicación gremial.

Y transcribiendo la opinión de Cannan en su libro "La Riqueza" donde dice: "Conceder al obrero el derecho de crear una familia, y ponerle el deber de alimentar y educar a sus hijos y consentir al mismo tiempo que su salario no alcance para ejercitar aquel derecho y cumplir estos deberes equivale a proclamar que los intereses de la industria, son superiores a los intereses de la familia y de la sociedad. Por lo tanto el mismo sostiene la necesidad de un salario mínimo, para evitar la situación anteriormente expuesta".

En la actualidad sostienen estas teorías y la implantación de un salario mínimo, diversas escuelas sociales, que no siempre marcharon en el mismo sentido cuando se trataba de problemas de otra índole, tales como el Socialismo y el Catolicismo, escuelas a las que se une la que sostiene la doctrina del "Utilitarismo social".

Sidney Webb, brillante expositor de esta última doctrina dice que si no por razones doctrinarias, al menos por razones de utilidad, debe aceptarse el principio del salario mínimo porque el mismo beneficia al obrero, a la sociedad y a la industria.

Beneficia al obrero porque aumenta la posibilidad de vida y la dosis de bienestar de que disfruta.

A la sociedad porque elimina un margen considerable de gastos públicos.

A la industria porque aumenta las posibilidades de consumo o las posibilidades de compra de gran masa de la población.

Argumentos en contra de la implantación del salario mínimo:

- 1º) Se le niega al Estado una extensión de facultades tal,

- en una zona como la que se refiere a la mano de obra que considera asunto exclusivo y privativo de la empresa.
- 2º) Estiman que el salario no se ha de regular sino en la medida de la utilidad rendida por el obrero, y no teniendo en cuenta sus necesidades que siempre son ilimitadas.
 - 3º) El salario mínimo beneficia a los malos obreros.
 - 4º) No se puede tratar de modificar, mediante la implantación del salario mínimo la ley natural de las variaciones.
 - 5º) Los salarios mínimos tienden a convertirse en salarios máximos.
 - 6º) Perjudican al consumidor al hacer aumentar los precios de venta, y no hay que olvidar que el trabajador es al mismo tiempo el consumidor.
 - 7º) Da lugar a una menor ocupación.
 - 8º) Elimina al obrero de cierta edad.
 - 9º) El salario mínimo, por último, es más aparente que real pues inmediatamente se aumenta el costo de vida.

Salario Vital

El salario vital es aquél que basta para las necesidades de la vida, sin que sobre nada. Puede ser también individual o familiar, según que se trate de la vida de un individuo o de una familia (23).

Mazas (24) dice que: "Ciertamente el trabajo es personal porque la función activa es inherente a la persona que lo ejerce, en otros términos es individual. Pero su causa final, para los que la quieran tener en cuenta, no es individual, es familiar: la naturaleza impone al padre de familia el deber sagrado de alimentar y sostener a sus hijos" (25).

El estado normal, el único que pueda tener en cuen-

ta la ciencia social en su apreciación del justo salario, siendo el estado de matrimonio con cierto número de hijos, el justo salario, en doctrina, será el salario familiar". Prosigue León XIII. "Si se mira el trabajo únicamente del lado de ser personal, no hay duda de que el obrero pueda / restringir a su gusto la tasa del salario. La misma voluntad que da el trabajo puede contentarse con una exigua remuneración, o aún, no exigir ninguna". Las doctrinas liberales, que no ven sino el lado personal del trabajo, pueden creerse muy cómodas a causa de la concurrencia pura y simple de los trabajadores entre sí, pero es otra cosa, si al carácter de personal se le junta el de ser necesario, / del que el pensamiento puede hacer abstracción, pero que / en realidad no puede separarse del primero. Considerando este segundo aspecto, vemos que nos conduce no sólo al salario individual, sino al salario familiar y éste al salario vital.

Ryan John al hacer un estudio sobre el salario vital (1902), concluía que León XIII sostiene sus principios que todo obrero, sea soltero o casado, debe recibir el salario familiar. Sino se puede dar el salario familiar absoluto deber ser, por lo menos en espera de tiempos mejores, subsidios solamente para los padres de familia en suplemento de salario.

Si bien de la Encíclica no surge claramente ese / concepto, entendemos que mientras no sea posible la implan-

tación del salario familiar absoluto, todas aquéllas soluciones que más se acerquen al mismo deben ser apoyadas.

Es de hacer notar que en la Declaración de Filadelfia (1944), la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, hace una manifestación de los fines y objetivos de la O.I.T. y de los principios que debieran / inspirar la política de sus miembros.

En la parte I, entre otros, reafirma el principio fundamental de que "el trabajo no es una mercancía".

En la parte III, en donde la Conferencia reconoce la solemne obligación de la O.I.T. de fomentar entre todas las naciones del mundo distintos programas, sostiene en el inc. d) el que permita adoptar en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de / los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección.

Salario a escala móvil: Es aquél que se fija o conviene con referencia a un determinado costo de la vida o al precio de venta del producto fabricado o a un índice de utilidades de la empresa considerada y que varía de acuerdo a las modificaciones que sufran esos índices. Es decir, que el valor nominal del salario va adecuándose al factor que se ha tomado como punto de mira. De ahí su nombre de móvil. Dentro de las condiciones tan variables de la economía, sobre todo en las

difusas deudas, los precios y el costo de la vida oscilan con tanta intensidad y frecuencia que si los salarios nominales permanecieran estacionarios sufrirían constantes modificaciones en su poder adquisitivo.

Para evitarlo, se ha recurrido a ese tipo de salario, llamado móvil, cuyo valor nominal se ajusta según el ritmo del alza o baja del costo de la vida o del factor tomado como punto de referencia.

De esta manera se logra mantener la adecuada estabilidad de su poder adquisitivo. Los factores generalmente considerados son:

- a) Costo de la vida
- b) Precio de los productos fabricados
- c) Situación de la Empresa

Y el reajuste se practica no en forma paralela a las modificaciones que sufren, sino luego de registrar un determinado porcentaje de alza o baja, por razones obvias.

Tipos Fundamentales de Escalas Móviles

Son conocidos tres tipos principales de escalas móviles de salarios, a saber: los que se basan en el número fúndos de los precios de la industria, en el número fúndos del costo de vida y en los lucros de las empresas.

De los tres tipos el primero parece haberse preferido en el extranjero. En el clásico libro de David Schabas / "Les Modes de Remunération du Travail" (trad. Charles Riste, 1902, págs. 254), se menciona ese tipo de escala móvil, sola

rando Rist que ese sistema fue adoptado en las minas de carbón de Saint Louis desde 1896. También ese tipo es mencionado por Christian Cornélissen (Traité General de Science Economique, tomo II, 1933, pág. 558) y por L. Ferrán (Problemes d'Economie Politique et Sociales, 1935, pág.333) entre otros. Este último observa "Nosotros no pensamos que sea de interés del obrero el pago en base a los productos que él fabrica a causa de la inseguridad que ello le representaría".

Maurice Dobb (26) apunta que el precio de venta de los productos no constituye un verdadero índice de la situación de la industria; una baja en el precio de venta puede ser un síntoma igualmente cierto que la baja del costo de la materia prima principal o una mayor economía en el uso de la maquinaria, o una reducción de la demanda del producto.

Sea como fuere este sistema jamás fue adoptado como solución legal para el problema de los salarios y desde el aspecto convencional, se puede decir que se halla actualmente desacreditado.

El segundo tipo, el que se relaciona con el índice del costo de vida, es más tentador. Maurice Dobb (27) observa que cuando ocurren cambios bruscos en el nivel general de precios, donde la mayor parte de las cosas se mueven en la misma dirección en igual grado, es en consecuencia esta escala la que debe asegurar al trabajador el salario real estable y hace al mismo tiempo que el nominal sea más flexible de lo que sería en otra forma y precisamente en sentido igual al movimiento de los otros precios.

Mas agrega dicho autor que "subsisten sin embargo las cuestiones fundamentales de si es deseable perseguir una flexibilidad de esta naturaleza, de si los salarios nominales se adaptan a condiciones económicas cambiantes y si esto disminuye o no la desocupación que ocurre durante la depresión y la expansión especulativa que sobreviene en épocas de auge; de si una fluctuación de las condiciones económicas se regulariza por la presencia de un elemento constante en la situación (los salarios nominales rígidos) o si es acentuada por la rigidez de los costos-trabajo frente a precios de mercado cambiantes.

Como solución convencional, este sistema fue ampliamente utilizado en Italia, Lodovico Barassi (28) observa que la Confederación General Italiana de Trabajadores concluyó el 15 de marzo de 1957 que "la escala móvil puede todavía constituir un medio idóneo para adecuar la retribución al costo de la vida, además de regularla por criterios más adecuados a la situación real". Vincenzo Cassi (29) menciona que varios contratos colectivos fueron celebrados incluyendo una escala móvil relativa al costo de vida, incidiendo las tasas de variación del costo de vida sobre el salario base. En Italia, éste fue y continúa siendo objetivo de convenios colectivos y de una disciplina regida a través de los textos legales.

En Francia, después del armisticio, se procuró esbozar un sistema de reajuste de los salarios en virtud de la elevación del costo de vida, dada la imposibilidad de mantenerlos congelados a los niveles vigentes al 1 de setiembre de 1939 (30).

El inconveniente máximo de la escala móvil basada en el índice del costo de vida es señalado por Camille Perreau (31).

Los trabajadores son llevados a considerar el salario base como un salario mínimo, cuya tasa debe elevarse en la hipótesis de que se produzca el alza de los precios de los productos, pero no reducirse si los mismos bajan y agrega: "Por otra parte, para ellos puede ser más ventajoso que el salario no varíe automáticamente con las ganancias porque si él aumenta, sus demandas apoyadas con amenazas de huelga, amenudo inducirán al patrón a consentir una elevación en las tasas salariales, mientras que si la ganancia disminuye, la tasa anterior de salario se mantendrá más o menos por largo tiempo, ya sea que el patrono cuente con un próximo aumento de precios o que tema tener insatisfecho a su personal".

El tercer sistema de escala móvil de salarios, mencionado por la doctrina, es el que lo subordina a los lucros de las empresas. Se puede decir que la participación en las utilidades es una variación de este sistema, con la diferencia de que ese adicional al salario se determina en base a las utilidades de una empresa y no en relación a las utilidades de las empresas de una rama determinada.

Un convenio celebrado en Inglaterra de 1921, implantó este sistema en la industria carbonífera. En este caso a los ingresos brutos se le deducen los costos que no implican salarios; los salarios y utilidades "normales" se dividen entre salarios y utilidades, en ciertas proporciones, a fin de que se muevan a la par, hacia arriba o hacia abajo, de acuerdo con los ingresos brutos de la industria. Maurice Dobb acota (32), "Sin embargo, esta distribución de los ingresos entre utilidades y salarios está su

jeta al pago de una cantidad mínima a los trabajadores. Si en algún año aquélos fueran insuficientes para pagar ese mínimo, los patronos tienen que prescindir de parte de las utilidades, pero el déficit se lleva a los años siguientes, afectando en primer término todo excedente. En los años posteriores al convenio ha habido la deficiencia prevista, de manera que los salarios han sido reducidos al mínimo".

En nuestro país el sistema que se aplica es el que tiene como base el índice del costo de vida.

Citas Bibliográficas

Capítulo I

- 1) Les Conférences Nº 448 - 15/5/1913 - pág. 613
- 2) Llovera, José M. - Sociología Cristiana - Ed. Barcelona 1934 - pág. 245.
- 3) Gide, Charles - Curso de Economía Política - Buenos Aires 1941
- 4) Unsain, Alejandro - Legislación del Trabajo - T II
- 5) Douglas, P.H. - The Theory of Wages - New York - The Mac Millan Co. - 1934 - pág. 9/11
- 6) Espasa Dic. - T 36 - Exodo I-22 - pág. 1.075
- 7) Andrade, P.V. - Rev. Javeriana - T VI Nº 24 - Mayo 1936
- 8) Quetglas, Bmé.- Salario Familiar - Palma de Mallorca 1933 - pág. 9
- 9) Marx, Carlos - El Capital - Cap. VIII - pág. 80
- 10) Rutten, O.P. - Doctrina Social de la Iglesia - Buenos Aires 1956 pág. 366 - Librería Santa Catalina
- 11) Aznar, Severino - Lección dada en la Semana Social de Madrid del año 1933 (cita Quetglas op.cit. págs. 38 y 39)
- 12) Encíclica Quadragessimo Anno - Nº 4 - Bogotá - Segunda Ed. Aguila - págs. 174/5
- 13) Encíclica Quadragessimo Anno - idem pág. 175
- 14) Mazas, Pierre - Le Fondement de l'obligation aux Allocations Familiales - París 1936 - pág. 32
- 15) Nota 61 a la Encíclica Quadragésimo Anno de la Editio de L'Action Populaire
- 16) Encíclica Quadragessimo Anno - Nos. 4 y 5
- 17) Encíclica Divini Redemptoris - Nº 31 in fine
- 18) Encíclica Divini Redemptoris - Nº 32

- 19) Encíclica Diviní Redemptoris - Nº 52
- 20) Código Social de Malinas, en Rutten - La Doctrina Social de la Iglesia - Buenos Aires 1935
- 21) Weber, Adolfo - Teoría General de la Economía Política - Barcelona 1949
- 22) Saavedra Lamas, Carlos - Código Nacional de Trabajo (Proyecto) T I
- 23) Quetglas, Bmé - op. cit. pág. 9
- 24) Mazas, Pierre - op. cit. pág. 262
- 25) Encíclica Rerum Novarum - Nº10
- 26) Dobb, Maurice - Salarios - Trad. Emigdio Martínez Adame 1941 - pág. 92
- 27) Dobb, Maurice - op. cit. pág. 84
- 28) Barassi, Lodovico - Il Diritto del Lavoro - T III - 1949 - pág. 137
- 29) Cassi, Vincenzo - La Retribuzione nel Contratto di Lavoro - 1954 - pág. 31
- 30) Paul, Pic et Jean Kréher - Le nouveau droit Ouvrier Français - 1943 - pág. 215
- 31) Prreau, Camille - Course d'Economie Politique - T II 1934 - pág. 328
- 32) Dobb, Maurice - op. cit. pág 83

CAPITULO II

EL SALARIO FAMILIAR - SU JUSTIFICACION DOCTRINARIA

"Siempre que las condiciones económicas lo permitan, la justicia exige que el salario sea por lo menos suficiente, para asegurar la subsistencia del obrero y de una familia tomada como / tipo" (1).

Este argumento se basa sobre el principio, perfectamente admisible, de que "los bienes, en su conjunto, están destinados a proveer a las necesidades de todos y de cada uno". No es posible, por otra parte, que sobrando productos una parte de la población deba sufrir escasez y hambre (2).

Refiriéndonos a los asalariados, que constituyen una gran parte de la misma, que no tienen otro medio para procurarse los bienes necesarios más que el trabajo, es lógico que, siempre que las condiciones económicas lo permitan, sea éste el que les brinde esa parte de los bienes que necesiten.

Esta aseveración para algunos no aparece lo suficientemente clara como para establecer si el salario se debe en justicia o por simple equidad.

Los católicos sociales dicen: "Los medios de existencia de la totalidad del género humano, no pueden ordinariamente confiarse a la benevolencia de otros. Luego, como la situación del obrero padre de familia, es la más ordinaria y la más regular, en principio, la situación no puede dejarse abandonada a la merced de los otros" (3). Más categórico es León XIII cuando dice: "Cómo si la caridad tuviera misión de cubrir las injusticias" (4).

Resumiendo un profundo estudio sobre el tema, Potier (5) dice: "Todos los escritores católicos que son autoridad en la materia, expresan que "el salario vital no es más que el minimum de la justicia"... con lo cual coincide Fallon cuando afirma (5): "El trabajo confiere un título de justicia y no de solícita cari-

dad".

Al decir "Siempre que las condiciones económicas lo permitan" se enuncia una restricción, porque como dice Fallon "Los salarios deben en definitiva y en el conjunto, ser tomados sobre el producto de la actividad económica. Si ese producto no tiene bastante valor para pagar a todos los obreros un salario suficiente a la subsistencia de una familia, tal salario no es debido en justicia".

Esa regla tiene sus limitaciones ya que en tiempo de crisis no se debe exigir demasiado porque ocurriría lo que Eduardo Sanz y Escartais dice en el A.B.C. de Madrid de diciembre de 1935: "Mientras en la Empresa Imperial Chemical de Londres, se entendieron los obreros y patronos para reducir los sueldos hasta que pasara la crisis, los obreros de la Tienda "Madrid-París", de Madrid, sólo pensaron en aumentar sus sueldos, y la casa tuvo que cerrar".

Las pretensiones de salarios que no concuerdan con la situación económica de la empresa puede ser una de las causas de cierre de la misma.

Para asegurar la subsistencia del obrero y de su familia, el salario debe ser al menos suficiente. Será un mínimo que puede y debe ser sobrepasado si la riqueza así lo permite, ya que no puede ser que el salario sea el único factor de la riqueza que no se incremente, cuando aumente la riqueza pública (7).

Económicamente es necesario que el salario alcance para el obrero, su mujer y por lo menos para dos o tres hijos, es decir, teniendo en cuenta el factor familiar y no el individual ya que si así se hiciera no podría el hombre satisfacer su necesidad de crear su familia. Por lo tanto se le debe asegurar a todo padre de familia un salario familiar, a título de justicia y no de equidad.

Todo hombre tiene derecho a fundar su familia por derecho natural y nadie puede obligarle a renunciar a ella. Debe poder fundarla y recibir una paga por su trabajo que le permita mantener esa carga.

En todo estudio sobre el monto del salario es preciso tomar en consideración los posibles ingresos que puede tener la familia obrera con el aporte laboral del hombre, la mujer y los hijos en edad de trabajar, pero si el hombre por cualquier razón fuese el único sostén, esa remuneración debe ser suficiente para mantener su hogar, dentro de los límites de la riqueza general. Caso contrario el salario dejaría de ser familiar.

Varios autores, entre ellos Aznar dicen que León XIII da un mismo fundamento al salario familiar que al individual. Mientras el salario individual es de derecho natural porque es necesario para subsistir, el salario familiar es también de derecho natural pues es necesario para cumplir el deber de mantener a los hijos. Tan le es indispensable al obrero el mantenerse como el mantener a sus hijos.

Aznar, Rutten, Aspiazu, Quetglas y Mazas, en sus respectivas obras citadas manifiestan conceptos que se complementan, surgidos cada uno de un movimiento diverso de ideas. Unos lo fundan en el derecho individual: El que tiene el obrero a mantener la familia a la que tiene derecho a crear; otros en el derecho social: el que tiene el grupo familiar a vivir para poder seguir siendo la célula de la sociedad; otros se basan en la función trascendental de la mujer madre quien debe disponer de los medios necesarios para la crianza y educación de los hijos, futura nación; otros en la necesidad del ahorro para el porvenir, etc.

Según las Encíclicas el salario debe permitir al obrero sobrio y honrado el proveer a su subsistencia, la cual tiene como

requisito esencial el sostenimiento de una familia, necesidad natural del hombre. No se puede tomar al obrero como individuo aislado, sino como eje del núcleo familiar; "Ninguna ley humana puede en modo alguno privar al hombre de su derecho natural y primordial al matrimonio, ni poner limitaciones al fin para que ha sido establecido por Dios desde su origen: Creced y multiplicaos. Negárselo sería hacer imposible la satisfacción de un instinto de la naturaleza o no dejarle más salida que el satisfacerlo un poco animalmente, y eso sería para él la degradación obligatoria y para la sociedad una agresión y un peligro; no sólo lo tiene instinto sexual, sino también instinto de paternidad. Ese instinto con sus sacrificios, responsabilidades y goces satisface el ansia de perpetuarse".

Para el operario en general la única fuente de ingresos es su trabajo, luego o se le niega el derecho a la familia o su salario debe ser familiar.

Lo cierto es que el obrero se casa por propia voluntad. No es posible que por una simple convención humana se lo despoje del único medio que tiene para sustentar la familia a la cual tiene derecho. Si por ley natural tiene derecho a formarla, por el mismo derecho debe obtener, con su trabajo, el medio para mantenerla.

El argumento de que la esposa e hijos no intervienen en el contrato laboral no es óbice para desconocer que el trabajador es el encargado de mantener la familia. Al no tener más que su salario para cumplir ese deber, es lógico que tenga un mínimo suficiente para tal fin, para poder dedicarlo a su cuidado.

EL SALARIO FAMILIAR DESDE EL PUNTO DE VISTA JURIDICO

El incremento de salario que el empleador se ve precisado a abonar a sus empleados y obreros en razón del mayor número de personas a su cargo hace necesario su examen desde el punto de

vista jurídico.

Dicha retribución, al decir de Guillermo Cabanellas (8), cabe considerarla en dos formas: salario individual y salario familiar o subvención familiar.

Al otorgar al trabajador por su trabajo una remuneración suficiente "para vivir conforme a sus necesidades, en atención a la profesión que ejerce y al lugar que habita", se está frente a un salario familiar. En este caso la retribución debe fijarse teniendo en cuenta el número de personas cuya subsistencia dependa del trabajador; mientras que nos hallaremos frente a un salario individual cuando sólo se tiene en cuenta al trabajador con prescindencia de su familia o de las personas a su cargo.

Como hemos visto, la escuela social católica desde la Encíclica Rerum Novarum, ha propugnado por un salario familiar.

La dificultad de hacer frente a éste, para todo el personal, por parte de los empleadores, hizo nacer la idea, en algunos industriales, de acordar a sus trabajadores cargados de familia un beneficio adicional o subvención familiar.

No obstante, entre los partidarios del salario familiar se notó una confusión entre dos nociones completamente distintas: la caridad y la justicia.

En justicia el patrono sólo debe a su dependiente el equivalente de su trabajo; mientras que por caridad le lleva a atender situaciones ajenas al contrato laboral.

Esta circunstancia hace que económicamente el mismo no pueda ser solventado exclusivamente por el patrono ya que dicha erogación encarecería sus productos y lo pondría fuera de competencia.

En consecuencia los empleadores en salvaguarda de sus intereses, evitarían contratar con obreros a cuyo cargo se halle una familia numerosa.

Por la influencia que desde el punto de vista demográfico tienen los subsidios familiares, éstos están a cargo del Estado constituyendo, según sostienen Pérez Botija y Cabanellas (9), instituciones de asistencia y previsión social.

Con ello se evita toda distribución posible entre personal con o sin cargas, a los efectos de la relación laboral.

El fundamento de los subsidios familiares es el de beneficiar a los trabajadores que tienen obligaciones económicas mayores en razón de sus cargas familiares, y plantea una situación de hecho seria que ha sido obviada con la intervención de instituciones de previsión.

Tal intervención hace que esos subsidios sean separados del Derecho del Trabajo para integrar las normas de seguridad social.

Distintos factores de índole demográfico, político y económico, se aducen para proteger a la familia obrera acordándole subsidios para que puedan tener medios suficientes de desenvolvimiento.

A su vez un principio de justicia hace que se establezca una diferenciación en la retribución, de un obrero soltero y un padre de numerosos hijos, que escapa a aquel de "a trabajo igual salario igual".

El salario familiar, es ajeno a la producción y a la finalidad de la misma empresa y tiende a igualar económicamente a los trabajadores en relación a sus cargas de familia, mientras que la asignación familiar a proteger a la familia obrera y a acentuar la natalidad (10).

Todo trabajador tiene derecho a percibir un salario, pero no los mismos beneficios.

A los empresarios les cabe la responsabilidad de dar las asignaciones familiares como medio de nivelación de las diferen

cias económicas que por cargas de familia tienen sus obreros, pero resulta injusto pensar que a ellos les corresponda soportarlas.

Las cajas de compensaciones son imprescindibles para distribuir equitativamente esas cargas, fijando la igualdad de todos los trabajadores en cuanto a la prestación de servicios se refiere y la diferencia respecto de los subsidios como elementos ajenos a dicha prestación laboral (11).

El medio para fijar el salario familiar es, generalmente, la convención colectiva de trabajo mientras que la asignación se determina por decreto o resolución.

El primero representa una conquista social obrera que debe abonar directamente el empleador, mientras que el segundo tiene a la solución de los problemas de desnatalidad. Este, al partir de un fondo común formado por trabajadores y patronos y al no incidir sobre el patrimonio del empresario en relación a los trabajadores que se emplean, coloca en un plano de igualdad a todos los obreros y empleados.

La asignación familiar es un suplemento del sueldo, mientras que el salario familiar es la retribución total que el trabajador recibe teniendo en cuenta sus necesidades de familia y que se suele fijar sobre la base de un salario mínimo para una familia tipo.

NATURALEZA JURIDICA DE LAS ASIGNACIONES FAMILIARES

Según Cabanellas de Torres "las asignaciones familiares constituyen una forma de seguro que encuadra dentro de los sistemas generales de Seguridad Social".

Surge el problema para aquellos trabajadores que tienen a su cargo varias personas a quienes, sin perjuicio del salario que les corresponde en función de la producción que realizan, debe dárseles medios para atender al sostenimiento del núcleo

familiar.

La institución de las asignaciones fue contemplada entre las normas mínimas de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio 102 sobre Seguridad Social.

Según Pérez Botija, esta ayuda, que debe acordar el Estado, constituye una buena medida de política social, como lo prueba su adopción por diversos países.

No obstante, acota Cabanellas, varios países, entre ellos el nuestro, no siguen un régimen de absoluta dependencia estatal, sino que los subsidios familiares están fijados por la ley que obliga a los empresarios en relación a sus trabajadores.

En nuestro país las sumas que deben pagar los patronos a sus trabajadores en razón del número de hijos que de ellos dependen, están previamente establecidas por las Cajas de Compensación.

A pesar de que el empresario las abona no constituyen salarios ni lo integran ya que se abona en beneficio de un tercero y aquél lo hace en nombre de la respectiva Caja.

La extracción se efectúa de un fondo común formado con el aporte de un porcentaje aplicado sobre los sueldos y salarios que paga.

El subsidio familiar sólo constituirá salario cuando fuese solventado exclusivamente por el patrono, no siendo así le es ajeno y por lo tanto no se lo puede computar a efectos del cálculo de la indemnización por despido ni para el del haber jubilatorio.

Al no constituir una contraprestación del trabajo realizado su carácter es eminentemente asistencial y por lo tanto su naturaleza jurídica pertenece a la seguridad social.

En la actualidad la opinión unánime de la doctrina encuadra al subsidio o asignación familiar dentro de la esfera de la seguridad social ya que, por obra del legislador, fue modificada la situación de hecho que lo incluía en el Derecho Laboral, cuando sólo constituían una concesión voluntaria de los patronos o emanaban de convenios colectivos.

EL BENEFICIARIO DE LA ASIGNACION FAMILIAR

El hecho de que el trabajador sea el que percibe la asignación familiar por las cargas que tiene, no significa que éste sea el beneficiario.

Si se analizan los requisitos que deben cumplirse para que aquél se haga efectivo podemos concluir que el beneficiario es la persona que por su vínculo, su edad, su condición, etc., da derecho a que el trabajador perciba el subsidio.

Tan así es que cuando el padre y la madre trabajan sólo uno de ellos tiene derecho a percibir el subsidio por hijo con lo que es evidente que el carácter de beneficiario lo inviste el hijo y no el padre o la madre.

Los sistemas más comunes para el otorgamiento de los subsidios tienen en cuenta: 1º) la cantidad de hijos que conviven con el trabajador con una edad inferior a los 15 o 16 años; 2º) los hijos impedidos, sin límite de edad, y 3º) una ampliación en la edad para los hijos que cursan estudios.

En algunos sistemas el mismo se acuerda a partir del primer hijo y en otros a partir del segundo.

El subsidio puede consistir en dinero o bien en especie.

La residencia es otro de los elementos que se evalúa para acordarlo.

Con respecto al vínculo filial algunas legislaciones hacen distinción entre los hijos matrimoniales o extramatrimoniales y algunas lo extienden aún a huérfanos recogidos con la sola con-

dición de una real dependencia de subsistencia con el trabajador.

En otras el subsidio se da a la esposa y también al esposo cuando éste se halla incapacitado para el trabajo y se encuentra en dependencia con su cónyuge.

En la mayoría de las legislaciones el subsidio familiar es permanente aún cuando por enfermedad, invalidez, falta de trabajo, del trabajador, se produzca un período de inactividad; mientras que tratándose del salario familiar su permanencia requiere una efectiva prestación laboral.

EL "ARTICULO NUEVO" EN NUESTRA CONSTITUCION NACIONAL

Por Decreto N° 3838 del 12 de abril de 1957, el Gobierno Provisional de la Nación Argentina convocó a una Convención a efectos de la reforma parcial de la Constitución de 1853 y las introducidas en 1860, 1866 y 1898.

Dicha Convención debía reunirse en la ciudad de Santa Fe e iniciar su labor el 1 de setiembre de ese año.

Su cometido era expedirse sobre la necesidad de la reforma de varios de sus artículos, entre los que se enumeraba el art. 14, y sus correlativos de forma, reordenando su texto, de ser necesario.

Entre sus fines, inciso c) del artículo 2, señalaba "El afianzamiento de la libertad individual y de expresión y de los derechos individuales y sociales.

En sus considerandos cabe destacar "Que los principios fundamentales que consagra la Constitución deben permanecer incólumes, pues han merecido y merecen el respeto y el sentimiento de todas las generaciones, por lo que su custodia y preservación resumen el mejor homenaje que el país puede tributar a aquella auténtica obra de inspiración nacional".

"Que la vida institucional argentina desarrollada desde la sanción de la Constitución Nacional de 1853 y a través de los distintos períodos de su historia, muestra cómo la Nación logró su desenvolvimiento espiritual, intelectual y económico al amparo de sus sabias y prudentes disposiciones."

"Que tal como ocurre en la hora en que vivimos, las cambiantes circunstancias y la necesidad de contemplar las reales exigencias del momento, hicieron convenientes las sucesivas reformas constitucionales de los años 1860, 1866 y 1898, que en nada modificaron la esencia y solidez de sus instituciones originales".

Los convencionales, cuyo mandato surgió de los comicios del 28 de julio de 1957, concretaron su cometido en la sola enunciación de un "Artículo Nuevo" para condensar en él la concepción reformista del constitucionalismo social.

El despacho de comisión fue informado integrando el artículo 14, concientes de que los derechos sociales institucionalizados sin discriminación alguna, alcanzaban a todos los habitantes de la Nación.

A efectos de dar a los tribunales provinciales la oportunidad de ejercer sus derechos, sin perjuicio de corresponder a la Corte Suprema de Justicia la función de hacer respetar sus principios, se propició un Código de Trabajo y de Seguridad Social para unificar disposiciones dispersas, en lugar del sistema de leyes especiales.

Antes de su debate, la opinión fue acorde en establecer que se trataba de un "Artículo Nuevo" y que sería ubicado inmediatamente después del 14, para que su alcance fuera similar, sin llamársele 14 bis o simplemente artículo 15 ya que esto último traería aparejado graves inconvenientes de contextura.

No obstante la concepción de la ley suprema del 53, bajo su amparo fueron posibles las mas adelantadas medidas de carácter social y no impidió el avance del nuevo derecho, "pero también es exacto que se invocaron las disposiciones de una mal entendida libertad para apagar el soplo vivificador de las conquistas sociales que importan liberación" (12).

Con el artículo que comentamos se avanza hacia lo universal de las fórmulas proclamadas por organismos y convenciones internacionales.

Sus cláusulas son declarativas de derechos, pero a la vez operativas en el sentido de que si por regulación del derecho público o privado se contrariara su letra o su espíritu, inmediatamente cabe la inconstitucionalidad de esa regulación.

En especial modo las disposiciones relativas a salario y sobresalario tienen el don de dar a los trabajadores la convicción de que ellas les pertenecen por derecho y no por benevolencia o poder discrecional de su patrón.

Es decir que nos encontramos frente a un derecho institucionalizado.

Con esta reforma concentrada en lo que se ha dado en llamar el "Artículo Nuevo", dos instituciones surgidas espontáneamente de las relaciones sociales, el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social, por su importancia, por su avance dentro del mundo moderno han merecido la distinción de su constitucionalización.

La incorporación a continuación del artículo 14 de la Constitución Nacional del "Artículo Nuevo", trajo aparejada la modificación del artículo 67, inciso 11 mediante la cual se sustituyeron las palabras "y de minería" por "de minería, y del trabajo y seguridad social".

La Convención Nacional se expidió en Santa Fe el 25 de oc-

tubre de 1957 y fue firmada en la misma ciudad el 14 de noviembre de 1957.

En la última parte del artículo incorporado se establece que "El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna".

Vemos como la compensación económica familiar ha merecido una especial consideración por tratarse de uno de los aspectos de la seguridad social que hacen a la protección del núcleo familiar, célula primordial en la que se basa la sociedad.

Citas Bibliográficas

Capítulo II

- 1) Fallon, Valerio - Economía Social - Trad. F.de Roda - Cap. II
pág. 251 - Barcelona 1933
- 2) Jeze, Gastón - Diario La Nación - Buenos Aires, 11/3/33
- 3) Fallon, Valerio - op. cit. - pág. 253
- 4) Encíclica Rerum Novarum
- 5) Potier, G. - La morale cattolica e le questioni sociali- Milan
1921 - Vol. I pág. 12
- 6) Fallon, Valerio - Op. cit. - pág. 253
- 7) Fallon, Valerio - op. cit. - pág. 252
- 8) Cabanellas, Guillermo - Tratado de Derecho Laboral - Ed. 1963
T II - pág. 524
- 9) Cabanellas, Guillermo - op. cit. - pág. 525
- 10) Cabanellas, Guillermo - op. cit. - pág. 526
- 11) Bonilla María, M. - Teoría del Seguro Social - México (cita de
Guillermo Cabanellas - op. cit. pág. 526)
- 12) Jaureguiberry, Luis María - El artículo Nuevo - Ed. Castelvi
1957 - pág. 17

CAPITULO III

Las Cajas de Compensación: Breve reseña sobre su origen y funcionamiento.

Las asignaciones familiares tienen su origen en la insuficiencia del salario para mantener la familia. Para equilibrar el derecho a la ocupación de todos los obreros, con carga o sin carga familiar fueron creadas las Cajas de Compensación. Esta es la forma más práctica para hacer efectivo el subsidio familiar y tuvo su origen en Francia, por lo cual haremos una breve reseña sobre su implantación en dicho país.

El Ministro de Marina, en 1860, otorgó un subsidio de 10 centavos por día y por hijo, a los marinos inscriptos que tuvieran una antigüedad de cinco años de servicio. Este subsidio variaba según las localidades entre 720 francos por el primer hijo y 1.005 francos por el segundo; Entre 1.470 francos y 2.040 francos por el tercero; entre 1.590 y 2.160 francos por el cuarto y así sucesivamente.

Por otra parte también se subsidiaba al obrero en retiro ya que por cada hijo menor de 18 años recibía 266 francos por cada uno de los dos primeros, 1.250 francos por el tercero, 1.400 francos por el cuarto, etc.

También se le otorgaba una mejora en el sueldo del 10% por cada uno de los tres primeros hijos que hubieran educado hasta la edad de 18 años, y del 5% por cada uno de los siguientes.

Se creaba una Comisión Mixta y por Regiones, presidida por el Ministro correspondiente o un delegado para la fijación del /

subsidio en cada caso. (1)

En 1908, se le otorgó local gratis a los marinos casados sin tener en cuenta la familia y en 1913 se dispuso el otorgamiento de 200 francos anuales por cada hijo de militar o marino menor de 16 años.

Los otros ministerios tomaron iniciativas análogas: en 1897 el Ministro de Hacienda, en 1908 el de Instrucción Pública y en 1913 el de Guerra y Marina.

En diciembre de 1911 se concedió a ciertos funcionarios y jornaleros de la Administración Central de Colonias, 150 francos al nacimiento de cada hijo y además 20 francos por año por cada uno de los dos primeros y 60 francos por el tercero hasta la edad de 17 años.

En abril de 1917 se fijó por ley un subsidio de 100 francos por hijo y por año para todos los empleados cuyo sueldo no pasara de 3.000 francos si tenía uno o dos hijos y 4.500 francos de sueldo si tenía más de dos; y en noviembre de 1918 se prescindió del monto del sueldo extendiendo el beneficio a todos los funcionarios franceses. En los años 1919, 1924 y 1929 se establecieron otras escalas, agregándose otros beneficios tales como indemnización "de vida cara", pensión más elevada, prioridad en los empleos reservados, acercamiento entre funcionarios casados, etc. (2).

Desde el punto de vista provincial y municipal también encontramos estas concesiones, sobre todo a partir del año 1917.

Pero vemos las iniciativas en el orden privado, ya que al decir de Duval (3), el Estado le es fácil ser generoso ya que / paga con el presupuesto.

En las grandes compañías es donde encontramos la paga de los subsidios familiares sin el auxilio de las cajas de Compensación.

Por ejemplo, entre los ferrocarriles, se encuentra el "F. C. Norte-Orleans" que lo obió desde 1890, el "F.C.Paris-Marsella" desde 1892, los del Estado desde 1907.

El establecimiento KLEIN de Vizilli, decidió en 1884 pagar a sus obreros el subsidio familiar (4).

En diciembre de 1917 se firmó una Convención entre el Comité Central de los Hulleros de Francia y la Federación de los Obreros de Paso de Calais, que preveía una asignación de 3 / francos por mes y por hijo.

Posteriormente se realizaron varios acuerdos más entre los Comités Mixtos de patronos y obreros, creados por circular del Ministerio de Trabajo y Armamento del 5 de febrero de 1918. En otra circular de marzo de 1920 se invitaba a distinguir salario y "alocación", "manteniendo además las formas concedidas / anteriormente para familias numerosas" y en mayo del mismo año se declaraba conveniente la concesión de primas a todo niño / que no estuviere en edad de trabajar.

Es interesante destacar que el verdadero precursor de las Cajas de Compensación parece ser León Harmel (1829-1915), distinguido patrono de Val-des-Bois, quién supo conquistarse entre sus obreros el nombre de "Le Bon Pere" (El Buen Padre).

Fue él quién a poco de la aparición de la Encíclica Rerum Novarum fundó la Caja de Familia. Haciendo suya la definición del salario de Le Play, autor de "La Reforma Social" dijo: "El Salario es la retribución concedida al obrero en cambio de su

trabajo. En las sociedades modelo comprende dos partes: una, el salario propiamente dicho, proporcionada a los esfuerzos del obrero y la otra, las subvenciones proporcionadas a las necesidades de la familia (5).

León Harmel dejó los salarios ordinarios que regían en su fábrica y región y añadió subsidios para aquellos a quienes en razón de su familia no les alcanzaba. Para ello hizo minuciosas encuestas sobre el costo de vida, pasando luego a la práctica. "Hemos estimado, dice, que para las familias cargadas de niños jóvenes en Val-des-Bois, con el precio moderado de los alquileres, el goce de los jardines y las ventajas de la campaña, la suma indispensable para la vida puede ser evaluada en 4,20 / francos por semana y por persona, lo que equivale a 5,60 francos, para la ciudad: o sea de gasto semanal:

Para el campo 7 días x 0,60 = 4,20 francos.

Para la ciudad 7 días x 0,80 = 5,60 francos.

Será necesario tener en cuenta lo que ganan los otros miembros de la familia; pero "ese mínimo" "no alcanza para las familias donde no trabaja ningún niño, para las viudas y en los hogares atacados por las enfermedades" (6).

Para establecer el equilibrio la empresa lo hará con subvenciones por medio de Cajas de Familia, en la cual se aplica el sistema de "a cada cual según sus necesidades", cuidando de retribuir a todo trabajador que proporcione una labor normal, una retribución suficiente para subsistir él y su familia.

La situación de cada obrero era objeto de un estudio en particular y subvencionado según sus necesidades.

Con esto Harmel no incrementó el monto de los salarios, pero sí cedió parte de sus ganancias para ayudar a sus obreros a

vivir más dignamente.

La primera Caja de Familia la fundó en 1848 y a los dos años ya construyó casas baratas de distintas clases de 300 metros cuadrados de extensión las que luego eran adjudicadas a sus obreros los que las amortizaban en 15 años. En 1852 estableció el subsidio familiar.

La caja era alimentada por aporte exclusivamente patronal pero administrada por los obreros, quienes se reunían en Comisión semanalmente para tomar conocimiento de los salarios insuficientes y completarlos, en especie, a gusto del obrero. (7).

Como se ve no es una recompensa de buena conducta o un acto de mera beneficencia, es una liberalidad en la que la comisión obrera tiene la disposición absoluta sin intervención del patrono. Al decir de Mazas (8), es una especie de promesa de pagar una suma que no es, ^{no} obstante, exigible, participa de una liberalidad y de un salario, es una liberalidad garantida, es fruto de una inspiración de justicia y de caridad. Nada de interés lo mueve, Harmel sólo piensa en la familia necesitada; su obra esté inspirada en una gran moralidad. En vez de rechazar a los obreros con familia, los prefería a los solteros, y para asegurarse de que el subsidio llegaba al hogar no se pagaba el trabajador, sino a su esposa, iniciativa que fue imitada más tarde por las Cajas de Compensación.

Las iniciativas que siguieron a Harmel fueron inspiradas en sus orientaciones y tuvieron los mismos móviles; pero en realidad fueron pocos los imitadores, sólo lo hicieron aquellas empresas con monopolio o tan fuertes que no temían las consecuencias derivadas de la ley de la oferta y de la demanda.

Este sistema tiene graves inconvenientes: primero hace pensar en la familia media, cayendo en los mismos inconvenientes / del salario mínimo, y segundo el de la concurrencia patronal. Desde este punto de vista tiene los mismos inconvenientes que el salario familiar absoluto: el patrono buscaría a los obreros cé libes con daño para aquellos que tuviesen familia. En un solo / caso el patrono podría aplicar el sistema, que es cuando no temiese la concurrencia, ya por ser el más fuerte o poseer un monopolio, como lo fue el caso de Harmel y del Marques de Comillas en España.

Existe pues una gran diferencia entre las Cajas de Compensación y las Cajas de Familia.

El inventor de esta rueda tan esencial a la maquinaria del subsidio familiar, dice AZNAR (9), fue un católico social militante, Director de la Casa Regis Joya de Grenoble, el señor Emilio Romanet. En 1916, realizó una encuesta entre sus obreros / que tenían varios hijos comprobando que vivían prácticamente en la miseria. Vió que no podía pensar en un salario familiar como retribución del trabajo y menos practicando aisladamente por los patronos. Con tal motivo hizo propaganda y prontamente un grupo de empresarios decidió abonar subsidios de vida cara, pero para el establecimiento de ese sobresueldo, no se podía descuidar el hecho de que el beneficiario tuviera o no numerosa familia: la vida cara presentaba para el obrero consecuencias distintas según tuviese o no varias bocas a llenar. Es entonces que el sector familia intervino en la remuneración del asalariado.

Este sistema se aplicó en las empresas por separado pero / prontamente se encontraron graves inconvenientes. Unos patronos no aplicaban lealmente, otros no. Es decir que el que lo aplica-

ba con lealtad sufrió las consecuencias debido a la concurrencia.

Romanet fue el que en 1917, encontró la solución a estos inconvenientes creando una institución estable que los obviaba y favoreció la generalización de las asignaciones familiares: La Caja de Compensación.

La primera que inauguró se llamó "Caja de Compensación de los mecánicos caldereros y fundidores del ISERE", en Grenoble el primero de mayo de 1918.

Siguiendo a Anser (10), el primero que aparece practicando el subsidio familiar no como un acto de caridad o filantropía libre, sino como un deber y el primero que pensó en las Cajas de Compensación que hicieron posible su cumplimiento para todos, fueron dos demócratas cristianos inspirados en las Encíclicas / de León XIII.

Con anterioridad a la creación de la Caja de Grenoble, se había creado la "Caja de Familia" de la región lorientesa", a iniciativa del señor Marcesche, presidente de la Cámara de Lorient, pero no tuvo la importancia de la fundada por Romanet (11).

Vemos entonces, cómo le cupo a Harmel el honor de ser el / primero en pensar en el subsidio a la familia (aunque su sistema no fue viable), y a Romanet el de encontrar la solución a / los problemas que se habían planteado.

Vemos ahora como definir las Cajas de Compensación. Estas son acciones de patronos que tienen por objeto principal subsidiar a los obreros con familias, además de otros beneficios morales y económicos, repartiéndose entre ellos y a prorrata las

cargas resultantes según el número de obreros que cada uno tenga ocupado.

Burgo de esta naturaleza que las Cajas de Compensación son instituciones privadas ya que agrupan a patrones, no tienen fin de lucro y su fin principal es el de repartir en forma directamente proporcional el número de obreros que tenga cada patrono (haciendo caso omiso del número de padres de familia o hijos / que cada uno tenga), la carga que el subsidio representa.

Las Cajas de Grenoble pagó en sus comienzos las siguientes asignaciones:

7,50 Francos mensuales por 1 hijo
18,00 " " " 2 "
35,50 " " " 3 "
48,00 " " " 4 "
12,00 " " " de empleo por el quinto y en adelante de los siguientes.

Como se ve la tasa era progresiva en razón de que cuanto más numerosos era la familia menos podía la madre concurrir o ayudar con su trabajo fuera del hogar.

Varios establecimientos de la región adoptaron este sistema. El sindicato de Metalurgia de Grenoble, en mayo de 1918 decidió conceder a los obreros cuyas esposas no podían trabajar por estar ocupadas en tareas del hogar 18,50 Francos por mes y 25 / Francos si fueron enfermas. En marzo de 1919, la Unión de Industrias Metalúrgicas y mineras invitó a sus reglamentos médicos de enfermedades, a que el ejemplo de Grenoble fuese imitado. A su vez el Congreso de la Metalurgia de Senoy en el mismo año hizo / la proposición siguiente: "Que en esas Cajas de Compensación

profesionales en todas las regiones de Francia, a fin de repartir las asignaciones por cargas de familia".

Ya en 1920 funcionaban seis Cajas que agrupaban a 50.000 obreros a quienes se les abonaba 4.000.000 de francos y al finalizar el año llegaron a 56 pagándose subsidios por 65.000.000 de francos, creándose un Comité Central en París en el que se concentraba y estudiaba todo lo relativo a las Cajas.

Con posterioridad se celebraron Congresos anuales. El primero se efectuó en París el 4 de julio de 1921, cuando había 72 Cajas en actividad.

Las Cajas fueron multiplicándose año a año extendiéndose a su vez los beneficios a varios millones de obreros. El rápido progreso de estas instituciones, es el más elocuente elogio que se puede tributar a las mismas (12).

Veremos sintéticamente como funcionan estas Cajas de Compensación.

El sostenimiento de esta institución y sus obras complementarias corre exclusivamente a cargo de los patronos, proporcionalmente a la importancia de su industria e independientemente de la composición familiar de sus obreros.

El aporte puede ser fijado en base al total de salarios abonados en un mismo lapso, al número de horas de trabajo, o bien más generalizado, al número de obreros que tiene ocupado el patrono.

Esta contribución puede ser fija o variable. Cualquiera fuese el sistema, lo importante es la fijación prudente de la misma de manera que con ella se pueda constituir un fondo de reserva con el cual ir ampliando las subvenciones y proporcionar nuevos servicios.

Su administración varía según las Cajas, pero en general podemos decir que existen las siguientes autoridades.

Asamblea General: Constituida por delegados de las Cajas y por los socios adherentes y honorarios y personas que manifiestan interés en asistir, aunque éstas no tienen voto. Se reúne anualmente o en forma extraordinaria cuando las necesidades lo exigen. Es convocada por la Comisión Ejecutiva elegida por ella misma para la ejecución de sus decisiones y es permanente

Las atribuciones que tiene son: 1) Elección de su Comisión Ejecutiva, 2) Escuchar la relación de la Comisión Ejecutiva, 3) Votar los gastos, 4) Votar el fondo de reserva, 5) Modificar el reglamento, 6) Disolución y resolver el destino del fondo existente.

Comisión de Gestión y Junta Ejecutiva: Esta es elegida por la Asamblea, y constituida generalmente por doce miembros que duran 3 años en sus funciones, renovables anualmente por tercios. La convoca el presidente y entre sus atribuciones tiene que: 1) Modificar la cuota de sus adherentes, 2) Colocar las reservas en las empresas, bancos, etc., 3) Administrar con amplios poderes, 4) Nombrar en su seno, una Junta Ejecutiva propiamente dicha, constituida por un presidente, dos o tres Vicepresidentes y un Tesorero.

Secretario: Este funcionario es el encargado del archivo de los reglamentos, de realizar encuestas, recoger informes, enviar / propaganda, etc.

Contabilidad y Tesorería: Debe llevarse en forma legal y detallada.

Congreso General: Este es convocado por el Comité Central, fijándose al comienzo de cada año el orden del día. Elige el Comité

Central y le da directivas. En este Congreso cada Caja tiene un voto, aumentando su número a medida que aumente su aporte.

Comité Central: "Comité Central de las asignaciones familiares" se denomina en Francia, a la Federación Nacional constituida / por las Cajas de Compensación.

Se compone de 12 miembros representantes de 12 cajas diferentes. Su número puede llegar como máximo a 24. Son elegidos por el Congreso General de quien recibe las directivas.

Se reúne por lo menos cada tres meses o cuando su presidente lo crea conveniente, con la presencia de 1/3 de miembros para deliberar.

Este Comité promueve anualmente los Congresos a fin de tratar problemas relacionados con el salario familiar o la protección de la madre y el niño y publica el Anuario Permanente con datos de todas las Cajas de Compensación, y varias revistas entre las que se destaca el Boletín mensual de asignaciones familiares y de seguros sociales.

Las Cajas pueden ser de tipo Interprofesional o Profesionales. Las primeras agrupan a todos los industriales de una región y las segundas a todos los de una misma rama.

Al principio la organización de las Cajas se hizo sobre la base profesional pero luego se prefirió la regional interprofesional en donde todos pagaban una misma cuota, cualquiera fuese la industria a la cual se dedicaban (13).

Si bien en el primer Congreso de las Cajas, celebrado en Paris el 4 de julio de 1921, se votó por unanimidad en favor de este tipo de organización debido sobre todo a que el subsidio pagado debe ser igual, por serlo más o menos las necesidades de

La misma regla, admitida, no obstante, que "en el caso, en principio excepcional, donde la adopción de tasas de compensación diferenciadas pareciera previamente necesarias para obtener la adherida de una nueva categoría profesional o la Caja regional, no sea llevada stotando el principio de una regla sencilla común, referente a las tasas de elevación uniformes para todas las adherentes".

Si bien en Francia las Cajas se mantienen con la contribución exclusiva de los patronos, en Bélgica encontramos que el Estado contribuye a su mantenimiento.

Los distintos métodos que existen para fijar las cuotas / que cada patrono debe aportar a las Cajas de Compensación, se basan en un factor distinto a la carga familiar de sus obreros, de modo a no tenerlo a emplear solteros, o casados con hijos o con pocas.

Generalmente se basan en: 1º) Las salarios pagados, 2) El número de obreros, 3) El número o horas o días de trabajo, 4) La superficie de tierras en explotación, el se trata de la agricultura.

Trago teniendo en cuenta el total de las obligaciones pagadas se calcula la cuota correspondiente a cada uno en base a / cualquiera de los métodos antes mencionados.

El modo de pagar el subsidio también es variable. Puede la Caja pagar a todas las obreros de los establecimientos adheridos y los patronos pagan a la Caja, o bien cada patrono paga a su / personal, siendo este último el más usado. En este caso, la Caja fija el subsidio que debe pagar por cada carga de familia y además como conoce la distribución de las cargas familiares en-

be cual es la diferencia que debe abonar ó recibir de un patrono determinado, así por ejemplo, si la cuota que debe pagar el patrono a la Caja es de 5 y paga 8 a sus obreros, la Caja le abonará 3, mientras que si paga 3 a sus obreros, debe depositar la diferencia de 2 en la Caja.

Con respecto a las condiciones que debe reunir el beneficiario algunas Cajas fijan límites o no al monto de salario que percibe el trabajador, con respecto a la nacionalidad no hacen problema pero exigen que el domicilio de la carga familiar sea el mismo jefe de familia o estén en la misma región. El beneficio debe solicitarse en un formulario acompañando la documentación necesaria que acredite el vínculo. Para evitar el pago doble por la misma carga de familia la madre que trabaja debe declarar que no la percibe de su patrono o bien que es viuda, o que su cónyuge no trabaja por cualquier imposibilidad.

Con respecto a los hijos, se exige acreditar la legalidad del vínculo, edad máxima o bien la imposibilidad de trabajar pasado el límite fijado.

La asignación familiar puede pagarse directamente a la familia o bien al trabajador. Lo más generalizado es este último método.

Las cajas, hemos dicho, hacen obras complementarias, las que pueden enumerarse en: pago de prima prenatal, prima de nacimiento, prima de lactancia, servicio de enfermeras, visitadoras, obras de protección del niño (dispensarios, consultorios preventorios, guarderías, etc.), escuelas del hogar, publicación de revistas de familia, colonia de vacaciones, etc.

En resumen, diremos con Quetglas, que las Cajas de Com-

penalización en las zonas de las vicinas en el momento de su
judicialización, etc. La finalidad, por tanto, de esta ley
es la de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de
los contribuyentes.

La sanción prevista en el artículo 1.º de esta ley, que es la
de multa, se aplica en el momento de la liquidación o de la
comunicación de la deuda por parte de la Administración. La
multa se computa sobre el importe de la deuda, según se indica
en el artículo 1.º de esta ley.

Citas Bibliográficas

Capítulo III

- 1) Suvansuthi, Somthob - Les Allocations Familiales - Grenoble
1933 - Société des Nations - Etudes et documents -
Serie D - Salaire et Durée du travail - Nº 13 - Geneve
- 2) Suvansuthi, Somthob - op. cit.
- 3) Duval, Arnauld - Chroniques sociales de France - Marzo 1932
pág. 198
- 4) Mazas, Pierre - op. cit. - pág. 15
- 5) Guitton, G. - León Harmel I - pág 290 (cita Mazas, op. cit.
pág. 19)
- 6) Guitton, G. - op. cit. (cita Mazas op. cit.) pág. 18
- 7) Guitton, G. - op. cit. - págs. 290/1 -(cita Mazas, op. cit.
pág. 19)
- 8) Mazas, Pierre - op. cit. - pág. 20
- 9) Aznar, Severino - op. cit. - pág. 81
- 10) Aznar, Severino - op. cit. - pág. 82
- 11) Pinto, Manuel - Les Allocations Familiales
- 12) Quetglas, Bme - op. cit. - págs. 71/2
- 13) Informe del Congreso de París del 4 de julio de 1921
- 14) Quetglas, Bme - op. cit. - págs. 65/70

CAPITULO IV

EL SALARIO FAMILIAR EN LA LEGISLACION EXTRANJERA

Si bien la concesión del salario familiar, remunerando el trabajo proporcionalmente a las cargas familiares, no cubre en muchos casos los montos que deberían corresponder, es una realidad que tiende a perfeccionarse cada vez más y se ha puesto en práctica en varios países.

El régimen adoptado para otorgar el mismo difiere según la nación de que se trate, teniendo en su comienzo, en muchos casos el carácter de subsidio por costo de vida, durante la guerra europea.

Aunque nos inclinamos por el sistema de las Cajas de Compensación, veremos algunos de los otros que tienen o han tenido aplicación en las distintas naciones tales: Francia, Bélgica, Italia, Alemania, Holanda, Austria, Australia, Nueva Gales del Sur (Australia), Queenslandia (Australia), Ciudad del Vaticano, España, etc.

En el capítulo anterior hemos hecho el estudio de la aplicación del sistema en Francia, por lo cual nos remitimos al mismo. Veremos a continuación en algunos otros países.

Bélgica

En este país su implantación data del año 1928, el 20 de abril, fecha en la cual el Parlamento votó una ley imponiendo a las Provincias y Municipios, a las empresas de concesión y monopolio, la obligación de pagar subsidios familiares a sus obreros.

Con anterioridad, siempre después de 1914, sólo el Estado dió algunos subsidios por costo de vida.

En la industria privada hallamos su aplicación a partir de 1921, año en el cual se fundó la primera Caja de Compensación, en el distrito de Verrier, basada en las que se comenzaban a fundar en Francia.

Esta primera Caja reunió 3 establecimientos dedicados a la industria mecánica, los que sumaban 2000 obreros, a quienes en un principio se les abonaba un subsidio de 18 frs. por cada hijo de acuerdo a una escala de 12, 28 y 36 frs. la que era móvil ya que se ajustaba al costo de vida.

Las cajas de Compensación se difundieron prontamente. En 1924 ya existían 12.

Las principales características son:

- a) El pago del subsidio lo efectúa el patrón.
- b) El pago se le hace a la madre de familia y no al trabajador.
- c) Separación del concepto de salario y subsidio.
- d) Comienza el derecho al subsidio, en principio, con el 2do. y 3er. hijo.
- e) Los hijos inválidos, mayores de 14 años, dan derecho a la percepción del subsidio.
- f) Si el enfermo es el obrero, durante tres meses sigue teniendo derecho al subsidio.
- g) El obrero debe tener por lo menos una antigüedad de 1 mes para tener derecho a la asignación.
- h) El Estado contribuye.

En el año 1930 declaróse por ley, obligatorios los subsidios familiares por intermedio de las Cajas de Compensación, en la industria, comercio y agricultura.

Con respecto a esta ley se observa que tiene el inconveniente de la rigidez en la cotización patronal y en el subsidio, pues es igual en todo el país.(1).

Italia

En Italia se puso en práctica el pago por costo de vida durante la Gran Guerra, el que fue suprimido para los empleados públicos en 1923.

En la actividad también se implantó en esa época pero fue suprimiéndose hasta desaparecer.

El 5 de noviembre de 1934, por medio de un acuerdo realizado entre el Ministro de las Corporaciones, la Confederación de las Industrias, la Federación de los Trabajadores de la Industria se introdujo un sistema particular de asignaciones familiares.

Con el mismo se consiguió reducir la jornada de trabajo (40 hs. semanales), y los salarios, éste último atemperado mediante la concesión de los subsidios familiares.

La Caja que se creaba recibía una contribución de parte de los patronos y otra de los obreros, equivalente al:

1° Por el Obrero:

1% del salario percibido

5% del salario percibido por horas extras que excedan las 40 horas semanales.

2° Por el Patrón

1% del salario abonado

5% " " " en concepto de horas extras que excedan las 40 hs. semanales.

Su administración estaba a cargo de una Comisión Paritaria de obreros y patronos de acuerdo con un Estatuto establecido entre las corporaciones, en donde se señalaba el criterio a seguir

para la distribución y monto de los subsidios en base a las disposiciones y número de personas.

A su vez se establecía servicios sociales tales como colonias de vacaciones, estaciones climatoterápicas, asistencia a la maternidad (mediante seguro social maternal obligatorio, con aporte por parte de los patronos y obreras de 15 a 50 años), asistencia médica, asistencia educacional, rebajas en los centros de diversiones, vivienda higiénica, etc.

El gobierno era el encargado del control del organismo el que debía someter anualmente su balance al Ministerio de las Corporaciones, para su aprobación.

Mediante el Estatuto que fuera dictado el 14 de enero de 1935, la Caja Nacional de asignaciones tenía asiento en la ciudad de Roma y se la instituyó para todos los obreros de la industria, estando a cargo de un consejo compuesto de la siguiente forma:

1° - Un presidente, elegido por las Federaciones Industriales con representación en el Consejo.

En caso extremo, por falta de acuerdo entre ellos, la designación la efectuaba el Ministerio de las Corporaciones.

2° - Tres miembros más: El Director del Ministerio de Trabajo, el Director del Instituto Nacional Fascista de la Previsión Social y un representante del Partido Nacional Fascista.

La compensación se operaba de la siguiente manera: Los patronos aportaban las cotizaciones que fijaba el Consejo con las cuales se abonaban los subsidios. En un libro especial se registraban las cuotas ^{-percibidas-} y los subsidios abonados que debían concordar con las horas trabajadas y los salarios pagados. A los cinco días del pago de las asignaciones las Cajas debían comunicar a los órganos provinciales

del Instituto Nacional Fascista de Previsión Social el detalle de lo percibido de los patronos y lo abonado por subsidio. Si existía diferencia entre estos dos conceptos se efectuaba la compensación: si era mayor lo abonado por subsidio que lo aportado por los industriales, éstos debían abonar la diferencia y si era a la inversa la misma se le reembolsaba al empleador por cuenta de la Caja Nacional (2).

Es interesante destacar que este sistema tiene su importancia ya que es intermedio entre el belga y francés y las realizaciones estadísticas. Se maneja con fondos aportados por los patronos y obreros, al contrario de lo que ocurre en Francia en la que aportan solamente los patronos o en Nueva Zelanda donde los aportes provienen de las Cajas del Estado. Asimismo su organización, gestión y contralor es eminentemente estatal a contrario sensu de lo que ocurre en las instituciones franco-belgas.

Es indudable que en la Italia fascista mucho se habló del llamado "salario corporativo, que incluía las necesidades del trabajador y que actualmente ya se observa una tendencia a la formación doctrinaria de un "salario familiar", y de un "salario previdencial a través de las opiniones de distintos autores de esa país. Así Francesco Santoro-Passarelli (3) que es uno de los propugnadores de esa innovación, reconoce que se trata de una transformación de concepto que está en estudio. "Es una transformación de la noción de retribución todavía en movimiento y no definida, pero que se está delineando como aplicación específica del principio de solidaridad que se afirma, ante todo, como se ha revelado, en la comunidad de trabajo en la empresa, cuyos dos fenómenos concurrentes tenemos ocasión de señalar.

Atracción progresiva en las retribuciones con fines varios pero no retributivos (especialmente de asistencia), y progresiva extensión

de la retribución con garantías de sostenimiento".

Se trata por lo tanto de dos conceptos aún no definidos, que están en formación y que subvertirán todas las nociones adquiridas sobre el salario y las remuneraciones, a los que la doctrina actual le confiere el carácter de retributivos y a que se pagan en función de servicios prestados.

La Carta del Lavoro, en su declaración XII, señalaba el principio de "correspondencia del salario a las exigencias normales de la vida, y a la posibilidad de la producción y rendimiento del trabajo". "Se indagaba en esa época si en las exigencias de la vida podrían ser consideradas las necesidades de familia para la fijación de los salarios. La solución fue dada por Lionello R. Levi () "Las asignaciones familiares deben ser tenidas netamente distantes de lo que son las varias formas de retribución del trabajo, constituyendo ellas, en vez, una compensación de carácter asistencial hecha al trabajador en tutela de la familia cuya finalidad es de orden demográfico". Sosteniéndose lo mismo más adelante por F. Pergolesi en "Il Contratto individuale di Lavoro", 1945.pág. 130.

La Constitución de la República Italiana aprobada por la Asamblea Constituyente el 22 de diciembre de 1947, hizo indispensable un estudio de la materia sobre la cual en su art. 36 se establece "El trabajador tiene derecho a una retribución proporcionada a la cantidad y calidad de su trabajo y en todos los casos suficiente para asegurar para si y la familia una existencia libre y digna".

Con este artículo podría parecer que se estableció en la Constitución el salario mínimo familiar, cosa que no es exacta si consideramos la doctrina italiana posterior ya que la misma continuó denegando a los "assegni familiari" carácter remunerativo.

Así es que Santoto-Passarelli (5) no obstante su punto de vista antes señalado, reconoce que "las asignaciones familiares son da

das con evidente finalidad asistencial y por lo tanto con carácter no retributivo". Posteriormente Vincenzo Cassi (6) sostiene "Las disposiciones de las leyes actualmente en vigor..... excluyendo expresamente la condición de las asignaciones familiares a los fines del cálculo de la indemnización por despido y a los efectos de los seguros sociales y de las contribuciones sociales y la opinión en el sentido de no atribuir al art. 36 de la Constitución un valor de precepto inmediato sino programático autorizan a poner las asignaciones familiares como elemento de la retribución pero no con el carácter esencialmente retributivo y a pensar que su pago tenga entre las finalidades de carácter social una función actual propiamente asistencial.

A tal conclusión da fuerza el hecho de que aún calculándose la misma en base a un porcentaje sobre el salario bruto no es un derecho que surge de la prestación del trabajo, eso es, no es integrante de la retribución en cuanto hay una mayor cantidad o calidad, o rendimiento o riesgo del trabajo prestado que no justifique el aumento, aunque es sólo en consideración de elementos extraños a las prestaciones objetivamente valuadas, elementos que hacen en cambio, a la valoración subjetiva de la situación del trabajador, como hombre, que mientras es sujeto titular del acto contractual, es también sujeto titular de obligaciones y de derechos sociales, ante todo de aquello que impone a proveer a la vida de sus familiares. De jure conditio por lo tanto no puede darse otra solución: Se trata de atribuciones asistenciales de naturaleza patrimonial para una finalidad de carácter social" y adelante "Es de excluir que tengan un carácter retributivo verdadero y propio". En el mismo sentido opina Ludovico Barassi en "Il diritto del Lavoro", Tomo III-1949, pág.59. quién dice que las asignaciones

familiares tienen el aspecto de previsión social. Mientras vemos que Lionello R. Levi (en "Trattato di Diritto del Lavoro" de U. Borsi y F. Pergolesi, vol. II, 1939, pág. 340) sostiene que no se trata de asegurar riesgo de daños futuros, sino de garantizar la subsistencia actual de la familia de los trabajadores, "Por algunos se ha sostenido que, a continuación de tales reformas, el sistema de las asignaciones familiares haya tomado la forma de un seguro familiar específico, sea respecto del evento que entienda cubrir, sea respecto de la organización destinada a tal fin; en otras palabras, eso daría lugar. actualmente a una prestación asegurativa que, formal y sustancialmente, se habría insertado en el sistema de previsión italiano al costado de otras formas de seguros sociales.

"A esta concesión, se le ha objetado autorizadamente, que los institutos de seguros sociales contemplados en nuestra legislación tienen por fin el resarcimiento, total o parcial, de un daño derivados de hechos que eliminan o menoscaban la capacidad de trabajo y de ganancia (infortunios, enfermedades, invalidez, etc.) mientras tal elemento no se toma en consideración en las asignaciones familiares. A nosotros nos parece que efectivamente no se puede todavía, en el estado actual de la legislación, hablarse de una forma de seguro social específico. Que el elemento principal de un resarcimiento a un daño inmediato, que está incluido institucionalmente en las varias formas de seguros sociales, obsta al reconocimiento de tal carácter al sistema en cuestión" (7)

De todas las opiniones antes mencionadas se concluye que la doctrina italiana se inclina a considerar las asignaciones familiares como contribución de carácter asistencial.

Alemania:

En este país tuvo gran difusión el sistema de subsidios familiares también durante la Gran Guerra, finalizada la cual se trató de suprimir. Pero ante la necesidad de mantenerlo se obligó a su establecimiento mediante acuerdos colectivos y pagados directamente por el patrón.

Desde el punto de vista privado se han divulgado desde el año 1920 en las industrias, mineras, productos químicos, mecánica, del papel cartón y celuloide. También lo encontramos para los empleados bancarios.

En la industria de la cerámica, comercio y transporte los principios del salario familiar y de la igualdad de salario a igualdad de tarea se hallan muy en boga.

En el transporte ferroviario el subsidio familiar se halla muy generalizado.

En cuanto a la industria de la alimentación también se halla desarrollado, no así en las de acarreo, tabaco, broncearía.

Para su concesión se aplican dos sistemas uno elevado el monto del salario al obrero casado con familiar y otro otorgado a todos los obreros el mismo salario pagando al casado un suplemento con carácter de subsidio.

Por el primer método no se tiene en cuenta las condiciones familiares mientras que por el segundo sí.

En algunos convenios se prevé un subsidio para la esposa al hogar y en otros se tienen en cuenta los hijos solamente.

A este subsidio se le da el nombre de sobresalario o sobresueldo ya que se lo considera parte del salario, y se lo fija unas veces por hora, semana o mes de trabajo.

Se hace efectivo durante dos o tres semanas cuando el obrero está enfermo. No se le abona en el caso de que la esposa obtenga a su vez un salario, pero si el obrero es viudo con hijos que cuidar o soltero con cargas de familia se le paga.

El subsidio familiar reviste el carácter de solidario con el salario, de manera que sólo se percibe cuando se tiene a éste.

La edad de los hijos que se tiene en cuenta es generalmente la necesaria para concluir el período escolar, salvo que sigan estudiando en cuyo caso se prolonga hasta que concluyen los mismos llegando a veces hasta los 20 años. También se sigue abonando en el caso de que el niño realice un aprendizaje, conviniendo a veces que será hasta que lo concluya o bien fijando límite en la edad y el salario.

A partir del 1º de abril de 1938, mediante decretos-leyes se otorgaron subsidios familiares a familias con más de dos hijos, previendo tal concesión, aunque en menor escala, a aquellas familias que no pertenecían a obreros.

Las Cajas de Compensación en Alemania no han tenido gran divulgación. En 1921 se creó una para la industria de la porcelana que luego desapareció. En ese mismo año y en 1922, mediante convenios entre obreros y patronos se establecieron Cajas de Compensación en las siguientes industrias: Farmacéutica (Nacional), Metalúrgica (de Berlín) y Textil (de Berg).

En las industrias de Cemento de Westphalia remana, Eléctrica de Sajonia y Metalúrgica de Anhalt se crearon Cajas de origen patronal con fondos y administración exclusiva de los patronos.

El Estado es el que más subsidios familiares paga el que al obtener los fondos de rentas generales no necesita crear Cajas.

A partir de 1933 se estableció la obligatoriedad del régimen

de subsidios familiares, a petición de la Unión de Municipios Alemanes, adoptando el mismo sistema que Francia y Bélgica es decir por Cajas de Compensación (8).

Es interesante destacar el sistema de subsidios familiares que se aplica en este país en la agricultura.

Existen dos tipos de obreros el "dependiente" y el "independiente". Los primeros los encontramos en el Norte de Alemania en donde existen grandes terratenientes los que tienen de un modo permanente gran número de obreros de ambos sexos a los cuales deben darles casa habitación en forma casi gratuita. Comúnmente les arriendan una porción de su tierra en donde realizan cultivos y cria de ganado abonándoseles si son casados parte del salario en especie, es decir con productos alimenticios para subvenir a sus necesidades diarias, teniendo en cuenta la composición de la familia y si son célibes reciben su sueldo íntegro.

Los obreros independientes reciben totalmente su salario recibiendo una subvención que se fija a menudo por acuerdos colectivos en base a las cargas de familia que posean.

Sobre los mismos encontramos las siguientes variaciones:

- 1º) El obrero casado percibe un salario en moneda superior al soltero (Dantzig y varios distritos del Este)
- 2º) El obrero casado percibe igual salario en moneda que el soltero, pero un salario en especie superior.
- 3º) El obrero casado percibe un salario mayor en especie y menor en dinero que el que le corresponde al soltero (en Brandeburgo)
- 4º) El obrero casado tiene mayor salario en dinero y especie que el que le corresponde al soltero, (éste, el que menos se aplica).

En algunos convenios se establece el alcance que debe tener el subsidio familiar, así algunos dicen que deberá calcularse para

una familia de padre, madre y tres hijos menores de 16 años, otros que el salario en especie deberá bastar para una familia de cuatro personas, mientras que la mayoría propician el subsidio familiar proporcional a la composición de la familia.

Asimismo en algunos encontramos establecido el número de hijos a partir del cual se debe abonar el subsidio familiar, estableciendo también otros requisitos que deben reunirse para hacerse acreedor a él.

En Alemania Occ. la primera ley sobre subsidios familiares fue promulgada el 13-XI-54.

Holanda

En esta país se han otorgado subsidios familiares a partir de 1912 a los trabajadores de Correos, los que recién en 1920 se extendieron a los de servicios públicos, maestros y militares.

En ese mismo año se obligó a las compañías ferroviarias a que también lo pagaran y en la actualidad se halla difundido en las Provincias y Municipalidades.

Desde el punto de vista privado se aplica mediante convenios colectivos.

Austria

El salario familiar se ha establecido por ley el 21 de Diciembre de 1921, la que fué modificada en 1922. Según las mismas el empleador debe pagar al obrero 1,30 veces el total de las asignaciones correspondientes, significando esa cantidad el promedio de hijos del trabajador. Así si un establecimiento tenía "x" obreros y el monto total de la alocaión por cada hijo es de "z" el total que debe pagar el establecimiento será de $X.z. k,30$. Si lo pagado excediera la cantidad obtenida la diferencia la paga la Caja mientras que si fuera menor la misma deberá depositarla en

dicho organismo.

Australia

En este país el salario familiar dió origen a una interesante discusión.

Miss Rathbone (9) llegó a afirmar que el sistema del salario vital mínimo había fracasado por cuanto alimentaba a esposas e hijos inexistentes mientras que otros que realmente existían se quedaban sin él.

Ahora bien, este tipo de salario se aplicó desde el año 1907, y se elevaba a 7 shillings por día para un obrero calificado. Con posterioridad con motivo de la guerra el valor real de las retribuciones descendió dando motivo a reclamaciones. En 1921, se formó una Comisión del salario a quien se le encomendó el estudio del costo de vida para una familia tipo formada por el padre, madre y tres hijos que viviera en condiciones satisfactorias, además de la determinación de la importancia de cada grupo de gastos en el presupuesto global.

Esta comisión arribó a precisar el salario en 5£ y 16 shillings por semana, que fue aprobado por unanimidad a pesar de que el salario en vigor sólo llegaba a 3£ y 17 shillings.

Requerida la opinión del Primer Ministro sobre su aplicación inmediata, contestó que no era posible, por lo que el Presidente de la Comisión M.A.B. Piddington aconsejó fijar como salario base general 4£ y la aplicación de un impuesto a los empleadores para poder pagar las cargas de familia. Así pues se fijaría:

- 1º) Obrero soltero 4£
- 2º) Obrero casado sin hijos 4£
- 3º) Obrero casado con 1 hijo: 4£ y 12 shillings.

40) Obrero casado con 2 hijos: 5£ y 4sh. y así agregando 12 sh. por cada hijo y por semana.

Con la aplicación del impuesto que alcanzaría a 27x 18 sh. anuales por obrero, el Estado podría pagar a las madres una suma semanal equivalente a 12 sh. por niño, con lo que el costo semanal del salario del obrero se elevaría para el patrón a 4£ 10 sh. 9 p., en vez de 5£ 16 sh. suma a la que había arribado la Comisión.

Con el método propuesto sólo se elevaría el costo de vida en un 6% en vez de 22,50 % con la aplicación directa del pago del salario de 5£ 16 sh.

Con todo el Ministerio anunció a las Cámaras el rechazo del salario vital mínimo de 5£ y 16 sh. propiciando el sistema de subsidios. A la vez las organizaciones obreras reclamaron el pago de este salario, pero los Tribunales Federales y El Presidente del Tribunal de Arbitraje sostuvieron la imposibilidad de pagarlo en ese momento, propiciando también los subsidios familiares.

En Nueva Gales del Sur (10) con anterioridad -1920- al proyecto de Piddington hubo otro que tenía por objeto proteger las familias numerosas de los obreros del Estado. En el mismo se fijaba 3£ de salario semanal para los obreros de la ciudad de Sidney, calculado sobre la base de 4 personas: padre, madre y dos hijos.

Con motivo del alza del costo de vida, un año más tarde se propuso elevarlo a 3£ y 17 sh. lo que incidiría a su vez en el nivel del costo de vida. Entonces para evitarlo el Gobierno Nacionalista de Holman propuso otorgar al jefe de familia un salario pro

porcional a sus cargas el que elevaría el costo de vida en menor escala que el anterior.

Con tal motivo se fijaría un salario suficiente para el trabajador y esposa, debiendo el patrono pagar un adicional por cada hijo para lo cual se creaba una Caja de Compensación regida por el Estado. El Ministerio Nacional de Estadística fijaría cada año el estado de:

- 1º) Los empleadores de obreros.
- 2º) Los salarios que cada obrero clasificado percibía según el salario mínimo fijado.
- 3º) Niños con edad límite de 14 años, mientras que la de las niñas de 15.
- 4º) Las cargas familiares de cada uno, separando la de los obreros en varones y mujeres.

El patrono entregaba a la Caja el importe correspondiente y ésta lo distribuía a los interesados.

El subsidio se disminuiría en un 12% si el salario era superior a 5¢, desapareciendo si era de 8¢.

Al caer el Gobierno Nacionalista en 1920 y surgir el Socialista se presentó en 1921 otro proyecto parecido, pero establecía el derecho al subsidio a contar desde el tercer hijo.

Este proyecto, lo mismo que los anteriores, no tuvo suerte.

Con posterioridad fue establecido por ley del 7 de abril de 1941.

Ciudad del Vaticano

En base al Reglamento para las oficinas y servicios del gobierno de la Ciudad del Vaticano, del 5 de diciembre de 1932, en su artículo 73, a todos los obreros o empleados se les concede un sueldo y una asignación por hijo menor de 18 años que esté a cargo a partir de su bautismo (11).

España

En España, El Fuero del Trabajo, en su Declaración III, 1º determina: "La retribución del trabajo será, como mínimo suficiente para proporcionar al trabajador y su familia una vida moral y digna".

No obstante que ese precepto parece conferir a los subsidios familiares el carácter de remuneración, la ley del 18 de julio de 1938 así como el reglamento del 20 de octubre de ese mismo año no lo consideran así. En efecto, el art. 15 del Reglamento citado establece de manera explícita: "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". Y la doctrina, a través de las palabras de Eugenio Pérez Botija (12) le niega el aspecto de retribución del trabajo, concluyendo "De los distintos esquemas doctrinales y dentro de la sistemática de nuestro ordenamiento positivo, parece que se confirma la teoría de Deveali, en el sentido de que constituye una medida asistencial con tendencia a la forma de seguro". Pérez Botija menciona además las opiniones de otros autores: Jordana, García Oviedo, Hernainz y Posada, que sostienen que el salario familiar es un auténtico seguro social; Guillermo Cabanellas también concuerda con Pérez Botija (13).

Esta modalidad del salario comenzó a desarrollarse en España recién a partir de 1938, no obstante en casos aislados algu-

estas empresas lo aplicaron en la medida de sus medios.

Así la Sociedad Anónima "Chocolates Bilbaínas", dió a sus obreros subsidios familiares otorgando un aumento en el jornal cuando el obrero contrae matrimonio y otro por cada hijo, servicio médico y farmacéutico, pago del jornal íntegro durante un mes en caso de enfermedad del obrero, y del 50% durante seis meses; subsidio por muerte y licencia con goce de sueldo durante una semana por matrimonio (14).

También lo puso en práctica la empresa Hullera Española, implantando a su vez escuelas, hospitales, médicos, subsidio por maternidad, economistas, provisión gratis de carbón a su personal y casas baratas e higiénicas.

El Instituto pro obreros sin trabajo ha constituido en Bayona, como sección, una Mutua Patronal para el subsidio familiar en cuyos estatutos dice que su fin es: "crear, con carácter voluntario, subsidios familiares en favor de los obreros y dependientes varones con hijos impúberes".

Los patronos inscriptos en la misma deben hacer un aporte mensual por cada trabajador varón, que esté a su servicio en forma permanente, sin límite de edad.

La Mutua trimestralmente repartirá lo recaudado a los socios en proporción al número de hijos que tenga menores de 14 años. Asimismo otorga un subsidio por nacimiento, si no lo recibe la madre.

Los subsidios son de carácter voluntario por lo tanto no obliga ni a la Mutua ni a los empleadores, pero para ser beneficiario del mismo es necesario que los obreros se inscriban como socios de la misma.

También existe en España (15) una Caja de Pensiones para la vejez y de ahorríos, creada en Cataluña cuyo sección se extien

de no sólo en esta provincia sino también en las Islas Baleares.

Las bases o reglamentos sobre el tema dicen: "Los empleados y subalternos en la Caja de Pensiones, casados y viudos, cuyos sueldos individuales sean inferiores a 1.000 pesetas mensuales, además de los sueldos individuales que quedan consignados, percibirán un sueldo familiar consistente en un 10% del sueldo individual, por la esposa, los que la tengan viva; y un 5% de dicho sueldo individual por cada hijo vivo menor de 18 años de edad, que no forme parte del personal de la Caja de Pensiones, los casados y viudos".

Para poder cobrarlo es indispensable que la esposa e hijos vivan con el trabajador. A su vez el sueldo familiar se considera fundido con el individual los que al acrecer hacen subir proporcionalmente el sueldo familiar.

Asimismo se conceden otros beneficios tales como:

- a) Un sueldo mensual por matrimonio;
- b) Un sueldo mensual y una libreta a favor del recién nacido con la imposición inicial de 10 pesetas, por nacimiento;
- c) Un sueldo mensual, por fallecimiento de una persona que esté a su cargo;
- d) Los empleados, al dejar de formar parte del personal de la Caja, por causa de casamiento, juntamente con el último sueldo mensual, más el extraordinario del párrafo a) de esta Base, recibirán también en concepto de dote de la caja de Pensiones, una cantidad igual al 5% de las cantidades que hayan percibido por sueldos individuales mensuales, a razón de doce por año de servicio;
- e) En las sucursales que la Caja de Pensiones para la Vejez y Ahorros tiene en Palma de Mallorca, los obreros y empleados perciben los mismos beneficios antes transcriptos.

En Mallorca, hasta 1936, sólo las personas dependientes de

la citada Caja percibien el subsidio familiar.

En 1933 existió un proyecto, que no tuvo éxito, que proponía el mismo para beneficio de los obreros del Municipio, consistente en 0,25 pesetas diarias por cada hijo que tuvieran esos trabajadores y en 250 pesetas por nacimiento.

El Jurado Mixto de Ferrocarriles, el 13 de agosto de 1932, dió las Bases de Trabajo para los trabajadores de los Ferrocarriles de Mallorca en una de las cuales manifiesta: "Se procurará a la mayor brevedad la implantación del salario familiar, el cual alcanzará a los ascendientes del agente o empleado".

Pero la concreción más importante en Mallorca es la creación de la Caja de Compensación de Cargas de Familias surgida por iniciativa de un grupo de patronos en 1935.

Originalmente los subsidios que otorgaba fueron muy modestos tomando en consideración a los hijos menores de 14 años a partir del segundo ya que no se consideró carga de familia al hijo único. Posteriormente fueron aumentándose las asignaciones paulatinamente.

Es de destacar que en la Constitución de la República Española que se dictó en 1931 se reconoce no sólo el salario mínimo sino también el familiar. Su artículo 46 dice: "El trabajo en sus diversas formas es una obligación social y gozará de la protección de las leyes. La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará: los casos de seguro de enfermedad, accidente, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte, el trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente la protección de la maternidad, la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar; las vacaciones anuales remuneradas...participación en los beneficios..."

También en la España Nacionalista, al dictarse el Fuero del Trabajo, el 11 de marzo de 1938, se contempló, entre otras conquistas sociales, el subsidio familiar. En uno de sus artículos dice: "La retribución del trabajo será suficiente para proporcionar a los trabajadores y sus familias, una vida digna y moral. Se establecerá el subsidio familiar...", y en otro se habla de: "...duración de la jornada de trabajo, se prohibirá el trabajo nocturno de mujeres y niños; se regulará el trabajo a domicilio; se libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica...se obligará a los descansos de festividades... Todo trabajador tendrá derecho a vacaciones anuales retribuidas. Se crearán instituciones para que en sus horas libres los obreros disfruten de cultura, alegría, salud y deportes" (16). Estos principios tienen aplicación por la Ley de Bases del 18 de julio de 1938, al Reglamento del 20 de octubre de 1938, rigiendo un régimen de pluses familiares cuya reglamentación fue dada por la Orden del 19 de julio de 1945 y su reforma del 20 de marzo de 1946 (17).

En otros países

En la constitución de otros países o estados, también se ha contemplado el salario familiar, tales la portuguesa del año 1933 (y su ley 32192 del 15 de agosto de 1942), la de Wisconsin, etc. En otros se contempla el salario familiar por medio de leyes o reglamentaciones.

Citas Bibliográficas

Capítulo IV

- 1) Mazas, Pierre- op. cit.-pág. 165-(Rev.del Trabajo belga-ju-
nio 1935.
Fallón, - Les allocations familiales en Belgique et Fran-
ce 1926 - págs. 95/113.
Quetglas, Bmé.- Op.Cit.págs. 81/94.
- 2) Mazas, Pierre-Op.cit.- Cita de la pág. 169 a 171
- 3) Santoro-Passarelli, F.Nozioni de Diritto del Lavoro-1952-pág.
161
- 4) U.Borsi, y F.Pergolessi -Gli asegni familiari ai lavoratori -
Trattato di Diritto del Lavoro-Vol II-1939-
pág. 341.
- 5) Santoro-Passarelli, F.-op. cit.-pág.171.
- 6) Cassi, Vincenzo -La retribuzione nel contratto di lavoro-1954
pág. 138
- 7) U.Borsi y F. Pergolessi -op. cit.-pág. 340
- 8) Quetglas, Bmé.- op. cit. pág. 97
- 9) Aznar, Severino - op. cit. págs. 55/110
- 10) Miss Rathbone - L" Economic Journal - Dic. 1920
Douglas, P.H. - Quarterly Journal of Economic - Agosto 1913
- citados por la O.I.T. - Salarios - 1927
- 11) Quetglas, Bmé.- op. cit.-pág. 97
- 12) Pérez Botija, Eugenio - Curso de Derecho del Trabajo -Madrid
1943 - pág. 525
- 13) Cabanellas, G.- Tratado de Derecho Laboral - T II- 1949.pág.
572.
- 14) Quetglas, Bmé.- op. cit.-pág. 104
- 15) Quetglas, Bmé.- op. cit. págs.105/6
- 16) Diario La Nación - Bs.As. 11-3-38
- 17) Cabanellas, G. - op. cit. - pág. 538

CAPITULO V

El subsidio familiar en la República Argentina

Como índice de una marcha lenta, pero segura, como una necesidad de nuestra legislación social, la idea del salario familiar se fué abriendo camino, luego de los esfuerzos por la implantación del salario mínimo, iniciados con los proyectos de ley presentados por el diputado Dr. Cafferata en 1921 y reiterados en varias oportunidades; por el Dr. Bard en 1922; por el Dr. Lencinas en 1935; por el Dr. Espinetta en 1937; por el Dr. Palacios en 1939 y dos más del Dr. Cafferata (1939).

Al decir del maestro Unsain (1), "El problema del decrecimiento de nuestros índices de natalidad actualiza, sin duda a aquel principio".

La disminución del índice de natalidad, sumada a la falta de inmigración, modificaba sensiblemente el ritmo del crecimiento vegetativo de nuestra población.

Para contrarrestar sus efectos una de las soluciones propuestas fué la institución del salario familiar.

Entre las primeras realizaciones se cuenta su implantación mediante ordenanzas, en la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires y algunas otras del orden provincial; en diversas reparticiones tales como Yacimientos Petrolíferos Fiscales, Banco Municipal de Préstamos, Banco Central de la República Argentina, etc. y en algunas empresas privadas quienes lo adoptaron a título voluntario.

En el orden nacional la ley N° 12.637 de setiembre de 1940 mediante la cual se da el "Estatuto de Empleados de Bancos Particulares", incorpora el principio con carácter obligatorio para el personal en él comprendido.

Por decreto N° 12.366/45, ratificado por la ley 12.921, se instituyó el salario familiar para empleados de las compañías de seguros, capitalización y ahorro a partir del 1 de febrero de 1945.

Al personal comprendido en el Estatuto del Periodista Profesional, sancionado por ley 12.908, modificada por ley 12.503, se le acordó una remuneración adicional por cada hijo menor de 16 años. Por decreto 13.839/46 ratificado por ley 12.921, se le acordó en particular al personal administrativo de las empresas periodísticas.

Veremos en especial algunas de las disposiciones mencionadas señalando las partes de mayor importancia en relación con el tema que nos ocupa, previa una fugaz revista a diversos proyectos parlamentarios.

Proyecto de Salario Familiar por el Dr. Cafferatta del año 1921 (21-6-21) y repetido anualmente sin resultado. Por el mismo todo empleado u obrero del Estado recibiría una bonificación del 5% sobre el total de la remuneración mensual, por cada hijo menor de 15 años que tuviera a su cargo, siempre que llevara tres años de servicio. Esta bonificación no se tomaría en cuenta para la jubilación.

Como vemos éste es el primer proyecto de salario que puede denominarse familiar.

Proyecto del Diputado Dr. Leopoldo Bard:

Este proyecto fue presentado a la Cámara de Diputados el 7 de julio de 1922. Consistía en la ayuda por parte del Estado a toda familia con más de 3 hijos legítimos reconocidos, equivalente a mñn 4.- por cada uno cuya edad fuera menor de 3 años.

Proyecto del Diputado Dr. Rafael Lencinas: (del 1º de agosto de 1935)(2).

Este proyecto tuvo la misma suerte que el del Dr. Cafferatta y decía:

Art. I: Desde el primero de enero próximo, todo empleado de la nación mayor de 18 años, casado, que tenga por lo menos a su cargo dos hijos menores de 16 años, gozará de un sobresueldo igual a la cuarta parte del sueldo que le asigne el presupuesto, siempre que éste no exceda de m\$n 400.-

Proyecto del Diputado Espinetta.

Fué presentado a la Cámara de Diputados el 14 de julio de 1937 en el que consideraba un subsidio familiar por hijos, partos, lactancia y viudez.

El mismo se haría efectivo mediante una caja de compensación cuya creación se propiciaba.

Proyecto del Senador Alfredo L. Palacios:

Su presentación la efectuó el 16 de mayo de 1939, mediante el cual se propiciaba un subsidio familiar consistente en m\$n 10.- mensuales por cada hijo menor de 16 años.

Los empleados y obreros comprendidos en él eran los perteneientes al Estado, las provincias y municipios cuyas remuneraciones no sobrepasaran los m\$n 400.- mensuales.

Otros proyectos del Diputado Dr. Cafferatta:

El proyecto del Diputado Dr. Cafferatta fué reproducido en varias oportunidades en los años 1923, 1924, 1927, 1933, 1934 y 1936. Con posterioridad, en 1939, produjo dos nuevas iniciativas todas con igual resultado.-

Proyecto de Ley del Diputado Bogliano y otros sobre subsidio familiar para los trabajadores rurales.(3)

Por este proyecto de ley se extiende el beneficio del salario familiar a los obreros y empleados rurales. Fundamenta el mismo el Dip. Bogliano, en el sentido de hacer partícipe a la familia rural, de los beneficios que nuestra legislación otorga a la familia de la ciudad. Argumenta que el campo requiere soluciones económicas y sociales siendo las asignaciones familiares las que permitirían reparar el abandono en que se ha tenido a la familia rural; con la misma se la dotaría de mejores medios para que desde los primeros días dispusiera para alimentos y abrigo con el fin de formar generaciones más sanas, instruidas y capaces para el trabajo.

Trae a colación como antecedente en el orden internacional que este tema ha sido incorporado en el Código Internacional del Trabajo en los artículos 625 (AP) a 625 (AZ) con las cláusulas dispuestas y resueltas en el convenio sobre seguridad social del año 1952, y la recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, de 1944.

Como antecedente parlamentario menciona un proyecto, sancionado por la H. Cámara de Diputados el 30 de setiembre de 1958 declarando obligatorio en todo el territorio de la República, para todo empleador de personal rural, el pago a los obreros y empleados de su dependencia con hijos a su cargo, de la suma de m\$ 150.- mensuales por cada hijo menor de 15 años o incapacitado. La H. Cámara de Senadores lo aprobó con diversas modificaciones de importancia el 8 de octubre del año siguiente, por lo que volvió en revisión a la C. de Diputados, donde se aceptaron las modificaciones efectuadas a pesar de que los montos en él fijados habían perdido actualidad y fué sancionado como ley de la Nación el 24 de

agosto de 1960.-

Posteriormente, el 8 de setiembre, fué vetada por el P.E., a lo que las comisiones de Legislación del Trabajo y de Previsión Social producen despacho en forma unánime aconsejando el rechazo del veto, pero el mismo no alcanzó a ser considerado en las sesiones de ese período.

Siendo necesario actualizar y perfeccionar ese instrumento jurídico es que presentan un nuevo proyecto de ley en donde se mantiene el monto de la asignación en m\$n 150.= mensuales, pero se faculta al Fondo Compensador a disponer su aumento según las circunstancias, a la vez que se extiende el beneficio a los trabajadores transitorios y a la esposa del trabajador.

Así vemos que en su Art.1° se señala:

"Declárase obligatorio en todo el territorio de la República para todo empleador de personal rural, el pago a los obreros y empleados de su dependencia, con hijos a su cargo menores de 15 años o incapacitados, cualquiera sea la naturaleza del trabajo que realicen o el régimen jubilatorio en que estén comprendidos de:

a) m\$n 150.= mensuales por cada hijo a los trabajadores permanentes. Este importe se incrementará en un cincuenta por ciento cuando el trabajador tenga hijos que asistan regularmente a la escuela primaria; y en un ciento por ciento cuando concurren a cualquier establecimiento educativo de enseñanza secundaria, técnica universitaria o de cualquier otra naturaleza hasta los dieciocho años;

b) m\$n 8.= diarios por cada hijo, a los trabajadores no permanentes.

Igualmente se abonará la suma de m\$n 250.= mensuales en concepto de asignación familiar para la cónyuge del trabajador perma

nente y de m\$ñ 12.= diarios para la del trabajador no permanente"

En el Art. 2º se indica que no se podrá percibir más de una asignación familiar por mes y en el Art. 3º a quien le será abonada, lo que se hará conjuntamente con el salario según el Art. 4º. Este beneficio será inembargable y no estará sujeto a aportes ni descuentos jubilatorios o impuesto a los réditos, pero no se tomará en cuenta para las liquidaciones del sueldo anual complementario ni para el pago de las indemnizaciones de las leyes 9688 y 11729.

Por el Art. 6º se crea un fondo compensador que se formará con el aporte obligatorio del 6% mensual del total de las remuneraciones que los empleadores abonan a su personal y sobre los que están obligados a abonar aportes y contribuciones a las cajas de previsión. Además se integrará con los importes de las multas e intereses que se impongan por infracciones a las obligaciones previstas por la ley, donaciones y legados y cualquier otro recurso.

El gobierno y administración de este fondo estará a cargo de un ente denominado Caja de Subsidios Familiares para Trabajadores Rurales y lo integrará un Directorio con representación igual por parte de los sectores patronales y obrero, designados por el P.E. a propuesta de las entidades más representativas.

En el Art. 10º se establece el reajuste de los importes de las asignaciones, como mínimo cada dos años, por acuerdo del directorio de la caja.

Más adelante habla de las infracciones y penalidades a la ley. Las primeras manifestaciones del salario familiar en la legislación provincial.

Provincia de Santa Fe (4)

La legislatura de la provincia de Santa Fe con fecha 2-10-41

sancionó la ley N° 2986, la que fué promulgada por el P.E. el 31 de octubre del mismo año y publicada en el Boletín Oficial de esa provincia el 27 de noviembre de 1941.

En su artículo establecía, a partir del 1 de enero de 1942, para los empleados de la Administración Provincial una asignación familiar de \$ 5.- mensuales, por hijo, extendiendo el beneficio al cónyuge cuando estuviere incapacitado.

Para gozar de la misma requería la presentación de las correspondientes partidas o certificados de nacimiento; tener a su cargo uno o más hijos legítimos, legitimados o naturales, menores de 16 años, o menores de 18 años si proseguían estudios secundarios especiales.

Fijaba un límite \$ 300.- al sueldo que percibiera el empleado y de \$ 400.- a la suma de lo obtenido por él, su esposa y la mitad de lo ganado por los hijos solteros que convivieran con ellos.

Agregaba que cuando los haberes del empleado y su esposa fueran menor a \$ 300.- mensuales, a los efectos de la liquidación de la asignación familiar se computaban también las hijas solteras sin ocupación menores de veintidós años.

Las asignaciones se liquidaban mensualmente con el sueldo y eran inembargables no pudiendo ser objeto de reducción alguna ni computables a efectos de la jubilación, no podían cederse, afectarse o comprometerse en favor de terceros por ningún concepto.

La modificación de su monto se produciría por cumplimiento de la edad límite del hijo y por muerte o nacimiento de éste, computándose a partir del mes siguiente a la producción del hecho.

El recurso para proveer a su cumplimiento era obtenido por el Poder Ejecutivo de rentas generales, el que debía prever una partida especial en el proyecto de presupuesto.

Creaba una junta de Asignaciones Familiares formada por el Contador General de la Provincia, el Sub-Secretario del Ministerio de Gobierno, el Jefe del Registro General de Empleados, el Director General de Estadística y un representante de los Empleados de la Provincia, bajo la presidencia del primero y con carácter ad-honorem.

A esta junta le fueron asignadas funciones para velar por su cumplimiento, aplicar sanciones, acordar contribuciones especiales por matrimonio y nacimiento y crear y administrar un fondo de reserva.

Ley 3131 - Santa Fe (5)

La sanción de la ley 3131 con fecha 20 de febrero de 1947, por la legislatura de Santa Fe, promulga por el P.E. el 1º de marzo de ese año, introduce un sistema de financiación especial y crea "La Caja de asignaciones familiares" dentro de nuestro de recho social, al estilo de la legislación Francesa.

Extiende el beneficio a todos los obreros y empleados que realizan tareas por cuenta ajena, en relación de dependencia, en empresas particulares y actividades civiles.

El derecho para gozar de la asignación comienza con el segundo hijo, o más, legítimos, legitimados o naturales reconocidos, menores de 16 años o de 18 años si prosiguen estudios secundarios o especiales.

Las remuneraciones propias del grupo familiar no debían exceder el límite establecido según el número de hijos: 2 hijos \$ 300.-, 3 hijos, \$ 325.-, 4 hijos, \$ 350 y 5 hijos \$ 400.-

El beneficio se extendía también a aquellos que no reunían do las condiciones antes citadas tuviesen a su cargo en forma

permanente y debidamente comprobada, dos o más hermanos o huérfanos abandonados los que se consideraban a los efectos de esta ley como hijos y siempre que su remuneración se ajustara a lo establecido.

La asignación estaba graduada de la siguiente forma:

2 hijos, \$ 16 mensuales

3 hijos, \$ 20 mensuales

4 hijos, \$ 25 mensuales

5 hijos, \$ 35 mensuales

más de 5 hijos \$ 35 más \$ 4, por cada uno de los excedentes.

Las bonificaciones totales no podían exceder la suma de \$ 70.- por grupo familiar.

La asignación se le pagaba al padre para el supuesto de que ambos cónyuges trabajasen o al que los tuviere a su cargo en caso de separación.

El incumplimiento de la ley de educación común, para los hijos en edad escolar hacía caducar el beneficio.

Las bonificaciones previstas en esta ley son inembargables i rrenunciables e intransferibles y no computables a los fines de la jubilación.

El fondo destinado a abonarlas se constituía con una contribución a cargo de los empleadores (5% sobre el monto de las remuneraciones mensuales, el que podía elevarse al doble) y otra a cargo de los empleados y obreros (1/2% sobre sus salarios), actuando el patrón como agente de retención.

El mecanismo de la Caja, establecido en el artículo 8º es el de una "Caja de compensaciones" con lo cual se evita la contratación discriminada del personal en perjuicio de aquel que posee co mo carga de familia hijos menores.

No obstante se nota en esta ley una falla fundamental pues, de lo dispuesto en su artículo 9º, se desprende la ausencia de cálculos previos que debieron servirle de base, toda vez que sus beneficios habrían de ajustarse a cálculos actuariales basados en los resultados del IV Censo General de la Nación que en esos momentos estaba en organización.

Esta ley tiene el valor de ser el primer ensayo de una ley general sobre la materia, pero quedó suspendida por disposición del P.E. Provincial con motivo de las objeciones formuladas por las entidades afectadas.

Provincia de Córdoba (6)

Mediante la ley de presupuesto de Córdoba, N° 3965, para el ejercicio del año 1942 se trata el salario familiar.

Se le acuerda a empleados y obreros con por lo menos un año de antigüedad en el empleo y con remuneración mensual de hasta \$ 300.--, un sobresueldo o sobresalario de \$ 5.--, mensuales por cada hijo en edad escolar (5 a 16 años) que reciban o hayan recibido educación común.

Su liquidación se haría conjuntamente con el sueldo, sin otro requisito que la presentación de las partidas o certificados de nacimiento pertinentes.

La cesación del beneficio ocurrirá desde el momento en que el hijo empezara a desempeñar una tarea remunerada.

No se tenía derecho al mismo cuando el otro cónyuge tuviera empleo o jubilación, o alguno de ellos tuviera otros réditos cuya suma excediera \$ 300.-- mensuales.

El sobresueldo familiar no estaba sujeto a descuento alguno ni considerado a los efectos de las jubilaciones.

Provincia de Catamarca (7)

El decreto reglamentario de la parte pertinente de la ley de presupuesto de dicha provincia (Nº 1185), publicado el 12 de agosto de 1942, destina la suma de \$ 11.000.- a asignaciones de salario familiar con destino al personal de la administración pública provincial.

A partir del 1º de setiembre de ese año le concede \$ 2,50.- por cada hijo legítimo hasta la edad de 7 años y de \$ 3.- mensuales desde esa edad hasta los catorce años, cuando su sueldo no exceda de \$ 130.-

Requiere para su liquidación, que se hará conjuntamente con el sueldo, la presentación de las correspondientes partidas o certificados de nacimiento y tener a su cargo uno o más hijos legítimos menores de catorce años.

Este beneficio no podrá ser objeto de reducción alguna, ni cesarse, afectarse o comprometerse a favor de terceros.

La modificación de su monto se producirá por el cumplimiento de los límites de edad establecidos, por nacimiento o muerte de los hijos, computándose la misma a partir del mes siguiente a aquel en que se haya producido el hecho. (7)

Provincia de Mendoza (8)

Con fecha 22 de julio de 1943, por decreto de la intervención nacional en la provincia de Mendoza, estableció el salario familiar para los empleados y obreros de la administración pública.

Resulta de interés destacar algunos de sus considerandos que fundamentan su institución, tales como:

"Que la familia constituye el elemento básico del orden social y que es acción de buen gobierno contribuir a la tutela del

hogar, asegurando su estabilidad, no sólo desde el punto de vita jurídico, sino también dentro del campo de su economía, la que en la actualidad se encuentra afectada por el encarecimiento de los artículos de consumo.

"Que la idea del "Salario familiar" o de las llamadas "Asignaciones familiares", que representa un suplemento a los ingresos ha ganado terreno con rapidez, en mérito a los fundamentos de bien social y a los principios humanitarios y cristianos en que se sustenta, habiéndolo incorporado a su régimen de retribuciones del trabajo, la Municipalidad de Buenos Aires, Banco Central de la República, Banco Hipotecario Nacional, Banco de la Provincia de Buenos Aires, Yacimientos Petrolíferos Fiscales, y numerosas entidades privadas del país.

"Que el estado debe considerar la justicia del principio que enuncian las doctrinas sociales y, en particular, los principios cristianos que expresan "que hay que adaptar la remuneración del trabajo a las cargas de familia de manera que al aumento de las cargas corresponda el aumento de salario", está a su vez en la obligación de señalar orientaciones en forma objetiva dando realidad a esas iniciativas en favor de sus propios empleados y ebreros, aún cuando ello represente un sacrificio para los intereses fiscales.

"Que si bien es cierto que el problema requiere un estudio amplio en base a la compilación de datos estadísticos sobre la situción de las familias dependientes de la remuneración del Estado sin embargo exige, aunque sólo sea parcialmente, una solución inmediata.

"Que para lograr esa solución puede considerarse la "Unidad Familiar", sin entrar a discriminar el número de sus componentes,

hasta tanto sea confeccionado un censo familiar entre los posibles beneficiarios de esa asignación suplementaria, rigiéndose la prueba de estado por los principios básicos del derecho procesal.

"Que cumpliendo ese propósito, puede asignarse a cada uno de los empleados u obreros que se han considerado, un suplemento que oscile del 4 al 15%, conforme a su remuneración básica en concepto de "asignación familiar", a partir del 1º de agosto próximo, lo que si bien es cierto recargará al Presupuesto de la provincia, prestará amplios e innegables beneficios a la colectividad."

En la parte dispositiva se estableció que el incremento de sueldos y remuneración mensual correspondía a empleados y obreros de la administración provincial y de las reparticiones autónomas o autárquicas que figuraban en el Presupuesto vigente - Ley Nº 1526, cuya antigüedad inmediata en el cargo o tarea no fue inferior a dos meses.

Los sueldos no debían superar los m\$n 240.

Así como las remuneraciones mensuales de los obreros correspondientes a más de cinco días de trabajo.

Debían certificar ser casados y que su cónyuge no percibiera una remuneración mensual pública o privada mayor de m\$n 100.- o bien ser viudo con uno o más hijos menores de 14 años que estuviesen a su exclusivo cargo.

Se acreditaba el derecho mediante declaración jurada y aportación de los comprobantes respectivos.

La escala de incrementos se estableció de la siguiente manera en el artículo 6º:

Hasta	m\$n 50	el 15%	de la remuneración			
De	" 51 a 100	" 10%	" " " "	"	"	"
"	" 101 a 150	" 7%	" " " "	"	"	"
"	" 151 a 200	" 5%	" " " "	"	"	"
"	" 201 a 240	" 4%	" " " "	"	"	"

El salario familiar en el orden nacional y en la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires.

Obreros Ferroviarios (9)

El decreto n° 3771 del 26 de julio de 1943, autorizó a acordar una asignación familiar al personal de las empresas ferroviarias, cuya reglamentación se dió el 3 de julio de 1944.

La importancia del mismo estriba en el número de beneficiarios y particularmente en la creación de un "Fondo Común" que en cierto modo se asemeja a una caja de compensaciones, cuyo propósito fundamental es el de evitar que las empresas den preferencia en el empleo a obreros sin carga de familia.

Comprende al personal de Empresas Ferroviarias de jurisdicción nacional que tenga a su cargo hijos legítimos, legitimados o naturales reconocidos con anterioridad a la fecha del decreto y a menores huérfanos o abandonados.

La edad de ellos debía ser inferior a 16 años, de 18 años cuando prosiguieran estudios en escuelas industriales o especiales y sin límite de edad, cuando fueren inválidos.

El sueldo del personal no debía sobrepasar los m\$n 300.-- mensuales.

El Fondo Común estaba constituido por el 2% sobre las tarifas ferroviarias establecidas por el Decreto 3771; legados y donaciones; multas autorizadas por el reglamento y los intereses bancarios de los fondos depositados.

Su administración se acordó a la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Empleados y Obreros Ferroviarios.

Esta debía fijar semestralmente la escala de asignaciones

familiares que registran en las empresas, la que sería uniforme e igual para todo el personal beneficiario.

La escala se fijaría consultando las posibilidades del Fondo Común" y de acuerdo a los siguientes números índices:

Por la esposa	5
" 1 hijo	3
" 2 hijos	7
" 3 hijos	12
" 4 hijos	18
" 5 hijos	25
" 6 hijos	33

Por los hijos subsiguientes el número índice se iría aumentando a razón de 8 por cada uno.

Municipalidad de la Capital Federal (10)

La Intendencia Municipal mediante ordenanza del 3 de agosto de 1943, implantó el sobresueldo o sobresalario familiar, para su personal a partir del 1° de setiembre de ese año.

Fijó como límite de los ingresos del hogar el de m\$n 300.=, y la edad del hijo que debía ser legítimo, en 15 años, estableciendo la siguiente escala de sobresalario:

- a) Sueldos hasta m\$n 200, mensuales, m\$n 12 por hijo
- b) Sueldos de más de m\$n 200, hasta m\$n 300 mensuales, m\$n 10.= por hijo.

Dicha retribución sumada al sueldo, no podía exceder de m\$n 325.= mensuales.

Personal Bancario (11)

Ley 12.637 (Sancionada el 4-9-40: Prom. el 10-9-40- B.O. 19-9-40)

Modificada por decretos 29.830 y 15.355/46 ratificada por Ley 12.921)

Art. 1º: Los empleados de bancos particulares del país, sean de crédito real, personal o cooperativo, tienen derecho a la estabilidad, salario mínimo y escalafón de sueldos de conformidad con las prescripciones de esta ley.

Según fallo de la Cámara de Apelaciones de Trabajo 2a. Sala - (30-5-51) y de la 3a. Sala (31-5-48), se hallan amparados también los empleados de una sociedad financiera que se dedica a una parte de las actividades de índole bancaria, aunque no esté autorizada como banco en el concepto de la Ley 12.156.

Art. 2º: Son bases esenciales del estatuto de la carrera bancaria:

- d) La bonificación del sueldo o salario del empleado a razón de m\$ 15.- mensuales por cada hijo menor de 18 años, o hijos incapaces, cualquiera sea su edad, que tenga a su cargo.

Decreto 20.268/46-Reglamentario de la Ley 12.637 (Dictado el 31-12-46- B.O. 1-3-47 - Modificado por decretos 10.737/49/90/53 y 5547/59)

V - Salario Familiar

Art. 44: d) La bonificación del sueldo del empleado a razón de m\$ 15.- mensuales por cada hijo menor de 18 años o hijos incapaces, cualquiera sea su edad, que tenga a su cargo.

Art. 45: El vínculo se comprobará mediante la presentación de cualquier documento público en el que conste.

Art. 46: El empleado deberá comunicar por escrito al banco el fallecimiento de los hijos por los que recibiere boni-

ficaciones, así como cualquier circunstancia por la que dejaran de estar a su cargo.

Art. 47: El salario Familiar no se considerará parte integrante del sueldo a los efectos del escalafón. Se liquidará a partir del 1° de junio de 1946, y corresponderá al empleado que perciba un sueldo por antigüedad de hasta m\$ 500.= mensuales.

Art. 48: Ningún cambio de situación del empleado por ascenso o categoría jerárquica que al aumentar su asignación básica lo excluya del beneficio que recibía por salario familiar, podrá provocar la disminución de la remuneración total que recibía anteriormente.

Decreto 3133/58 - Sueldos Mínimos para el personal de Bancos Particulares.- (Dict. el 30-7-58 - B.O. 9-8-58.complementando por convenios colectivos posteriores).

Art. 21°: Fijase en la suma de m\$ 400.= por mes, el adicional por cónyuge y en m\$ 150.= por mes el adicional por cada hijo menor de 18 años, e hijos incapaces, cualquiera sea su edad, que el agente tenga a su cargo.

El beneficio se abonará a todo el personal, sin límite de sueldo y jerarquía, en los bancos oficiales, y en los privados, a todo el personal excluido las categorías del art. 5 y sin afectar los adicionales por cualquier otro concepto.

Resolución 505/58 (Ministerio T. y S.S.) Reglamentario del decreto 3133/58 (Dictado el 3-XI-58 - B.O. 17-12-58)

Art. 7°: Los beneficios del adicional por cónyuge alcanza a cada uno de ellos, aún cuando trabajen en la misma empresa. El adicional por hijo, en caso de que ambos cónyuges trabajen en la misma entidad, sólo lo percibirá uno de ellos.

Personal de Compañías de Seguros, Reaseguros, Capitalización y Ahorro.-

Decreto 12.366/45 (Dict. el 6-6-45 - B.O. 11-6-45 - Ratif. por ley 12.921).

De Art. 1º: En todo el territorio de la Nación, el escalafón, la estabilidad y el salario familiar de los empleados de las compañías de seguros, reaseguros, capitalización y ahorro para la vivienda familiar, se regirán por las disposiciones de la ley 12.637, su decreto reglamentario y decreto ley 29.830 del año 1944, en cuanto no sea modificado o ampliado por el presente.

Art. 3º: El escalafón y salario familiar rigen desde el 1º de febrero y la estabilidad desde el 1 de enero del año en curso, a cuyos efectos el presente reviste carácter de orden público.

Art. 5º: Los beneficios de la estabilidad y salario familiar salvo los casos de excepción expresa, corresponden a todo el personal de las citadas empresas.

Art. 7º: Queda excluido del escalafón, estabilidad y salario familiar el personal que preste servicios en casa de renta u otros bienes raíces, sean de propiedad de la compañía o de terceros administrados por la misma y siempre que no hayan desempeñado cargos dentro de la empresa desde el 1 de enero del año en curso. La reglamentación del presente decreto ley determinará qué personal de servicio de la compañía que tenga su sede en su edificio de renta queda comprendido en el escalafón, estabilidad y salario familiar.

Decreto 21.304/48 Reglamentario - Dict. 16-7-48 - B.O. 22-7-48.

Modif. por Decreto 23.537/48)

En mérito a que por el Art. 27 de la ley 12.988 (texto ordenado en el año 1947) se declara comprendidos en el régimen legal bancario al personal de seguros, reaseguros, capitalización y ahorro, por el presente decreto se relamentó estableciéndose que se hallaba comprendido cualquiera sea la naturaleza de las entidades en las que prestaren servicios ya sean sociedades anónimas, mixtas cooperativas, mutualidades o de cualquier otra forma.-

En el art. 60, relativo al salario familiar, se lo fija para los empleados y obreros en la misma medida y condiciones que las señaladas en el decreto 20.268/46, artículos 44, 45, 47 y 48, con la diferencia que el mismo se liquidará a partir del 1 de enero de 1947.-

Decreto 3686/58 - Sueldos básicos para el Personal de Empresas de Seguros, etc. (Dict. el 7-8-58-B.O.16-8-58)

Art. 13º: Fíjase en la suma de m\$n 400 por mes, el adicional por cónyuge y en m\$n 150 por mes el adicional por cada hijo menor de 18 años, o hijos incapaces, cualquiera sea su edad, que el agente tenga a su cargo. Este beneficio se abonará a todo el personal comprendido en el presente decreto, sin límite de sueldo y jerarquía, incluido el personal de cobradores de capitalización, y sin afectar las adicionales por cualquier otro concepto.

Resolución 506/58 (Min. T. y S.S.) (Dict. el 3-11-58 - B.O.19-12-58.-

La presente resolución reglamenta el Decreto nº 3686/58, estableciendo en su Art. 5º: "Los beneficios del adicional por cónyuge alcanza a cada uno de ellos, aún cuando trabajen en la misma empresa. El adicional por hijo, en caso de que ambos cónyuges trabajen

en la misma entidad, sólo lo precibirá uno de ellos".

PERSONAL DE EMPRESAS PERIODISTICAS. (12)

Decreto 13.839/46 (Estatuto del Empleado Administrativo de Empresas Periodísticas.--(Dict. el 15-5-46 - B.O. 22-5-46 - Ratificado por ley 12.921 y mod. por Leyes 13.502 y 15.535.--).

Este Estatuto fue dado para salvar el vacío existente y asegurar un nivel de vida superior al personal administrativo que no se hallaba amparado por los beneficios alcanzados por otros sectores del mismo gremio.

Por el artículo 22° se establece: "Tendrán derecho a una bonificación mensual de m\$n 10.= por cada hijo menor de 16 años que tengan a su cargo aquellos empleados cuyo sueldo no exceda de m\$n 500.=

Citas Bibliográficas

Capítulo V

- 1) Unsaín, Alejandro - Salario Familiar - Santa Fé - Ley 2986 -
Rev. Ciencias Económicas - Marzo 1942 - págs. 258/61
- 2) Diario de Sesiones Cámara de Diputados - T II - págs 182 -1935
- 3) Diario de Sesiones Cámara de Diputados - 10/5/61 - pág. 435
- 4) Unsaín, Alejandro - op. cit. - págs. 258/61
- 5) Unsaín, Alejandro - Salario Familiar - Rev. Ciencias Económicas
Buenos Aires abril 1947 - pág. 265
- 6) Unsaín, Alejandro - Salario Familiar - Córdoba - Rev. Ciencias
Económicas - Buenos Aires noviembre 1942 - pág. 1135
- 7) Unsaín, Alejandro - Salario Familiar - Catamarca - Rev. Ciencias
Económicas - Buenos Aires diciembre 1942 - pág. 1218
- 8) Unsaín, Alejandro - Salario Familiar - Mendoza - Rev. Ciencias
Económicas - Bs. As. setiembre 1943 - pág. 899
- 9) Unsaín, Alejandro - Salario Familiar - Obreros ferroviarios -
Rev. Ciencias Económicas - Bs. As. agosto 1944 -
pág. 752
- 10) Unsaín, Alejandro - Salario Familiar - Municipalidad de la Capital
Federal - Rev. Ciencias Económicas - Bs. As. setiem-
bre 1943 - pág. 896
- 11) Krotoschin, - Ratti - Código del Trabajo - Bs. As. 1964
- 12) Krotoschin - Ratti - op. cit.

CAPITULO VI

EL SALARIO FAMILIAR EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Unsaín (1) define el contrato colectivo de la siguiente manera: " De una manera general puede decirse que todo contrato concluido entre patronos y obreros debe considerarse como un contrato o como una convención colectiva cuando, al menos del lado obrero, hay varios individuos". Y agrega: "En forma más concreta diríamos que una convención colectiva es toda convención escrita y concluida para una duración determinada entre uno o varios patronos o una organización patronal, de una parte y un grupo de obreros o una organización obrera, por la otra parte y con propósitos de uniformación de las condiciones de trabajo individuales y, eventualmente de la reglamentación de otras cuestiones que interesan al trabajo".

Es difícil determinar cual es la esencia de este tipo de contrato y ello ha dado lugar a serias divergencias en las discusiones parlamentarias. Todo contrato trae aparejado derechos y obligaciones para las partes y en el de trabajo se sintetizarían las obligaciones para el obrero la de trabajar y para el patrono la de abonar un salario; obligaciones que no existen en el contrato colectivo. Continúan las divergencias cuando se quiere establecer su naturaleza jurídica dentro de un

mandato, de una estipulación en beneficio de terceros; de una garantía de negocios, etc.; pero lo cierto es que la convención colectiva tiene características propias y es fruto de la tradición Ferrocarrilera Industrial.

El mismo, tuvo su origen en Inglaterra y de allí fue extendiéndose a los otros países practicándose no sólo en la gran industria sino también en las ramas de la pequeña industria, del comercio, de la agricultura, del trabajo a domicilio, etc.; y tiene como fin principal el de corregir la desigualdad entre obreros y patronos, afirmar el régimen de la solidaridad profesional, fortalecer la organización obrera, crear condiciones estables y generalizar para grandes masas de obreros las condiciones de trabajo.

La Oficina Internacional del Trabajo en el preámbulo del estudio que efectuara en 1924 sobre los efectos de la legislación en las convenciones colectivas (2) dice: "La regulación de las condiciones de trabajo por vía del contrato colectivo se generaliza de más en más en los países industriales modernos. El principio de la libertad de los contratos empleados en el origen la necesidad de negociaciones individuales para la fijación de las condiciones de trabajo. Sin embargo, con la gran desigualdad de fuerza económica de las partes contratantes debía, bajo igual régimen actual únicamente en favor de los patronos; la protección de los contratos individuales ha sufrido modificaciones en el curso de la evolución industrial. En un principio el Estado ha promulgado leyes estableciendo un

nivel mínimo uniforme de protección obrera de aplicación general. Por otra parte, la conciencia creciente de la comunidad en sus intereses ha llevado a los obreros a crear organizaciones destinadas ante todo a introducir y a practicar el método de las negociaciones colectivas. En presencia de estas organizaciones los patronos, por su parte, se han unido y de este doble movimiento de organización ha salido toda una reglamentación de las condiciones de trabajo, en gran medida establecidas por la vía de las negociaciones colectivas entre patronos y obreros. Las convenciones colectivas así concluidas para un establecimiento o un grupo de establecimientos o de industrias y por un período limitado establecen, de hecho, un cierto nivel para los contratos individuales de trabajo y constituyen, en consecuencia, un complemento indispensable de la protección asegurada a los trabajadores por la legislación obrera".

El contrato colectivo no sustituye al contrato individual de trabajo, sino que establece las condiciones generales dentro de las cuales deben estipularse las convenciones individuales.

Los contratos colectivos contienen cláusulas comunes y cláusulas compromisorias que es la que da una de las características más apreciables, entendiéndose por tal (2) "la estipulación, en virtud de la cual se establecen los arbitrios necesarios para resolver toda dificultad que pueda surgir ya sea / en la interpretación, ya sea en la aplicación del contrato".

Entre las primeras las más comunes son:

- 1) Determinación de los salarios, ya sea mediante la fijación de un salario mínimo o un detalle completo;
- 2) Duración de la jornada de trabajo, aunque ésta ha perdido importancia en razón de la generalización de la jornada de 8 horas; sólo se estipula cuando la misma es inferior a las 8 horas;
- 3) Régimen de licencias y de vacaciones ordinarias / pagas;
- 4) Condiciones de aprendizajes;
- 5) Régimen interno del taller, condiciones de ingreso y cese de tareas del obrero, y
- 6) Toda otra estipulación sobre las cuales las partes se pongan de acuerdo.

En nuestro país los convenios colectivos han logrado gran difusión, cuya materialización se logra mediante reuniones mixtas generalmente auspiciadas por la autoridad de aplicación.

Es ésta una modalidad generalizada y la practican en todas las ramas del trabajo con algunas diferencias. Por ejemplo, los convenios para las tareas del campo, son concertados por una Comisión de Salarios que determina la ley de su creación y sus resoluciones invisten el carácter de una disposición administrativa que deben aceptar y cumplir las partes afectadas, las que previamente han sido consultadas en sus intereses.

Con referencia al tópico que nos ocupa, el salario /

familiar es tema que se halla incluido en varios convenios colectivos, de los cuales a título enunciativo se indican los / siguientes:

Servicios Eléctricos del Gran Buenos Aires:

Art. 58º.-

Inc. a) Todo trabajador casado que conviva con su esposa y los trabajadores solteros que tengan a su exclusivo cargo padres, hermanos menores de 18 años, sin medios de subsistencia propia o incapacitados percibirán: el 7% mensual (m\$ñ / 308.=) que se considerará como parte integrante de su sueldo.

Inc. b) Cuando el cónyuge del trabajador tuviere empleo u ocupación rentada, éste no percibirá los beneficios del presente artículo.

Asignación por hijos:

Art. 60º.-

Inc. a) Todo trabajador comprendido en el presente Convenio, percibirá, por cada hijo legítimo, natural, reconocido, adoptivo, o hijastro de cualquiera de los cónyuges tenidos en matrimonio anterior, que residan en el país, y que estén a cargo del trabajador, hasta que cumplan la edad de 16 años, el 5% mensual (m\$ñ 220.=). Este beneficio se hará extensivo hasta la edad de 18 años, cuando los hijos estudiaren. Se entiende por estudio el que se realice como primario, secundario, universitario y/o profesional o de complemento, en instituciones del Estado o amparadas, o academias particulares de reconocida y pública solvencia.

Inc. b) Los trabajadores con hijos incapacitados tendrán derecho al beneficio del presente artículo en tanto dure la incapacidad y sin límite de edad.

Inc. c) Cuando el cónyuge del trabajador tuviere empleo u ocupación rentada, o cuando los hijos para los cuales se establece este beneficio, trabajen, no percibirá la asignación del presente artículo.

Inc. d) La asignación que se establece en el presente artículo se calculará de acuerdo a la modalidad establecida en el Art. 13º inciso d) del presente Convenio.

Sanitarias y Afines:

A fin de solventar el problema económico y equilibrar el presupuesto familiar ante la carestía de la vida, para que no se resientan los sueldos o salarios y para que se contribuya en parte a la elevación espiritual y cultural de la mujer que será el futuro de nuestra patria, toda empresa o empresario abonará mensualmente, a cada uno de los empleados y obreros a su cargo, la suma de veinticinco pesos moneda nacional (suma 25.-) por cada hijo de hasta 15 años de edad (C. 6/56 Art. 21).

Excentícuos Públícos:

A la retribución básica del trabajador fijada según su categoría y su calificación se agregará en todos los casos una asignación mensual por carga de familia; por esposa treinta pesos moneda nacional (suma 30.-); por cada hijo menor de 18 años que esté estudiando, si trabaja hasta los 16 años, veinte pesos moneda nacional (suma 20.-). Este salario familiar be-

beneficiará a los trabajadores con cual fuere su sueldo. Los jornaleros que trabajen como mínimos 16 días en el mes percibirán el salario familiar. Al término del salario familiar por hijo el sueldo no deberá sufrir rebajas permanentemente estable hasta que se nivele el sueldo. Para el personal que trabaja en fogones esporádicos, de puertas, boleteros y acomodadores, de acuerdo a las necesidades del espectáculo, percibirá el siguiente salario familiar por cada día trabajado: \$1.- por esposa y \$0,65 por hijo (C. II, art. 6, inc. a).

Mineros:

Subsidio familiar: Todo obrero cuya remuneración anual no exceda de un mil quinientos pesos moneda nacional (más 1.500.-) percibirá un concepto de subsidio familiar lo siguiente:

- a) Por matrimonio que se efectúe trescientos pesos moneda nacional (más 300) por única vez.
- b) Por cada hijo legítimo e reconocido hasta octavo año de edad, residente en el país y que esté a cargo, veintidós pesos moneda nacional (más 22.-) por mes.
- c) Por nacimiento de hijo legítimo trescientos pesos moneda nacional (más 300.-), si no utilizara la licencia especial concedida por el art. 13, e ciento cincuenta pesos moneda nacional (más 150.-) y los 2 días de licencia allí concedida.

Para tener derecho a este beneficio, deberá haber trabajado como mínimo el 50% de las horas laborables del mes, computándose como horas de trabajo cumplidas por el obrero las licen-

cias especiales del artículo 12, enfermedad, accidente de trabajo y paro o suspensión por disposición patronal (C.16, art. 13).

Industria Cerámica (Rama Blanca, Roja y Artística):

Los establecimientos abonarán a su personal, en concepto de salario familiar, la cantidad de doce pesos moneda nacional (m\$ñ 12.=) mensuales por cada hijo legítimo o reconocido hasta la edad de 14 años y hasta un máximo de 9 hijos residentes en el país y a su cargo. Si ambos padres trabajan en el mismo establecimiento, sólo se hará efectivo este salario familiar a uno de ellos. Tendrá derecho a esta asignación familiar todo obrero que reciba un salario mensual de hasta un mil ciento veinte pesos (m\$ñ 1.120.=) salvo el caso de los que con el presente Convenio superan dicha cifra y estuvieren gozando ya de este beneficio (C. 19, art. 6).

Construcción (Rama Techado Asfáltico):

Salario familiar: La patronal abonará una bonificación de quince pesos moneda nacional (m\$ñ 15.=) mensuales, por cada hijo legítimo o reconocido hasta la edad de 14 años y hasta un máximo de 6 hijos; y la suma de veinticinco pesos moneda nacional (m\$ñ 25.=) mensuales por la esposa residente en el país. Para tener derecho a este beneficio, solamente se requiere tener la antigüedad de un mes en la compañía (C. 42/56, art. 15).

Industria de la Alimentación:

Los patronos abonarán quince pesos moneda nacional (m\$ñ 15.=) mensuales, por cada hijo legítimo o natural reconocido de obrero varón u obrera viuda o soltera, hasta la edad de 14

años y hasta un máximo de 4 hijos. Este beneficio lo percibirá el padre o la madre que tenga en el establecimiento una antigüedad no menor de 1 año, y lo hará en representación del o los hijos por ser patrimonio exclusivo de éstos y no de los padres (C. 92, art. 10).

Industria de la Alimentación:

Cada empleado/a gozará en representación de cada hijo menor de 14 años, la suma de quince pesos moneda nacional (m\$ 15.=) mensuales. Cuando el o los hijos estuvieran físicamente incapacitados para el trabajo, no habrá límite de edad, extendiéndose el límite de 14 a 16 años, cuando el o los hijos prosiguieran estudios, debiendo en estos casos justificarse con los certificados correspondientes.

El empleado casado, recibirá en nombre de la esposa, la suma de quince pesos moneda nacional (m\$ 15.=) mensuales (C. 92, art. 15).

Industria del Cuero:

Subsidio familiar por tenencia de hijos: Todo empleador abonará la suma de veinte pesos moneda nacional (m\$ 20.=) por mes, por cada hijo legítimo o legalmente reconocido, menor de 14 años de edad residente en el país y a cargo del interesado. La obrera soltera que tuviere un hijo, también gozará de este beneficio. En todos los casos los beneficiarios deberán probar la tenencia en forma legal (C. 102/56, art. 6, inc 1).

Lustradores de calzado - lustradores:

Asignaciones familiares: Las empresas acordarán por ca

del hijo legítimo o natural reconocido del personal involucrado en el presente convenio, menor de 14 años, residente en el país y que esté a exclusivo cargo del obrero, una asignación mensual de cincuenta pesos moneda nacional (m\$ 50.-). Dicha asignación se otorgará sin límite de edad cuando el hijo se encuentre en total o permanente incapacitación. Igual asignación se otorgará por la esposa cuando la misma esté a su exclusivo cargo y se encuentre residiendo en el país.

Se gozará de estos beneficios siempre que el jornal básico del operario, multiplicado por 200 horas no exceda de un mil ochocientos pesos moneda nacional (m\$ 1.800.-) mensuales.

A los efectos de la percepción de dichas asignaciones que se consideran patrimonio exclusivo de la esposa e hijos, según el caso, queda autorizado el obrero o empleado para hacerle efectivo en su representación.

En caso de que las autoridades creen la Caja de Compensaciones Familiares, contempla en el Decreto Ley 2.739/56, quedará en vigencia este beneficio sólo en el caso de que resulte mayor del que pueda conceder dicha Caja (C. 134/56, art. 30).

Aguas Gaseosas, Sindicato de Capataces, Sub-capataces:

Asignación familiar: Todo trabajador, cuya remuneración mensual por sueldo y comisión no exceda de dos mil pesos moneda nacional (m\$ 2.000.-) percibirá en concepto de asignación familiar:

- a) Si es casado y la esposa reside en el país la suma de quince pesos moneda nacional (m\$ 15.-) mensuales.
- b) Por cada hijo legítimo o natural reconocido siempre que resida en el país y sea menor de 15 años y esté a su cargo, la

suma de diez pesos moneda nacional (m\$ñ 10.=) mensuales (C.135/56, art. 27).

Gráficos:

Salario familiar: Todo obrero que perciba un salario básico hasta un mil doscientos pesos moneda nacional (m\$ñ 1.200.) mensuales, sin contar bonificaciones por antigüedad, gozará de un sobresueldo de quince pesos moneda nacional (m\$ñ 15.=) mensuales por cada hijo legalmente reconocido y menor de 14 años a su cargo, cualquiera sea el número de ellos. En caso de que los padres trabajen en la misma industria, lo percibirá solamente el que tenga mayor antigüedad. El personal femenino tendrá una bonificación de ciento cincuenta pesos moneda nacional (m\$ñ 150.-) por cada alumbramiento (C. 299, art. 29).

En la actualidad, al tratar sobre asignaciones familiares, los convenios colectivos hacen remisión a las leyes especiales dictadas sobre la materia.

Citas Bibliográficas

Capítulo VI

- 1) Unsain, Alejandro - Legislación del Trabajo - Buenos Aires
1928 - T II - pág. 67
- 2) Oficina Internacional del Trabajo - Métodos de la Estadística
en los Convenios Colectivos - Ginebra 1926
- 3) Unsain, Alejandro - op. cit. pág. 82

CAPITULO VII

LA LEY DE SALARIO MINIMO VITAL Y MOVIL Y LAS ASIGNACIONES FAMILIARES

La insuficiencia de las retribuciones para sostener a los operarios puede señalarse como el origen de la intervención del Estado en la fijación de los salarios.

Dicha intervención se inicia con el establecimiento del denominado "salario mínimo" el que, lejos de ser una tasa de aplicación absoluta y uniforme, marca el quantum debajo del cual resulta ilegal convención alguna.

Con los salarios mínimos, que responden siempre al ordenamiento económico social del país que lo fije, se deja de lado el libre acuerdo entre las partes que se mueve al influjo de la ley de la oferta y la demanda.

A su vez se pretende retribuir, en determinada rama de la actividad y dentro de un lapso fijado, con un nivel cuyo monto no puede disminuirse aunque sí elevarse mediante convenios o por propia iniciativa patronal.

El salario vital mínimo es el que contempla las necesidades normales del trabajador derivadas de una vida honesta y acorde con la región que habite, así como con las obligaciones emergentes de su calidad de jefe de familia.

Lleva implícito el asegurar las satisfacciones de alimentos, habitación, vestimenta, higiene y movilidad, y para su fijación juegan rol importante el tipo de actividad, el grado de especialización profesional, la calidad y tipo de tierra a desarrollar y, lógicamente, la rentabilidad de las empresas.

No obstante, la incidencia del proceso inflacionario producido en las décadas precedentes y el constante aumento del costo de vida han anulado el factor primordial que llevó a la fijación de salarios mínimos vitales convirtiéndolos en salarios puramente teóricos.

Esto instó a estudiar la forma de evitar dicho inconveniente llegando a la conclusión que era necesario montar un mecanismo de ajuste automático del salario según una escala móvil.

De esa forma las tarifas salariales fijadas quedarían sujetas a un índice preestablecido susceptible de variación a través del tiempo.

Los estudios de los costos de vida, del movimiento de precios y la rentabilidad de las empresas son los más importantes para determinar las variaciones de esos índices.

Con el ajuste periódico de ellos se tiende a mantener el poder adquisitivo de los salarios, asegurando la subsistencia del trabajador y de los que de él dependen.

Entendemos que la fijación del salario mínimo vital a escala móvil lleva aparejados severos estudios relativos a su incidencia en el orden económico, los que escapan al tema del

presente trabajo, razón por la cual nos limitaremos a comentar la ley que sobre la materia rige en nuestro país y en especial modo en cuanto se refiere a las asignaciones familiares.

Con fecha 12 de junio de 1964 fue sancionada la ley 16.458, mediante la cual se establece que toda persona mayor de 18 años, que trabaje por cuenta ajena, bajo dependencia de un empleador, percibirá una remuneración no inferior al salario vital mínimo que se establezca. Este derecho ha sido enunciado en su artículo primero, pero su generalidad se halla limitada por el art. 16 al establecer la exclusión de sus beneficios para el personal dedicado al servicio doméstico y para los agentes de la administración pública y organismos descentralizados y autárquicos provinciales y municipales. Para estos últimos el Poder Ejecutivo Nacional gestionará, ante los gobiernos provinciales, la sanción de normas concordantes, en su beneficio.

Cabe hacer notar que con la ley 16.459, de alcance nacional, se ha concretado el enunciado de nuestra Constitución Nacional cuyo artículo 14, según la reforma introducida en 1957, indica que debe garantizarse al trabajador un "salario vital móvil" y la protección integral de la familia.

A su vez propugna el fin del preámbulo constitucional relativo a la promoción del bienestar general y cristaliza el objetivo del art. 60, inc.11).

Implica, desde luego, la mayor intervención de carácter tutelar del Estado hacia los trabajadores, realizada con fines de seguridad social y de previsión, la que más se denota en

cuanto participan los integrantes de las centrales obreras y empresariales, conjuntamente con la representación estatal.

En el art. 2 señala que "salario vital mínimo" es la remuneración que posibilite asegurar, en cada zona, al trabajador y a su familia, alimentación adecuada, vivienda digna, vestuario, educación de los hijos, asistencia sanitaria, transportes, vacaciones, esparcimiento, seguro y previsión".

La amplitud de conceptos involucrados en el artículo precedente puede sintetizarse de la siguiente manera; llama salario vital mínimo a la retribución que permita al trabajador y a su familia la satisfacción de necesidades de diversa índole, comunes y corrientes a todo individuo de una sociedad moderna.

Va más allá de la idea del salario "suficiente para la sustentación de un obrero frugal y de buenas costumbres" proclamada en la Encíclica Rerum Novarum, ya que abiertamente se dirige a la protección del núcleo familiar, es decir lleva implícitos matices de solidaridad y seguridad social.

Su denominación de "vital" lo lleva a distinguirse del denominado salario mínimo, ya que su monto debe asegurar el sustento y la satisfacción de las necesidades de vida en sociedad, que en muchos casos no puede cubrir éste.

Asimismo, al expresar "en cada zona", deja establecido que el salario instituido tendrá en consideración las exigencias y condiciones de cada región del país.

En el art. 3, enuncia cuales son los elementos inte-

grantes del salario (dinero, especie, alimentos, uso de habitación, comisiones, habilitaciones y viáticos, excepto, en cuanto a este rubro, la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes). Y, agrega, que "el salario vital mínimo estará integrado, además, por las asignaciones familiares".

Más adelante, en el art. 11, aclara que "el 30% del monto del salario vital mínimo para la familia tipo (formada por los cónyuges y dos hijos a su cargo) estará integrado por las asignaciones familiares. El monto de la asignación familiar por cada persona que genere el derecho a percibirla será el equivalente al 10% del salario vital mínimo, de acuerdo con el art. 9. Las asignaciones familiares no estarán sujetas al pago de aportes jubilatorios ni del impuesto a los réditos".

Antes de seguir adelante conviene recordar que para la fijación del salario vital mínimo, el Consejo Nacional de Salario Vital, Mínimo y Móvil, creado por el art. 5 de la ley comentada, de acuerdo con lo estipulado en el art. 9 y teniendo en cuenta las exigencias del art. 2, deberá basarse en las variaciones de los índices de costo de vida elaborados por la Dirección Nacional de Estadística y Censos y por otros organismos oficiales; los índices senales, que deberá determinar al Consejo realizando los estudios e investigaciones necesarios; la capacidad económica de las distintas zonas del país y las circunstancias que no determinen un aumento de los índices de desocupación.

Volviendo al art. 11, vemos que el subsidio familiar,

de acuerdo a las normas citadas en el párrafo anterior, estará sujeto a las variaciones que se produzcan cada vez que se fije el salario vital mínimo e implica reconocer la existencia de montos desiguales según la zona de la cual se trate.

Cabe señalar que no surge de esta ley si para liquidar el sueldo anual complementario deberá o no computarse la asignación familiar.

De acuerdo a los art. 2 del decreto 7913/57 y 3 del decreto 7914/57, relativos a las disposiciones especiales sobre asignaciones familiares para el personal de empresas comerciales e industriales privadas, respectivamente, las sumas que se abonen por ese concepto no se considerarán integrantes del salario y no serán tenidas en cuenta para la liquidación del sueldo anual complementario ni para el pago de indemnizaciones por despido o accidentes.

Por un lado la ley 16459 le da a las asignaciones familiares un tratamiento de salario dentro del concepto de "vital mínimo", mientras que los decretos antes citados, expresamente señalan lo contrario.

La ley comentada, en el art. 12 dice: "Las asignaciones familiares se abonarán a los trabajadores que presten servicios en la actividad privada, conforme al régimen establecido por los decretos-leyes 7913/57, 7914/57, sus modificatorios y la ley 15223. Quedan incorporadas al sistema de los textos legales citados, todas las actividades que tengan establecido regímenes de salario familiar sin compensación propia".

Agrega que "La Caja de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio de la República Argentina tendrá a su cargo la aplicación del régimen respecto de todas las actividades civiles, comerciales y rurales".

"Las asignaciones familiares que corresponda percibir a los agentes de la administración central, organismos descentralizados, entes autárquicos y empresas del Estado se abonarán directamente, efectuándose las provisiones necesarias en los respectivos presupuestos".

Luego, en artículo 13, y en concordancia con el porcentaje atribuido a las asignaciones familiares, dice que "el salario vital mínimo para el trabajador sin cargas de familia será equivalente al 70 por ciento del que se fije de acuerdo / con el artículo 9º".

Al Consejo Nacional de Salario Vital Mínimo y Móvil se le asignó la función esencial de determinar periódicamente el salario vital mínimo. El mismo debía integrarse con cuatro representantes estatales, dos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y dos por el Ministerio de Economía; cuatro de los trabajadores y cuatro de los empleadores; todos con / sus respectivos suplentes.

Dicho Consejo funcionaría como entidad autárquica / dentro del ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y su presidente debe ser elegido y designado entre los representantes de éste.

La función que le fuera asignada tiene como antece-

dente inmediato la que le fuera conferida al Instituto Nacional de las Remuneraciones, creado por decreto 33.302/45, cuya constitución nunca llegó a concretarse.

Mientras tanto el mencionado Consejo se constituyera y determinara para el primer período anual el monto del salario vital mínimo a que se refiere el artículo 9º, el Poder Ejecutivo debía fijarlo dentro de los quince (15) días de la promulgación de la ley, y no podía ser inferior a m\$ñ 14.000.- mensuales.

A su vez el Consejo o en su defecto el Poder Ejecutivo, dentro de los 30 días de la promulgación de la ley, debía / fijar, en forma provisional, las zonas y los coeficientes respectivos.

Lo precedentemente expuesto se estableció en los artículos 21 y 22 de la ley, y fue cumplimentado mediante decretos 4858/64 y 5736/64, respectivamente.

Por último y a fin de preservar la eficacia del salario que se fijara, por artículo 25 se estatuyó, por el término de seis meses a partir de la vigencia de la ley, la congelación de los precios de los productos y artículos de primera necesidad y de los materiales de construcción.

Por decreto 7374/64 se reglamentó la ley 16459. Con respecto a las asignaciones familiares estableció que "sólo se abonarán a uno de los cónyges y una sola por cada carga generadora del derecho, conforme a las disposiciones legales vigentes y las reglamentarias dictadas o que dicte la autoridad de aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 12 de la ley".

A su vez señaló que "el monto de las asignaciones familiares se incrementará o reducirá en el 10% del salario mínimo vital por cada carga en más o en menos, respectivamente, de las que integran la familia tipo, aún cuando la remuneración del trabajador sea mayor a la establecida como salario mínimo vital".

Expresa que las actividades que por el art. 12 de la ley se incorporan al ámbito de las Cajas de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio o en el de la Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria, se regirán por las disposiciones de los decretos-leyes 7913/57, 7914/57, 16811/57, ley 15223, sus modificatorios, reglamentarios y las resoluciones dictadas o que dicten en el futuro los Directorios de las respectivas Cajas.

Respecto al personal del Estado, el derecho a la percepción de las asignaciones familiares por cónyuge o hijos se liquidará conforme a las disposiciones previstas en el decreto 4631/56.

Reconoce al Consejo Nacional como el único organismo administrativo de interpretación de la ley y el contralor del cumplimiento del salario vital mínimo lo encomienda al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y a las autoridades de aplicación de cada Provincia, conforme lo dispuesto por el decreto-ley 5205/57 y su reglamentación.

En cuanto a las infracciones relativas a la aplicación de las asignaciones familiares, establece que serán contra

ladas y sancionadas, de acuerdo a las normas vigentes en las respectivas Cajas de Subsídios.

Asistencia a la familia de la víctima fallecida en el accidente de tránsito

El día 10 de mayo de 1981, se celebró una reunión de las partes que intervinieron en el accidente de tránsito del día 10/4/81.

Después de haber leído el informe de la DIF, del 23 de julio de 1981, se acordó el pago de la suma de \$ 1.000,00, del 23 de julio de 1981, por concepto de gastos de funeral, dentro de la suma de \$ 1.000,00, por concepto de gastos de funeral, de \$ 1.000,00.

Se acordó también el pago de la suma de \$ 1.000,00, por concepto de gastos de funeral, dentro de la suma de \$ 1.000,00, por concepto de gastos de funeral, de \$ 1.000,00.

Se acordó también el pago de la suma de \$ 1.000,00, por concepto de gastos de funeral, dentro de la suma de \$ 1.000,00, por concepto de gastos de funeral, de \$ 1.000,00.

Se acordó también el pago de la suma de \$ 1.000,00, por concepto de gastos de funeral, dentro de la suma de \$ 1.000,00, por concepto de gastos de funeral, de \$ 1.000,00.

obligatoriedad del pago, con vigencia desde el 1º de enero de 1977, para las empresas comerciales comprendidas en el convenio colectivo de trabajo nº 108 -actualización 1976-, a los empleadas y obreros de su dependencia, con hijos a su cargo y cualquiera sea el régimen jubilatorio en el que estén comprendidos, de la suma de \$ 150.- por cada hijo menor de quince años o incapacitado, y cuando la retribución que perciba mensualmente, sujeta al pago de aportes, no excediera de \$ 4.000.-

El ámbito de aplicación establecido fue el nacional.

El pago de la asignación deberá hacerse conjuntamente con el de los haberes mensuales, pero cuando la retribución se concrete por períodos menores se hará efectiva con la última paga del mes.

Señala en el art. 3 que las sumas que se obtengan en concepto de asignaciones familiares no se considerarán integran tes del salario y consecuentemente no serán pasibles de aportes ni descuentos jubilatorios o de réditos ni tenidas en cuenta para el cálculo del sueldo anual complementario ni para el pago de indemnizaciones por despido o accidente y sus incumbencias.

Instituye, por art. 4 todas las asignaciones familiares fijadas por convenios o pagadas espontáneamente por los empleadores, salvo que ellas sean superiores a las que fija.

A efectos de que la Caja que por este Decreto-Ley se crea, pudiera realizar su cometido, se instituyó un fondo compensador de asignaciones familiares al que se formar  con el aporte obligatorio de todos los empleadores comprendidos en el

art. 1, equivalente al 4% del total de las remuneraciones mensuales inferiores a una 4,000.-, que se abonan al personal y entre las que hubiere obligación de abonar aportes y contribuciones a las Cajas Nacionales de Previsión.

El porcentaje de dicho aporte puede ser modificado por el Poder Ejecutivo en circunstancias que las necesidades del fondo compensador así lo aconsejen.

El manejo fue reservado a la Caja Nacional de Previsión para el personal de Comercio y Actividades Afines, quien debía recibir en depósito los excedentes que se depositarían a la orden del fondo compensador a la vez que practicarían las seguras pensiones correspondientes en la forma y términos que estableciera la reglamentación que debía elevarse a consideración del Poder Ejecutivo dentro de los sesenta días de su promulgación.

Dentro de los quince días subsiguientes a cada mes vencido, los empleadores deben depositar mensualmente a la orden del fondo compensador, el excedente que resulta entre los importes abonados en concepto de asignaciones familiares y el porcentaje fijado.

Cuando el empleador no cubriese con el porcentaje fijado el monto de las asignaciones familiares que debe abonar a su personal, requerirá del fondo compensador el reintegro de las diferencias resultantes, mediante declaración jurada.

Asimismo fue creada una comisión fiscalizadora del cumplimiento de las obligaciones establecidas e integrada por igual representación patronal y de empleados, la que participaría con

La Caja Nacional de Previsión para el personal de Comercio y Actividades Afines en el proyecto del régimen de penalidades a aplicar.

Se dejó establecido que la simple aprobación administrativa de la infracción cometida constituiría suficiente título ejecutivo y había procedente el cobro por vía de apremio de los importes debidos por diferencias no ingresadas al fondo compensador y/o multas. La Caja antes mencionada estaba a cargo de la ejecución de tales créditos.

Por mt. 14 se estableció que anualmente debía hacerse un balance del fondo compensador y si el resultado del mismo arrojara saldos favorables, el Poder Ejecutivo quedaba facultado para incrementar el importe de la asignación familiar establecida.

Posteriormente, por Decreto-Ley n° 8879, del 1° de agosto de 1977, se suprimió el límite fijado para el cobro de la asignación familiar a la vez que para las retribuciones superiores a una 4.000,- se fijó el tope de una 140,- en concepto de aporte al fondo compensador.

En mérito al Decreto-Ley 14811 del 23 de diciembre de 1977, que se le acuerda a la Caja de Subsidios Familiares para empleados de Comercio el carácter de entidad privada y se le encomienda la interpretación y resolución de todas las cuestiones que se susciten por la aplicación del Decreto-Ley 7913/77 y la fiscalización del cumplimiento de sus disposiciones.

Al reglamentar el Decreto-Ley 7913/77, estableció que el gobierno de la Caja será ejercido por un Directorio integrado por 8 miembros titulares y 4 suplentes designados por partes igual

les por la Comisión Coordinadora Patronal de Actividades Mercan- tiles y la Conferencia General de Empleados de Comercio, a la vez que fijó su duración en el ejercicio del mandato en 6 años.

La presidencia es ejercida en forma rotativa y por se- mestre, por un representante de cada entidad alternativamente, resultante de igual forma la Secretaría, cuyo titular deberá per- tener a distinto sector del que actúa como presidente en deter- minado semestre.

En el capítulo III, habla de los beneficiarios del sub- sidio comprendiendo al personal de las empresas obligadas suje- tas al pago de aportes jubilatorios, cualquiera sea la índole de las tareas que desempeñan y el régimen de provisión al que sean afiliados, inclusive el personal jerárquico de las mismas.

Mantiene el monto del subsidio en m\$ 150.- y declara que originará el beneficio el hijo menor de 15 años de edad y/o incapacitado, propio, adoptivo del cónyuge o extramatrimonial, a cargo del beneficiario.

La existencia del hijo se probará mediante la presen- tación de la partida de nacimiento y la incapacidad, en su caso, por la presentació- del certificado médico extendido por autori- dad oficial.

Cuando se trate de hijos adoptivos, la tenencia se será dictará por la declaración judicial pertinente.

Para el pago del subsidio el empleador no podrá hacer dis- tingos entre hijos legítimos, naturales, adoptivos, del cónyuge, extramatrimoniales, que tengan a su cargo los beneficiarios, sien-

pre que éstos presenten la documentación correspondiente.

CASFEC podrá exigir los comprobantes que estime necesarios antes de acordar el beneficio, en los casos de dudas.

Cuando ambos cónyuges trabajen en establecimientos que abonen el subsidio el mismo solamente lo percibirá el padre, no admitiéndose la duplicidad del beneficio.

Aclara el art. 17 de esta reglamentación las excepciones a lo precedentemente indicado, de la siguiente manera:

- a) Cuando se haya decretado divorcio, en cuyo caso el subsidio será abonado al cónyuge que por resolución judicial se le haya acordado la tenencia del e de los hijos menores de 15 años de edad y/o incapacidad.
- b) Cuando exista separación de hecho el subsidio se abonará al cónyuge que acredite a satisfacción del Directorio, la tenencia a su cargo del e de los hijos.

En el capítulo IV trata de los obligados, señalando que las empresas comprendidas deberán hacer efectivos los subsidios que correspondan a su personal con los recursos integrados mediante el aporte a que las obliga el art. 5 del Decreto-ley 7911/77, con la limitación señalada.

Cuando los establecimientos obligados ocupen personal incluido en otros convenios e en ninguno, deberán abonar a todos sus dependientes la asignación familiar.

Posteriormente aclara que una vez abonados los subsidios, el empleador deberá hacer el depósito pertinente dentro de los quince días del mes siguiente, del remanente de los aportes e el monto total de los mismos, según corresponda.

Vemos en lo anteriormente mencionado una modificación

respecto al término dentro del cual los empleadores están obligados a hacer el depósito de remanentes o la totalidad de los aportes a la Caja, ya que por Decreto-ley 7911/57, art. 6, se estipulaba que debía hacerse a igual período, pero del mes subsiguiente.

Cuando el pago del subsidio excediera el monto del aporte correspondiente, los empleadores, mediante declaración jurada, solicitarán de la Caja el reintegro de las diferencias abonadas. Esto fue establecido a partir del 1 de agosto de 1957.

Se fijó la obligación de que el recibo de los subsidios se extiendan por separado y de la comunicación a la Caja de toda modificación que se produzca en la situación del personal respecto a nacimientos, defunciones, declaración o cesación de incapacidad, así como el cumplimiento de la edad de 15 años del o de los hijos del beneficiario. La obligatoriedad de comunicación comprende también a la ruptura del contrato de trabajo con sus dependientes, beneficiarios.

En el capítulo V trata de los fondos de la Caja de Subsidios que se formarán con:

- a) El aporte de los empleadores establecidos en el art. 5 del Decreto-ley 7911/57;
- b) El importe de las multas e intereses que se impongan por infracciones a las obligaciones previstas en el Decreto-ley 7911/57 y en el presente Decreto-ley;
- c) Las donaciones y legados que se hicieran a la Caja y que ésta acepte;

d) Todo otro recurso que ingrese a la Caja.

Dichos fondos serán destinados a:

- 1) El pago del subsidio establecido;
- 2) A la atención de los gastos que demanden el funcionamiento de la Caja;
- 3) A la formación de un fondo de reserva que podrá ser destinado a la ampliación de beneficios para la familia, de acuerdo con un plan de prestaciones que confeccionará el Directorio, sometiéndolo a la Aprobación del Poder Ejecutivo.

La aceptación de los fondos no puede ser otra que la precedentemente señalada.

Más adelante establece cuando se considerará que están en infracción los beneficiarios y los empleadores y las penalidades a las cuales se harán pasibles, y agrega disposiciones generales y transitorias.

Como consecuencia, a partir del 1 de julio de 1957 ha quedado prohibida expresamente por el Decreto-ley 7913/57 la utilización de los aportes jubilatorios para deducir de ellos lo abonado demás por insuficiencia del aporte del 4%.

Tanto el pago de salarios familiares y el depósito de los aportes o remanentes que quedaran en poder del empleador son obligaciones impuestas por los Decretos-leyes 7913/57 y 16811/57, establecen penalidades para aquellos que infrinjan sus disposiciones y las que por vía de resolución dicta el Directorio de la Casa.

Todo empleador debe solicitar a sus empleados con derecho a percibir el subsidio, la documentación que pruebe tal dere-

che.

El empleador debe retener en su poder y tener a disposición de la Caja todos los elementos que cada empleado haya presentado para demostrar su derecho a cobrar el salario familiar, salvo los documentos que, como la libreta de maternidad, etc deben devolverse inmediatamente al empleado.

Asignaciones familiares para el personal de empresas industriales

Con fecha 15 de julio de 1977 fue dado el Decreto-Ley 7914 estableciendo que las empresas industriales de todo el país debían abonar obligatoriamente a su personal la suma de \$10.- mensuales por cada hijo menor de 15 años e incapacidad y acreedor de el fondo compensador de asignaciones familiares.

El mismo tuvo origen en la propuesta formulada por la Unión Industrial Argentina, la que se consideró de interés a efectos de incrementar la entrada mensual de quienes deben soportar mayores cargas de familia.

En la parte dispositiva siguió los mismos lineamientos que los establecidos en el Decreto-Ley 7911/77, pero respecto a la formación del fondo compensador estipuló que estaría formado con el aporte obligatorio de todos los empleadores comprendidos igual al 3% del total de las remuneraciones sobre las que están obligados a abonar aportes y contribuciones a las Cajas Nacionales de Previsión.

Con carácter de aclaratorio se produjo el Decreto 13018/77, estableciendo, sin perjuicio de la reglamentación a dictarse, que se entendía por personal permanente de empresas

industriales, comprendido en el art. 1 del Decreto- ley 7914/57, a los efectos del pago de las asignaciones familiares y en forma enunciativa, al siguiente:

- a) Personal de fábrica que realiza tareas de mano de obra en cualquiera de las etapas del proceso de elaboración y/o industrialización.
- d) Personal rural dependiente de la unidad económica industrial.
- c) Personal administrativo y de maestranza de fábrica y/o industria.

Posteriormente, por consejo del entonces Ministerio de Trabajo y Previsión, y en mérito de que la industria azucarera posee modalidades propias se hizo necesario dictar el decreto- ley 1521/58, como norma complementaria.

En efecto, el Decreto 13018/57 había determinado con carácter aclaratorio el pago de la asignación familiar al personal rural de las empresas industriales.

El propósito de extender al mayor número de personas al beneficio de la asignación familiar y la naturaleza subsidiaria, en el proceso industrial azucarero, de la tarea que realiza el personal de surco, hizo aconsejable igualar a todo el personal permanente de dicha actividad, sea o no dependiente de una unidad económica industrial.

En consecuencia declaróse comprendido en el régimen del Decreto-ley 7914/57 al personal rural permanente azucarero dependiente de cañeros independientes, colonos, aparceros, o ligado a cualquier otra vinculación contractual que origine la exis

Junta de la relación laboral empleador-empleado, con efectos a partir del 1 de marzo de 1958.

El Decreto 6723, del 30 de setiembre de 1958, reglamentó el Decreto-Ley 9914 de conformidad a sus arts. 8 y 9 y a lo establecido por el art. 86, inc. 2) de la Constitución Nacional.

Entre sus beneficiarios comprendió al personal permanente de empleados y obreros dependientes de las empresas industriales privadas, al personal de "temporales" y "transitorios" de las actividades contempladas por el Decreto 13018/57, con excepción de aquel que se refiere al inc. b) del art. 1 del mismo y a los obreros a domicilio" a que se refiere el art. 2, inc 2) del Decreto 118.755/62, reglamentario de la Ley 12723.

Respecto a estos últimos la forma de pago de la antigüedad se determinaría por convenio de partes y tendría vigencia desde el 1 de julio de 1957, y incluía a los "obreros a domicilio" incluídos en el convenio celebrado el 10 de diciembre de 1957, entre la Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido y Afines y la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines, homologado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con fecha 24 de julio de 1958.

Se originaría el beneficio por cada hijo menor de 15 años o incapacitado cualquiera fuese su edad, siempre que estuviera a cargo del trabajador, incluyendo que se entendería "a cargo del trabajador", los que residiendo en el país se encuentran bajo su patria potestad o su dependencia económica, ya sean hijos propios, de su cónyuge, legítimos, extramatrimoniales o adoptivos.

También estableció que el beneficio es único por cada hijo que genere el derecho a percibir la asignación familiar, con la salvedad que no se abonará más de una. 150. Salvo que por cualquier otra disposición o por voluntad del empleador se le acordase un beneficio similar superior.

Más adelante estipuló los requisitos exigidos a efectos de acreditar el derecho a su percepción.

Asimismo fijó en 5 días por mes, como máximo, el número de inasistencias admitidas, para tener derecho al cobro de la asignación familiar, aclarando que el beneficiario tendrá derecho a la misma cuando las inasistencias sean motivadas por: enfermedad inculpable (Ley 11729), accidentes de trabajo (Ley 9688), vacaciones ordinarias, maternidad (Ley 11911), licencias especiales previstas en los convenios colectivos de trabajo, sanciones disciplinarias y suspensión por falta de trabajo cualquiera sea su causa.

También tendrá derecho a percibir el beneficio cuando no preste servicios en razón de estar cumpliendo un deber o ejercitando un derecho dispuesto o reconocido legalmente, siempre que el empleador tenga la obligación, también legal, de hacer reserva del puesto.

Con respecto a la empleada u obrera señala que percibirá la asignación cuando posea la patria potestad de los hijos, o tenga a su cargo la atención económica de los mismos probada fehacientemente, y también para el caso que el marido no se hallare comprendido en ningún régimen de asignaciones familiares similares al presente.

El Fondo Compensador que crea estará formado por:

- a) Una contribución obligatoria de los empleadores igual al 5% del total de las remuneraciones que abonen al personal y sobre las cuales deban efectuar aportes y contribuciones a las Cajas Nacionales de Previsión;
- b) El importe de las multas e intereses que se impongan por infracciones al Decreto-ley 7914/57, Decreto 13018/57, Decreto Ley 1521/58 y la reglamentación;
- c) Las donaciones y legados que se hiciesen al Fondo y que la Junta de Administración acepte.

Dentro de los 15 días subsiguientes al mes vencido, creó la obligación de efectuar el depósito de la diferencia entre los importes abonados en concepto de asignaciones familiares y el monto resultante del aporte fijado, pero para los empleadores con residencia superior a 100 kilómetros de la Capital Federal el plazo se extendió a 30 días.

Los empleadores debían confeccionar una declaración jurada sobre el personal que ocupan, las remuneraciones abonadas, número de hijos menores de 15 años e incapacitados, total de asignaciones abonadas, importe de la contribución y todo otro dato que la Junta de Administración requiriese.

En el capítulo III -De las autoridades-, fijó que el gobierno y administración del Fondo de Compensación sería ejercido por una Junta de Administración que actuaría como organismo de la Caja Nacional de Previsión para el Personal de la Industria.

Se compondría de tres miembros titulares y sus respectivos suplentes; uno designado por la Caja antes mencionada, que ejercería la presidencia, y dos vocales nombrados por cada una de las entidades más representativas de los trabajadores y de los empleadores.

El carácter y la composición de la Junta de Administración fueron modificados por Decreto-Ley 9215/58, ya que se acordó por el mismo que funcionaría como entidad de carácter privado y se compondría de cinco miembros: uno designado por la Caja Nacional de Previsión para el Personal de la Industria, a cargo de la presidencia, y cuatro vocales nombrados, uno por la Unión Industrial Argentina, uno por la Confederación Económica y dos por la Confederación General de Trabajo; todos con sus respectivos suplentes.

La Junta de Administración debía dictar su propio reglamento interno y ejercería las atribuciones siguientes:

- 1º) Interpretar y resolver todas las cuestiones que se susciten por la aplicación de las respectivas normas legales vigentes;
- 2º) Fiscalizar el cumplimiento de las mismas y de las resoluciones que dicte cuando hayan quedado firme;
- 3º) Liquidar a las respectivas empresas los faltantes solicitados;
- 4º) Crear los organismos administrativos y técnicos para el mejor funcionamiento del Fondo Compensador;
- 5º) Aprobar anualmente el presupuesto del Organismo, dentro de las limitaciones establecidas en el art. 8 del Decreto-Ley 7914/57;

- 6º) Nombfar al personal técnico, administrativo, de maestranza y de servicios y disponer la adquisición de muebles, útiles, materiales, etc.;
- 7º) Solicitar al Poder Ejecutivo Nacional la modificación de los aportes fijados por el Decreto-Ley 7914/57, cuando lo estime necesario para el mejor cumplimiento de los fines dispuestos en el mismo y la reglamentación.

En el articulado siguiente trata de las obligaciones de los empleadores comprendidos en el régimen que reglamenta, de las sanciones a aplicar por las infracciones que se cometan y de disposiciones de carácter general y otras transitorias.

De acuerdo con lo dispuesto por el art. 14 del Decreto-Ley 7913/57 y por el art. 11 del Decreto-Ley 7914/57 que autorizan al Poder Ejecutivo a ajustar anualmente el importe de la asignación familiar establecida, a pesar de no haber sido factible practicar los balances a que hacen referencia, se tomó en cuenta el aumento de los aportes recibidos con motivo del incremento experimentado en las remuneraciones, a efectos de modificar el monto de las asignaciones familiares.

Es así que por Decreto nº 10382/59, del 25 de agosto de 1959, se elevó a m\$n 250.= el monto de la asignación familiar, otorgado por aquellos Decretos-Leyes, desde el mes de agosto hasta diciembre de 1959, y a m\$n 350.= desde enero de 1960.

Ley nº 15223:

El 15 de noviembre de 1959 fue sancionada la ley 15223, promulgada y publicada en el Boletín Oficial del 31 de diciembre de 1959, mediante la cual se modifica el régimen de los Decretos-

Leyes nº 7913/57, 7914/57 y sus complementarios, a la vez que se amplía el ámbito de aplicación en diversos aspectos.

Incorporó al régimen de los Decretos-Leyes 7913/57 y 16811/57 al personal en relación de dependencia de empresas comerciales no comprendidas en el art. 1 del primero de los mencionados, al de empresas privadas de transportes terrestres, marítimos y aéreos y al deadores civiles de trabajo de cualquier naturaleza, no incluidos en otro régimen. Como obligaciones de los empleadores se fijaron las mismas previstas en dichos decretos-leyes.

Para los hospitales particulares de beneficencia y mutualistas, sanatorios, clínicas y demás establecimientos de asistencia sanitaria similares, de carácter particular o privado que realizan obra asistencial sanitaria de beneficencia y sin fines de lucro, se estableció que atenderían el pago del subsidio establecido en la ley con un aporte sobre las remuneraciones mensuales que paguen a su personal, cuyo monto sería establecido por el Directorio de la Caja, pero que no podría ser superior al 50% del aporte que efectúen el común de las empresas.

Por art. 2 modificó el art. 5 del Decreto-Ley 7913/57, modificado por el Decreto-Ley 8879/57, estableciendo que el Fondo Compensador estaría formado con el aporte obligatorio de todos los empleadores comprendidos en el art. 1 igual al 4% mensual del total de las remuneraciones que abonen a su personal y sobre las que haya obligación de efectuar aportes y contribuciones a las Cajas de Previsión Social, es decir, eliminó el tope de m\$

160.-

El manejo del Fondo se ~~suma a~~ ~~carga~~ de la Caja de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio, la que actuará como entidad de derecho privado con personería jurídica, recibirá en depósito los excedentes depositados a la orden del Fondo Compensador y practicará las compensaciones correspondientes.

A su vez por art. 3 se modificó el art. 8 del Decreto-Ley 7914/77, estableciendo que el gobierno y administración del Fondo Compensador estará a cargo de un ente, que con el nombre de Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria, integrará su directorio con representación igualitaria de los sectores patronal y obrero y actuará como entidad de derecho privado, con personería jurídica y tendrá a su cargo la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones impuestas por el Decreto-Ley 7914/77, a cuyo fin destinará hasta el 3% del aporte previsto.

Tanto para el comercio como para la industria, establece una asignación de ~~una~~ 270.-, incrementándose en una 100.- a los beneficiarios con hijo o hijos a cargo, que existan regularmente al curso escolar o en igual forma concurren a establecimientos donde se imparta enseñanza.

Extiende el incremento por escolaridad cuando los hijos a cargo, mayores de quince años y menores de dieciocho, cursen regularmente estudios en establecimientos de capacitación técnica.

Autoriza a las respectivas Cajas a modificar el aporte de contribución a cargo del empleador y el importe de la asignación familiar, respetando las diferencias que resulten de la aplicación

cación de los incrementos por escolaridad.

La ley 15223 fue reglamentada por Decreto N° 3225 del 30 de marzo de 1960.

En su texto se fijó que el subsidio adicional por escolaridad corresponderá a aquellos beneficiarios cuyos hijos mayores de 15 años sean alumnos regulares de:

- a) Establecimientos nacionales, provinciales o municipales, de enseñanza preescolar, primaria, secundaria, técnica o normal. Esta enumeración es de carácter enunciativo.
- b) Establecimientos privados adscriptos o incorporados a los institutos oficiales mencionados precedentemente.
- c) Establecimientos privados no adscriptos que impartan análogo tipo de enseñanza que los enunciados precedentemente, pero que funcionen con permiso expreso de la autoridad educacional oficial y sujetos a fiscalización.

Para tener derecho a percibir el subsidio especial por los hijos mayores de 15 años y menores de 18, éstos debían asistir a los establecimientos antes enunciados, pero en los que se impartiera enseñanza de oficios o artesanía aplicada a cualquier campo de la industria.

En cuanto a los establecimientos hospitalarios, mutualistas, etc. incorporados por el art. 1 de la Ley 15223, debían acreditar ante CASFEC su carácter de instituciones de beneficencia y sin fines de lucro. Una vez acordada la incorporación al régimen, la misma tendrá efecto retroactivo al 1° de enero de 1960 o desde la fecha de iniciación de sus actividades si fuere

posterior.

El subsidio adicional y el especial, establecidos por los art. 4 y 5, respectivamente, de la ley citada, sería percibido durante los doce meses del año cuando el hijo del beneficiario asistiera a todo el curso lectivo oficial, estableciendo normas para los casos de asistencia a los establecimientos referidos en los incisos b) y c) de los art. 1 y 2 de la reglamentación, dejando librado a las Cajas la resolución de los casos que se presentaran de carácter especial.

Salario Familiar por esposa - Empleados de Comercio:

Mediante Decreto n° 1799, del 31 de diciembre de 1963, se confirmó la resolución de CASFEC, por la que se estableció el derecho a la percepción de una \$00.- por mes en concepto de salario familiar por esposa legítima a su cargo, residente en el país aunque trabaje en relación de dependencia, a todo el personal masculino que ocupen en las empresas comprendidas dentro de su ámbito.

El personal femenino de estas mismas empresas, también tendrá derecho a la percepción del subsidio cuando acredite que su esposo legítimo se halle a su cargo, y resida en el país y se encuentre afectado de invalidez total, absoluta y permanente, acreditada a satisfacción de la Caja.

Los importes abonados por el concepto en cuestión podrá ser compensado por las empresas, de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 7913/57, la Ley 15223 y sus textos legales, reglamentarios y/o modificatorios y resoluciones del H. Di-

del de remuneración aquella en la que acredite mayor antigüedad.

Por este concepto no se podrá abonar más que una asignación, y para tener derecho al mismo se tendrá en cuenta lo dispuesto en los arts. 9, 10, 11, 13 y 14 del Decreto nº 6721/58, reglamentario del Decreto-Ley 7914/57, relativos al derecho al cobro y a su oportunidad.

Cualquiera sea el día en que se produzca el matrimonio o se disuelva el vínculo, se computará íntegro el mes a los efectos de su pago o la concesión del beneficio, respectivamente.

La Junta de Administración de la Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria quedó autorizada para proyectar la reglamentación de este Decreto-Ley la que será aprobada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Este Decreto-Ley entró en vigencia desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial producido el 9 de octubre de 1961.

EVOLUCION DE LAS ASIGNACIONES FAMILIARES

Desde su creación los subsidios familiares han experimentado variaciones, por lo que resulta de interés hacer una reseña de sus montos hasta la fecha a la vez que de los aportes patronales.

Asignaciones familiares otorgadas por CASFEC (Comercio, banqueros, transporte, rurales, dadores civiles de trabajo).

Disposición legal	Período		Hijomenor	Hijo hasta	Esposa legi
			15 años o incapac. c/u. m\$ñ	18 años estudiante. c/u. (') m\$ñ	tima o marido incapac. m\$ñ
D-L nº7913/57	1.1.57	al 31.7.59	150.-	-	-
Dec. nº10382/59	1.8.59	" 31.12.59	250.-	-	-
Ley nº15223	1.1.60	" 31.7.61	250.-	350.-	-
Dec. nº6064/61	1.8.61	" 30.6.62	350.-	450.-	-
Dec. nº5946/62	1.7.62	" 31.12.63	500.-	600.-	-
Dec. nº1799/63	1.1.64	" 31.7.64	500.-	600.-	500.-
Ley nº16459 y D-L nº5736/64	1.8.64	" 30.4.65			
Indice de Zona relación					
A	1,00		1.400.-	1.500.-	1.400.-
B	0,95		1.330.-	1.430.-	1.330.-
C	0,90		1.260.-	1.360.-	1.260.-
D	0,85		1.190.-	1.290.-	1.190.-
E	0,80		1.120.-	1.220.-	1.120.-
F	0,75		1.050.-	1.150.-	1.050.-
G	0,70		980.-	1.080.-	980.-
H	1,05		1.470.-	1.570.-	1.470.-

Personal no agropecuario

C.N.S.V.M.M.

Res. Nos. 12 y 13: 1.5.65 al 31.10.65

Zona

A	1.650.-	1.750.-	1.650.-
B	1.568.-	1.668.-	1.568.-
C	1.485.-	1.585.-	1.485.-
D	1.403.-	1.503.-	1.403.-
H	1.733.-	1.833.-	1.733.-

Disposición legal	Periodo	Hijo menor	Hijo hasta	Esposa la
		15 años o incapac. c/u. m\$	18 años eg tudiente. c/u. m\$	gitima o marido ina. m\$

Res. nº 14: 1.11.65 al 30.4.66

Zona

A	1.920.-	2.020.-	1.920.-
B	1.824.-	1.924.-	1.824.-
C	1.728.-	1.828.-	1.728.-
D	1.632.-	1.732.-	1.632.-
H	2.016.-	2.116.-	2.016.-

Res. nº 18: 1.5.66 al 30.7.67

A	2.250.-	2.350.-	2.250.-
B	2.138.-	2.238.-	2.138.-
C	2.025.-	2.125.-	2.025.-
D	1.913.-	2.013.-	1.913.-
H	2.363.-	2.463.-	2.363.-

Res. nº 12/67: 1.8.67

A	2.700.-	3.160.-	2.700.-
B	2.570.-	2.970.-	2.570.-
C	2.430.-	2.830.-	2.430.-
D	2.300.-	2.700.-	2.300.-
H	2.840.-	3.240.-	2.840.-

Personal aeronautario

C.N.S.V.M.M.

Res. Nos. 12 y 14: 1.5.65 al 31.10.65

Indice de Zona relación

(1)	0,85	1.403.-	1.503.-	1.403.-
(2)	0,75	1.238.-	1.338.-	1.238.-
(3)	0,65	1.073.-	1.173.-	1.073.-
(4)	0,86	1.419.-	1.505.-	1.419.-

Res. nº 14: 1.11.65 al 30.4.66

(1)	0,85	1.632.-	1.732.-	1.632.-
(2)	0,75	1.440.-	1.540.-	1.440.-
(3)	0,65	1.248.-	1.348.-	1.248.-

Res. nº 18: 1.5.66 al 30.7.67

(1)	0,80	1.913.-	2.013.-	1.913.-
(2)	0,75	1.688.-	1.788.-	1.688.-
(3)	0,65	1.463.-	1.563.-	1.463.-

Res. nº 12/67: 1.3.67

(1)	0,80	2.040.-	2.340.-	2.040.-
-----	------	---------	---------	---------

Disposición legal	Período	Hijo menor	Hijo hasta	Esposa de
		15 años o incapac. c/u.	18 años es tudiante. c/u.	legítima o marido inc.
		m\$n	m\$n	m\$n
<u>Dec. nº5912/67: 1.8.67</u>				
	Indice de			
<u>Zona</u>	<u>relación</u>			
(2)	0,75	1.800.-	2.100.-	1.800.-
(3)	0,65	1.560.-	1.860.-	1.560.-

- (1) Subsidio otorgado por cada hijo entre los 15 a 18 años que cursasen estudios en artes y oficios aplicables a la industria. A partir del 1.8.67 se acuerda a todos los alumnos regulares de cursos orgánicos de enseñanza preescolar, primaria, media y superior -Ley nº 17396 y Dec.Regl. nº 8162/67.
- (1) Buenos Aires, Córdoba -algunas zonas-, Chubut, Mendoza -zona regadío-, Río Negro, San Juan Sta. Cruz y Sta. Fe -algunas zonas-;
- (2) E.Ríos -algunas zonas-, La Pampa, Mendoza -zona secano-, Neuquén, Río Negro -zona secano-, San Juan -zona secano- y Tucumán.
- (3) Catamarca, Córdoba -alg.zonas-, Corrientes, Chaco, E.Ríos alg.zonas-, Formosa, Jujuy, La Rioja, Misiones, Salta, San Luis, Sta.Fé -alg.zonas- y Sgo del Estero.
- (4) Tierra del Fuego

EVOLUCION MONTO DE LAS CONTRIBUCIONES PATRONALES

Disposición legal	Período	Coef. aporte sobre sueldo	Aporte máximo por persona
D-L nº8879/57:	1.7.57 al 31.12.59	4%	160.-
<u>C.A.S.F.E.C.:</u>			
Res. nº 74:	1.1.60 " 30.6.62	4%	320.-
Res. nº 114:	1.7.62 " 31.12.63	4%	500.-
Res. nº 133:	1.1.64 " 31.7.64	5%	750.-
Res. nº 148:	1.8.64 " 30.7.67	12%	3.600.-
Dec. nº5912/67:	1.8.67 "	11%	3.300.-

Asignaciones familiares otorgadas por C.A.S.F.P.I.
(Empresas industriales privadas).

Disposición legal	Período	H I J O S (c/u.)			Esposa legítima o marido incapacitado.
		Menor 15 años o incapac. tud.	Menor 15 años es se est. capac. ta.	De 15/18 años cur se est. capac. ta.	
D-L nº7914/57	1.7.57/31.7.59	150.-	150.-	-	-
Dec. nº10382/59	1.8.59/31.12.59	250.-	250.-	-	-
Ley nº15223	1.1.60/31.8.61	250.-	350.-	350.-	-
Dec. nº7255/61	1.9.61/31.7.62	350.-	450.-	450.-	-
Dec. nº7501/62	1.8.62/30.10.63	500.-	600.-	600.-	-
D-L nº8456/63	1.11.63/31.7.64	500.-	600.-	600.-	500.-
Ley nº16459	1.8.64/30.4.65				
<u>Indice de Zona relación</u>					
A	1,00	1.400.-	1.500.-	1.500.-	1.400.-
B	0,95	1.330.-	1.430.-	1.430.-	1.330.-
C	0,90	1.260.-	1.360.-	1.360.-	1.260.-
D	0,85	1.190.-	1.290.-	1.290.-	1.190.-
E	0,80	1.120.-	1.220.-	1.220.-	1.120.-
F	0,75	1.050.-	1.150.-	1.150.-	1.050.-
G	0,70	980.-	1.080.-	1.080.-	980.-
H	1,05	1.470.-	1.570.-	1.570.-	1.470.-

Personal no agroneuario

<u>C.N.S.V.M.M.:</u>					
<u>Res. nº12 y 13:</u>		1.5.65/31.10.65			
A		1.650.-	1.750.-	1.750.-	1.650.-
B		1.568.-	1.668.-	1.668.-	1.568.-
C		1.485.-	1.585.-	1.585.-	1.485.-
D		1.403.-	1.503.-	1.503.-	1.403.-
H		1.733.-	1.833.-	1.833.-	1.733.-

Disposición legal	Período	H I J O S (c/a.)			Esposa la gitima o marido in capac. cap. téc. (1)
		Menor 15 años o incapac. tud.	Menor 15 años es se est.	De 15/18 años cur se est. cap. téc. (1)	
Res. nº 14:	1.11.65/30.4.66				
Zona					
A		1.920.-	2.020.-	2.020.-	1.920.-
B		1.824.-	1.924.-	1.924.-	1.824.-
C		1.728.-	1.828.-	1.828.-	1.728.-
D		1.632.-	1.732.-	1.732.-	1.632.-
H		2.016.-	2.116.-	2.116.-	2.016.-
Res. nº 18:	11.5.66/31.12.67				
A		2.250.-	2.350.-	2.350.-	2.250.-
B		2.138.-	2.238.-	2.238.-	2.138.-
C		2.025.-	2.125.-	2.125.-	2.025.-
D		1.913.-	2.013.-	2.013.-	1.913.-
H		2.363.-	2.463.-	2.463.-	2.363.-

Personal agropequero

Zona	Índice de relación				
C. N. S. V. M. M.:					
Res. nº 12713:		1.5.65/31.10.65			
(1)	0,85	1.403.-	1.503.-	1.503.-	1.403.-
(2)	0,75	1.238.-	1.338.-	1.338.-	1.238.-
(3)	0,65	1.073.-	1.173.-	1.173.-	1.073.-
(4)	0,86	1.419.-	1.519.-	1.519.-	1.419.-
Res. nº 14:		1.11.65/30.4.66			
(1)	0,85	1.632.-	1.732.-	1.732.-	1.632.-
(2)	0,75	1.440.-	1.540.-	1.540.-	1.440.-
(3)	0,65	1.248.-	1.348.-	1.348.-	1.248.-
Res. nº 18:		1.5.66/31.12.67			
(1)	0,85	1.913.-	2.013.-	2.013.-	1.913.-
(2)	0,75	1.688.-	1.788.-	1.788.-	1.688.-
(3)	0,65	1.463.-	1.563.-	1.563.-	1.463.-
Ley nº 17612:		1.1.68			
A	1,00	2.700.-	3.100.-	3.100. ⁽¹⁾	2.700.-
B	0,95	2.565.-	2.945.-	2.945.-	2.565.-
C	0,90	2.340.-	2.790.-	2.790.-	2.340.-
D	0,85	2.295.-	2.635.-	2.635.-	2.295.-
E	0,80	2.160.-	2.480.-	2.480.-	2.160.-
F	0,75	2.025.-	2.325.-	2.325.-	2.025.-
G	0,70	1.890.-	2.170.-	2.170.-	1.890.-
H	1,05	2.835.-	3.255.-	3.255.-	2.835.-

(1) A partir del 1.1.68 sin distinción de tipo de enseñanza.

(1), (2), (3), (4): Zonas citadas.

EVOLUCION MONTO DE LAS CONTRIBUCIONES PATRONALES

Disposición legal	Período	Coef. aporte s/sueldo	Aporte má ximo p/per sona
<u>D-L nº7944/57y</u> <u>Dec. nº6723/58:</u>	1.7.57/31.7.62	5%	-
<u>Res. CASFPI.23.7.62y</u> <u>Dec. nº7501/62:</u>	1.8.62/31.7.64	5%	750.-
<u>Dec. nº5645/64y</u> <u>Res. CASFPI.23.7.64:</u>	1.8.64/30.9.66	10%	3.500.-
<u>Res. CASFPI.3.10.66:</u>	1.10.66/31.12.67	10%	10.000.-
<u>Ley 17617:</u>	1.1.68	11%	11.000.-

Las asignaciones familiares para los estibadores del puerto

Si bien el presente capítulo lo habíamos reservado para tratar las asignaciones familiares para el personal de la industria y del comercio, resulta de interés traer a colación el sistema creado para beneficiar a los estibadores portuarios.

Con motivo de la naturaleza especial de las tareas que realizan estos trabajadores y por no estar los mismos en condiciones de reunir los requisitos que establecen las normas vigentes sobre la materia, quedaban ajenos a sus beneficios.

La circunstancia de la institución del subsidio familiar, con carácter general, por la ley 16459, movió al Centro Coordinador de Actividades Portuarias y al Sindicato Unico Portuarios Argentinos, a suscribir un acuerdo el 16 de febrero de 1964.

Este a su vez dio origen al Decreto nº3256 del 29 de abril de 1964, con vigencia a partir del 1 de agosto de 1964, mediante el cual se creó la Caja de Asignaciones Familiares para el Personal de la Estiba, como entidad de derecho privado con personería jurídica.

En su parte dispositiva, en general, sigue los lineamientos de las normas precedentemente estudiadas. La distinción fundamental estriba en que la Caja no es compensadora abonando mensualmente y en forma directa a sus beneficiarios los subsidios familiares.

Los empleadores de estibadores deben aportar a la Caja un porciento sobre los jornales que les abonen que ascendía al 12% en el momento de su creación, pero fue modificado al 11% por el Decreto nº 8927 del 5 de mayo de 1967.

La asignación ha sido fijada por jornada y por mes por cada carga familiar y de igual forma la correspondiente a escolaridad, las que han tenido la siguiente evolución:

<u>Período</u>	<u>Por Carga</u>		<u>Por Escolaridad</u>	
	<u>Jornada</u>	<u>Mensual</u>	<u>Jornada</u>	<u>Mensual</u>
1-8-64 al 30-4-65	56.-	1.400.-	4	100.-
1-5-65 al 31-10-65	66.-	1.650.-	4	100.-
1-11-65 al 30-4-66	77.-	1.925.-	4	100.-
1-5-66 al 12-12-67	90.-	2.250.-	4	100.-
13-12-67	108.-	2.700.-	16	400.- (1)

(1) Apartir del 11-12-67, fecha de publicación de la Ley 17564 el beneficio fue extendido a los hijos de 15 a 18 años de edad que cursen estudios de capacitación técnica o artesanía.

El subsidio familiar y la doctrina argentina:

Desde la implantación del subsidio familiar diversos fallos de nuestros Tribunales han ido sentando jurisprudencia sobre diversos aspectos del mismo.

A manera de reseña resulta de interés destacar los siguientes conceptos para la rama de comercio:

- a) La asignación familiar no tiene carácter remuneratorio, es un beneficio asistencial abonado en función de las cargas de familia del trabajador y no por su trabajo. A pesar de que integra el salario mínimo vital implantado por la ley 16549, no puede considerarse como parte del salario como remuneración total.
- b) Cualquiera sea la suma abonada en concepto de asignación familiar, ya sea la legal o superior, no corresponde hacer aportes jubilatorios sobre la misma, ni aún cuando la convención colectiva que lo determine dispenga que debe considerarse remuneración.
- c) Cualquiera sea la duración de la jornada de trabajo corresponde el pago de la asignación familiar, el que también es debido con prescindencia de la importancia o carácter de la tarea prestada.
- d) El hecho de que la madre con hijos a cargo perciba alimentos del padre de éstos no le impide la percepción de las asignaciones familiares.
- e) Cuando no se halle cuestionado el cumplimiento de las obligaciones como padre, no corresponde aportar pruebas de que los hijos están a su cargo.

- f) El hecho que la mujer y los hijos residan en el exterior hace desaparecer el derecho a la percepción del beneficio por parte del padre.
- g) En el cálculo del salario base para la indemnización por accidente de trabajo, por estabilidad gremial, por despido y por falta de preaviso no deben computarse las sumas abonadas en concepto de asignaciones familiares.
- h) En materia de subsidio familiar para bancarios rige la ley 12637 y no el régimen para empleados de comercio.
- i) Adquiere la calidad de dator civil de trabajo el propietario o arrendatario de una explotación rural con personal bajo su dependencia.
- j) El hecho que la ley 15223 enumere algunas empresas de servicios públicos como obligadas a pagar a su personal el subsidio familiar no excluye de la obligación a las no enumeradas.
- k) El pago del aporte reducido por obra asistencial de beneficencia exige que ésta sea el principal objetivo de la entidad y que se cuente con establecimiento propio o instalado a tal fin.
- l) Los establecimientos destinados a asilo de ancianos, a pesar que le concedan asilo a ancianos enfermos, están autorizados a efectuar el aporte reducido previsto.
- m) Cuando las mutualidades realizan obra asistencial de beneficencia sin fines de lucro, pagan el aporte reducido aunque otros servicios presten a sus asociados.

Con respecto a la industria se señalan los siguientes aspectos:

- a) Los actos estatales que persiguen la concesión de remuneraciones que aseguren a los trabajadores un mejor nivel de vida, representan un ejercicio válido del poder de policía, en consecuencia el Decreto-Ley 7914/57 no resulta inconstitucional.
- b) La empresa locataria de cámaras frigoríficas para la conservación de frutos y productos perecederos, no está comprendida en el Decreto-Ley 7914/57 aunque se valga de la industria de explotación de cámaras frías.
- c) El personal que participa en el proceso de elaboración está incluido en el Decreto-Ley 7914/57, cualquiera sea el régimen jubilatorio que lo ampara.
- d) El sueldo anual complementario forma parte de las retribuciones del mes en que se paga, razón por la cual el empleador só lo debe efectuar al fondo doce contribuciones por año.
- e) Para el pago del aporte patronal debe adicionarse el aguinaldo al sueldo del mes de diciembre.
- f) La parte proporcional de aguinaldo debe computarse mensualmente con los salarios que perciba el trabajador hasta la suma tope y a los efectos del pago de aportes, sin perjuicio de que tratándose de un sueldo con pago diferido, también se disieran los aportes.
- g) Los empleadores que abonen un monto superior en concepto de asignaciones, que el fijado legalmente, no tienen derecho a compensar esos pagos con los aportes que deben efectuar.
- h) Sobre las remuneraciones del personal rural de temporada o transitorio afectado al complejo industrial del empleador es

obligatoria la contribución, si sobre aquéllas corresponde efectuar aportes jubilatorios.

- i) Las inasistencias debidas a huelga declarada ilegal que superen el máximo de cinco días previsto en el art. 9 del Decreto reglamentario N°6723/58, hacen perder el derecho al cobro del beneficio.
- j) El art. 9 del Decreto precedentemente citado no resulta inconstitucional al disponer la pérdida del beneficio a la percepción de la asignación familiar cuando se incurra en más de cinco inasistencias mensuales injustificadas, toda vez que no se refiere a las diversas causales enumeradas en el art. 10.
- k) La falta de presentación de los comprobantes que avalen el derecho a la percepción de la asignación familiar durante el contrato de trabajo, hace perder definitivamente el derecho, no pudiéndosele reclamar con posterioridad al despido, por vía judicial.

C O N C L U S I O N E S

Con la presente exposición que, desde luego, no preten de dejar agotado el tema, hemos tratado de ubicar el concepto y la función de las asignaciones familiares dentro del complejo mecanismo que se mueve para alcanzar la seguridad social.

Nos ha parecido prudente, como punto de partida, traer a colación las diversas ideas surgidas a través de los tiempos respecto a la relación trabajo-salario, para situar al trabajador dentro de las consideraciones de humanidad a las que como hombre es acreedor.

Es así como, de lo expuesto, concluimos lo siguiente:

- 1) Desde la más remota antigüedad ha existido la venta de brazos a cambio de una remuneración, así como los conflictos entre el capital y el trabajo.
- 2) Existen diversas teorías respecto al salario que son producto de la situación socio-económica del momento y de la posición ideológica de sus autores.
- 3) "El salario es la remuneración pagada por un empleador por los servicios de un trabajador contratado por hora, día, semana o quincena", remuneración que debe incluir el pago en moneda, basándose en tarifas de tiempo, a destajo, o la combinación de ambas u otros sistemas de retribución basados en el concepto de estimular al obrero con los resultados de su trabajo.
- 4) El salario familiar se basa en el derecho natural, pues es necesario para mantener a los hijos del trabajador, y en el

derecho social ya que también es necesario para que el grupo familiar viva y siga siendo la célula de la sociedad,

5) Independientemente del salario individual que tiene en cuenta al trabajador con prescindencia de su familia o personas a su cargo, debe distinguirse el salario familiar y el subsidio o asignación familiar.

El salario familiar es la retribución total que recibe el trabajador teniendo en cuenta sus necesidades de familia y se le suele fijar sobre la base de un salario mínimo para una familia tipo.

El subsidio o asignación familiar es un beneficio social que tiende a amparar a la familia obrera y a dar solución no sólo a los problemas de desnatalidad y de la niñez, como opinan algunos autores, sino a los desníveles salariales, actuando como un verdadero correctivo de éstos.

6) El salario familiar, normalmente, se fija por convención colectiva de trabajo, mientras que la asignación familiar por decreto o resolución.

El primero recae sobre el empleador, mientras que la segunda parte de un fondo común formado con el aporte de todos los patronos y no incide en los resultados de la empresa en función de las cargas de familia de sus trabajadores, sino que tiene como común denominador el monto de las remuneraciones abonadas en cada una de ellas.

7) Las asignaciones familiares "constituyen una forma de seguro que encuadra dentro de los sistemas generales de la Seguridad Social".

8) El beneficiario de la asignación familiar es la persona que

por su vínculo, edad, condición, etc. da derecho al trabajador a percibirla.

- 9) La compensación económica familiar ha sido incorporada a nuestra Constitución Nacional -1957- como art. 14 bis, por tratarse de uno de los aspectos de la Seguridad Social que hacen a la protección del núcleo familiar.
- 10) Para equilibrar el derecho a la ocupación de todos los trabajadores, con o sin carga familiar, fueron creadas las Cajas de Compensación, cuyo verdadero precursor fue León Harmel en Francia, perfeccionadas luego por Romanet.
- 11) Las Cajas de Compensación son asociaciones de patronos, de carácter especial, que tienen como fin principal subsidiar a los obreros con cargas de familia, además de otros beneficios morales y económicos, repartiéndose entre ellos y a prorrata las cargas resultantes, según el número de obreros que cada uno tenga ocupado.
- 12) La concesión de las asignaciones familiares se ha puesto en práctica en muchos países y difieren según la nación de que se trate.
- 13) En nuestro país se manifiesta la sensibilidad por este matiz social en diversos proyectos legislativos a partir del año 1921 y las asignaciones familiares fueron implantándose parcialmente en el orden provincial, municipal, reparticiones nacionales, y algunas empresas privadas que las adoptaron a título voluntario.

Posteriormente, en la industria, comercio, agricultura, etc. se implantan por convenios colectivos de trabajo, hasta lle-

gar al presente en que se cuenta con un verdadero instituto que extiende sus beneficios a los trabajadores de múltiples ramas del quehacer nacional.

- 14) Al empleador le interesa retribuir a sus obreros y empleados conforme a su rendimiento, al Estado no sólo le interesa el trabajador como individuo aislado sino la familia cuyo nivel de vida debe tender a mejorar.

De ahí que "son factores de orden demográfico, político y económico los que se aducen para favorecer a la familia obrera y otorgarle subsidios a fin de que los más humildes puedan tener medios suficientes para su desenvolvimiento" (G. Cabanellas).

No es menos cierto que la igualdad de rendimiento entre dos obreros o empleados, en una misma tarea, es casi imposible aún aceptando una igualdad de actividad y capacidad, si uno de ellos no tiene carga de familia y el otro sí, ya que éste estará en permanentes dificultades económicas para atender la subsistencia del núcleo que de él depende y, la preocupación que de ello derive así como una consecuente deficiente alimentación, le provocará una merma en su rendimiento.

Esto puede desembocar en la búsqueda de actividades complementarias para aliviar su situación económica, pero en definitiva se arribará a la misma conclusión anterior, pues sus preocupaciones y su cansancio físico y mental no lo harán rendir en la medida que su capacidad puede hacer esperar.

El apoyar mediante subsidios a quienes tienen una familia más numerosa puede parecer una aberración en momentos que econo-

mistas y sociólogos pugnan por detener el crecimiento demográfico frente al problema del hambre que viven grandes regiones de la tierra, pero ese argumento no puede aceptarse en países jóvenes como el nuestro donde su proyección al futuro depende, en gran medida, de hacer poblar y producir grandes extensiones de su territorio aún inexploradas.

De esta argumentación surge, a nuestro criterio, que existen tres interesados en un nivel de salarios justos: el empleador, por el rendimiento del obrero o empleado; el obrero por cuanto hace a su nivel de vida y al de su núcleo familiar y el Estado por la función tutelar que le corresponde con respecto a sus gobernados, y, en modo especial a la familia, así como a la proyección de su política económico-social.

Esta interpretación toma forma concreta en nuestro país donde la Carta Magna deja expresamente establecidos: la protección al trabajador, el derecho a una retribución justa, el salario mínimo vital móvil y los beneficios de la seguridad social.

El funcionamiento de las Cajas de Compensación, con su gobierno tripartito, es prueba evidente también de ese interés común respecto al subsidio familiar y, si alguna deficiencia se anota en la legislación especial, es claro el sentido social que se ha evidenciado en nuestro pueblo, a través del tiempo, haciendo que el legislador vaya adecuando las normas a las realidades del momento que toca vivir, perfeccionando y ampliando su radio de acción.

- 15) Para concluir no encontramos mejor manera de expresar nuestro pensamiento que el de reproducir, como otros autores, concep-

tos de la Encíclica Mater et Magistra que condensan magistralmente todo aquello que un ser racional, con sencibilidad social y comunitaria puede desear para sí, para sus hijos y para su país, como manera de alcanzar la constante superación que hace a la naturaleza misma de la raza humana;

"Han de considerarse como exigencia del bien común nacional: facilitar trabajo al mayor número posible de obreros; evitar que se constituya, dentro de la nación, e incluso entre los propios trabajadores, categorías sociales y privilegiadas; mantener una adecuada proporción entre salario y precios; hacer accesibles al mayor número de ciudadanos los bienes materiales y los beneficios de la cultura; suprimir o limitar, al menos, las desigualdades entre los distintos sectores de la economía -agricultura, industria y servicios-; equilibrar adecuadamente el incremento económico con el aumento de los servicios generales necesarios, principalmente por obra de la autoridad pública; ajustar, dentro de lo posible, las estructuras de la producción a los progresos de las ciencias y de la técnica; lograr, en fin, que el mejoramiento en el nivel de vida no sólo sirva a la generación presente, sino que prepare también un mejor provenir a las futuras generaciones."

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'M. A. ...', written over a horizontal line.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- AZNAR, Severina: La abolición del salariado - Madrid 1921 - Instituto de Estudios Políticos 1946
- AZPIAZU, Joaquín: El Salario familiar y las Cajas de Compensación Madrid 1933
- AZPIAZU, Joaquín: La Enciclica Quadragesimo Anno - comentario práctico de L'Action Populaire y acomodada al español Burgos 1938
- BARASSI, Lodovico: Il diritto del lavoro - T III 1949
- BERNALDELLI, Humberto: El salario - Bs.As. 1940
- U. BORSI y F. PERGOLESSI: Gli assegni familiari ai lavoratori - Trattato di diritto del lavoro - T II - 1939
- BIUCCHI, Basilio M.: Las exigencias del bien común con respecto al salario - Anales de moral social y económica - Madrid 1963
- CABANELLAS, Guillermo: Tratado de derecho laboral - T II - Buenos Aires 1963
- CASSI, Vincenzo: La retribuzione nel contratto de lavoro - 1954
- CAVAZOS FLORES, Baltasar: Mater et Magistra y la evolución del derecho del trabajo - Bs. As. 1964
- DEVEALI, Mario L.: Lineamientos de derecho del trabajo - Buenos Aires 1956
- DOBBS, Maurice : Salarios - México 1949
- FALLON, Valerio: Economía social - Barcelona 1933
- GIDE, Charles: Curso de Economía Política - Bs. As. 1941
- GUERRY, Emile: La doctrina social de la Iglesia - Madrid 1959
- JAUREGUIBERRY, Luis María: El artículo nuevo - Santa Fé 1957
- KROTOSCHIN - RATTI: Código del Trabajo, anotado - Bs.As. 1964
- LLOVERA, José: Sociología cristiana - Barcelona
- MAZAS, pierre: Le fondement de l'obligation aux allocations familiales - París 1936
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Etudes et documents - Serie D Nº 13 - "Les allocations familiales" - Ginebra 1927

- PEREZ BOTIJA, Eugenio: Salarios, Régimen legal, tarifas mínimas -
Madrid 1944
- PEREZ BOTIJA, Eugenio: Curso de derecho del trabajo - Madrid 1943
- POTIER, G.: La morale cattolica e le questioni sociali - T I -
Milán 1921
- POZZO, Juan D.: Manual teórico práctico de derecho del trabajo -
T I 2 - Buenos Aires 1962
- QUETGLAS, Bartolomé: Salario familiar - Palma de Mallorca 1933
- REDIN, Antonio: Encíclicas Políticas y Sociales de los Romanos
Pontífices - Recopilación - Bs.As. 1945
- RUTTEN, O.P.: Doctrina social de la Iglesia - Bs.As. 1936
- SANTORO - PASSARELLI: Nozioni di diritto del lavoro - 1952
- SCHLOSS, David: Sistemas de remuneración industrial al personal -
Bs.As. 1946
- UNSAIN, Alejandro: Legislación del trabajo - T II 1943
- VABBECHI, Francisco: Silabario social - T.II - Bs.As. 1943
- WEBER, Adolfo: Teoría general de la Economía Política - Barcelona
1949