

UNIVERSIDAD DE CHILE  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Escuela de Servicio Social  
CONCEPCION

# “Asignación Familiar, en Nuestro Derecho Positivo”.

Memoria de prueba para Optar  
al Título de Asistente Social de la  
Universidad de Chile.

Mariana Campos Verdugo

1952.

Trab. Social  
C 198  
1952  
c.1

**UNIVERSIDAD DE CHILE**  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Escuela de Servicio Social  
**CONCEPCION**



# "Asignación Familiar, en Nuestro Derecho Positivo".



Memoria de prueba para Optar  
al Título de Asistente Social de la  
Universidad de Chile.

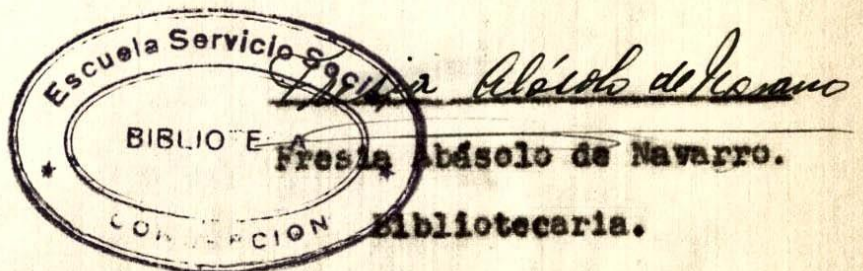
REGISTRO N° [scribble]

**Mariana Campos Verdugo**

1952.

UNIVERSIDAD DE CHILE  
SEDE SANTIAGO ORIENTE  
BIBLIOTECA CENTRAL

Esta Memoria fué calificada con  
*15*... puntos frente a un máximo de  
*20*... puntos.



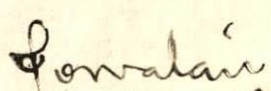
CONCEPCION, 20 de Junio de 1952.

Estimada señora Directora :

Tengo el agrado de informar a Ud. sobre la Memoria de Prueba para optar al Título Social de la Universidad de Chile, de la señorita MARIANA CAMPOS VERDU. La Memoria en Informe de la señorita Campos, titulada "ASIGNACION FAMILIAR, EN NUESTRO DERECHO POSITIVO", tiene un indiscutible valor informativo sobre las Leyes que rigen a la gran masa de empleados particulares; el análisis y crítica que hace de las diferentes consideraciones sobre Beneficios para los mismos permiten al lector mayor facilidad para su comprensión.

Habría tenido mayor mérito si al efectuar las críticas respectivas hubiese establecido que ellas se basaron en las experiencias recogidas a través de su Práctica realizada en la Caja de Empleados Particulares de esta ciudad.

Considerando la forma ordenada en que expone su trabajo, clara y precisa su redacción me permito calificarlo con nota cinco.

  
Josefina Corvalán M.  
Asistente Social Supervisora.

A LA SEÑORA

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL DE LA UNIV. CH.  
DE CONCEPCION.

Concepción, 20 de Junio de 1952.

Estimada señora Directora:

Me ha correspondido informar la Memoria "ASIGNACION FAMILIAR, EN NUESTRO DERECHO POSITIVO" que presenta la señorita MARIANA CAMPOS VERDUGO, para optar al Título de Asistente Social de la Universidad de Chile.

Después de una lectura minuciosa de esta Tesis y analizando el trabajo, puedo informarle que lo he valorado en cuanto a la forma y al fondo.

En lo que se refiere a la forma, tiene el mérito de estar bien presentado y buena redacción. El tema ha sido desarrollado en forma clara y concisa.

En cuanto al fondo, puedo decir: que tiene el mérito exclusivo de servir de fuente de información referente a los beneficios que otorga la Caja de Empleados Particulares y, en especial, al de la asignación familiar.

Que la alumna expone los beneficios; pero no hay conceptos propios, ni críticas o sugerencias.

Que no aplique la práctica de seis meses de Estada en la Institución al tema de su Memoria.

UNIVERSIDAD DE CHILE  
ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL  
CASILLA 952  
CONCEPCION

que en el Capítulo Conclusiones ha-  
ce dos sugerencias (página 77) que no tienen relación con  
la exposición del tema y que seguramente se refieren a la  
práctica misma hecha por la alumna.

que el trabajo realizado no signi-  
fica un mayor aporte al Servicio Social.

En consecuencia, califico esta Me-  
moría con Nota 4 (cuatro).

Saluda atte. a Ud.

*Irma de Doyhamberry*

# Irma M. de Doyhamberry  
Asistente Social Supervisora.

A LA SEÑORA  
CELIA CORTES DE W.  
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL  
PRESENTE.

UNIVERSIDAD DE CHILE  
ESCUELA DE SERVICIO SOCIAL  
CASILLA 952  
CONCEPCION

CONCEPCION, 20 de Junio de 1952.-

Señora  
Celia Cortés de Mattatall  
Directora de la Escuela de Servicio Social  
de Concepción.-

P R E S E N T E.-  
-----

Señora Directora:

Tengo el agrado de informar a Ud. que he leído la tesis de prueba de la señorita Mariana Campos sobre "Asignación Familiar en nuestro Derecho Positivo", la que se encuentra bien informada por lo que estimo que merece la nota seis ( 6 ).

Saluda atentamente a Ud.

Hay una firma  
-----

Dr. Jorge Vargas R.  
Prof. de Educación Sanitaria

## I N T R O D U C C I O N .

Cumpliendo con una disposición de la Escuela de Servicio Social de Concepción, dependiente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile, para optar al Título de Asistente Social, realicé una práctica de Servicio Social durante seis meses en la Caja de Previsión de Empleados Particulares de esta ciudad.

En este Organismo de Previsión, la labor de la Asistente Social está principalmente vinculada al control de Asignación Familiar y la realidad de las circunstancias que las leyes pertinentes prescriben para hacerla procedente.

Así, en esta forma surgió mi interés por conocer más a fondo la institución denominada "Asignación Familiar", que sirve de tema a esta tesis de prueba.

Las tendencias modernas dan a la "Asignación Familiar" el carácter de un nuevo Seguro Social, al que denominan "Seguro Familiar" y lo consideran como un derecho nuevo de solidaridad colectiva.

El régimen de Subsidios Familiares, es una obra social con la que se pretende evitar que un individuo deba implorar los socorros de la Asistencia Social, que

es una obra benéfica. El "Subsidio o Asignación Familiar", es un derecho que la ley se encarga de establecer a quien le corresponde, cual es su cuantía y como puede reclamarlo.

"Tener hijos es una bendición; pero tenerlos y no poder criarlos, es un tormento, es un grave riesgo". El régimen de Asignaciones Familiares, tiende a aliviar este riesgo, de ahí que se haga imperiosa la necesidad de que esta bonificación, no sólo favorezca a los empleados particulares o semi-fiscales como hasta ahora, sino también que alcance a la totalidad de nuestra clase obrera.

En nuestro ambiente algunos obreros gozan de este beneficio, pero ha sido obtenido ya por concesión patronal o bien, como consecuencia de acuerdos tomados después de conflictos colectivos, en las actas que tienen el carácter jurídico de un "contrato colectivo".

El rol de la Asignación Familiar en nuestra legislación, como se verá en el desarrollo de esta tesis, es ir en ayuda de los que en virtud de su trabajo perciben un sueldo, proporcionándoles un auxilio económico para ayudarles a la sustentación y educación de su familia en proporción al número de los hijos o deudos que tengan a sus expensas, con los fondos que sean necesarios y se obtengan; repartiéndole el costo de estos auxilios entre aquellos que han de contribuir a costearlos.

El tema de esta memoria, por sus altos principios de solidaridad humana y de justicia social, ha merecido todo mi interés y en su desarrollo he puesto mi mayor empeño.

CAPITULO I.

"CONCEPTO DE LA PREVISION SOCIAL MODERNA"

Hasta fines del siglo pasado, los economistas sólo entendían por "riqueza" toda cosa material útil al hombre y apropiable, y se desentendían de uno de los factores más primordiales a la razón de ser de ella, cual era el hombre mismo que con su esfuerzo creador, la hiciera útil y apropiable a la colectividad.

De aquí pues, que al factor hombre se le diera escasa importancia en tal forma que mientras a la "riqueza" se le protegía y resguardaba, al hombre se le dejaba entregado a su propia suerte.

Sólo muy avanzado el presente siglo, la sociedad dentro de su enorme progreso industrial, reaccionó en el sentido de que el hombre era el factor primordial de la riqueza y que como a tal, se le debía protección y amparo con procedimientos más efectivos que los empleados hasta ese entonces para con la riqueza misma, y al efecto, el Estado entró a considerar como una de sus funciones la representada por el capital hombre, para cuyo resguardo y seguridad empezó a dictar normas y a crear instituciones.

Pero esta nueva función del Estado moderno, que pasó luego a denominarse "PREVISION SOCIAL", la encontraremos hasta hace poco tiempo, circunscrita al hombre asalariado y no al hombre en su concepto genérico.

Al efecto, y durante muchos años, vemos al Estado moderno dictar normas, principios e instituciones destinadas a asegurar el mejoramiento y existencia de los asalariados, que por circunstancias ajenas a su voluntad, dejaban de percibir el sueldo o salario indispensable para subvenir a las necesidades propias y de su familia.

Mas, en el correr de estos últimos años, se ha podido apreciar una violenta evolución en el sentido de que la Previsión Social, no debe circunscribirse únicamente a los asalariados, sino que al hombre en su concepto genérico, como factor primordial de la riqueza, ya sea en su esfuerzo activo o pasivo.

El hombre doctorado en Medicina; el hombre doctorado en Leyes; el agricultor que explota su campo; el capitalista que crea una industria; la mujer que se dedica a las labores domésticas; el niño que estudia; el niño que nace, todos son factores de la riqueza de un pueblo, todos representan capital hombre, ya sea en estado activo o pasivo. Dentro de este concepto ha surgido a la realidad el nuevo y moderno sentido de la "Previsión Social".

La función específica de la Previ-

sión Social, no sólo consiste en poner al asalariado a cubierto de los riesgos naturales o fisiológicos, (enfermedad, invalidez, vejez, y muerte, que afectan a todos los hombres por iguales); de los riesgos propios del trabajo, a los que están expuestos particularmente los trabajadores manuales (accidentes del trabajo propiamente tales y las enfermedades profesionales) y de los riesgos sociales, (tales como el paro forzoso que constituye una amenaza para toda la población asalariada), sino que tiende, por medio de su triple acción preventiva, curativa y reparadora, a proteger a todos los hombres que corran tales riesgos por causas ajenas a su voluntad.

Además, dicho concepto no se limita únicamente a los medios directos relacionados con la salud del hombre, sino a los medios indirectos tendientes a mejorar sus condiciones de vida, como son la habitación, alimentación, etc.

El concepto moderno, pues, de la Previsión Social, comprende hoy todo aquello que lo capacita para mejorar sus condiciones físicas, morales e intelectuales; todo aquello que lo habilita para ejercitar sus funciones y todo aquello que lo resguarda, lo cura y lo repara de los riesgos que amenazan su capacidad de trabajo. El objetivo fundamental de la previsión moderna, es acrecentar, conservar y proteger la riqueza hombre, mediante una acción constante en la habitación, alimentación, higienización y sanidad, esta última en su doble aspecto preventivo y curativo.

La esencia del concepto moderno del Seguro Social, la universalidad del campo de aplicación, se encuentra en los informes Beveridge y Marsh (Plan de Seguridad Social del Canadá del Dr. L.C. Marsh de 1943). El primero mencionado fué presentado por su autor, W. Beveridge, en 1941 en la Cámara de los Comunes de Inglaterra. A continuación, va una pequeña exposición de las principales disposiciones del Plan Beveridge:

- "a)- El Plan se extiende a todos los ciudadanos, ricos y pobres, pero toma en cuenta sus diversos medios de vida, en un plan que abarca a todas las clases de personas y de necesidades, pero que se ha ordenado para su aplicación;
- "b)- En lo relativo a la Seguridad Social, la población se divide en cuatro categorías principales de personas en edad de trabajo y dos más de personas que aún no han llegado a esa edad o que la han excedido, respectivamente como sigue:
- " 1.- Asalariados, vale decir, personas que trabajan bajo contrato de prestación de servicios;
  - " 2.- Otras personas que tienen una ocupación remunerada, incluyendo empleados, comerciantes, trabajadores independientes de todas clases;
  - " 3.- Amas de casa, es decir, mujeres casadas en edad de trabajar;
  - " 4.- Otras personas en edad de trabajar, que no tienen

" una ocupación remunerada;

" 5.- Personas que todavía no han alcanzado la edad de  
"trabajar;

" 6.- Personas jubiladas, mayores de la edad de trabajo.

Luego al referirse a la Seguridad Social y Política, agrega:

"La Seguridad Social, tal como se la con  
"sidera en este informe, entraña la certeza de un ingreso de-  
"terminado para todos, porque el Plan de Seguridad Social, que  
"acabamos de exponer, es un Plan destinado a desterrar la indi-  
"gencia mediante el mantenimiento de una entrada fija para to-  
"das las personas. Ahora bien, la seguridad económica sólo cons-  
"tituye uno de los anhelos de la Humanidad y no es suficiente  
"por sí, etc."

Por último, los tres principios que orientaron las proposiciones del famoso Plan Beveridge, fueron las siguientes;

- 1.- Que cualquiera proposición para el futuro, aunque utilice toda experiencia recogida en el pasado, no debe estar restringida por consideraciones de intereses particulares surgidos de tal experiencia.
- 2.- que la organización del Seguro Social, debe ser tratada sólo como una parte de una política de progreso social.

El Seguro Social en su total desarrollo puede asegurar una entrada a todo hombre; va dirigi-

do contra la indigencia.

Pero ésta es sólo una parte de las cinco trabas que dificultan el camino de la reconstrucción, y de cierta manera, la más fácil de atacar. Las otras son; las enfermedades, la ignorancia, la desnutrición y la holgazanería; y

3.- Que la Seguridad Social, debe ser lograda por cooperación entre el Estado y el individuo. Sería imposible entregar la realización de tales fines al arbitrio de los particulares, con esperanzas de buen éxito. Por lo tanto cumple al Estado ofrecer Seguridad Social a cambio de trabajo y contribuciones. El Estado al organizar la Seguridad Social, no debería sofocar el incentivo, la oportunidad, ni la responsabilidad; al establecer un mínimo para cada individuo debe permitirle e incitarle a mejorar ese mínimo, en su propio provecho y de sus familias.

El Estado tiene la obligación de proteger a las masas laboriosas de los riesgos ordinarios de la vida y del trabajo que son inherentes a la condición biológica del hombre y que amenazan alterar la conservación de su salud física y mental, y por ende, disminuir su capacidad de trabajo. Estos deberes ineludibles del Estado, cuyo cumplimiento encarga a la Previsión Social, presentan caracteres vitales para la colectividad.

Por medio de sus Organismos luchará la Previsión Social a fin de conservar principalmente el fac-

tor hombre, sin descuidar la salud tanto del asalariado como de sus familiares, mediante todos los recursos necesarios.

La Previsión Social es, dentro del campo sociológico, la encargada de proporcionar sistemas adecuados y convenientes que vayan a aliviar, las consecuencias perniciosas que derivan del cercenamiento de la salud.

### Previsión Social en nuestro país.-

En Chile, escasean los antecedentes históricos con respecto a Previsión Social; las instituciones mutualistas, las leyes de Montepío Militar, la Ley de Accidentes del Trabajo N° 3170, etc. pueden considerarse como un ensayo de Seguridad Social. El verdadero Seguro Social existe desde 1924 en adelante, con la Caja de Seguro Obligatorio y la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas. Contamos con un gran número de leyes, pero no constituyen un cuerpo orgánico de disposiciones. La protección contra los riesgos abarca a toda la población asalariada, pero para algunos sectores es sólo parcial o por completo inadecuada. Este régimen por sectores da origen a la existencia de un sinnúmero de instituciones de Previsión y es así, como hoy contamos con más de cuarenta organismos de esta índole.

La superabundancia de éstos organismos hace gravitar los gastos administrativos en forma exorbitante sobre la economía de la Previsión, y la dispersión de capitales viene postergando indefinidamente, empresas de amplitud

nacional que necesita con urgencia el país.

Verdad es, que a nuestro país le ha correspondido tener un lugar destacado en la solución de los problemas originados por la pérdida de la salud, que se traduce en incapacidad para trabajar; y la pérdida de los medios económicos de subsistencia, que constituyen los aspectos fundamentales de la vida del trabajador, puesto que ha sido uno de los primeros que dictó leyes de Previsión Social Obligatoria.

Desgraciadamente, esta prioridad en el tiempo, ha dado margen a los principales defectos de que adolece nuestro régimen de Previsión Social, y que dicen relación con la heterogeneidad de sistemas y de Instituciones, lo que lógicamente trae por consecuencia la deficiencia de los resultados. Es así como nuestro país exhibe una cantidad desproporcionada de regímenes e instituciones de Previsión, sistemas desfinanciados, planes de beneficios inconclusos o mal concebidos, falta de continuidad entre instituciones y regímenes o entre grupos privilegiados, etc.

Esta falta de continuidad de los regímenes de Previsión, es de gran trascendencia. El Doctor don Julio Bustos A., palabra autorizada en la materia, en su obra "Seguridad Social", plantea claramente la situación que se le presenta al asegurado o imponente que cambia de actividad y por este motivo pasa a pertenecer a otra institución. De acuerdo con nuestro actual Régimen de Instituciones de Previsión

Social, ese individuos pierde los derechos adquiridos en la institución anterior y sólo percibe en compensación una suma variable, por desahucio y por devolución de imposiciones. A sí por ejemplo, un imponente de la Caja de Empleados Particulares, que posteriormente se afilia a la Caja de Empleados Públicos y Periodistas, o vice-versa, puede efectuar el traspaso de sus fondos de retiro, pero no se le consideran los años de servicios.

Otro aspecto que demuestra la falta de continuidad de nuestro régimen previsional, es el hecho de que la Seguridad Social chilena protege al individuo en determinadas etapas de su vida; así por ejemplo, la población obrera tiene atención en caso de enfermedad hasta los dos primeros años de vida (Servicio de Madre y Niño) y ya después no la recibe, sino hasta los dieciseis o dieciocho años cuando este mismo individuo se transforma en trabajador.

De lo dicho, se desprende que todos los esfuerzos deben encaminarse hacia la unificación de la Previsión Social, sólo de este modo, se alcanzarán los verdaderos resultados que se persiguen.

Un sistema ideal de Seguro Social sería aquel que brindara:

a) Protección universal y completa, es decir, dirigida al imponente y su familia y ofreciendo servicios desde el embarazo, a través de toda la vida, hasta la vejez y muerte, y luego a la viuda y huérfanos para capacitarlos para la vida activa;

- b) Protección continua, o sea, que ofrezca servicios sin interrupción a lo largo de toda la vida;
- c) Protección integral, que no se limite sólo al aspecto médico preventivo y curativo, sino que compense en forma adecuada al individuo que se incapacita transitoria o definitivamente para trabajar; y
- d) Protección adecuada tanto desde el punto de vista médico como económico.

Todos los estudios que se realicen por perfeccionar una vez más los sistemas de Previsión Social de las clases asalariadas, sea ésta intelectual o manual, para que sus servicios funcionen en óptimas condiciones de eficiencia y seguridad, con el máximo de beneficios posibles y con el mínimo de molestias que sea dable imaginar, pero siempre que éstos se encuadren dentro de una holgada capacidad económica para financiarlos debidamente, merecen, sin duda alguna, el mayor interés y los mejores augurios de éxito.

A continuación, mencionaré las principales instituciones de Previsión, y en forma especial me referiré a la Caja de Previsión de Empleados Particulares.

Las Cajas que aseguran los riesgos sociales son; Caja de Seguro Obligatorio de Enfermedad, Invalidez y Vejez; Caja de Previsión de Empleados Particulares; Caja de la Marina Mercante Nacional; Caja de Empleados Públicos y Periodistas; Caja de Retiro y Montepío de la Fuerzas de Defen-

sa Nacional;Caja de Previsión de Carabineros de Chile;Caja de Previsión y Retiro de los FF.CC. del Estado;Caja de Previsión y Ahorro de los Empleados Municipales de Santiago;Caja de Previsión de los Jornaleros Municipales de Santiago;Caja de Previsión de los Empleados Municipales de Valparaíso;Caja de Retiro de los Empleados Municipales de la República;Caja de Retiro y Ahorros de los Empleados Municipales de la República;Caja de Retiro y Ahorros de los Empleados Municipales de Magallanes;Caja de Previsión y Estímulo del Personal del Banco de Chile,etc.

Caja de Previsión de Empleados Particulares.-

Este Organismo de Previsión Social, creado por Ley N° 7.280, centraliza la administración del Fondo de Asignación Familiar, razón por la que en esta Tesis, intitulada "Asignación Familiar en nuestro Derecho Positivo", merece mención especial; agregado al hecho de ser esta Institución, uno de los primeros organismos de Previsión Social que bajo este carácter, nace en nuestro país.

Su origen, lo encontramos en el Decreto Supremo 857 del 11 de Noviembre de 1925, conocido con el nombre de Ley de los Empleados Particulares, que estableció la formación de un Fondo de Retiro y creó la Junta de Previsión, Ad-

ministración y Supervigilancia, a la que estarían subordinados dichos fondos. Esta Junta se transformó en un Consejo de Previsión cuyos poderes finalmente llegaron a radicarse en el actual "Consejo Directivo de la Caja de Previsión de Empleados Particulares".

De hecho, esta Caja existió desde la creación de la Junta de Previsión, pero sólo con el Decreto Ley 183, del 11 de Julio de 1932, obtuvo personalidad jurídica, contemplando además la formación de un Consejo propio, constituido en igual forma como en la actualidad. Es una institución semi-fiscal.

El Consejo está formado por el Ministro de Salubridad y Previsión Social, que lo preside; por el Vice Presidente de la Institución; dos Consejeros representantes de los empleadores; seis Consejeros en representación de los empleados particulares, con obligación de ser imponentes desde dos años como mínimo y; un Consejero de libre elección del Presidente de la República; por el Jefe del Departamento de Previsión Social y por el Fiscal de la Caja; actuando como secretario del Consejo, el Secretario General de la Caja.

Como es fácil de comprender, al Consejo le corresponde la fiscalización superior de las labores de la Institución, para el otorgamiento de los beneficios que acuerdan las Leyes y Reglamentos.

El Vice Presidente, siendo la autori-

dad máxima de la Caja, es el encargado de velar porque se cumplan los acuerdos del Consejo y por la buena marcha de los distintos servicios de la Institución; esta autoridad es nombrada por el Presidente de la República, igual como el Fiscal, que además es de su exclusiva confianza.

La Caja de Previsión de Empleados Particulares, con asiento en Santiago, mantiene sucursales en las siguientes ciudades: Gerencias en Santiago, Valparaíso y Concepción. Agencias en: Antofagasta, Coquimbo, Rancagua, Talca, Temuco, Valdivia y Punta Arenas; donde no existen Agencias, la Caja mantiene Inspecciones.

#### Administración interna de la Caja.-

Para contribuir al mejor funcionamiento de los Servicios de la Caja, se ha dividido el trabajo de las Oficinas en Secciones que corresponden a los diversos beneficios de que gozan los imponentes, como ser:

"Préstamos Hipotecarios": conoce las tramitaciones de éstos;

"Asignación Familiar", se atienden todas las solicitudes relacionadas con ella;

"Técnica", tiene a su cargo la tasación e informes de todas las solicitudes de préstamos hipotecarios;

"Fiscalía", estudia los títulos de las propiedades dadas en garantía de préstamos hipotecarios, confecciona los borradores de las escrituras y pagos de imposiciones;

"Préstamos de Auxilios y Reembolsos", atiende las Solicitudes de devolución de Fondos

que formulan los imponentes y controla los diferentes préstamos que se conceden a los empleados cesantes y en servicio; "Reposo Preventivo", atiende el pago de los subsidios a los empleados acogidos a Medicina Preventiva; "Auxilio de Cesantía", otorga la ayuda a que tienen derecho los empleados cesantes; "Contabilidad", se preocupa de los ingresos y egresos de la Oficina; "Fondo Retiro", lleva los diferentes registros de empleados y Empleadores, donde se anotan los depósitos y giros efectuados en cada cuenta; "Deudores Hipotecarios": atiende todo lo relacionado con las cuentas hipotecarias, ya sea, en cuanto a la cotización o al cobro de los dividendos, primas de seguros o contribuciones; "Inspección", registra el cumplimiento de las leyes que guardan relación con la Caja. Existen además otras Secciones relacionadas con el orden interno de la Oficina, tales como: Secretaría, Sección del personal, etc.

Las Gerencias de Santiago y Concepción cuentan con Servicio Social.

#### De los imponentes de la Caja.-

La Caja de Previsión de Empleados Particulares, comprende a todos aquellos empleados de las Empresas Comerciales, Industriales, Agrícolas, Mineras, etc., en cuya ocupación predomina el esfuerzo intelectual sobre el físico (Código del Trabajo). Se agrega además el gremio de Peluqueros

y los Choferes de Micros y casas particulares, pero sin régimen especial. Se exceptúan algunos grupos que tienen regímenes distintos por leyes especiales. (Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, Caja Bancaria de Pensiones, etc.)

Al 31 de Diciembre de 1950, la población afiliada era de 116.251 imponentes activos.

Esta Institución constituye sus fondos de reserva con las imposiciones que legalmente deben cotizar empleados y empleadores. Hasta la fecha de la dictación de la Ley N° 6.020, las imposiciones ascendían sólo hasta el 10% de los sueldos, comisiones o regalías y eran costeadas por mitades, entre empleados y empleadores; posteriormente, esta Ley aumentó este porcentaje, pues estableció además de las imposiciones para Fondo de Retiro, las correspondientes a Asignación Familiar, Cesantía e Indemnización por años de Servicios. Luego, al dictarse la Ley N° 6.174 de Medicina Preventiva, se creó una nueva imposición del 1%, de cargo del empleador.

Aportes de cargo del empleado:

Cotización para el Fondo de Retiro .....	5,0 %
1/2 del primer sueldo y primera diferencia por aumentos .....	1,0 %
Cotización para cesantía .....	1,0 %
Cotización para Asignación Familiar .....	2,0 %

De cargo del empleador:

Cotización para Fondo de Retiro .....	5,0 %
Cotización para Fondo de Indemnización .....	8,33 %
Cotización de Asignación Familiar .....	19,33 %
Cotización para subsidios de reposo .....	1,0 %
Ley 6528 (Servicio del Trabajo) .....	0,15 %

Los depósitos de las imposiciones deben efectuarse por intermedio del empleador, dentro de los cinco primeros días de cada mes, por planilla (9); intereses penales sólo se aplican después del 10 de cada mes.

Las cotizaciones para Asignación Familiar, Cesantía, y Medicina Preventiva, están destinadas a cumplir fines sociales en beneficio de los empleados, y van a incrementar los respectivos fondos comunes que atienden los Servicios, que sus nombres indican.

Las imposiciones de Fondo de Retiro e Indemnización por Años de Servicios, integran la cuenta individual de cada imponente, pero éste no puede disponer de estos fondos, sino de acuerdo con las disposiciones legales y en razón del fin social que esos haberes deben cumplir. El imponente puede conocer el estado de su cuenta, en cualquier momento. (9)

-----  
(9) Ver formulario respectivo  
(9) Ver formulario respectivo



# LEGISLACION APLICABLE A LOS DEPOSITOS DE LA PRESENTE NOMINA

## LEYES N<sup>o</sup>. 857 y 7,280

### FONDO DE RETIRO

ARTICULOS. 26, Ley 857, y 28 Ley 7.280. — Todo empleador depositará mensualmente en la cuenta de cada empleado:

Columna a) El 10 %, del sueldo y comisiones que pague al empleado, más 10 %, de las cargas familiares.

Columna b) La mitad del primer sueldo, debiendo pagarse en dos mensualidades y la diferencia de mayor sueldo cuando este sea aumentado.

Columna c) 10 % sobre las gratificaciones legales y las imposiciones voluntarias.

### LEY N<sup>o</sup>. 6.020 INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS

ART. 38, Ley 7,280 COLUMNA D.— Los empleadores deberán hacer mensualmente en la Caja de Empleados Particulares o en los Organismos Auxiliares, un aporte, con cargo a ellos igual al 8,33 % del total del sueldo, sobresueldo y comisiones que el empleado haya ganado durante el mes, con un máximo de \$ 3.500.— mensuales. Además deberá abonarse con cargo a la Caja un 8,33 % sobre el valor de las cargas familiares pagadas al empleado.

### REMUNERACION DE COMISIONES MIXTAS

Columna F) Art. 17, Ley 7,280.— Del sueldo de los empleados del mes de Enero de cada año, los empleadores descontarán, para el pago de los representantes de ellos en las comisiones mixtas, las siguientes cantidades: \$ 4.— sobre los sueldos hasta \$ 600.—, \$ 10.— hasta los sueldos de \$ 1.000.— y \$ 20.— a los sueldos superiores a 1.000.—.

Los empleadores, deberán depositar en la misma fecha imposiciones equivalentes a las señaladas en el inciso anterior, para pagar a sus representantes en las comisiones mixtas.

### ASIGNACIONES FAMILIARES

ART. 28, Ley 7,280.— Las asignaciones familiares para los empleados, se costearán con los siguientes recursos: 2 % de cargo del empleado, de los sueldos, sobresueldos, comisiones y regalías.

DE CARGO DEL EMPLEADOR.— El año 1942, 2 % y durante el año 1943, el 5 % sobre los sueldos, sobresueldos, comisiones y regalías de sus empleados. A partir del 1<sup>o</sup> de Enero de 1944, la imposición patronal será igual a la misma del año inmediatamente anterior, pero, recargada en el porcentaje que resulte de multiplicar aquel en que haya aumentado el sueldo vital por 0,3 en caso que la asignación familiar por cada carga haya sido inferior a la octava parte del sueldo vital de la comuna de Santiago, en el año inmediatamente anterior. En cambio dicho porcentaje de imposición patronal se rebajará en uno que sea el que resulte multiplicar aquel en que haya disminuido el sueldo vital por 0,3, cuando la asignación familiar por cada carga haya excedido de la octava parte del sueldo vital de la comuna de Santiago en el año inmediatamente anterior.

Estos aportes deberán ser depositados mensualmente por el empleador en la Caja de Previsión de Empleados Particulares, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 32.

### PAGO DE CARGAS FAMILIARES

ART. 32, Ley 7,280.— Las asignaciones familiares fijadas se pagarán directamente por el empleador, conjuntamente con los sueldos, debiendo compensarse las sumas pagadas por este motivo, con los aportes que deba hacer en conformidad al artículo 28.

Los saldos que resulten a su favor o en su contra, deberán pagarse por la Caja de Empleados Particulares, o integrarse en ella al liquidarse las planillas mensuales.

De acuerdo con el artículo 28, de la ley 7,280, la Caja de Empleados Particulares queda obligada a efectuar en las respectivas cuentas de cada empleado el 10 %, al fondo de retiro y 8,33 % al fondo de indemnización de las cargas familiares. Estas sumas deben ser abonadas en la columna a) y d) respectivamente y por otra parte rebajadas en la planilla de imposiciones en el resumen conjuntamente con los descuentos de la columna g).

### FONDO ESPECIAL DE CESANTIA

ART. 36, Ley 7,280.— Los empleados contribuirán con el 1 % de sus sueldos, sobresueldos y comisiones mensuales a la formación de un Fondo Especial, destinado a auxiliar a los empleados cesantes.

Para éste efecto, los empleadores harán el descuento respectivo, y remitirán a la Caja de Empleados Particulares las planillas correspondientes, acompañadas de las sumas recaudadas con el objeto indicado en la presente planilla.

### MEDICINA PREVENTIVA

El artículo 8 de la ley 6174, establece una imposición patronal de un 1 % de los sueldos, sobresueldos y jornales pagados por los patrones.

Caja de Previsión de Empleados Particulares  
CHILE

Estado de las cuentas: Fondo de Retiro, Fondo  
de Indemnización y Préstamos de Auxilio

En ..... de ..... de .....

IMPONENTE .....

EMPLEADOR .....

Oficina .....

Fecha de apertura .....

FONDO DE RETIRO

Ultima Imposición:

Promedio:

..... de ..... de 19 .....

SALDO FONDO DE RETIRO: ..... \$ .....

INTERESES ABONADOS EN: ..... \$ .....

TOTAL DEL FONDO DE RETIRO: ..... \$ .....

FONDO DE INDEMNIZACION

Ultimo deposito:

..... de ..... de 19 .....

SALDO FONDO DE INDEMNIZACION: ..... \$ .....

INTERESES ABONADOS EN ..... \$ .....

TOTAL ..... \$ .....

PRESTAMOS DE AUXILIO

Total que debe ..... \$ .....

Intereses cargados en ..... \$ .....

Total ..... \$ .....

Saldo líquido ..... \$ .....

Ultimo abono:

..... de ..... de 19 .....

REGISTRO

JEFE DEL FONDO DE RETIRO

Form 333 - Ord. 1361 - 2500 b. - 0 50 - Imp. "ROMA"

De los beneficios de los imponentes.-

La Caja de Previsión de Empleados Particulares, establece los siguientes Beneficios en favor de los imponentes:

Asignación Familiar: La Ley N° 6.020 establece por primera vez en nuestro Código Positivo, la bonificación denominada "Asignación Familiar", en favor de los Empleados Particulares.

En los Capítulos siguientes se dará preferente atención a este beneficio.

Préstamos Hipotecarios: La finalidad básica de éstos, es la de ir a solucionar uno de los graves problemas que nos afectan, y que es el problema de la escasez de viviendas.

Los imponentes pueden solicitar préstamos hipotecarios para los siguientes fines: a) Compra de propiedades urbanas y rurales; edificación o mejoras de propiedades destinadas a habitación o renta; b) Cancelación de deudas provenientes de saldos de precios o de intervenciones efectuadas en los inmuebles respectivos.

Es necesario, para optar a estos préstamos que el imponente tenga como mínimo tres años de servicios, reúna ciertos requisitos indispensables y complete la tabla de prioridades, cuyo puntaje, por lo menos debe ser de 440 puntos. (6)

Mediante el beneficio denominado "Se-

(6) Ver formulario respectivo.

# Solicitud de Préstamo Hipotecario

SOLICITANTE		
Paterno	Materno	Nombre

**OPERACION QUE DESEA EFECTUAR:**

- a) Compra Propiedad Urbana recién construída sin habitar.
- b) Compra Propiedad Urbana (1)
- c) Compra Propiedad Rural (2)
- d) Edificación en Terreno Propio o consultando su compra.
- e) Reparaciones o mejoras necesarias.
- f) Cancelación Deudas provenientes de Saldos de Precios o de inversiones efectuadas en Reparaciones o Mejoras en los inmuebles respectivos.
- g) Pago intereses devengados durante la construcción.

.....

.....

.....

INDIQUE AQUI LA CLASE DE OPERACION

- 1) Se aceptará la compra de propiedades ya edificadas sólo en las ciudades que el H. Consejo determine previamente.
- 2) Solo se aceptará la adquisición de propiedades rurales cuando en el préstamo se consulte la cantidad necesaria para la edificación de una casa-habitación.

**DOMICILIO DEL SOLICITANTE:**

**DIRECCION POSTAL:**

Ciudad .....

Calle .....

N.º .....

Firma

## CERTIFICADO DEL EMPLEADOR

El suscrito, Gerente o Representante Legal de la firma .....

certifica que don .....

es empleado de su Establecimiento desde el ..... de ..... de 19..... y goza de un

sueldo anual ascendente a \$ .....

y una gratificación garantizada de \$ .....

Impuesto de la solicitud que antecede, declara que la firma que representa se compromete a descontar mensualmente del sueldo del empleado indicado, de conformidad a la Ley 5418, el dividendo que se determine para el servicio de su obligación y pagar directamente su valor a la Caja de Previsión de Empleados Particulares dentro de los primeros diez días de cada mes.

..... de ..... de 19.....

Dirección: .....

Firma y sello

**IMPORTANTE:** Si el Solicitante ha sido empleado particular con anterioridad, sírvase indicar las firmas empleadoras y las fechas en las cuales prestó sus servicios.

.....

.....

.....

Form. N.º 172 - Orden 8745 C 10.000.XI-48 - Imp. Masisel

EMPLEADO QUE LA RECIBIÓ

SOLICITUD RECIBIDA CON FECHA

Fecha apertura de la cuenta .....  
 ¿La cuenta se encuentra activa? .....  
 Registra impositiciones durante ..... años completos  
 con posteridad al 30 de Abril de 1985.

Saldo Cuenta Fondo de Retiro \$ .....  
 Saldo Cta. F. Indemnización \$ .....  
 Sub-Total \$ .....  
 Préstamo de Auxilio ..... \$ .....  
 Saldo disponible \$ .....  
 =====

Observaciones: .....  
 .....

El término medio de los últimos 6 meses de sueldos, sobresueldos, comisiones y participaciones garantizadas asciende a \$ .....  
 ....., de ..... de 19.....

Registro

Jefe de Grupo

Jefe de Sección

### Informe de la Sección Deudores Hipotecarios

INDICAR SI ES DEUDOR DE LA CAJA POR ALGUNO DE ESTOS MOTIVOS:

Préstamo Hipotecario	Préstamo de Inversión	Operación en Edificación

Emplear las palabras: «SI», «NO», o «FUE» en el casillero respectivo.

SI ES O HA SIDO DEUDOR:

Fecha de la Escritura de Mutuo .....

Indicar cuántas Operación Hipotecarias ha efectuado en total .....

Observaciones: .....

(Si la Deuda ha sido traspasada indicar fecha traspaso y Sucursal)

....., de ..... de 19.....

Registro

Jefe de Sección

NUMERO DE CARGAS FAMILIARES ACREDITADAS LEGALMENTE

En letras

NOTA: Deberán considerarse exclusivamente las cargas autorizadas hasta la fecha de presentación de la Solicitud.

de de 19

Registro

Jefe de Sección

Informe de la Sección Inspección

(Este informe se solicitará en los casos en que el Jefe de Préstamos Hipotecarios lo estime conveniente)

EL SOLICITANTE LA CALIDAD DE EMPLEADO PARTICULAR.

OBSERVACIONES:

de de 19

Inspector

Jefe de Sección

Puntaje obtenido de acuerdo con la Tabla de Prioridades

CAUSAL N.º 1— ANTIGUEDAD COMO IMPONENTE:

(25 puntos por cada año de servicio posterior al 30 de Abril de 1935 y 100 de adición para las cuentas abiertas con anterioridad a esa fecha)

CAUSAL N.º 2— CARGAS DE FAMILIA:

(50 puntos por cada carga de familia autorizada por la Sección Asignación familiar)

CAUSAL N.º 3— CLASE DE OPERACION:

(Adquisición predio agrícola 25 puntos
» propiedad urbana 50 puntos
Propiedad urbana recién construida 100 puntos
Edificación 200 puntos)

CAUSAL N.º 4— OPERACIONES EFECTUADAS:

(Si el solicitante no ha efectuado una operación hipotecaria anterior 150 puntos)

TOTAL PUNTAJE:

de de 19

Empleado Informante

Jefe Préstamos Hipotecarios

**Informe de la Sección Préstamos Hipotecarios al Consejo Directivo de la Caja**

Renta Mensual Media del Solicitante \$ .....

Puntaje obtenido de acuerdo con la Tabla de Prioridades ..... Puntos.

PRESTAMO A LARGO PLAZO: \$ .....

(70 veces el sueldo mensual)

COMPROBACION DEL CALCULO:

El servicio anual de la deuda con el 6<sup>o</sup>/<sub>o</sub> de interés y 1<sup>o</sup>/<sub>o</sub> de amortización es de \$ .....

El 41<sup>o</sup>/<sub>o</sub> de la renta anual del solicitante asciende a ..... \$ .....

..... de ..... de 19.....

.....  
Empleado que informa

.....  
Jefe Préstamo Hipotecario

**Resolución del Consejo Directivo de la Caja**

Certifico que el Consejo Directivo de la Caja acordó, en sesión celebrada el ..... de ..... de 19....., conceder a don ..... un préstamo hasta por la suma de \$ ..... destinado a ser invertido en cualesquiera de las finalidades contempladas en el Art. 2.º del Reglamento de Préstamos Hipotecarios y con sujeción a las exigencias y limitaciones establecidas en ese mismo Reglamento.

La obligación respectiva se servirá con el 6<sup>o</sup>/<sub>o</sub> de interés y el 1<sup>o</sup>/<sub>o</sub> de amortización anuales.

Santiago, ..... de ..... de 19.....

.....  
Secretario General

## Formulario de Clasificación de Empleados Particulares

El Inspector que suscribe a fin de haber verificado los siguientes antecedentes que han ..... a ..... de ..... de 194...

El Jefe suscrito solicita de la Sección Inspección le informe sobre la calidad de empleado particular del imponente Sr. ....

domiciliado en ..... Calle ..... No. ....

y cuyo empleador es .....

domiciliado en ..... Calle ..... No. ....

La renta mensual del imponente según imposiciones a la cuenta de Fondo de Retiro es \$ .....

con ..... cargas familiares, y solicita un Préstamo Hipotecario por la suma de \$ .....

Jefe de Sección

### 1º.—ANTECEDENTES DEL EMPLEADOR.

a) Patente No. .... de .....

b) Giro del negocio .....

c) Capital en giro \$ .....

### 2º.—ANTECEDENTES DEL EMPLEADO

a) Si es socio, indicar el capital de la razón social y el aporte que en ella tiene, porcentaje en las utilidades, fecha de la Escritura social y Notaría .....

b) Si es chofer, informar si es de la Industria o Comercio, o si es particular .....

..... Carnet No. ....

c) Contrato de Trabajo de fecha .....

d) Sueldo según contabilidad \$ .....

e) Mes a que corresponde la primera partida por sueldos .....

f) Recibos de sueldos firmados por el clasificado. Indicar el primero y último revisados .....

g) Si tuvo anteriormente otro empleador, indicar su nombre, domicilio, ciudad y fecha de desahucio .....

## Informe del Inspector Clasificador

El Inspector que suscribe, certifica haber verificado los siguientes antecedentes que han constituido los elementos de juicio indispensables para otorgar la presente clasificación:

- 1°.—Predominio del esfuerzo intelectual al físico.
- 2°.—Vínculo de subordinación al empleador
- 3°.—Cargo que desempeña
- 4°.—Parentesco con el empleador.

### OPINION DEL INSPECTOR:

De los antecedentes citados y teniendo presente las funciones que desempeña el clasificado, estimo que

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Inspector

de ..... de 194...

### OPINION DEL JEFE DE INSPECCION:

.....  
.....

Jefe de Inspección

..... a de ..... de 194...

guro de Desgravamen", los préstamos hipotecarios, en caso de fallecer el imponente, quedan automáticamente cancelados.

Fondos de Retiro e Indemnización: Estas cuentas financiadas en la forma ya indicada, se llevan en forma individual y los fondos acumulados son entregados, en los casos que veremos a continuación;

Para Aplicación de Fondos: Es decir, para invertirlos en la compra de un bien raíz, en mejoras de propiedades, edificación de casas destinadas a habitación o renta. En estos casos, puede el imponente disponer de la totalidad de sus fondos.

Préstamos de Auxilio a Empleados en Servicio: Este beneficio consiste en préstamos que, de sus propios fondos, concede la Caja a los Empleados en Servicio, siempre que tengan, por lo menos un año de imposiciones y acompañen la solicitud respectiva (9), y con un certificado de Medicina Preventiva y uno de pago o exención de Impuesto a la Renta, más \$ 10.- de estampillas de Impuesto. Se les concede hasta el 50% de los Fondos acumulados y se reintegran en 48 mensualidades, descontables después de tres meses de obtenido el préstamo. Se puede solicitar uno nuevo, una vez que se hayan cancelado, por lo menos cuatro cuotas del préstamo anterior.

Préstamos por Cesantía: Una vez que el empleado quede cesante, cualquiera que haya sido la causa, puede solicitar la devolución de sus fondos que se efectúe en la forma siguiente:

(9) Ver formulario respectivo.

Impuesto  
\$ 5.—

## Préstamo de Auxilio a Empleados en Servicio

Santiago, ..... de ..... de 19.....

SOLICITANTE .....

Nombre y Apellidos Paterno y Materno

Domicilio: Ciudad ..... Calle ..... N.º .....

Carnet de Identidad ..... de la Prefectura de la Ciudad de .....

SOLICITA UN PRESTAMO POR LA SUMA DE .....

en letras

..... \$ ..... como dinero líquido descontando

el préstamo anterior (si tiene alguno pendiente) y PIDE LE SEA PAGADO EN

LA CIUDAD DE ..... CALLE ..... N.º .....

o CASILLA DE CORREOS N.º .....

.....  
Firma del solicitante

EMPLEADOR: ..... Dirección

Ciudad: .....

AUTORIZACION E INFORME DEL EMPLEADOR Calle .....

N.º .....

Casilla N.º .....

CERTIFICAMOS que el señor .....

empleado de esta firma.....tiene gravado su sueldo con descuentos de dividen-

el o no

dos Hipotecarios a favor de la Caja de Previsión de Empleados Particulares.

Se autoriza asimismo la presente solicitud y, en cumplimiento a lo ordenado por el Art. 1.º de la Ley N. 5418, se procederá a descontar del sueldo del empleado cuyo monto es de \$..... mensuales, las cuotas que correspondan abonar a la Caja de Empleados Particulares por el préstamo solicitado.

.....  
Firma y timbre del empleador

NO SE DARÁ TRAMITE O PAGO ALGUNO A NINGUNA SOLICITUD SIN PREVIA PRESENTACION DEL CARNET DE IDENTIDAD, EL CUAL DEBERA ESTAR VIGENTE

CONDICIONES QUE DEBE LLENAR EL SOLICITANTE

1.—Cuenta del Fondo de Retiro con un año de vigencia, o sea desde la fecha de apertura de la Cuenta.  
El monto del préstamo no podrá exceder en ningún caso del 50% de los Fondos de Retiro e Indemnización sumados.  
Se cargará intereses penales del 1% mensual sobre las cuotas de reembolso no abonadas en su debida oportunidad.



Los fondos de Retiro, en cuotas mensuales, no mayores de un mil pesos cada una, y después de treinta días de Cesantía.

Los fondos de Indemnización por años de Servicios, se devuelven en su totalidad a los sesenta días de Cesantía.

Para acogerse a este beneficio, el empleado sólo necesita suscribir el correspondiente formulario que le proporciona la Caja, y presentar el certificado de Cesación de Servicios. (9) En caso que el empleado que se ha acogido a este beneficio, vuelva a ser empleado Particular, debe reintegrar los fondos percibidos, en cuotas mensuales que ascienden al 5% del nuevo sueldo.

Préstamos con Garantía Industrial: Se conceden a los empleados cesantes con Garantía de Prenda Industrial o Fianza, y ascienden al noventa por ciento del Fondo de Retiro.

El fin de estos préstamos es, de ir en ayuda del empleado actualmente Cesante, que acredite haber establecido una Industria o Comercio que le permita desarrollar sus actividades independientemente. Para optar a este beneficio, deberá presentar a la Caja la Solicitud respectiva, acompañada del certificado de Cesantía, cuya firma deberá estar registrada en el "Libro de Registros de Firmas Autorizadas"; de la escritura de compra-venta del negocio que acredite su instalación, o escritura de sociedad si es que el interesado va a formar parte de una sociedad Industrial o Comercial; del certificado de la Municipalidad que acredite, que se ha pagado la pa-

(9) Ver formulario respectivo.

INFORME HOLLERITH

ROL N.º.....  
ROL N.º.....  
ROL N.º.....  
ROL N.º.....

Préstamos a Empleados Cesantes y Reembolsos  
de Indemnización Años de Servicios

Santiago \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 194...

AUTORIZACION N.º.....  
EXPEDIENTE N.º.....  
DIA DE PAGO.....

SOLICITANTE: \_\_\_\_\_  
(Nombre y apellidos paterno y materno,

EX-EMPLEADOR \_\_\_\_\_ Ciudad \_\_\_\_\_

FECHA DE RETIRO: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 194 ..

DOMICILIO: Calle \_\_\_\_\_ N.º \_\_\_\_\_ Ciudad \_\_\_\_\_

SOLICITA SE LE PAGUE EN LA CIUDAD DE \_\_\_\_\_ Calle \_\_\_\_\_

N.º \_\_\_\_\_ o Casilla N.º \_\_\_\_\_ Carnet Identidad N.º \_\_\_\_\_ Prefectura de la  
ciudad de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma del solicitante

INFORME SECCION FONDO DE RETIRO E INDEMNIZACION

Saldo líquido del Fondo de Retiro \_\_\_\_\_ \$ \_\_\_\_\_

Saldo líquido del Fondo de Indemnización \_\_\_\_\_ \$ \_\_\_\_\_

SALDO LIQUIDO TOTAL \$ \_\_\_\_\_

SON: \_\_\_\_\_  
(En letras,

TERMINO MEDIO DEL SUELDO MENSUAL \$ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Registro

\_\_\_\_\_  
Jefe de Grupo

IMPORTANTE: La presente solicitud deberá ser acompañada del certificado de cesantía, cuya firma deberá estar registrada en el Libro Registro de Firmas de la Caja, en caso contrario deberá ser autenticada por institución Bancaria o Notario Público.

La primera cuota del 60% del sueldo o término medio, se cancela después de 30 días de la fecha de cesantía y la indemnización por años de servicios después de 60 días.

NO SE DARA TRAMITE NI PAGO ALGUNO A NINGUNA SOLICITUD SIN PREVIA PRESENTACION DEL CARNET DE IDENTIDAD EL CUAL DEBERA ESTAR VIGENTE

NO SE ADMITEN BORRONES O RASPADURAS

FECHA DE PAGO		CUOTA N.º	VALOR CUOTA		PAGADO POR CHEQUE N.º	AUTORIZADO POR	Observaciones	FIRMA DEL INTERESADO
Mes	Día		\$	ctvs.				
		1.a						1.a
		2.a						2.a
		3.a						3.a
		4.a						4.a
		5.a						5.a
		6.a						6.a
		7.a						7.a
		8.a						8.a
		9.a						9.a
		10.a						10.a
		11.a						11.a
		12.a						12.a
		13.a						13.a
		14.a						14.a
		15.a						15.a
		16.a						16.a
		17.a						17.a
		18.a						18.a
		19.a						19.a
		20.a						20.a
		21.a						21.a
		22.a						22.a
		23.a						23.a
		24.a						24.a
<b>SUMA TOTAL</b>			\$					

La indemnización por años de servicios de valor de: \$ \_\_\_\_\_  
 Fue pagada el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 19\_\_\_\_ Cheque N.º \_\_\_\_\_

(Firma del interesado)

tente respectiva.

La Caja, exige en estos casos una fianza o prenda industrial, con el fin de asegurar la devolución de los fondos. (9)

Prestaciones concedidas en dinero.-

Beneficios:

1950:

a) Pagos subsidios cesantía .....	₡	72.439.760.23
b) Pagos asignación familiar .....	₡	1.276.221.600.-
c) Pagos cuotas mortuorias .....	₡	1.209.697.29

Reintegro del fondo de retiro: Este beneficio consiste, en el reembolso del Fondo de retiro y constituye el medio de previsión por excelencia, para cuyo fin la Ley creó esta especie de cuenta de ahorro obligatoria. (9) Pretende cubrir los riesgos de vejez, invalidez y enfermedad, mediante la entrega del total de los fondos acumulados en la cuenta del imponente, ya sea a este mismo, o a sus herederos.

Para solicitar el reintegro de sus fondos de retiro, el imponente debe cumplir con uno de los requisitos siguientes:

a) Haber cumplido treinta años de servicios o cincuenta años de edad. En el último caso el empleado puede continuar en su calidad de tal. Para acreditar los derechos señalados deberá acompañar la solicitud con un certificado de las firmas en donde haya prestado sus servicios, hasta completar treinta años, y

(9) Ver formularios correspondientes.

# SOLICITUD DE PRESTAMO

## Con Garantía de Prenda Industrial

....., de ..... de 19.....

..... empleado particular  
Nombre del solicitante con sus apellidos

cesante, domiciliado en ..... calle .....

No. .... y titular de la cuenta No. .... solicita  
Nacionalidad

un préstamo de sus fondos de retiro por la suma de .....

(\$ ..... ) a fin de .....

de que es dueño ubicado en ..... calle .....

No. .... por el Art. No. 2 del Decreto Ley No. 186, de fecha 11 de Julio  
de 1932.

Ofrece la fianza adicional del Sr. ....  
Nombre del fiador con sus apellidos

domiciliado en ..... calle ..... No. .... en caso

de que el valor que arroje la tasación de su negocio no alcance a cubrir el valor del  
préstamo que solicita.

Referencias del fiador pueden solicitarse al Banco .....  
o Caja Nacional de Ahorros. ....

.....  
Firma del Fiador

.....  
Firma del Solicitante

NOTA.—Sírvasenotar a la vuelta los empleadores que ha tenido.



Santiago, ..... de ..... de 19.....

Vistos: la solicitud que antecede de don .....  
..... y la facultad conferida al infrascrito por el Art. 2°. del Decreto-  
Ley No. 186, de 11 de Julio de 1932.

**RESUELVO:**

Concédese a don .....  
..... titular de la cta. No. .... de Fondo de Retiro de  
esta Central, un préstamo por cesantía por la suma de .....  
(\$ ..... ) equivalente al 90 % de su Fondo de retiro y entregable una  
sola vez.

Acéptase la prenda industrial ofrecida para garantizar la operación, sobre las  
instalaciones y útiles existentes en el negocio ubicado en .....  
calle ..... No. .... y la fianza solidaria de don .....

Pasen los antecedentes a Fiscalía para que se proceda a constituir la garan-  
tía en forma legal, y hecho, devuélvase a la Sección Reembolsos para la correspon-  
diente autorización.

**ANOTESE.**

Gerente.

## Préstamo con Garantía de Prenda industrial

Estos préstamos se conceden de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 2o. del Decreto-Ley N<sup>o</sup>. 186 de 11 de Julio de 1932, que dice como sigue.

«Art. 2o.—El imponente cesante que acreditare a satisfacción de la Caja haber establecido una industria o comercio que le permita desarrollar sus actividades independientemente, podrá solicitar en préstamo hasta el 90 por ciento de su fondo de retiro, entregable de una sola vez. En garantía de este préstamo deberá constituir fianza o prenda industrial a favor de la Caja de Previsión de Empleados Particulares, para responder a la devolución de los fondos a su cuenta en caso de enagenación del negocio, la que no podrá efectuarse sin conocimiento de la Caja. La Gerencia de la Caja calificará la garantía ofrecida y ordenará su cancelación a pedido del interesado y siempre que concurra respecto de este cualquiera de las causales de reembolso del fondo de retiro».

Para responder a estos préstamos los interesados deberán constituir garantía prendaria a favor de la Caja sobre el negocio establecido. Esta garantía se otorga mediante escritura pública, en la cual se establece la prohibición de enagenar la prenda, por cuyo motivo no se considerarán las mercaderías.

La garantía se mantiene vigente en su totalidad mientras no asista a los interesados alguna causal de reembolso del fondo de retiro.

En cada caso la Caja designará un funcionario que se encargará de tasar el negocio que va a constituir la garantía, a la que deberá agregarse la de un fiador solidario si de la tasación practicada se desprende que el negocio no logra responder a suma practicada.

Al informe del tasador deberán agregarse los documentos, facturas, etc. que acrediten el pago total de las especies que se dan en garantía.

Las solicitudes deben presentarse en las oficinas de la Caja de Previsión de Empleados Particulares que registren la Cuenta en el Fondo de Retiro del interesado, sin omitir dato alguno de los que se exigen en los formularios que existen para esta clase de operaciones, y acompañada de los siguientes documentos:

1o.—De un certificado de cesantía expedido por el último empleador, que le haya efectuado imposiciones a su fondo de retiro y cuya firma deberá estar autenticada por un Notario, Banco o por la Caja Nacional de Ahorros.

2o.—De la escritura de compra-venta del negocio o industria o formación de sociedad.

3o.—De un certificado expedido por la Municipalidad respectiva referente al pago de la patente; y

La Caja agregará a estos antecedentes un certificado de saldos expedido en el formulario para préstamos, quedando de ese momento suspendido el pago de las cuotas que, por concepto de cuotas de auxilio, esté percibiendo el solicitante.

# AVISO DE CESACION DE SERVICIOS DE EMPLEADOS PARTICULARES

Muy señores nuestros:

En cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 2.º de la Ley N.º 5418, de 20 de Febrero de 1934, debemos comunicar a Uds., que con fecha ..... de ..... de 195....., se ha puesto término al Contrato de Trabajo celebrado con don .....

Apellido paterno ..... Apellido materno ..... Nombre .....

a causa de .....

Indíquese la causa con toda claridad, mencionando el precepto legal que se ha aplicado

Prestó sus Servicios en esta firma desde el ..... de ..... de 195....., hasta el ..... de ..... de 195..... y desempeñaba el cargo de .....

Oficinista, Contador, Comisionista, Chofer de casa particular, Chofer de la industria o comercio, Obrero, etc.

Localidad donde prestaba sus servicios: ..... Renta mensual que percibía: \$ ..... (si se trata de renta fija, indique el último sueldo; si de renta variable, el promedio ganado en los últimos seis meses). ..... de ..... de 195.....

A LA CAJA DE PREVISION DE  
EMPLEADOS PARTICULARES

.....  
Nombre del Empleador

SECCION CESANTIA

.....  
Dirección del Empleador

.....  
Firma y Timbre

Este Certificado debe ser extendido en triplicado y en lo posible a máquina.

Estampilla  
Impuesto  
\$ 5.—

# Solicitud de Reembolso al Fondo de Retiro

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 195...

SOLICITANTE: \_\_\_\_\_  
(Nombres y apellidos Paterno y materno)

DOMICILIO: Ciudad \_\_\_\_\_ Calle \_\_\_\_\_ N.o \_\_\_\_\_

CARNET DE IDENTIDAD N.o \_\_\_\_\_ de la Prefectura de la ciudad de \_\_\_\_\_, solicita le sea concedido el reembolso de sus Fondos de Retiro acumulados en su cuenta, basado en la causal de \_\_\_\_\_ según el Art. 193 del Reglamento General de la Ley de Empleados Particulares.

Ruega, en caso de ser aceptada su solicitud, los fondos respectivos le sean pagados en la ciudad de \_\_\_\_\_ Calle \_\_\_\_\_ N.o \_\_\_\_\_ o Casilla N.o \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Firma del Empleador) (Firma del Solicitante)

Nombre del Empleador: \_\_\_\_\_

## INFORME SECCION FONDO DE RETIRO E INDEMNIZACION

REGISTRO N. \_\_\_\_\_

Fondo de Retiro.....	DEBE	\$.....
Préstamo de Auxilio.....	HABER	\$.....
Saldo liquido de Fondo de Retiro.....		\$.....
Saldo liquido del Fondo de Indemnización.....		\$.....
<b>SALDO LIQUIDO TOTAL</b>		<b>\$.....</b>

SON:.....  
En letras.....

\_\_\_\_\_  
Registro Jefe de Grupo

FORM. N.o 307 - Orden 2472 (250 Bl.) - 16 - V - 51 - 2472—Unitario

**Importante:** No se dará trámite, ni se efectuará pago de ninguna solicitud, sin previa presentación del carnet de identidad, y comprobante de la declaración del Impuesto Global Complementario, los cuales deben estar vigentes.

## INSTRUCCIONES GENERALES

*El presente formulario de solicitud deberá usarse únicamente en los casos contemplados por el Art. 193 del Reglamento General de la Ley de Empleados Particulares, que copiamos a continuación, y presentarse de preferencia en la oficina de la Caja de Empleados Particulares que registra la cuenta de Fondos de Retiro o en la del lugar de residencia del solicitante, acompañados de los certificados que acrediten sus derechos y que deberán ser los que se indican más abajo.*

**Art. 193.—Tienen derecho al reintegro del fondo de retiro:**

- a) *El empleado que haya prestado servicios en Chile como Empleado Particular, durante 30 años o tenga 50 años de edad; pero los giros correspondientes sólo podrá efectuarlos cada seis meses.*
- b) *El que habiendo cumplido 5 años de servicio no puede desempeñar su empleo por enfermedad e invalidez permanente.*
- c) *Después de un año de residencia en el extranjero, aquel que se haya ausentado definitivamente del país; y*
- d) *Después de dos años de cesantía por presumirse que ha dejado de ser emplea o particular permanente.*

*Los certificados que deberán acompañarse a la solicitud para acreditar los derechos señalados por el citado artículo, son los siguientes según las causales:*

**30 años de servicio.**—*Certificado de las firmas en donde haya prestado sus servicios, hasta completar 30 años de servicios continuos, y certificado de aprobación de su empleador. En lo posible, las firmas que expidan dichos certificados, deberán ser autenticadas por un Notario, un Banco o la Caja Nacional de Ahorros. Deberá acompañarse igualmente el certificado de nacimiento.*

**50 años de edad.**—*Certificado de nacimiento y visto bueno del empleador. En caso de acompañarse fe de bautismo, la firma del párroco que expida deberá ser autenticada por el Obispo Diocesano.*

**Enfermedad.**—*Certificados que acrediten, por lo menos, 5 años de servicios, como empleado particular y certificado del médico que lo atiende. La Caja dispondrá, en todo caso, que un médico oficial le informe sobre el estado de salud del solicitante al tenor de la letra (b) del artículo 193.*

**Un año de residencia en el extranjero.**—*a solicitud deberá ser enviada a la oficina de la Caja de Empleados particulares que registra la cuenta, acompañada de un Certificado del Cónsul de Chile del lugar de residencia del solicitante, de que se acredite dicha residencia de más de un año en el extranjero. Además deberá indicarse en ella la dirección exacta del solicitante, a fin de enviarle los fondos por intermedio de un Banco.*

**Dos años de cesantía.**—*Certificado del último empleador que le efectuó imposiciones al fondo de retiro, cuya firma deberá necesariamente ser autenticada por un Notario, un Banco o la Caja Nacional de Ahorros.*

certificado de aprobación de su empleador. Deberá acompañar igualmente el certificado de nacimiento.

50 Años de edad.- Solicitud acompañada del certificado de nacimiento y visto bueno del empleador.

En ambos casos, los giros correspondientes, sólo pueden efectuarse cada seis meses.

b) No poder desempeñar el empleo por enfermedad o invalidez permanente después de cinco años de servicios; lo que debe acreditarse mediante un certificado del médico legista de la Caja, y otro de servicios;

c) Haberse ausentado definitivamente del país y tener un año de residencia en el extranjero. Esto se comprueba mediante un certificado otorgado por el Cónsul de Chile, en el lugar de residencia del solicitante;

d) Haber estado dos años cesante, presumiéndose que ya no se tiene la calidad de empleado particular permanente. El interesado deberá agregar a su solicitud, un certificado del último empleador que impuso al Fondo de Retiro;

e) Haber pasado a ocupar un cargo fiscal y haber cumplido seis meses en él;

f) En caso de fallecimiento, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 33 del Decreto Ley 857, el haber en el fondo de retiro pertenecerá:

a) - Al cónyuge sobreviviente, no divorciado perpetuamente por su culpa, y a sus legitimarios, por partes iguales

y con derecho de acrecer. A falta del cónyuge, llevarán todo el fondo los legitimarios, y a falta de éstos, el cónyuge.

Son legitimarios, concurriendo a la herencia en el mismo orden que se indican, las siguientes personas:

- a) Los hijos legítimos personalmente o representados por sus descendientes legítimos.
- b) Los ascendientes legítimos, excluyendo los de grado más próximo a los demás; en caso de haber un solo ascendiente de grado más próximo, concurre éste sólo, excluyéndose los demás;
- c) Los hijos naturales, personalmente o representados por sus descendientes legítimos.

En caso de haber ascendientes legítimos e hijos naturales, concurren, en las tres cuartas partes de la herencia los primeros y en una cuarta parte, los segundos.

d) Los padres naturales

B) A falta de los indicados, dicho haber pertenecerá a los herederos testamentarios, o sea, a los que el imponente designe por testamento.

C) A falta de los designados en las letras A y B, a los herederos del imponente, en conformidad a las reglas de la sucesión intestada, por el siguiente orden:

a) Los hermanos legítimos, llevando el hermano por parte de padre o madre, la mitad de la porción que corresponde al hermano de ambos padres.

b) Los colaterales legítimos (tíos, primos hermanos) excluyendo el de grado más próximo a los demás, y no pudiendo heredar sino los colaterales hasta el sexto grado.

3) A falta de todos los anteriores, el haber en el Fondo de Retiro del imponente fallecido, incrementará el Fondo de Auxilio. Las disposiciones anteriores rigen también, para el Fondo de Indemnización del imponente fallecido.

Quando los Fondos de Retiro quedados al fallecimiento del imponente son inferiores a \$ 5.000.-, los solicitantes con derecho al reembolso, deberán acompañar copia autorizada de la inscripción de la posesión efectiva de la herencia, que los indique como herederos; de la resolución judicial que aprobó el pago del impuesto de herencia correspondiente, o la declaró exenta de él, y del inventario de los bienes, en que figure la partida por los fondos de retiro. (6)

"Devolución de Fondo de Retiro".-

<u>Causal:</u>	<u>1950:</u>
a) Por cumplir 50 años de edad .....	\$ 117.381.416.87
b) Por cumplir 30 años de servicios .....	\$ 11.005.091.74
c) A los herederos imponentes fallecidos....	\$ 6.038.792.02
d) Por cesantía .....	\$ 92.137.542.10
e) Por ausencia extranjero .....	\$ 2.555.383.84
f) Por préstamos a imponentes con garantía prenda industrial .....	\$ 4.762.806.78
g) Por retenciones judiciales, traspasos otras Cajas, etc. ....	\$ 4.039.380.90

(6) Ver formulario correspondiente.

CAJA DE PREVISION DE EMPLEADOS PARTICULARES

SOLICITUD DE REEMBOLSO POR FALLECIMIENTO

\$ 5.-

Impuesto de '94...

Santiago.....de.....de

Señor Gerente:

Como consta en el certificado de defunción que acompaño don..... ex empleado de la firma..... de la localidad de..... y que tenía su cuenta registrada en la Sucursal de la Caja de..... falleció en la ciudad de..... el día .....del mes .....de 194...a causa de .....

En conformidad a los artículos 25 al 41 del Decreto N.º 857 del 11 de Noviembre de 1925 y el Art. del Decreto Ley N.º 6527 de 3 de Enero de 1940, los haberes del Fondo de Retiro e Indemnización dejados por el titular corresponden a.....

En consecuencia, señor Gerente ruego se sirva ordenar sean pagados esos fondos en la ciudad de..... Calle..... N.º ..... o Casilla de Correo N.º .....

IMPUESTO A LA RENTA

Ley N.º 4944.-

CERTIFICADO N.º ..... DEL .....

OFICINA .....

FIRMA DEL SOLICITANTE

Carnet de Identidad N.º .....

NOTA.—Para acreditar la calidad de heredero acompaño los siguientes documentos:

INFORME FONDO RETIRO E INDEMNIZACION

Saldo líquido de Fondo Retiro.....\$.....
Saldo líquido de Fondo de Indemnización.....\$.....
Saldo líquido a pagar.....\$.....

REGISTRO

JEFE DE GRUPO

Form. N.º 0817—Ord. 8004 - XII-47 100 blok 10284—Imp. Unitaria

## REGIMEN DE SUCESION

1) «El haber en el fondo de retiro del empleado fallecido, pertenecerá por partes iguales y con derecho a acrecer el cónyuge sobreviviente no divorciado perpetuamente y por su culpa y a sus legitimarios».

A falta de cónyuge en las condiciones indicadas, y de legitimarios, dicho haber corresponderá a los herederos del imponente, en conformidad a las reglas de la sucesión intestada que establece el Código Civil, salvo que se hubiere dispuesto de dicho haber por acto testamentario.

En el caso del artículo 995 del Código Civil, el haber incrementará el fondo de auxilio.

## CUOTA MORTUORIA

La Caja de Previsión de Empleados Particulares concurre en ayuda de las familias de los imponentes que fallecen, sean éstas legítimas, o ilegítimas, con la suma de \$ 1.000.—cantidad que de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo del H. Consejo Directivo de fecha 30 de Agosto de 1933 que estableció este beneficio, debe destinarse preferentemente a la cancelación de los gastos de funerales.

Es condición para gozar de esta ayuda que el fallecido haya sido, a lo menos, un año imponente de la Caja y su cuenta se encuentre vigente a la fecha del fallecimiento.

La Caja puede cancelar directamente a las empresas de funerales, hasta concurrencia de la citada suma de \$ 1.000.—el servicio que se contrate para su imponente.

Para ello, la Institución otorga un certificado en que se hace constar de la fecha de apertura y vigencia de la cuenta respectiva, a objeto de que los interesados lo entreguen a la empresa de funerales para que ésta efectúe el cobro, presentando, además, el certificado de defunción y la factura correspondiente.

Si los gastos son superiores a \$ 1.000.—, la familia debe cancelar la diferencia y, en caso contrario, es decir, inferior a esa suma, la Caja hace entrega del remanente a quien acredite su derecho a ello del mismo modo que lo hace en forma íntegra cuando los funerales han sido cancelados por la familia.

Se recomienda el procedimiento del cobro directo por las Empresas respectivas para evitar a los interesados la presentación de antecedentes que acrediten su derecho preferente para percibir la cuota mortuoria.

Devolución de Fondos de Indemnización.-

Causal:

a) Por cesantía .....	₡ 131.962.064,21
b) Herederos de Imponentes fallecidos ..	₡ 6.336.107,12
c) Por ausencia extranjero .....	₡ 366.059,44
d) Préstamos con garantía industrial....	₡ 495.800.95
e) Retenciones judiciales, traspasos otras Cajas, etc. ....	₡ 3.085.406.75

Auxilio de Cesantía: La Ley N° 6.020, de 8 de Febrero de 1937, estableció en su artículo 28, que los empleados contribuirían con el 1% de sus sueldos mensuales a la formación de un Fondo Especial destinado a auxiliar a los empleados cesantes.

"Cesante"; para los efectos del Reglamento sobre Fondo Especial de Cesantía, es toda persona capaz de trabajar que haya tenido la calidad de Empleado Particular y que hubiere perdido su empleo, por causas ajenas a su voluntad".

Para optar al subsidio de cesantía, es preciso que el solicitante reúna los requisitos siguientes:

- a) Ser Cesante, en los términos que indica en su art. 1° el Regl.
- b) Inscribirse en el Registro General de Empleados Particulares Cesantes y en la Oficina de Colocaciones de la respectiva Inspección local de trabajo. (9)
- c) Haber contribuido al Fondo Especial de Cesantía con doce

-----  
(9) Ver formulario correspondiente.

INSCRIPCION REGISTRO GENERAL DE EMPLEADOS  
PARTICULARES CESANTES

Señor Gerente de la Caja de Previsión  
de Empleados Particulares,  
SANTIAGO.

Ruego a Ud. se sirva ordenar mi inscripción en el Registro General de Empleados Particulares.  
Cesantes para cuyo efecto tengo el agrado de proporcionarles los datos necesarios:

Datos Personales

Nombre y Apellido.....  
Fecha de Nacimiento..... Estado Civil.....  
Domicilio..... Ciudad.....  
Nombre del Cónyuge.....  
Empleador del Cónyuge.....  
Calidad del último empleo del Solicitante:.....  
Era o nó habitual..... (indique empleo habitual).....  
Ultimo Empleador..... Fecha ingreso.....  
Empleadores anteriores.....  
Ha percibido o no auxilios durante su cesantía.....  
En qué han consistido y cuando los percibió.....  
Cesante desde el..... Ultimo sueldo mensual \$.....

Cargas de Familia

Fechas de Nacimientos

.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

Fecha.....

Carnet Identidad N.º.....

FIRMA

- imposiciones mensuales, por lo menos, continuadas o no;
- d) Que no hayan transcurrido más de seis meses desde la fecha de la cesantía;
- e) Carecer de recursos que le permitan vivir con su familia, circunstancia que se presumiría, salvo prueba contraria.

La Caja, podrá investigar la efectividad de la cesantía mediante Visitadoras Sociales Tituladas.

Reunidos estos requisitos, el interesado debe presentar una solicitud acompañada del certificado de Cesación de Servicios. (9)

El monto del subsidio mensual no podrá ser inferior al 75% del sueldo vital vigente ni superior a cuatro veces el mismo sueldo vital. En 1950 se pagó con este concepto: \$ 72.439.760,23.

Se otorgará durante tres meses. En casos especiales puede ser ampliado hasta por 90 días más, previa investigación e informe de la Comisión Mixta de Sueldos.

La Asignación Familiar que corresponde a los empleados cesantes, que tiene el mismo monto de la que tendrían a percibir si hubieren estado en servicio, se devenga durante todo el período en que se recibe Auxilio de Cesantía y se rige por las mismas causales de adquisición y de pérdida, que respecto a los empleados en función.

Casos en que no procede el auxilio de Cesantía: No habrá derecho a percibir subsidio de Cesantía en los siguientes casos:

-----  
(9) Ver formulario correspondiente.







OBSERVACIONES DE LA SECCION AUXILIOS DE CESANTIA

FORMA DE VISITACIONES

FORMA DE VISITACIONES

FORMA DE VISITACIONES



- a) Si el contrato hubiera caducado por alguna de las causales de los N<sup>o</sup>s. 1, 6, 7, 8, 10 del Art. 164 del Código del Trabajo.
- b) Si el Cesante rechaza un empleo, a menos que éste tenga una renta inferior al 50% de la última que percibía antes de la Cesantía;
- c) Si la solicitud de subsidio contuviere datos o informaciones falsos; y
- d) Si el Cesante hubiere percibido subsidio durante 90 días o durante 180 días, en su caso, dentro del período de un año, contado desde el primer día indemnizado, salvo que entere después otras doce imposiciones, continuas o no.

Si goza indebidamente del subsidio de Cesantía, responderá con su Fondo de Retiro de la Caja, por las sumas que hubiere percibido en forma indebida y las multas que se le aplicare.

Medicina Preventiva: La Ley 6174, del 9 de Febrero de 1928, impuso a todas las Cajas de Previsión la obligación de establecer el Servicio de Medicina Preventiva, con el objeto de "vigilar el estado de salud de sus imponentes y adoptar las medidas necesarias para descubrir y tratar oportunamente aquellas enfermedades que conducen a una invalidez prematura, como la Tuberculosis, Sífilis y las afecciones cardiovasculares y enfermedades profesionales".

Si el examen efectuado revela una de las enfermedades indicadas, se procede de inmediato, al tratamien-

to adecuado. Si es necesario se le concede el reposo preventivo, que tiene carácter médico y económico a la vez. El reposo puede ser parcial o total y el beneficio económico consiste, en el pago que la Caja hace al interesado de una cantidad de dinero, llamado subsidio de reposo, equivalente al 50% o al total del sueldo, según se trate de reposo parcial o total.

El reposo se concede por períodos de un año, siendo renovables indefinidamente, en condiciones que el empleado siempre recibe la totalidad de su sueldo.

La trascendencia que esta Ley ha tenido en nuestra Legislación Social, es indiscutible, ya que por una parte se beneficia la familia del imponente, que no pierde prematuramente a uno de sus miembros y por otra la sociedad, que conserva el material activo.

En el año 1950, en el Servicio Médico Nacional de Empleados, se atendieron 35.729 imponentes de la Caja, correspondiendo 8.598 a los primeros exámenes y 27.131 a controles anuales.

Cuota mortuoria: Este es otro de los beneficios que concede la Caja de Empleados Particulares y alcanza a los familiares del imponente fallecido.

Por un acuerdo del Consejo Directivo del 30 de Agosto de 1933, se destina este beneficio, a la cancelación de las expensas funerales que pueden ser pagados directamente por la Caja a la empresa contratada. Para que proceda,

es necesario que el imponente fallecido haya impuestado a la Caja, por lo menos un año, y que su cuenta esté vigente a la fecha de su deceso.

Los solicitantes, deberán comprobar su parentesco legítimo o ilegítimo con el fallecido. Si los gastos de los funerales fueran inferiores a la suma que se otorga, se entrega el resto a la familia. Debe presentarse el formulario que se adjunta.

En Sesión del Consejo Directivo, del 13 de Junio de 1950, se aumentó la cuota mortuoria de \$ 1.000.- a \$ 5.000.- Este mismo año la cantidad de dinero que se pagó por cuotas mortuorias alcanzó a \$ 1.209.697,29.

#### Servicio Social en la Sucursal de Concepción.-

Mencionados todos los beneficios que la Caja de Empleados Particulares concede a sus afiliados, sólo me resta referirme a la labor que en relación con ellos, efectúa la Visitadora Social de la Institución.

El Consejo de la Caja de Empleados Particulares, en su sesión del 26 de Diciembre de 1949 y por Decreto N° 2.242, creó en la Planta Permanente de la Caja, el cargo de Visitadora Social para la Gerencia de Concepción, sólo en el mes de Julio de 1950, el cargo fué ocupado por una Visitadora Social que lo desempeña hasta la fecha.

\$ 5.-

Impuesto

## Solicitud de Pago de Cuota Mortuoria

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 194...

(Nombre del solicitante con sus apellidos paterno y materno)

de nacionalidad \_\_\_\_\_ domiciliado en la ciudad de \_\_\_\_\_

calle \_\_\_\_\_ No. \_\_\_\_\_ solicita el pago de la cuota mortuoria de

§ \_\_\_\_\_ por fallecimiento del imponente señor \_\_\_\_\_  
(Nombre del fallecido con sus dos apellidos paterno y materno)

\_\_\_\_\_ ex-empleado de la firma \_\_\_\_\_  
(Indicar nombre empleador)

\_\_\_\_\_ cuya Cuenta del Fondo de Retiro se encuentra registrada en la Oficina  
de \_\_\_\_\_

Ruega se sirva ordenar el pago de dicha cuota en la ciudad de \_\_\_\_\_



Firma \_\_\_\_\_

INFORME SOBRE LA CUENTA

Registro N.º \_\_\_\_\_

EMPLEADOR \_\_\_\_\_

Saldo Líquido de su Fondo de Retiro \$ \_\_\_\_\_

Saldo Líquido de su Fondo de Indemnización \$ \_\_\_\_\_

TOTAL \$ \_\_\_\_\_

Fecha de apertura de la cuenta \_\_\_\_\_

Fecha de la última imposición \_\_\_\_\_

El Jefe de la Sección Cuentas de Fondo de Retiro e Indemnización certifica que los datos precedentes están conformes con los asientos registrados en los libros respectivos.

Registro

Jefe Secc. Fondo de Retiro



La labor principal de la Visitadora Social, dice relación con el beneficio de Asignación Familiar. Se efectúa su control, mediante visitas domiciliarias y con el objeto de comprobar la efectividad de las cargas acreditadas ante esta Institución, y si el imponente cumple con su obligación para con los beneficiarios. La opinión de la Visitadora Social, para los efectos del pago o suspensión de la Asignación Familiar, es decisiva.

En el caso de que el imponente que percibe Asignación Familiar por la Cónyuge legítima e hijos se encuentre separado de ellos, y no haga entrega de esta bonificación, se procede al pago directo, previa solicitud de los interesados e informe de la Visitadora Social.

Si al efectuar la visita domiciliaria por control de Asignación Familiar, la Visitadora Social comprueba que el imponente ha estado percibiendo esta bonificación en forma indebida (por esposas que trabajan y perciben sueldos superiores al vital, por hijos fuera del hogar, por madres que tienen rentas superiores al vital, etc.), informa a la Sección correspondiente y se procede a la suspensión de ella. En estos casos, y como lealmente se verá en los capítulos siguientes al tratar la Ley de Asignación Familiar, el imponente debe responder con su Fondo de Retiro, por las sumas que hubiere devengado indebidamente y por las multas que se le aplicare.

Desde la creación del Servicio Social en esta Gerencia y hasta Diciembre de 1951, se procedió al Pago directo de Asignación Familiar y a la suspensión de ella, en cuarenta y nueve Casos.

Se ha efectuado un total de 800 controles de Asignación Familiar. En muchos de los casos, las visitas domiciliarias son infructuosas por cambio de domicilio de los imponentes, lo que entorpece la labor de la Visitadora Social. Esta dificultad se puede solucionar si los empleadores se hacen el deber de informar oportunamente a la Caja, el cambio de domicilio de sus empleados, lográndose de este modo que la labor de la Visitadora Social sea mucho más eficaz.

Por Ley N° 8.899, se estableció la Asignación Familiar en favor de los hijos legítimos o adoptivos mayores de 18 años, pero menores de 23, que acrediten con certificados competentes que siguen cursos regulares Universitarios o de especialidad técnica y que no disfruten de rentas. Corresponde a la Visitadora Social controlar esta situación, mediante visitas a los Establecimientos respectivos, pues se puede dar el caso de imponentes que matriculen a sus hijos, sólo con el fin de obtener certificados que los acrediten como estudiantes y luego no los envían a continuar sus estudios, percibiendo de este modo la Asignación Familiar sin derecho alguno.

En relación con el otorgamiento de Subsidios de Cesantía, correspóndele a la Visitadora Social, una

eficaz labor; debe ella establecer la efectividad de la Cesantía y en los casos que no haya derecho a esos préstamos y subsidios, informar para que se tomen las medidas pertinentes, evitándose de este modo que se usufructen elevadas sumas de dinero, que lógicamente significarían para la Caja un grave problema financiero, y además, sería perjudicial para aquellos imponentes que realmente son acreedores a este derecho.

La Visitadora Social debe además efectuar los pagos a domicilio de subsidios de Reposo, de Cesantía, de préstamos de Cesantía, etc., en aquellos casos en que el imponente por enfermedad está imposibilitado de llegar hasta la Caja. Efectúa los pagos personalmente, por tratarse de cheques nominativos.

En muchos casos los imponentes acuden a la Oficina a solicitar se informe sobre su situación económico-social, para los efectos de conseguir préstamos, becas escolares para sus hijos, etc. La Visitadora Social atiende estas peticiones.

La Sección del Personal de Caja, solicita también, informes confidenciales sobre situaciones de los empleados de la Caja.

Hemos visto, a través de lo expuesto, que el Servicio Social en esta Institución de Previsión Social es sumamente específico y que toda labor que se efectúa es esencialmente de investigación. Puede objetarse que el Servicio Social en este Organismo no cumple ampliamente con su cometido,

sino en forma parcial, pero hay que reconocer también que no por ello su trascendencia disminuye.

Siendo la Seguridad Social uno de los tópicos más importantes en la actualidad, es imprescindible la organización del Servicio Social en las Instituciones de Previsión Social.

Ahora pasaré a analizar en los capítulos siguientes, el importante beneficio de la Asignación Familiar, al que me he venido refiriendo.

CAPITULO II.  
-----

ASIGNACION FAMILIAR.  
-----

Origen:

Nació esta Institución en el año mil ochocientos noventa, al establecer las Compañías de Transportes del Norte de Francia y de Orleans, sistema de indemnizaciones familiares para sus empleados. Las condiciones de la guerra de 1914 influyeron en su rápida extensión y desarrollo, y finalmente, se consagró y generalizó su aplicación en el período de 1914-1918, en casi la totalidad de los países europeos.

Su nacimiento se debió a la iniciativa patronal y su objetivo fué evitar un alza de los salarios, pero, a través del tiempo, se ha podido apreciar los beneficios que reporta y se le ha hecho evolucionar, orientándola de manera que cumpla diversos objetivos, tales como:

a) Bajar los índices de Morbilidad.- Por medio de las estadísticas se ha podido apreciar, la gran diferencia que existe entre la morbilidad de los asalariados con remuneraciones suficientes y la de los que perciben bajos salarios.

Mejorando por medio de la Asignación Familiar, las condiciones de vida de las familias asalariadas, disminuyen los índices de morbi-mortalidad; y como la salud es un factor determinante de la capacidad y trabajo, que la enfermedad limita

o suprime, al disminuir los índices mencionados, disminuye un factor negativo en la producción económica de las riquezas nacionales o generales.

b) Aumentar la natalidad y acrecentar la población.- Este objetivo tiene gran importancia en los países cuyo índice de natalidad es bajo. En los países de Latino-América, tiene importancia, no como fomento de natalidad, sino en cuanto a asegurar la supervivencia de los hijos de los asalariados; ya que la Asignación Familiar, contribuye a mejorar el bajo standard de vida de los asalariados. Los obreros, rehuyen la formación de una familia legítima, pues no ganan lo suficiente para darles el mínimo: la alimentación. El trabajador comprende su situación; ve que si forma un hogar lo condena la miseria, y busca entonces una forma de satisfacer su necesidad de procreación, sin que le signifique una obligación pecuniaria para el futuro; satisface su necesidad en forma ilegítima, o si está casado, evita la prole. Resultado de todo esto, es el subido número de hijos ilegítimos y disminución de la natalidad.

c) Restituir la mujer al hogar y limitar el trabajo de menores.- Las consecuencias morales, psicológicas y sociales de esta finalidad son incalculables y de gran trascendencia. El trabajo de la mujer fuera del hogar es de resultados funestos, pues problemas de gran acentuación, como la mortalidad infantil, por ejemplo, dicen relación con él. Además, en los centros industriales donde trabaja un excesivo número de mujeres, se ha podido apreciar un descenso alarmante de la natalidad.

d) Limitar el alza de los salarios. - Este objetivo es el perseguido por los patronos, quienes ven en él un medio práctico de adaptación de los salarios, en condiciones menos onerosas para ellos, ya que les permite mejorar los salarios a los obreros o empleados con familias numerosas, mejoramiento que corresponde al alza de la vida.

e) Medio de legalizar la familia, al efectuarse los reconocimientos de hijos naturales.

La "Asignación Familiar" es una de las Instituciones establecidas con mayor justicia en nuestro tiempo. Como expresión del "justo salario" fué preconizada por las Encíclicas "Rerum Novarum" y "Cuadragésimo Anno". Tiende a ayudar a aquellos obreros o empleados que tengan cargas de familia a sus expensas, lo que equivale a decir, que será por lo tanto, un complemento necesario del salario o sueldo mínimo.

Para formarse una idea de conjunto de esta Institución, es preciso definir el salario y estudiar las modalidades que sirven para fijarlo.

Se entiende por salario: "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, en virtud del contrato de trabajo".

Charles Gide, en su obra intitulada "Curso de Economía Política", se refiere al salario diciendo que es: "toda renta, provecho o beneficio cobrado por un hombre a cambio de su trabajo".

El trabajo humano es considerado y

retribuido como una mercancía, y la Ley de la oferta y la demanda, que determina este régimen de salarios, coloca al trabajador en una situación manifiestamente injusta y desventajosa, pues éste va perdiendo, poco a poco, pero inevitablemente, su único medio de subsistencia, esto es, su fuerza de trabajo; el paso que el mismo sistema permite al patrón o empresario, la formación y acumulación de grandes capitales. Esta idea de salario corresponde al individualismo, ya superado.

Los salarios, regulados de acuerdo con la oferta y la demanda, son insuficientes y no alcanzan a satisfacer las necesidades del asalariado y de sus familiares, lo que se traduce en un bajo standard de vida, que influye insubstancialmente en la morbilidad de las masas trabajadoras.

Como este problema lógicamente tiene una importancia trascendental en la vida de colectividad, entra el Estado a intervenir y a ejercer una acción niveladora en la fijación de los salarios, acción que se manifiesta en la implantación del salario mínimo.

El salario mínimo está contemplado en nuestra Legislación Social en los Artls. N° 43 y 44 del Código del Trabajo. Estas disposiciones no solucionan el problema a que se ha hecho referencia, porque este salario es insuficiente para satisfacer las necesidades vitales del trabajador. Su fijación la entrega a una Comisión Mixta de patronos y obreros.

En el inciso tercero del Artículo primero de la Ley N° 7295, se define el "sueldo vital" en la siguiente

te forma: "Se entenderá por sueldo vital para los efectos de la Ley, el necesario para satisfacer las necesidades indispensables para la vida del empleado: alimentación, vestuario, habitación, y también las que requiera su integral existencia, como asimismo las erogaciones forzosas para Previsión Social y Seguros Obligatorios que afectan legalmente al empleado".

En consecuencia, este salario resulta insuficiente, pues considera las necesidades del obrero o empleado aislado, caso, más bien de excepción, si miramos la realidad, debido a que generalmente el asalariado tiene una familia a quien sostener, y su salario constituye el único medio con que cuenta para satisfacer sus necesidades.

Por otra parte, las tasas de los salarios son fijadas por acuerdos individuales entre patrón y asalariados. El primero, hace depender el salario del rendimiento o capacidad individual y por lo tanto, a igual trabajo pagará igual remuneración. El segundo, considera el salario desde el punto de vista de sus necesidades. Luego, si diversos, igualmente calificados, pretenden un mismo empleo, el empleador preferirá el que acepte un menor salario, y éste será aquel que tenga menores necesidades que satisfacer con su salario. Esto trae, lógicamente por consecuencia una disminución de las posibilidades de trabajo de los postulantes casados y con familia.

Para evitar que cierta parte de los asalariados quede al margen del trabajo por razones familiares y para mitigar las necesidades del que cuenta con familia a su

cargo, nació la "Asignación Familiar".

El ideal sería que la Asignación Familiar fuera tal, que por sí sola bastara para cubrir la totalidad de las necesidades de los componentes del grupo familiar que viven a expensas del asalariado, pero ello no es posible por razones de orden financiero, aparte de que se presentaría el inconveniente de atenuar la iniciativa y el espíritu de superación del asalariado en orden de procurarse por su propio esfuerzo y rendimiento en el trabajo, los medios destinados al cumplimiento de sus obligaciones familiares, y es por esta razón que la institución de la Asignación Familiar sólo constituye una ayuda.

Nadie discute la justicia del principio de que, el asalariado con cargas de familia debe recibir una remuneración que le permita atender a sus necesidades individuales y a las de su familia, ya que el cumplimiento de esta finalidad no interesa sólo al afectado, sino que también a la sociedad toda, por cuanto es evidente que así se evitarán males sociales que tienen su origen en la existencia de individuos con necesidades imprescindibles insatisfechas; sólo se presentan discrepancias en cuanto a la forma de llevar a la práctica este principio.

Al respecto se han planteado diversas teorías, tales como las siguientes:

a) Teoría del salario familiar absoluto: De acuerdo con esta teoría el asalariado debe recibir una remuneración que por sí

sola le permita cubrir las necesidades normales de su familia. Este sistema no pasa de ser una simple especulación teórica, pues parte de la base de la existencia de una familia media normal, que supone compuesta de cinco personas; marido, mujer y tres hijos, sin considerar la realidad, y además, prescinde de toda consideración de carácter económico, de manera que ha resultado absolutamente impracticable.

b) Teoría del salario familiar relativo: Conforme a esta teoría, cada trabajador debe ganar un salario mínimo proporcionado al volumen de su familia. Según ella, por un mismo trabajo, el trabajador que tiene familia a sus expensas tiene derecho a una remuneración superior a la que corresponde al que no la tiene, y que aún dentro de las categorías de jefes de hogar, deben hacerse distinciones según sea el mayor o menor volumen de su familia. El defecto fundamental que tiene este sistema, es que necesariamente provoca el desplazamiento del asalariado casado por el soltero, defecto que por sí solo le resta todo valor. Esta dificultad está salvada por el sistema de Cargas.

c) Teoría del Seguro Familiar obligatorio: Se fundamenta en que así como hay seguros contra enfermedades, accidentes, invalidez, cesantía y muerte, así también debe existir un seguro que cubra el riesgo de carecer de recursos para subvenir las necesidades de la familia. Esta teoría tiene el inconveniente de que en los casos normales equipara la remuneración del empleado que tiene familia con el que no la tiene, y sólo entra en juego cuando se produce el riesgo, o sea cuando el primero llega a carecer de lo

necesario para subvenir a las necesidades de los suyos.

d) Teoría de las Cajas de Compensación: Según este sistema, todos los empleadores concurren con sus cuotas a la formación de un fondo común, que luego se distribuye entre los asalariados que tienen familia a sus expensas. La Caja de Compensación es el organismo encargado de recaudar, administrar y distribuir la Asignación Familiar. Este sistema salva la mayor parte de los inconvenientes atribuidos a los anteriores, especialmente en cuanto evita el desplazamiento del empleado con cargas de familia. La única crítica que se le hace es que su financiamiento recae exclusivamente sobre los patronos, defecto que es fácil de subsanar, estableciendo el aporte conjunto de patronos y asalariados.

Este último es el sistema que han seguido las leyes de mejoramiento económico de los Empleados Particulares dictadas en nuestro país, y consultan la concurrencia conjunta de empleadores y empleados al financiamiento del fondo respectivo, sistema que como se ha visto, es el más perfecto de cuantos se conoce. Sin embargo, como veremos en seguida, las leyes N° 6.020 y N° 7.064 consultaron un sistema mixto de Asignaciones Familiares distribuidas por la Caja de Compensación y Asignaciones Familiares pagadas directamente por el empleador.

Sólo con la ley N° 7.295 se implantó en forma absoluta el sistema de las Cajas de Compensación.

En los Capítulos siguientes se expondrán las disposiciones que en materia de Asignación Familiar han establecido las Leyes N° 6.020 - 7.280 y 7.295, dentro de nuestro Derecho Positivo.

**CAPITULO III.**  
-----

**"LEYES QUE ESTABLECEN LA ASIGNACION FAMILIAR"**  
-----

Breve resumen de las disposiciones sobre Asignación Familiar en la Ley N° 6.020.-

La Asignación Familiar para los empleados particulares, fué instituída por primera vez en nuestro Derecho Positivo con la dictación de la Ley N° 6.020 de 8 de Febrero de 1937.

El artículo N° 17 de esa Ley estableció la Asignación Familiar en favor de los empleados particulares que tuvieran a sus expensas algunas de las siguientes cargas, siempre que éstas no disfrutaran de renta; Mujer legítima, madre legítima, hijos legítimos o adoptivos menores de 18 años o hijos imposibilitados física o mentalmente mayores de 18 años. El reconocimiento de este derecho por alguna de las cuatro primeras categorías de cargas correspondía directamente a la respectiva Caja de Previsión y de los restantes debía efectuarse por la Comisión Mixta de Sueldos correspondientes.

El artículo N° 18, consultaba el financiamiento de la Asignación Familiar, y al efecto, establecía dos sistemas: a) El de la Asignación Familiar pagada y administrada por la respectiva Institución de Previsión; y b) El de la

**Asignación Familiar pagada directamente por el empleador.**

Respecto de los empleados sujetos al primer régimen, que constituía la regla general, se establecía una contribución de cargo del empleador equivalente al dos por ciento de los sueldos y regalías que pagara a sus empleados, y al dos por ciento de los mismos sueldos y regalías de cargo de los empleados. Estos aportes debían depositarse mensualmente en las respectivas Cajas de Previsión.

En cuanto a la Asignación Familiar pagada directamente por el empleador, el inciso final del mismo artículo 18, establecía que "quedarán exentos de las obligaciones impuestas en este artículo, los empleadores que de su propio peculio y sin exigir el aporte asalariado hayan establecido o establezcan la Asignación Familiar para sus empleados, en forma de que el total de las Asignaciones Familiares que paguen de acuerdo con el artículo N° 17, sea superior al aporte patronal del dos por ciento a que están obligados".

El artículo N° 19 se ocupaba de determinar la forma de acreditar el derecho a la Asignación Familiar, y conforme a él, las condiciones que se invocaran para gozar de este derecho debían comprobarse con la respectiva partida del Registro Civil, y por la Inspección del Trabajo y las Visitadoras Sociales, cuando ello fuera necesario.

El artículo 17, en su inciso final, y los artículos N° 20 y 21, establecían la forma de determinar el monto de las Asignaciones Familiares. Con arreglo a lo dispuesto

en el inciso final del artículo 17 y en el artículo N° 20, el valor de la Asignación Familiar por cada hijo se determinaba por el sistema de compensación distribuyéndose los aportes obligatorios entre los empleados con derecho a bonificaciones; la Asignación Familiar debía ser igual para todos los empleados, cualquiera que fuera el sueldo de que disfrutara el beneficiado, y la Asignación debía regularse en relación con el número de hijos, considerando a la mujer o madre como un hijo.

De acuerdo con el artículo 21, el Consejo de la Caja de Empleados Particulares, debía fijar al término de cada año el monto de las Asignaciones Familiares que regirían durante el año siguiente; pero los empleados que adquirieran o perdieran el derecho a gozar de Asignación Familiar durante ese período podían solicitar de inmediato las modificaciones correspondientes.

Los artículos 22 y 23 reglamentaban la forma de pagar las Asignaciones familiares y al efecto, el primero mencionado decía "se pagarán directamente por el empleador, conjuntamente con los sueldos, debiendo compensarse las sumas pagadas por este motivo, con los aportes que deba hacer en conformidad al art. 18. Los saldos que resulten a favor o en su contra, deberán pagarse por la Caja de Empleados Particulares o integrarse en ella al liquidarse las planillas mensuales". El artículo 23, por otra parte facultaba a la Caja para disponer que las Asignaciones Familiares se entregaran a la persona que tuviera a su cargo a los hijos con derecho a ella,

cuando así se obtuviera un mejor y más justo aprovechamiento de esta bonificación.

El artículo N° 24, disponía que la Asignación Familiar sería inembargable, que estaría exenta de toda clase de impuestos y que no sería considerada como sueldo para los efectos del Código del Trabajo ni para la Ley de Previsión de Empleados Particulares.

El artículo N° 25 establecía que el empleado que ocultara datos o los proporcionara falsos para gozar de Asignación Familiar, respondería con su Fondo de Retiro de la Caja, por las sumas que hubiere gozado indebidamente y por las multas que el Tribunal le aplicara.

Con el objeto de que los empleados pudieran legalizar la situación de sus familia y estuvieran en condiciones de cobrar Asignación Familiar por deudos que todavía estaban al margen de la protección legal, el artículo 38 estableció que "los Notarios y Oficiales Civiles, en su caso, no cobrarán derecho por el otorgamiento de las escrituras de reconocimiento y legitimación de hijos y de las de aceptación de tales actos". Dichas escrituras y las actuaciones judiciales a que dieran origen el reconocimiento o legitimación de hijos, estarán exentos de todo impuesto.

Debemos recalcar que el derecho a cobrar Asignación Familiar establecido en la Ley N° 6.020, sólo empezó a regir a contar desde el 1° de Julio de 1937.

Sin embargo la obligación de depositar los aportes que estableció el artículo N° 18, comenzó a regir desde el 1° de Enero de ese mismo año, y las sumas acumuladas por este concepto, entre el 1° de Enero y el 30 de Junio de 1937, se destinaron a la formación de un fondo de reserva que tendría por objeto garantizar el pago de las Asignaciones Familiares.

Por último, debemos hacer presente que las disposiciones legales del párrafo de las Asignaciones Familiares, cuyo breve bosquejo se ha expuesto, fueron completadas por el Decreto reglamentario N° 455, de 11 de Mayo de 1937, publicado en el "Diario Oficial" del 22<sup>do</sup> del mismo mes y año.

Reformas introducidas por la Ley N° 7.064 en materia de Asignación Familiar.-

La Ley N° 7.064, de 15 de Septiembre de 1941, cuyas principales disposiciones consistieron en la implantación de un régimen permanente de Reajustes anuales, introdujo también, algunas modificaciones a los preceptos de la Ley N° 6.020, en cuanto a la Asignación Familiar se refiere.

Estas modificaciones son las siguientes, a saber:

a) Los aportes para el financiamiento de este beneficio, que en la Ley N° 6.020 eran del dos por ciento de cargo del empleador sobre los sueldos y regalías de que gocen los empleados y el dos por ciento sobre los mismos sueldos y regalías, de cargo de los empleados, pasan a ser del mismo dos por ciento de cargo de

los empleadores y de los empleados, pero calculados ahora sobre los sueldos, sobresueldos, comisiones y regalías de que disfrutaban los empleados.

b) En el caso de la Asignación Familiar pagada directamente por el empleador, se establece un nuevo requisito sobre los contemplados en la Ley N° 6.020, y él consiste en que los empleadores que se acojan a este régimen deberán pagar una Asignación igual o superior al monto fijado por la Caja de Empleados Particulares.

c) Se modifica el precepto del artículo 38 de la Ley N° 6.020, haciendo extensiva la exención de impuestos y derechos a los certificados de supervivencia necesarios para el goce de la Asignación Familiar que otorguen los Notarios y Oficiales Civiles en su caso.

Finalmente debemos advertir que, con motivo de los preceptos nuevos introducidos por la Ley N° 7.064, el párrafo de la Asignación Familiar que en la Ley N° 6.020, comprendía los artículos 17 y 27, en el texto refundido de ambas leyes fijado por Decreto N° 720, de 14 de Noviembre de 1941, pasa a comprender los artículos 27 a 37, y que en el artículo 38 de la Ley N° 6.020, sobre exención de impuestos y derechos, de los documentos y actuaciones judiciales que se realicen para gozar de Asignación Familiar, pasa a ser el artículo 49.

Principales modificaciones que la Ley N° 7.280 establece sobre Asignación Familiar.-

La Ley N° 7.280, de 14 de Septiembre de 1942, introdujo modificaciones fundamentales a los preceptos del Decreto N° 720 (Texto refundido de las Leyes N° 6.020 y 7.064) tanto en materia de reajustes anuales como de Asignación Familiar.

La Ley N° 7.280 redujo considerablemente los beneficios que la Ley N° 7.064 otorgaba a los empleados particulares en materia de reajustes de sueldos anuales, y para compensar estas reducciones se establecieron importantes modificaciones en el régimen de Asignación Familiar, destinadas a obtener que este beneficio constituyera una efectiva ayuda a los empleados con cargas familiares.

Las modificaciones más sobresalientes que sobre ese particular se consultaron en la Ley N° 7.280, aparte de otras de detalle que se analizarán en el momento oportuno, consistieron en las siguientes:

a) Se reemplaza el sistema de aportes fijos e iguales para empleadores y empleados, por otro en que sigue siendo fijo el aporte del asalariado (dos por ciento de los sueldos, sobresueldos, comisiones y regalías), pero no que se eleva el porcentaje del aporte patronal (que en el año 1943 fué del cinco por ciento de los sueldos, sobresueldos, comisiones y regalías) y se establece un mecanismo para hacer variar este aporte en forma que permita que el monto de las Asignaciones Familiares se vaya mo-

dificando en concordancia con las fluctuaciones del costo de la vida;

b) Se centraliza en un solo organismo, la Caja de Previsión de Empleados Particulares, la administración del fondo de Asignación Familiar;

c) Como consecuencia de lo anterior, desaparece la Asignación Familiar pagada directamente por el empleador, y la Asignación Familiar administrada por los Organismos Auxiliares;

d) Se establecen normas especiales respecto del derecho a cobrar Asignación Familiar por los empleados que perciban sueldos inferiores al vital;

e) Se dispone que, con cargo al fondo de Asignación Familiar, la Caja de Empleados Particulares deberá abonar al empleado las imposiciones de diez por ciento para Fondo de Retiro y 8,33 por ciento para Fondo de indemnización por años de servicio, sobre las cantidades que reciba a título de Asignación Familiar; y

f) Se consultan nuevas normas sobre la forma en que la Caja de Empleados Particulares debe regular el monto de la Asignación y sobre la destinación que debe darse a los excedentes que resulten del correspondiente ejercicio anual.

Todas estas modificaciones tienden, esencialmente, a procurar que el monto de la Asignación Familiar sea tal que constituya una ayuda para el empleado con cargas familiares a sus expensas, y además que se vaya modificando de acuerdo con las alteraciones del costo de la vida.

Estos propósitos aparecen claramente

expresados en el Mensaje con que el Ejecutivo envió al Congreso Nacional el respectivo Proyecto de Ley, en cuyos párrafos pertinentes dice:

"Siendo el propósito de la Ley atender las  
"verdaderas necesidades de vida del individuo, y como éstas no  
"se concretan a las suyas propias sino también a las de su familia, para dar completa satisfacción a esta finalidad se ha  
"estimado indispensable proveer al empleado de recursos adecuados para ese objeto, y por eso no sólo se propone elevar en  
"forma considerable el monto de la actual Asignación Familiar  
"por cada carga, sino que se ha establecido además un mecanismo  
"que permitirá que esa Asignación vaya variando en proporción  
"con las modificaciones que tenga el costo de la vida.

"Los aumentos que deberán sufrir los recursos destinados a Asignación Familiar, para llenar este objetivo, gravitarán exclusivamente sobre el empleador.

"Para comenzar se elevará la cuota patronal destinada a la Asignación Familiar de dos a cinco por ciento y este último porcentaje se modificará anualmente a partir del primero de Enero de mil novecientos cuarenta y cuatro, cada vez que haya una variación del costo de la vida. El porcentaje de un determinado año, en relación con la del inmediatamente anterior deberá modificarse en un treinta por ciento del porcentaje de variación que haya experimentado el sueldo vital. Esa cifra del treinta por ciento ha sido fijada por consideraciones de orden matemático, que no es del caso considerar.

"Se calcula que con los recursos de que se dispone para el año próximo, será posible fijar una cuota por carga del orden de cien pesos mensuales contra cuarenta pesos que es la actualmente vigente, y que, además, la Caja de Empleados Particulares, quedará habilitada, de acuerdo con la obligación que el proyecto le impone, para abonar a las cuentas individuales de cada empleado tanto al fondo de Retiro como a la de indemnización por años de servicio, respectivamente el 10% y el 8,33% de las sumas que cada empleado reciba por concepto de cargas familiares.

"La razón de estas imposiciones, que robustecerán apreciablemente el régimen de previsión de los empleados, descansa en que sus remuneraciones totales se verán aumentadas en proporción muy importante por las nuevas cuotas de Asignación Familiar.

"De lo expuesto se desprende, en relación con los reajustes para atender a las modificaciones del costo de la vida, que el proyecto propuesto, a diferencia de la Ley N° 7.064 vigente, mira más a las necesidades de la vida del empleado y su familia, que al sueldo que disfruta, es decir, contempla de preferencia el aspecto social del problema sobre el individuo, lo cual se aviene mejor con el papel que corresponda al Estado en estas materias".

Para formarse una idea de la trayectoria que han seguido las disposiciones sobre Asignación Familiar para Empleados Particulares, desde su implantación en nuestro Derecho

Positivo por la Ley N° 6.020 de 28 de Enero de 1937, hasta la Ley N° 7.295 (Texto refundido de las Leyes N° 6.020, 7.064 y 7.280, que actualmente nos rige, creo que es suficiente el bosquejo expuesto.

Merece especial estudio la Ley N° 7.295, y por esta razón la veremos en el capítulo siguiente.

CAPITULO IV.

"ASIGNACION FAMILIAR EN LA LEY N° 7.295".

Concepto:

La Ley N° 7.295 no contiene ninguna definición de lo que debe entenderse por Asignación Familiar, y en su artículo 27, se limita a establecer este beneficio en favor de los empleados que justifiquen tener a sus expensas alguna de las cargas de familia que enumera la misma disposición y que no disfruten de renta.

El artículo 1° del reglamento respectivo fijado por Decreto N° 1.216, de 17 de Diciembre de 1942 pretendiendo dar un Concepto de esta Institución, dice:

"Artículo 1°.- Asignación Familiar, es la bonificación que la ley acuerda a los empleados por cada una de las cargas de familia que justifiquen, oportunamente, ante la Caja de Previsión de Empleados Particulares".

Si analizemos esta definición contenida en el precepto reglamentario transcrito, llegaremos a la conclusión de que es incompleta ya que omite referirse a algunas circunstancias especiales para gozar de este derecho.

Por considerar de interés citaré la definición que sobre esta materia insinúa, en su Memoria de Prueba, el se-



por Manuel Martínez Amaro. (1) Al respecto dice: "Asignación Familiar es la bonificación que la Ley establece en favor de los empleados Particulares y semifiscales o de otros grupos de trabajadores incorporados en sus beneficios por leyes especiales, por cada una de las cargas de familia expresamente contempladas en el texto legal, que vivan a sus expensas y no disfruten de renta, y que justifiquen oportunamente ante la Caja de Previsión de Empleados Particulares o ante los otros organismos de Previsión encargados por la Ley de administrar el fondo respectivo".

Con esta definición transcrita, déjase claramente expresado que se trata de una bonificación establecida por la Ley, que ella rige en favor de los empleados particulares, semifiscales y además de otros grupos de trabajadores que han sido incorporados por leyes especiales a sus beneficios; que esta bonificación se paga por cada una de las cargas de familia expresamente contempladas en el texto legal; que es necesario que las cargas de que se trate vivan a expensas del empleado que las invoca y que no disfruten de renta; que este derecho debe justificarse con la debida oportunidad ante la Caja de Previsión de Empleados Particulares, que es el organismo a quien en principio corresponde administrar el fondo de Asignación Familiar, o ante los otros organismos de Previsión que por leyes especiales han recibido en encargo de administrar el mismo fondo de sus imponentes.

-----  
(1) "Estudio Teórico y Práctico de las Leyes de Mejoramiento Económico de los Empleados Particulares".

Diversas clases de Asignación Familiar.-

Dentro de los preceptos de la Ley que estamos estudiando, es posible distinguir diversas clases de Asignación Familiar que interesan no sólo para fines doctrinarios, sino también para los efectos de su aplicación en la práctica.

Así, de acuerdo con el inciso tercero del artículo 27 de la Ley N° 7.295, la Asignación Familiar puede clasificarse en: "Asignación Familiar Corriente y Asignación Familiar Especial".

Asignación Familiar Corriente: es aquella que corresponde a los empleados que disfruten de un sueldo igual o superior al sueldo vital, y que dentro de la Ley N° 7.295, constituye la regla general.

Asignación Familiar Especial: es aquella a que tienen derecho los empleados que ganen un sueldo inferior al vital, siempre que cumplan con las condiciones especiales que respecto de ellos, establece la Ley y el reglamento.

La primera, es igual para todos los empleados, cualquiera que sea el monto de su sueldo dentro de los límites señalados, y la segunda tiene una cuantía diferente, según sea el monto del sueldo del empleado, en relación con el sueldo vital.

Asimismo, la Asignación Familiar puede clasificarse en: "Asignación Familiar Bruta" y "Asignación Familiar Líquida".

Asignación Familiar Bruta: es aquella que comprende, tanto la cantidad que recibe el empleado como la que representan las imposiciones 10% y 8,33% de aquella que, con cargo al fondo de Asignación Fami-

liar, deben depositarse en las cuentas de Fondo de Retiro y fondo de Indemnización del empleado.

Asignación Familiar Líquida: Es sólo la cantidad que por este concepto se entrega mensualmente al empleado. Esta clasificación tiene esencial importancia para los efectos de la aplicación del mecanismo que establece el Art. 28 de la Ley, en cuanto a las condiciones que deben concurrir para modificar o mantener el porcentaje de imposiciones de imposiciones para financiar el fondo de Asignación Familiar.

También es posible clasificar la Asignación Familiar en: "Asignación Familiar Común" y "Asignación Familiar para Choferes de casas Particulares".

Asignación Familiar Común: corresponde a los empleados sujetos al régimen general de Asignación Familiar, contemplado en la Ley N° 7.295.

Asignación Familiar para Choferes de Casas Particulares: Tiene un monto más bajo, fijado por la Caja de Empleados Particulares por el sistema de compensaciones; además la imposición patronal respectiva tiene un porcentaje fijo de un 5% (Para el año 1952 se fijó en \$ 220.-).

Desde otro punto de vista, atendiendo al organismo encargado de administrar el Fondo respectivo de compensación de Asignación Familiar, puede clasificarse en: Asignación Familiar administrada por la Caja de Empleados Particulares, y Asignación Familiar" administrada por Organismos Especiales.

(Existen dos Organismos; Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional y la Caja Bancaria de Pensiones).

Características de la Asignación Familiar.-

El Art. 34 de la Ley N° 7.295, se encarga de señalar algunas de las características de la Asignación Familiar y al respecto dispone:

"Art. 34.-La Asignación Familiar queda exenta de toda clase de impuestos, y no será considerada como sueldo para los efectos del Código del Trabajo ni para la Ley de Previsión de Empleados Particulares, no obstante lo dispuesto en el inciso 4° del Art. 28.

En todo caso, la Asignación Familiar será inembargable.

De acuerdo con esta disposición y teniendo presente que el Art. 51 declara irrenunciables todos los derechos establecidos en la Ley N° 7.295 y que éstos prescriben en doce meses contados desde la fecha de la terminación de los servicios, podemos decir que la Asignación Familiar tiene las siguientes características:

- a) - Está exenta de toda clase de impuestos;
- b) - Es inembargable;
- c) - No constituye sueldo;
- d) - Es irrenunciable; y
- e) - Prescribe en doce meses.

La primera de las características, entraña la gratuidad y exención de los impuestos de

las actuaciones judiciales y documentos necesarios para cobrar la Asignación Familiar.

Con el objeto de que los beneficios de la Asignación Familiar alcancen a todos los empleados particulares con familia a sus expensas y especialmente con el propósito de propender a la buena constitución de la familia, el artículo 48 de la Ley N° 7.295 establece la gratuidad de todas estas gestiones y al efecto dispone:

"Artículo 48.- Los Notarios y Oficiales Civiles, en su caso, otorgarán sin costo alguno para los interesados, las escrituras de reconocimiento y legitimación de hijos, y las de aceptación de tales actos, como asimismo, los certificados de supervivencia necesarios para el goce de Asignación Familiar.

Dichas escrituras y certificados, y las actuaciones judiciales a que dieren origen el reconocimiento y la legitimación de hijos, estarán exentas de todo impuesto.

Completando esta disposición y con el objeto de evitar abusos, el Artículo 7° del Decreto reglamentario N° 1.216, de 17 de Diciembre de 1942, establece:

Art. 7°.- Para gozar de la exención de derechos de impuestos establecida en el artículo 48 de la Ley, deberá exhibirse un certificado de la Caja de Previsión de Empleados Particulares, que acredite que la actuación se realiza para los fines señalados por la Ley".

Esta exención de derechos de impuestos constituye un caso de Privilegio de Pobreza a tal punto que la disposición del artículo 48 de la Ley N° 7.295, está transcrita literalmente en el artículo N° 602, del Código Orgánico de Tribunales, en la parte que se ocupa de este Privilegio.

Requisitos necesarios para gozar de Asignación Familiar.-

De la definición que dimos anteriormente del concepto de Asignación Familiar, en relación con lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley N° 7.295 y 1<sup>2</sup> a 6<sup>2</sup> del Decreto reglamentario N° 1.216, se desprende que los requisitos necesarios para gozar de Asignación Familiar son los siguientes:

- a) - Que la persona que invoque este derecho, preste servicios en calidad de empleado particular, semifiscal, o en otra calidad a la cual una ley especial expresa haya incluido en los beneficios de la Asignación Familiar establecida en la Ley N° 7.295.;
- b) - Que el empleado que cobra la Asignación Familiar gane un sueldo igual o superior al sueldo vital;
- c) - Que las personas por las cuales se cobra la Asignación Familiar sean consideradas por la ley como cargas de familia para los efectos de esta bonificación;
- d) - Que las cargas por quienes se cobra Asignación Familiar vivan a expensas del empleado y no disfruten de rentas igual o superior al sueldo vital;
- e) - Finalmente, que este derecho se justifique oportunamente ante

la Caja de Previsión de Empleados Particulares o ante la Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional o la Caja Bancaria de Pensiones, en los casos de empleados imponentes a estos dos últimos organismos.

Cargas por las cuales se puede cobrar Asignación Familiar.-

La Ley N° 7.295 y las que la precedieron, no contienen una definición general de lo que debe entenderse por carga de familia para los efectos de ejercer el derecho a Asignación Familiar, sino que siguen el proceso de señalar ellas mismas las cargas por las cuales puede percibirse Asignación Familiar.

Refiriéndose a esta materia, el Art. 27 de la Ley que nos preocupa, establece en sus dos primeros incisos: "Artículo 27.- Establécese la Asignación Familiar en favor de los empleados que justifiquen tener a sus expensas mujer legítima, madre legítima o hijos legítimos o adoptivos menores de 18 años y mayores de esta edad, pero menores de 23 años, que acrediten con certificados competentes, que siguen cursos regulares Universitarios o de especialidad técnica y que no disfruten de renta. (La frase "y mayores de esta edad pero menores de 23 años" fué intercalada por la Ley N° 8.899, del 3 de Noviembre de 1947. Recientemente ha sido publicada en el Diario Oficial la Ley N° 9.963, dictada por el Ministerio de Salubridad, Previsión y Asistencia

Social, cuyo texto dice así: "Art. Unico; Se agrega la siguiente frase al inciso primero del Art. 27 de la Ley N° 7.295, de 22 de Octubre de 1947, modificada por la Ley N° 8.899, de 3 de Noviembre de 1947: "El pago de Asignación Familiar se efectuará hasta el 31 de Diciembre del año en que dichos hijos lleguen a los 18 o 23 años de edad, según los casos".- Añade que la presente Ley regirá desde el 1° de Enero de 1952.)

"No obstante lo establecido en el inciso anterior, la Caja de Previsión de Empleados Particulares, reconocerá previa comprobación de los antecedentes respectivos, derecho a Asignación Familiar a los empleados que tengan a su cargo hijos naturales menores de 18 años, o madre e hijos imposibilitados física o mentalmente, mayores de 18 años. y madres cuyo cónyuge esté imposibilitado para trabajar o abandonadas por más de 5 años".

A su vez, el inciso 1° del artículo segundo, del reglamento sobre Asignación Familiar, tratando de hacer una enumeración ordenada de las cargas por las cuales se puede cobrar este beneficio, dispone:

Art. 2°.- Dan derecho a Asignación Familiar las siguientes cargas:

- a) - Mujer legítima;
- b) - Madre legítima;
- c) - Hijos legítimos o adoptivos menores de 18 años;
- d) - Madre natural o simplemente legítima;
- e) - Hijos naturales menores de 18 años;

f) - Hijos mayores de 18 años imposibilitados física o mentalmente.

Merece un comentario especial la letra d), vale decir, el derecho a cobrar Asignación Familiar por la madre simplemente ilegítima que, a primera vista, parece no estar contemplada en la Ley, lo que podría dar margen para pensar que el reglamento en esta parte es ilegal. Sin embargo, bastará un simple análisis de los textos que tuvo el inciso 2º del Art. 27 en el Decreto N° 720 y actualmente en la Ley N° 7.295, para demostrar que en realidad, el reglamento es perfectamente legal, y en esta parte no hace sino aplicar la Ley. En efecto el inciso segundo del Art. 27 en el Decreto 720 reconocía derecho de Asignación Familiar a los empleados que tuvieran a su cargo "hijos naturales menores de 18 años" o "hijos imposibilitados física o mentalmente mayores de 18 años o madre natural", y el inciso segundo del Art. 27 de la Ley 7.295 reconoce este derecho a los empleados que tengan a su cargo "hijos naturales menores de 18 años o madre o hijos imposibilitados física o mentalmente, mayores de 18 años". El hecho de que la actual ley se refiera a la carga de "MADRE", sin ningún agregado, en contraposición a la ley inmediatamente anterior, que restringía este derecho aparte de la madre legítima, a la madre natural, demuestra que en la actualidad este beneficio se otorga por carga de "madre", cualquiera que sea su calidad jurídica, esto es, legítima, natural o simplemente ilegítima.

A las cargas enumeradas en este Artículo 2º del reglamento, hay que agregar la de hijos legítimos o adopti-

vos mayores de 18 años, pero menores de 23 años, que acrediten con certificado competente, que siguen cursos regulares Universitarios o de especialidad técnica. (Ley N° 8.899 de 3 de Noviembre de 1947).

Esta ley, a nuestro juicio, cometió una injusticia con los hijos naturales que estudian, por cuanto al mencionar sólo a los hijos legítimos o adoptivos, les dejó al margen de sus Beneficios, a pesar de existir las mismas razones para concedérselos. Para poder cobrar la Asignación Familiar por los hijos legítimos o adoptivos que estudian es menester que se acredite con certificados competentes que siguen cursos regulares universitarios o de especialidad técnica, de manera que no procede si los cursos que se siguen son libres o tienen simple carácter humanístico.

Sólo se puede percibir Asignación Familiar por algunas de las cargas expresamente contempladas por la Ley, de manera que los demás familiares del empleado aunque constituyan efectivas cargas de familia y vivan exclusivamente a sus expensas, no autorizan para reclamar el pago de esta bonificación. En este caso se encuentran, por ejemplo, el padre imposibilitado para trabajar, el marido igualmente imposibilitado para trabajar; los hermanos menores, huérfanos, etc. En realidad este es un vacío de la Ley, ya que siendo la Asignación Familiar, una Institución destinada a ayudar al empleado en la satisfacción de las necesidades de la familia que vive a sus expensas, no se ve la razón que exista para excluir de este beneficio a personas que, como las que hemos citado constituyen imperativas cargas de familia que, incluso, de acuerdo con el

Artículo N° 321 del Código Civil, tienen derechos a exigir alimentos del empleado.

Se hace pues, indispensable reformar esta parte de la ley, no sólo por razones de equidad indiscutible, sino que también por imperativos de lógica jurídica, que no se explica que mientras, por un lado, el Código Civil impone al Empleado la obligación de alimentar a los familiares que enumera el artículo 321, por el otro, la Ley 7.295, destinada a proteger a los empleados particulares, les niegue el derecho a cobrar Asignación Familiar por esas mismas personas, muchas de las cuales tienen derecho a exigir del empleado no sólo el pago de alimentos necesarios, sino que también congruos.

Podría justificarse esta restricción en el otorgamiento de Asignación Familiar, a falta de razones jurídicas o de equidad, por consideraciones de orden financiero tendientes a evitar que el monto de la Asignación Familiar, disminuyera si se aumenta el número de beneficiarios.

Pero podría conciliarse esto con las necesidades sociales, estableciéndose que por lo menos en casos especiales, debidamente comprobados por personal competente, que bien podría ser la Visitadora Social, pueda reconocerse derecho a Asignación Familiar a los empleados que tengan a sus expensas otras personas no consultadas actualmente en la ley y que constituyen efectivas cargas de familia.

La exclusión de los hijos simplemente

ilegítimos de la enumeración de cargas que dan derecho a cobrar Asignación Familiar, se encuentra en un caso diferente.

En mi concepto, y aunque considero que todos los hijos merecen igual protección de la Ley, considero que el legislador ha procedido acertadamente al no conceder Asignación Familiar, por esta carga, sobre todo si se toma en cuenta las facilidades que la Ley establece para el reconocimiento de hijos naturales.

En efecto, quién ha engendrado un hijo, y no ha sido capaz de concederle siquiera los derechos de hijo natural, no tiene en conciencia, derecho para invocar ese hijo como fundamento del beneficio de Asignación Familiar.

Por otra parte, en esta forma se obtiene un efectivo medio de propender a la buena constitución de la familia, ya que los empleados que tengan hijos ilegítimos, tendrán interés en reconocerlos como naturales o en legitimarlos con el matrimonio posterior, valiéndose de la franquicias de gratuidad de las gestiones pertinentes que establece el Art. 48 de la Ley 7.295, para poder percibir Asignación Familiar por ellos.

Otro requisito necesario para el cobro de la Asignación Familiar, es que las cargas familiares vivan a expensas del imponente y no disfruten de rentas propias.

La exigencia de que se trate de cargas que vivan a expensas del imponente fluye del fundamento mismo de esta Institución, ya que ha sido establecida con el objeto

de ayudar al empleado a satisfacer las necesidades de su familia y es evidente que este objetivo no se cumple si no viven a expensas del empleado que solicita la Asignación Familiar.

Además, es indispensable que las cargas que se invocan no disfruten de renta. Por consiguiente, si la persona por quién se percibe Asignación Familiar disfruta de renta propia igual o superior al sueldo vital de la respectiva localidad, el empleado no puede invocarla para gozar de esta bonificación.

Es necesario, por último para gozar de Asignación Familiar que se justifiquen oportunamente las cargas familiares, ante la Caja de Empleados Particulares.

Lógicamente debe ser así, dado el sistema de financiamiento de la Asignación Familiar, adoptado por la Ley 7.295, que es el "Fondo de Compensación", según el cual los aportes respectivos deben distribuirse entre los beneficiarios en proporción al número de cargas.

Medios de prueba con que debe justificarse el derecho a Asignación Familiar.-

El Art. 29 de la Ley y el Art. 42 del reglamento, señalan los medios de prueba con que debe justificarse el derecho a la "Asignación Familiar", y en relación con ello dispone:

"Artículo 29.- Las condiciones que se

"invoquen para obtener los beneficios de Asignación Familiar se  
"comprobarán con las correspondientes partidas del Registro Civil  
"y por la Inspección del Trabajo y las Visitadoras Sociales, cuando  
"ello fuere necesario".

"Artículo 4º El parentesco legítimo, natural o adoptivo, sólo podrá  
"justificarse con los medios de prueba establecidos en el Título 17,  
"del Libro Primero del Código Civil, o con la escritura de adopción  
"en su caso, y la supervivencia, con el respectivo certificado".

"la calidad de madre simplemente ilegítima deberá constar en la forma determinada en el inciso número dos del artículo 280 del Código Civil. La circunstancia indicada en el inciso último del Art. 2 podrá verificarse por la Inspección del Trabajo o las Visitadoras Sociales".

De la enumeración que se hizo de los requisitos necesarios para gozar de la Asignación Familiar y de lo dispuesto en los preceptos recién transcritos, se deduce que estos medios de pruebas pueden agruparse en dos categorías que serían: Medios de pruebas especiales, según sea la carga que se invoca, y Medios de pruebas generales, comunes a todas las cargas.

a) - Medios de pruebas especiales; Estos varían de acuerdo con la naturaleza de la carga que se invoca y tienden, fundamentalmente a establecer el parentesco que liga al empleado que cobra la Asignación con la persona por quién la percibe.

En seguida veremos cuales son esos medios especiales con que debe acreditarse cada una de las diversas

**cargas:**

- 1°) - La calidad de mujer legítima, se acredita con el correspondiente certificado de matrimonio.
- 2°) - La carga de madre legítima, se justifica con el certificado de matrimonio de los padres del empleado; certificado de nacimiento del empleado y certificado de defunción del padre o certificado médico de incapacidad del padre para trabajar o declaración de dos testigos ante Notario, de abandono del padre.
- 3°) - La carga de hijo legítimo menor de 18 años, se comprueba con el certificado de nacimiento del hijo y certificado de matrimonio de los padres, (o sea del empleado).
- 4°) - La calidad de hijo legitimado menor de 18 años, se establece en el certificado de matrimonio del empleado y el certificado de nacimiento del hijo con las anotaciones correspondientes a la legitimación;
- 5°) - La condición de hijo adoptivo menor de 18 años, se acredita con la escritura de adopción y el certificado de nacimiento del adoptado;
- 6°) - La calidad de hijo legítimo o adoptivo mayor de 18 años y menor de 23 que sigue cursos regulares universitarios o de especialidad técnica, se acredita con los mismos documentos a que se refieren los números tres, cuatro y cinco y además, con el competente certificado expedido por el establecimien-

te Universitario o de especialidad técnica en que sigue los cursos regulares;

- 7°) - La calidad de madre natural se acredita con el certificado de nacimiento del solicitante, que contenga las anotaciones correspondientes al reconocimiento como hijo natural que le ha hecho su madre, y la aceptación del hijo.
- 8°) - La condición de hijo natural menor de 18 años, se comprueba con el certificado de nacimiento del hijo, que contenga las anotaciones correspondientes al reconocimiento, al hijo natural que le ha hecho el empleado y la correspondiente aceptación;
- 9°) - La calidad de madre simplemente ilegítima, debe acreditarse con el certificado de nacimiento del empleado que solicita la Asignación Familiar, que contenga las anotaciones que determina el N° 2 del Art. 280 del Código Civil, o sea que en la inscripción del nacimiento del empleado se haya dejado testimonio del nombre de la madre a petición de ella misma o del mandatario constituido por escritura pública para ese objeto, con certificación por parte del Oficial Civil de la identidad de la madre o de la persona designada para hacer la declaración;
- 10°) - La calidad de "hijastros" menores de 18 años, se comprueba con el certificado de matrimonio del empleado con la madre legítima de los hijastros; certificado de matrimonio anterior del cónyuge del empleado y los certificados de nacimiento

de los hijastros; y

- 11°) - La condición de hijos mayores de 18 años imposibilitados física o mentalmente, se acredita con los documentos mencionados en los números 3) - 4) - 5) y 10), según sean los casos, y certificado médico que establezca la imposibilidad física o mental del hijo.

A falta de las partidas o certificados del Registro Civil a que se ha hecho referencia, el parentesco puede acreditarse por otros documentos auténticos; a falta de ellos, por medio de testigos presenciales de los hechos constitutivos del estado civil de que se trate, y por último, a falta de todos los medios anteriores mediante la posesión notoria del respectivo estado Civil, todo ello en conformidad al artículo 309, del Código Civil.

- b) - Medios de prueba comunes a todas las cargas. - Aparte de los medios de Prueba Especiales que se han enumerado y que varían según la naturaleza de la carga, es necesario acreditar las demás condiciones que establece la ley para gozar del derecho de Asignación Familiar y que son iguales cualquiera que sea la carga.

Estos medios comunes a que se hace referencia, tienen por objeto establecer la calidad de empleado particular o semifiscal del beneficiario o alguna de las otras calidades a las cuales la ley concede este derecho; el hecho de que su remuneración sea igual o superior al sueldo vital respectivo o inferior a esta suma; la supervivencia de la carga y la cir-

cunstancia de que la carga viva a expensas del empleado y no disfrute de renta.

Tratándose de imponentes de la Caja de Previsión de Empleados Particulares, la calidad de empleado particular o semifiscal del beneficiario o el monto de su renta mensual, no necesita acreditarse por ningún medio de prueba especial, por cuanto estos antecedentes obran en poder de esta Institución. Bastará revisar las imposiciones que al efecto se han depositado en su cuenta, que constan en las copias de las "planillas" que deben remitirse mensualmente a la Caja de Empleados Particulares y presentar una solicitud, cuyo formulario se adjunta.

La supervivencia de las cargas se acredita con los respectivos certificados, consistentes en la declaración de dos testigos ante Notario u Oficial del Registro Civil, que dan testimonio de que las cargas de que se trate permanecen vivas.

La circunstancia de que las cargas de familia invocadas viven a expensas del empleado y de que las mismas no disfrutan de renta, puede acreditarse en caso necesario, por la Inspección del Trabajo o por las Visitadoras Sociales, como lo establecen el Art. 29 de la Ley y el inciso 3º del Art. 4º del reglamento.

Extinción del derecho de Asignación Familiar.- Hemos visto que la Ley establece una serie de requisitos para tener derecho a gozar de la Asignación Familiar, de manera que este derecho se extingue

# Solicitud de Asignación Familiar

Nombre .....  
(Apellido paterno) (Apellido materno) (Nombre)

Dirección .....  
(Ciudad) (Calle) (Número)

Estado civil ..... Fecha de nacimiento .....

Nacionalidad ..... Carnet N.o ..... Provincia .....

Empleador actual .....

Dirección del empleador .....  
(Ciudad) (Calle) (Número)

Empleador del año anterior .....

Monto del último sueldo .....

Número de cargas percibidas el año anterior.....

### Cargas de familia que declara

1	Parentesco	8	Parentesco
(Apellidos)	(Nombre)	(Apellidos)	(Nombre)
2	(Nombre)	9	(Apellidos)
(Apellidos)	(Nombre)	(Apellidos)	(Nombre)
3	(Nombre)	10	(Apellidos)
(Apellidos)	(Nombre)	(Apellidos)	(Nombre)
4	(Nombre)	11	(Apellidos)
(Apellidos)	(Nombre)	(Apellidos)	(Nombre)
5	(Nombre)	12	(Apellidos)
(Apellidos)	(Nombre)	(Apellidos)	(Nombre)
6	(Nombre)	13	(Apellidos)
(Apellidos)	(Nombre)	(Apellidos)	(Nombre)
7	(Nombre)	14	(Apellidos)
(Apellidos)	(Nombre)	(Apellidos)	(Nombre)

**RECOMENDACION:**  
No acompañe la libreta de familia que Ud.  
o sus familiares necesitan tener en su poder.  
Presente Ud. los certificados respectivos.

Declaro que las cargas invocadas anteriormente no perciben renta ni se encuentran acreditadas en esta Caja bajo otro empleador o por otro imponente.

..... de ..... de 1955

**Nota: Los Empleadores no deben pagar Asignación Familiar a sus empleados sin orden escrita de la Caja.**

Firma del solicitante

Esta solicitud debe ser presentada a la Caja inmediatamente que el empleado ha sido contratado, no siendo requisito indispensable que se le hayan efectuado impositones.

Form. 581—Ord. 942—250 Blocks 100 h.—4-50—“Roma”, Stgo.

Vistos los informes que preceden y la documentación acompañada,

RESUELVO

Autorízase a don .....  
para percibir Asignación Familiar de acuerdo con la Ley desde el ..... de .....  
de ..... por ..... cargas a razón de \$ ..... mensuales por carga.

MONTO MENSUAL DE ESTA AUTORIZACION \$ .....

Notifíquese al Empleador .....  
de la presente resolución.

SANTIAGO, ..... de ..... de .....

- 1) Se autoriza la carga de: ..... 1) Se suspende la carga de: .....  
A contar del: ..... A contar del: .....  
Fecha: ..... Fecha: .....  
Firma del Registro Firma del Registro
- 2) Se autoriza la carga de: ..... 2) Se suspende la carga de: .....  
A contar del: ..... A contar del: .....  
Fecha: ..... Fecha: .....  
Firma del Registro Firma del Registro
- 3) Se autoriza la carga de: ..... 3) Se suspende la carga de: .....  
A contar del: ..... A contar del: .....  
Fecha: ..... Fecha: .....  
Firma del Registro Firma del Registro
- 4) Se autoriza la carga de: ..... 4) Se suspende la carga de: .....  
A contar del: ..... A contar del: .....  
Fecha: ..... Fecha: .....  
Firma del Registro Firma del Registro
- 5) Se autoriza la carga de: ..... 5) Se suspende la carga de: .....  
A contar del: ..... A contar del: .....  
Fecha: ..... Fecha: .....  
Firma del Registro Firma del Registro
- 6) Se autoriza la carga de: ..... 6) Se suspende la carga de: .....  
A contar del: ..... A contar del: .....  
Fecha: ..... Fecha: .....  
Firma del Registro Firma del Registro
- 7) Se autoriza la carga de: ..... 7) Se suspende la carga de: .....  
A contar del: ..... A contar del: .....  
Fecha: ..... Fecha: .....  
Firma del Registro Firma del Registro
- 8) Se autoriza la carga de: ..... 8) Se suspende la carga de: .....  
A contar del: ..... A contar del: .....  
Fecha: ..... Fecha: .....  
Firma del Registro Firma del Registro

# IMPORTANTE

## Documentos que deben acompañarse a la solicitud de Asignación Familiar

### 1—Carga de Madre

- a) Madre legítima.  
Certificado de matrimonio de los padres,  
" " nacimiento del solicitante,  
" " defunción del padre; o  
" " Médico de incapacidad del padre para trabajar; o  
Información de testigos ante Notario por abandono del padre.
- b) Madre natural.  
Certificado de nacimiento con subinscripción del reconocimiento como hijo natural y su aceptación.
- c) Madre ilegítima.  
Certificado de nacimiento en el que conste el nombre de la madre y el requerimiento hecho por ésta en la inscripción

### 2—Carga de Esposa

Certificado de matrimonio.

### 3—Carga de hijos menores de 18 años

- a) Hijos legítimos.  
Certificado de matrimonio.  
" " nacimiento de los hijos.
- b) Hijos adoptivos.  
Certificado de nacimiento del hijo.  
Escritura pública de adopción y aceptación legal de ésta.
- c) Hijos naturales.  
Certificado de nacimiento del hijo con subinscripción de reconocimiento como hijo natural y su aceptación.

### 4—Carga de hijos mayores de 18 años

- a) Hijos mayores de 18 años imposibilitados física o mentalmente para trabajar.  
Certificados indicados en el párrafo correspondiente, y  
Certificado médico que acredite la incapacidad física o mental.
- b) Hijos legítimos o adoptivos mayores de 18 años y menores de 23 años que sigan cursos Universitarios o de especialidad Técnica.  
Certificados indicados en el párrafo correspondiente, y  
Certificado del establecimiento educacional en que conste que es alumno regular. Los estudios técnicos deberán acreditarse con certificados expedidos por establecimientos dependientes de la Dirección General de Enseñanza Profesional y Técnica del Ministerio de Educación Pública).

TODAS ESTAS DECLARACIONES DEBERAN VENIR ACOMPAÑADAS DEL RESPECTIVO CERTIFICADO DE SUPERVIVENCIA CUYO FORMULARIO SE PROPORCIONA EN ESTA SECCION

## OBSERVACIONES GENERALES

El suscrito declara que estos documentos son auténticos y que conoce la disposición legal que establece:

1.—Todo empleado que oculte datos o los proporcione falsos para gozar de asignaciones familiares, responderá con su Fondo de Retiro de la Caja, por las sumas que hubiese gozado indebidamente y por las multas que el tribunal le aplique.

2.—No declare cargas de familia que disfruten de renta, o una misma carga, por la cual ya se le paga a otro familiar de Ud.

No presente una misma carga por dos o más Empleadores.

3.—Avisé de inmediato a la Sección Asignación Familiar el fallecimiento de una carga, como asimismo cuando algún hijo cumpla los 18 años.

4.—Avisé de inmediato a la Sección Asignación Familiar por escrito cuando cambie de Empleador para notificar a éste con una nueva orden de pago.

desde el momento que deja de concurrir alguna de las condiciones que son necesarias para gozar de él.

En armonía con lo expuesto al ocuparnos de los requisitos que deben concurrir para poder percibir Asignación Familiar, podemos decir que este derecho se extingue por las causales siguientes:

- a) Por el hecho de dejar de prestar servicios en calidad de empleado particular, simifiscal o cualquiera de las otras calidades a las cuales la ley hace aplicable las disposiciones de la Ley sobre Asignación Familiar;
- b) Por el hecho de que el beneficiario deje de ganar el sueldo vital y pase a percibir uno menor. Desde este instante deja de percibir la Asignación Familiar Corriente y pasa a gozar sólo de la "Asignación Familiar Especial".
- c) Por el fallecimiento de la carga o el hecho de que pierda la calidad jurídica que se invoca o deje de reunir las condiciones que la ley establece para este beneficio. La pérdida de la calidad jurídica se produce en el caso de la mujer legítima, por nulidad de matrimonio; en el caso de los hijos legitimados por la misma declaración de nulidad; en el de los hijos adoptivos, en los casos previstos por el Art. 21 de la Ley 5.343, sobre adopción.

Quando los hijos legítimos, naturales o adoptados, menores de 18 años, cumplen esta edad. Por Ley N° 9.963, recientemente dictada, el pago se efectuará hasta el 31 de Diciembre del año en que dichos hijos cumplan los 18 o 23 años; en

el caso de que los hijos mayores de 18 años incapacitados física o mentalmente recuperen su capacidad normal y en el caso de los hijos legítimos o adoptivos mayores de 18 años y menores de 23, que siguen cursos regulares universitarios o de especialidad técnica, cuando cumplen esta última edad o cuando dejan de estudiar.

- d) Por el hecho de que las cargas de que se trate dejen de vivir a expensas del empleado o empiece a disfrutar de rentas; y
  - e) Por el hecho de no justificarse la supervivencia de la carga.
- La Caja de Previsión de Empleados Particulares, exige que todos los años, en el curso del mes de Noviembre, los beneficiarios de Asignación Familiar, justifiquen la supervivencia de las cargas. Si se omite, se suspende el pago a partir del treinta y uno de Diciembre. La Institución proporciona un formulario especial para la renovación de cargas.

Forma de pago de la Asignación Familiar.-

El Artículo 32, de la Ley 7.295, al respecto establece: "Las Asignaciones Familiares se pagarán directamente por el empleador, conjuntamente con los sueldos, debiendo compensarse las sumas pagadas por este motivo, con los aportes que deben hacer en conformidad al Artículo 28."

"Los saldos que resulten a su favor o en su contra deberán pagarse por la Caja de Empleados Particulares, o integrarse en ella al liquidarse las plani-

# Caja de Previsión de Empleados Particulares

## ASIGNACION FAMILIAR

SUELDO MENSUAL

\$ .....

EMPLEADOR
Nombre firma empleador (Se ruega no indicar el nombre del Gerente, sino que el de la firma empleadora)
Dirección exacta

EMPLEADO		
Apellido paterno	materno	nombre
Calle	N.º	Ciudad

### Renovación de cargas

El imponente que suscribe declara solemnemente que las personas que a continuación se indican, invocadas como carga de familia viven a sus expensas y son las siguientes:

<b>Madre</b> ..... Nombre    Apellido paterno    Apellido materno	<b>Hijo</b> ..... Fecha de nacimiento: día    mes    año
<b>Esposa</b> ..... Nombre    Apellido paterno    Apellido materno	<b>Hijo</b> ..... Fecha de nacimiento: día    mes    año
<b>Hijo</b> ..... Fecha de nacimiento: día    mes    año	<b>Hijo</b> ..... Fecha de nacimiento: día    mes    año
<b>Hijo</b> ..... Fecha de nacimiento: día    mes    año	<b>Hijo</b> ..... Fecha de nacimiento: día    mes    año
<b>Hijo</b> ..... Fecha de nacimiento: día    mes    año	<b>Hijo</b> ..... Fecha de nacimiento: día    mes    año

.....  
Firma del Imponente

### Recibo

#### CAJA DE PREVISION DE EMPLEADOS PARTICULARES

Recibimos del señor ..... el certificado de supervivencia de.....cargas familiares, correspondientes al año 19.....

Este formulario deben presentarlo los imponentes que se encuentren cobrando asignación familiar.

Los que invoquen este beneficio por primera vez deben presentar la solicitud completa en el formulario N.º 58L.

No acompañe la Libreta de Familia que Ud. o sus familiares la necesitan tener en su poder.

Este comprobante debe ser llenado por el propio imponente.

.....  
Sección Asignación Familiar  
Of. de Recepción

**Señor Empleador:**

Los pagos que Ud. hace por Asignación Familiar a sus empleados, deben estar resguardados por una orden escrita de la Caja. (Artículo 10 del Reglamento de Asignación Familiar.)

Si Ud. no la tiene sírvase solicitarla a la Sección Asignación Familiar, por cuanto los Inspectores de esta Caja se la exigirán al revisar las nóminas de imposiciones.

Estas órdenes de pago son válidas hasta que no se envía una nueva autorización, no siendo necesaria su renovación cada año.

Se ruega al empleador, avisar por escrito a la Sección Asignación Familiar el fallecimiento de una carga de cualesquiera de sus empleados.

La suspensión del pago de una carga de familia solo puede efectuarla el empleador cuando la Caja se lo avise por una orden escrita.

Cuando sus empleados requieran su firma para percibir asignación familiar, especialmente en el mes de Noviembre de cada año, sírvase Ud. constatar por todos los medios a su alcance, los 5 puntos indicados en la declaración que los testigos deben suscribir.

Sírvase recomendar a sus empleados que toda vez que se les produzca una nueva carga de familia la presenten en el curso del mes, para evitar que los plazos fijados en el Reglamento lo puedan perjudicar en la fecha en que se debe comenzar el pago.

**SEÑOR IMPONENTE:**

1) No declare cargas de familia que disfruten de renta, o una misma carga, por la cual ya se le paga a otro familiar de Ud.

2) Avise de inmediato a la Sección Asignación Familiar el fallecimiento de una carga, como asimismo, cuando algún hijo cumpla los 18 años.

3) Tenga Ud. presente que lo anterior puede ser sancionado de acuerdo con la disposición legal siguiente:

“Todo empleado que oculte datos o los proporcione falsos para gozar de Asignaciones Familiares, responderá con su Fondo de Retiro de la Caja por las sumas que hubiere gozado indebidamente.”

**DESTINADO AL IMPONENTE PARA QUE PROPORCIONE CUALES-  
QUIERA OTROS DATOS QUE FACILITEN EL PAGO DE ESTE BENEFICIO:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**SEÑOR IMPONENTE:**

Tenga Ud. presente, que el cobro indebido de asignación familiar puede ser sancionado de acuerdo con la disposición legal siguiente:

“Todo empleado que oculte datos o los proporcione falsos para gozar de Asignaciones Familiares, responderá con su Fondo de Retiro de la Caja por las sumas que hubiere gozado indebidamente”.

# Certificado de Supervivencia

Los testigos que suscriben certifican:

- 1) Que las cargas declaradas por el imponente viven a expensas de él.
- 2) Que no usufructan de rentas iguales o superiores al sueldo vital de la respectiva localidad donde viven.
- 3) Que ningún otro familiar del imponente tiene declaradas en la Caja de Empleados Particulares estas mismas cargas o en otra Institución cuya asignación familiar emane de la Ley 7295, aún en el caso en que alguna de esas Instituciones pague directamente este beneficio, sin intervención de la Caja de Previsión de Empleados Particulares.
- 4) Que se comprometen a avisar de inmediato y por escrito a la Caja la defunción de algunas de las personas declaradas como cargas y asimismo los cobros indebidos que pudieran producirse en el curso del año.
- 5) Que permanecen vivas a la fecha.

.....  
Firma del testigo

.....  
Firma del testigo

.....  
Nombre completo del testigo

.....  
Nombre completo del testigo

Carnet N.º .....

Carnet N.º .....

El empleador certifica que los testigos han firmado ante él y que las firmas corresponden a las personas cuyos nombres se indican en la presente declaración. Asimismo declara que no pagará asignación familiar sin orden escrita de esta Caja.

.....  
Firma del Empleador

La madre del imponente Doña .....

.....  
Nombre completo de la madre

Certifica que vive a sus expensas, que conoce el hecho de que su hijo la tiene invocada como carga de familia y declara que no usufructua de rentas (2).

.....  
Firma de la madre

.....  
Domicilio exacto de la madre

INDICAR: Comuna, Sector, Barrio.

1—Entre que calles, próximo a Avda. ....  
paradero u otras referencias

La esposa del imponente Doña .....

.....  
Nombre completo de la esposa

Certifica que vive a sus expensas, que conoce el hecho de que su marido la tiene invocada como carga de familia y declara que no usufructua de rentas. (2).

.....  
Firma de la esposa

.....  
Domicilio exacto de la esposa

INDICAR: Comuna, Sector, Barrio.

1—Entre que calles, próximo a Avda: .....  
paradero u otras referencias

Las Visitadoras Sociales de la Caja practicarán visitas domiciliarias para constatar la efectividad de los hechos anteriormente certificados.



llas mensuales."

La Caja de Empleados Particulares sólo podrá cobrar, por los servicios que esta Ley le encomienda, hasta un dos por ciento de los aportes que reciba de conformidad al Art. 28.

Ningún empleado particular podrá percibir más de una Asignación Familiar por una misma carga, y tampoco podrá hacerse valer una misma carga por dos o más personas. Las cargas comunes deberán ser solicitadas de consuno por los interesados, y la Caja determinará al empleado a quién se pagará la Asignación correspondiente (Ejemplo: dos hijos por su madre).

#### CONCLUSIONES:

A través de estos tres Capítulos sobre Asignación Familiar, hemos podido ver que sólo se ha hecho referencia a este derecho, con respecto a los Empleados Particulares, semifiscales o de otros empleados incorporados en sus beneficios por leyes especiales.

Efectivamente, sólo este grupo de trabajadores, dentro de nuestro Derecho Positivo, goza del derecho a Asignación Familiar.

Esta Institución que responde a un elevado criterio de justicia, no ha sido establecida en favor de la masa obrera, siendo evidente, que el asalariado cargado de familia perciba una remuneración suplementaria. Como acertadamente lo dice Alfonso Campos Menendez, en su obra "Hacia una Política Preventiva de los Segu-

ros Sociales"; "No se trata de argumentar sobre el derecho que  
"tiene el obrero a establecer un hogar, ni de discutir el funda-  
"mento doctrinario del pago de un salario familiar; ni se debe en  
"virtud del principio de justicia contributiva, distributiva, le-  
"gal, social o por equidad o por caridad sino de operar sobre esa  
"realidad, cual es la existencia de un núcleo familiar al cual se  
"le debe protección y apoyo. Si el Estado pretende ignorarlo, re-  
"sulta que no sólo no cumple con su misión de amparar sus compo-  
"nentes, sino que atenta a su propia existencia".

Felizmente, esta necesidad ha sido comprendi-  
da por nuestros legisladores y es así como por Ley N° 8.811, pu-  
blicada en el Diario Oficial N° 20.813, de 29 de Julio de 1947, se  
establece la Asignación Familiar en favor del Sindicato agrícola.  
Al respecto en su Art. 33 establece; El patrón destinará una suma  
no inferior al 7% de los salarios que se paguen en dinero efecti-  
vo para el pago de una Asignación Familiar en beneficio de todos  
los obreros del fundo que tengan derecho a ella.

"Art. 34.- El fondo de Asignación Familiar  
se dividirá mensualmente entre las cargas de familia del obrero  
"que no tenga falta de asistencia al trabajo, en la siguiente pro-  
"porción; para la mujer legítima, dos cargas y para los hijos me-  
"nores de 14 años,  
"Primeros y segundos hijos, una carga por cada uno,  
"Terceros y cuartos hijos, dos cargas por cada uno,  
"Quinto y siguientes, tres cargas por cada uno,

"en caso que trabajen ambos padres, no podrá haber percepción doble de "Asignación Familiar, y sólo se tendrá derecho a ella, por una de las "partes. No se computarán por faltas de trabajo, las inasistencias provenientes de enfermedad.

"Art. 35.- Sólo tendrán derecho a percibir Asignación Familiar los obreros residentes en el fundo o predio agrícola, sean éstos inquilinos o "voluntarios y los afuerinos residentes en el Departamento".

Es de esperar que dentro de poco, este beneficio alcence a todos nuestros obreros; lográndose así, una conquista de evidente justicia.

En relación con el Servicio Social que podrá desarrollarse dentro de las disposiciones de previsión de esta Institución, creo que sería muy útil (siempre que se cuente con el suficiente personal) efectuar un control completo de todos los imponentes, estudiando las Encuestas de cada uno y en general, se llegaría a obtener un conocimiento total de la situación económica del Empleado particular, estudio que serviría de base (conjuntamente con los estudios de la Comisión Mixta de Sueldos), para fijar el sueldo vital.

Además, con la correlación de Servicios entre el Servicio Médico Nacional de Empleados y la Institución misma, creo que se podría lograr una atención médica más amplia que la que existe actualmente, para el imponente mismo y su familia.

00000  
000

UNIVERSIDAD DE CHILE  
SEDE SANTIAGO ORIENTE  
BIBLIOTECA CENTRAL

BIBLIOGRAFIA.

Autores:

Obras:

- ALLENDE G., SALVADOR ..... "La Realidad Médico-Social"
- BUSTOS A., JULIO ..... "Seguridad Social"
- BUSTOS A., JULIO ..... "La Previsión y la Medicina Social en Chile en 1950" -
- CALAS JAMASM, ARMANDO ..... "Estudio en Síntesis del Código del Trabajo Chileno y de la Previsión Social"-(Memoria de Derecho del T.)
- CAMPOS MENENDEZ, ALFONSO..... "Hacia una Política Preventiva de los Seguros Sociales".
- CHADWICK VALDES, HERNAN ..... "Aplicación Práctica de la Ley 6.020"
- MARTINEZ AMARO, MANUEL ..... "Estudio Teórico y Práctico de las Leyes de Mejoramiento Económico de los Empleados Particulares".(Memoria).
- RUZ CORRAL, MARIO ..... "El Obrero y el Empleado ante la Legislación Social Chilena".(Memoria)
- TORRES RAMIREZ, MARTA ..... "La Previsión Social en Chile".-(Memoria).
- WEITZMAN FLIMAN, RAQUEL ..... "La Seguridad Social".
- 
- LEGISLACION SOCIAL ..... "Código del Trabajo".

"REVISTAS Y PUBLICACIONES"

- "PREVISION SOCIAL" ..... "Ediciones de la Dirección General de Previsión Social".
- "EMPART" ..... Organó Oficial de la Caja de Previsión de Empleados Particulares.-

I N D I C E .

	<u>Página:</u>
INTRODUCCION .....	1
CAPITULO I "Concepto de la Previsión Social Moderna".....	4
Previsión Social en nuestro país .....	10
Caja de Previsión de Empleados Particulares ..	14
Administración interna de la Caja .....	16
De los imponentes de la Caja .....	17
De los beneficios de los imponentes .....	20
Servicio Social en la Gerencia de Concepción..	31
CAPITULO II "Asignación Familiar" - Origen .....	36
Teorías .....	40
CAPITULO III "Ley N° 6.020" .....	43
Reformas introducidas por la Ley N° 7.064 ....	47
Principales modificaciones que establece la Ley N° 7.280 .....	49
CAPITULO IV "Asignación Familiar en la Ley N° 7.295 .....	54
Diversas Clases de Asignación .....	56
Características de la Asignación Familiar.....	58
Requisitos necesarios para gozar de Asignación	60
Medios de prueba con que debe justificarse el derecho a Asignación Familiar .....	67
Extinción del Derecho de Asignación Familiar..	72
Forma de Pago de la Asignación Familiar .....	74
CONCLUSIONES .....	75
BIBLIOGRAFIA .....	78