

# SEGURIDAD SOCIAL

*AÑO IX*

NUM. 3

*EPOCA III*

MAYO - JUNIO

1960

MEXICO, D. F.

PUBLICACION BIMESTRAL DE LAS SECRETARIAS  
GENERALES DE LA C. I. S. S. Y DE LA A. I. S. S.

## **Conferencia Interamericana de Seguridad Social**



**Centro Interamericano de  
Estudios de Seguridad Social**

Este documento forma parte de la producción editorial de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)

Se permite su reproducción total o parcial, en copia digital o impresa; siempre y cuando se cite la fuente y se reconozca la autoría.

## I N D I C E

	Pag.
El Banco de Seguros Sociales de Cuba, <i>Dr. José Enrique de Sandoval</i> .....	7
El Progreso de la Seguridad Social en Cuba, <i>Dr. Carlos M. Raggi</i> .....	13
Panorama de la Seguridad Social en Chile, <i>Alfredo Gaete Berrios</i> .....	33
El régimen de la Seguridad Social de los empleados particulares .....	47
Unificación de la Seguridad Social Chilena .....	61
Desarrollo de la Seguridad Social Suiza, <i>Eugen Hänggi Soleure</i> .....	67
Crecimiento mundial de la población, <i>Harold L. Geisert</i> .....	81

# EL REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS EMPLEADOS PARTICULARES

## INTRODUCCIÓN

En un artículo anterior analizamos la jubilación de los empleados particulares en nuestro país. Con el presente artículo pretendemos completar el cuadro de la seguridad social de estos asalariados en Chile. Para conseguir esta finalidad analizaremos en forma breve las siguientes instituciones: *a)* El fondo de retiro; *b)* El seguro de vida; *c)* El auxilio de cesantía; *d)* La Caja Bancaria de Pensiones, y *e)* La Caja de la Marina Mercante Nacional.

## SECCION I

### EL FONDO DE RETIRO

#### 1°—GENERALIDADES

1. CONCEPTO Y LEGISLACIÓN VIGENTES.—El fondo de ahorro es una cuenta de ahorro y previsión obligatoria, individual para cada empleado, a la cual éste y su empleador deben efectuar aportes periódicos, establecida en beneficio de aquél y sus herederos.

Está regida esta materia por los Títulos V y VI del Decreto Núm. 857, de 16 de diciembre de 1925. Complementa a estas disposiciones el Título IX del Decreto Núm. 269, de 31 de mayo de 1926 y la Ley Núm. 7,295, de 22 de octubre de 1942.

2. OBLIGATORIEDAD DE LOS DESCUENTOS EN LOS SUELDOS POR PARTE DEL EMPLEADOR.—El art. 143 del Código del Trabajo dispone que “al efectuar el pago de los sueldos y comisiones, el empleador deducirá las sumas necesarias para la formación del fondo de retiro”. De este precepto se colige que el empleador no sólo está facultado para hacer los descuentos al sueldo de su empleado, sino que la ley lo obliga a hacer tal operación.

El Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, en sentencia de 27 de diciembre de 1937, confirmada por fallo del respectivo Tribunal de Alzada de 8 de noviembre de 1939 y cuya queja fue rechazada por la Corte Suprema por resolución de 6 de mayo de 1940, ha estimado que proceden los descuentos por imposiciones al fondo de retiro de los empleados, cuando se trata de meses completos, siendo improcedentes en los casos en que sólo se pagan fracciones de sueldos.

3. SECCIONES ESPECIALES DE PREVISIÓN.—La generalidad de los empleados particulares están afectos al régimen general de previsión. Sin embargo, a virtud de lo dispuesto en el art. 16 del Decreto Núm. 857, se crean Secciones Especiales de Previsión, que si bien se sujetan a unas

mismas normas que la mayoría de los empleados particulares del país, ellas administran con independencia los fondos que reciben.

Algunas de estas secciones especiales, a virtud de una serie de decretos y decretos-leyes, han desaparecido.

Nuestra ley, en un principio muy liberal en cuanto a permitir el funcionamiento de estos organismos, vió la necesidad de centralizar el manejo de los fondos de previsión, dados los abusos e ingentes gastos innecesarios que estaban produciéndose.

4. ORGANISMO GENERAL: LA CAJA DE EMPLEADOS PARTICULARES.—El organismo encargado del manejo de los fondos de retiro de los empleados particulares en nuestro país, salvo los casos de las secciones especiales, es la Caja de Empleados Particulares, institución que tiene diversas oficinas en el país, pero cuya central se encuentra en Santiago. En aquellos lugares donde esta caja no tiene oficinas, las imposiciones deben realizarse en el Banco del Estado de Chile.

5. QUIÉNES DEBEN IMPONER EN EL FONDO DE RETIRO.—Están afectos a la obligación de imponer en el fondo de retiro todos aquellos empleados particulares, aun cuando simultáneamente reúnan otra calidad jurídica distinta, y, por consiguiente, todos sus empleadores están obligados:

- a) A descontarles de sus remuneraciones las sumas que indica la ley;
- b) A poner de su peculio las bonificaciones que correspondan;
- c) A depositar todas estas sumas en el organismo que sea del caso,

6. SITUACIÓN DE LOS EMPLEADOS REMUNERADOS ÚNICAMENTE CON PARTICIPACIONES.—El empleado particular remunerado únicamente con participación, sin mínimo garantizado, no puede estar afecto a los descuentos para el fondo de retiro, porque el art. 143 del Código dispone que ellos se harán respecto de los sueldos y comisiones que gane el empleado, y como la ley asimila a los sueldos sólo los mínimos garantizados, nada más que esta parte de las participaciones, si las hay, deberá contribuir a la formación de la cuenta de retiro.

## 2º.—IMPOSICIONES DEL EMPLEADO

7. GENERALIDADES. ÉPOCA DEL DEPÓSITO.—Estas cuotas son obligatorias o voluntarias. Cuando son de la primera especie, deberán depositarse dentro de los primeros cinco días del mes, según lo dispone el art. 170, inciso 1º, del Decreto Núm. 269; si son voluntarias, podrán depositarse en cualquier tiempo, pero siempre por conducto del empleador.

8. IMPOSICIONES OBLIGATORIAS.—Son imposiciones obligatorias:

1.—El 5% del sueldo. Los Servicios del Trabajo estiman que el sueldo mensual que se pague a título de desahucio también está afecto a este descuento.

2.—La mitad del primer sueldo, depósito que se hará en dos cuotas iguales, descontándolo en la misma forma de las dos primeras mensualidades que reciba del empleador al entrar a su servicio.

3.—La diferencia del primer mes cuando reciba uno mayor.

4.—El 10% a lo menos de las gratificaciones legales que correspondan al empleado. Esto rige únicamente respecto de las gratificaciones legales, no estando afectas las gratificaciones voluntarias que recibiere el empleado.

9. IMPOSICIONES VOLUNTARIAS.—Son imposiciones voluntarias del empleado todas aquellas que éste desee hacer en su cuenta de retiro por intermedio del empleador, y que no estén mencionadas en la enumeración que acabamos de indicar.

### 3º—BONIFICACIONES DEL EMPLEADOR

10. GENERALIDADES. EPOCA DEL DEPÓSITO.—Denomínense así todos los depósitos que haga el empleador de su peculio en la cuenta de su empleado, por mandato de la ley o voluntariamente. En uno y otro casos, la oportunidad de la realización de los depósitos se rige por las mismas normas que dimos al tratar de las imposiciones del empleado.

11. BONIFICACIONES OBLIGATORIAS.—Son bonificaciones obligatorias:

1.—Una suma igual al 5% del sueldo que pague al empleado. Esta bonificación, como indicábamos, debe alcanzar el mismo volumen que la suma de cargo del empleado por el mismo concepto.

2.—Una suma igual al 5% de las comisiones que hubiere percibido el empleado en el mes.

3.—La Ley Núm. 6,020 creó una nueva bonificación del empleador al fondo de retiro de sus empleados: un aporte mensual equivalente al 8,33% del total del sueldo, sobresueldos y comisiones que obtuviere el empleado en el mismo período, considerando para estos efectos como remuneración mensual máxima la cantidad equivalente a tres sueldos vitales del departamento de Santiago. Al término de sus servicios, los empleados o sus herederos tienen derecho a percibir íntegramente estos aportes con sus intereses respectivos (art. 38 de la Ley Núm. 7,295).

Esta bonificación se debe a partir del 1º de enero de 1937, y reemplazó, a contar de la misma fecha, a la indemnización por años de servicios.

Respecto de los empleados particulares sometidos a distinto régimen de previsión que el de la Caja de Empleados Particulares y organismos auxiliares, esta obligación se cumplirá en las respectivas cajas de previsión.

En conformidad al art. 2º de la Ley Núm. 10,475, de 8 de septiembre de 1952, estas bonificaciones incrementan el fondo de jubilación de los empleados particulares, materia a la que nos referimos en un artículo anterior.

Los imponentes conservarán la propiedad de los fondos acumulados en su cuenta individual a la fecha de la Ley Núm. 10,475. A contar desde esta fecha tendrán ese derecho solamente sobre las sumas acumuladas en su fondo de retiro individual.

12. DILIGENCIAS DEL EMPLEADOR CON RESPECTO AL FONDO DE RETIRO.—El empleador debe anotar mes a mes las imposiciones y bonificaciones hechas a nombre y en favor del empleado, en formularios por triplicado que entrega a la Caja, uno de los cuales devuelve ésta, después de comprobar el pago.

Dispondrá así el empleador de un buen medio probatorio para acreditar el cumplimiento de sus obligaciones.

Además, tiene la obligación de obtener para su empleado una libreta, que proporciona el organismo depositario, en que se anotarán, entre otras cosas, las imposiciones y bonificaciones realizadas.

13. SANCIONES.—Si el empleador no efectúa las bonificaciones a que está obligado debe ser sancionado con multa e imposición de las cuotas que le corresponde cubrir.

El Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, en sentencia de 26 de julio de 1929, confirmada por fallo del respectivo Tribunal de Alzada, de 22 de noviembre del mismo año, expresa que probado el hecho de que el empleador no hacía las imposiciones de ley, el Tribunal está facultado para condenarlo a hacerlas al fondo de retiro.

14. COBRO DE IMPOSICIONES.—El art. 21 de la Ley Núm. 12,897 de 28 de junio de 1958, dispone:

“Las imposiciones que los empleadores no enteren en la Caja de Previsión de Empleados Particulares dentro del plazo de los diez primeros días de cada mes, conforme a la ley, devengarán un interés penal del 2% mensual, por cada mes o fracción de mes, sin perjuicio de las demás sanciones establecidas en las leyes que las rigen”.

“Las resoluciones que dicte la Caja de Previsión de Empleados Particulares exigiendo el pago de imposiciones e imponiendo multas, tendrán mérito ejecutivo ante los tribunales del trabajo. Estas resoluciones las dictará el Vicepresidente Ejecutivo, quien podrá delegar estas facultades en los gerentes y agentes de las oficinas de las provincias”.

15. TRANSACCIÓN.—El Cuarto Juzgado del Trabajo de Santiago, en fallo de 26 de agosto de 1937, confirmado por sentencia del respectivo Tribunal de Alzada, de 5 de abril de 1938, estima que las imposiciones del fondo de retiro de los empleados particulares no son transigibles.

El Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, en fallo de 30 de abril de 1941, confirmado por sentencia de 9 de julio del mismo año del Tribunal de Alzada, y cuya queja fue rechazada por la Corte Suprema con fecha 25 de noviembre de 1941, considera que tratándose de imposiciones no cabe transacción ni arreglo alguno sin intervención de la Caja de Empleados Particulares, que es la llamada por la ley a percibir las.

16. ERRORES EN LAS IMPOSICIONES.—Si por error las imposiciones se hacen en el Servicio de Seguro Social en vez de la Caja de Empleados Particulares, se ha estimado que no procede hacerlas nuevamente en este último organismo.

En caso semejante estimamos que lo procedente es obtener de la institución que recibió depósitos equivocados el traspaso de los fondos.

17. RÉGIMEN DE LOS PERIODISTAS.—Estos empleados tienen su sistema especial de previsión semejante al de los empleados públicos, a cuyo financiamiento deben concurrir empleados y empresas, fuera de contar con otros ítems, según lo dispone el art. 2º de la Ley Núm. 10,621, de 12 de diciembre de 1952.

Los aportes de los empleados son:

a) Con el 7% sobre el total de las sumas ganadas semanal o mensualmente por el imponente, cualquiera que sea su origen, considerando el sueldo vital vigente para la respectiva localidad como suma mínima para aplicar este descuento;

b) Con el importe del primer mes de sueldo o jornal de los que ingresen al servicio de las empresas periodísticas, descuento que podrá integrarse en dos cuotas mensuales;

c) Con la primera diferencia mensual entre la suma máxima sobre la cual se haya impuesto con anterioridad y la mayor renta que se pase a ganar;

d) Con el 10% de las pensiones de jubilación;

e) Con el 5% del monto de los seguros de vida que se descontará al tiempo de efectuarse su pago.

El aporte de las empresas es igual al 5% a que se refiere la letra a) del rubro aportes del empleado.

Además, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 41 de la Ley Núm. 10,621, deben imponer el 8,33 mensual sobre los sueldos, sobresueldos, comisiones o comisiones solamente, efectivamente percibidas por los empleados para los efectos de la indemnización por años de servicios.

Todos estos aportes deben depositarse en la Sección Periodística de la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas.

La inspección del trabajo ejerce un control sobre las empresas de esta índole, en cuanto se refiere al cumplimiento por parte de éstas de las obligaciones que tienen para con la Caja. Dice al efecto el art. 32 de la Ley Núm. 10,621:

“Las empresas periodísticas estarán obligadas a presentar trimestralmente, al inspector del trabajo que corresponda, un certificado expedido por la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, en el cual conste que se encuentra al día en el pago de sus obligaciones con la referida institución. El inspector del trabajo procederá a la clausura de la empresa si, requerida ésta, no cumple con tal requisito dentro de los treinta días posteriores al requerimiento. El inspector del trabajo proce-



derá como ministro de fe y requerirá la fuerza pública de la autoridad competente.”

Luego que un periodista deje de pertenecer a una empresa afecta a este sistema especial de previsión, e ingrese al servicio de un empleador ordinario, deberá imponer en la Caja de Previsión de Empleados Particulares.

Si un individuo, a más de periodista, es empleado particular, deberá imponer separadamente en las dos cajas.

18. PRESCRIPCIÓN.—El art. 22 de la Ley Núm. 12,897 dispone sobre esta materia:

“La acción para cobrar las imposiciones de los empleados particulares compete a la Caja de Previsión de Empleados Particulares, *prescribirá en un año contado de la terminación de los servicios*. En los casos en que se compruebe que haya existido dolo, este plazo se extenderá a dos años.”

## SECCION II

### SEGURO DE VIDA

19. GENERALIDADES.—El art. 34 del Decreto Núm. 857 preceptúa que todo empleado particular tomará un seguro de vida en el curso de los seis primeros meses de su empleo. El seguro mínimo es de cinco mil pesos, y puede contratarse en el plan de vida entera o de pagos limitados, o en el plan mixto o dotal.

Actualmente y a virtud de lo dispuesto en el Decreto con fuerza de ley Núm. 210, de 5 de agosto de 1953, este seguro deberá contratarse en el “Instituto de Seguros del Estado.”

El Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, en fallo de 3 de octubre de 1939, ha resuelto que mientras no exista la clasificación de empleado particular, no puede exigirse el seguro que establece la ley.

20. OBLIGACIONES DEL EMPLEADO.—El seguro de vida impone obligaciones al empleado y al empleador. El primero debe contratarlo y de su costa se cubrirán los pagos de las primas. Ningún aporte debe hacer el empleador, pues esos pagos son exclusivamente de cuenta del empleado. Lo dice en forma por demás explícita el art. 36 del Decreto Núm. 857: “Las primas del seguro se descontarán del sueldo de cada empleado.”

21. OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL EMPLEADOR.—El empleador tiene la facultad de hacer los descuentos y pagar las primas a las distintas compañías aseguradoras. Encargándose él mismo de hacer los descuentos, se disminuye su responsabilidad, pues la ley le obliga a velar porque sus empleados se aseguren y mantengan las pólizas vigentes.

El empleador que no cumpla con estas obligaciones se hace él personalmente responsable por el monto del seguro mínimo legal, para el caso de fallecimiento del empleado.

22. QUIÉNES NO ESTÁN OBLIGADOS A CONTRATAR SEGURO DE VIDA.—

No están obligados a contratar seguro de vida:

- a) Los menores de 18 años;
- b) Los mayores de 50 años.

En estos dos casos, el empleador que tenga empleados que se excusen de contratar seguros, asíados en alguna de estas exenciones, estimamos que debe cerciorarse mediante la presentación de la partida de nacimiento o libreta de familia que corresponda.

c) Los que no tienen cónyuge ni herederos legitimarios.

Son legitimarios, según el art. 1,182 del Código Civil:

- 1.—Los hijos legítimos, personalmente o representados por su descendencia legítima.
  - 2.—Los ascendientes legítimos.
  - 3.—Los hijos naturales, personalmente o representados por su descendencia legítima.
  - 4.—Los padres naturales.
- d) Los que gocen de una remuneración anual menor de \$ 4,800.

23. EL SEGURO DE VIDA DE LOS PERIODISTAS.—Los periodistas gozan de los beneficios del seguro de vida por el hecho de ser imponentes de la Sección Periodistas de la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, mediante un sistema especial, propio de estos empleados, como todo su régimen previsional.

### SECCION III

#### EL AUXILIO DE CESANTIA

24. CONCEPTO.—La regla general es que el asalariado en nuestro país no goza de protección contra el riesgo de paro. Una excepción a esta regla la constituye el auxilio de cesantía que se otorga a los empleados particulares por intermedio de la Caja de Previsión de Empleados Particulares.

Su reglamentación se encuentra en la Ley Núm. 7,295 y en el Decreto Núm. 42, de 6 de febrero de 1943, cuyo texto fue ampliado por el Decreto Núm. 113, de 27 de febrero del mismo año.

El decreto mencionado estima cesante en su art. 1º a toda persona capaz de trabajar y en disposición de hacerlo, que haya tenido la calidad de empleado particular y que haya perdido su empleo por causas ajenas a su voluntad.

25. FINANCIAMIENTO DEL AUXILIO.—El fondo especial de cesantía con que se costea esta ayuda se forma con una imposición del uno por ciento a los sueldos, sobresueldos y comisiones a que se encuentran obligados los empleados.

26.—REQUISITOS PARA TENER DERECHO AL AUXILIO DE CESANTÍA.—Para optar al subsidio de cesantía, dice el art. 7º del Decreto Núm. 42, se requiere:

- 1.—Ser cesante conforme a lo dispuesto en el art. 1º de este decreto.
- 2.—Haber cotizado al fondo de cesantía a lo menos doce mensualidades continuas o no.
- 3.—Inscribirse en el registro de empleados cesantes.
- 4.—Que no hayan transcurrido más de seis meses de la fecha de la cesantía.
- 5.—Carecer de recursos que permitan al cesante vivir con su familia, circunstancia que se presumirá, salvo prueba en contrario.

La Corte Suprema, en fallo de 27 de julio de 1956, ha estimado que carece de derecho a auxilio de cesantía el empleado que goza de una pensión de jubilación suficiente para subvenir a sus necesidades, pues no cumple con la exigencia establecida en la letra *e*) del art. 7º del Decreto Núm. 42, que aprueba el reglamento sobre fondo especial de cesantía.

27. DURACIÓN Y MONTO DEL SUBSIDIO.—El art. 37 de la Ley Núm. 7,295 dispone que el auxilio de cesantía se hará por días de cesantía y hasta por un plazo de noventa días en cada año calendario, pudiendo ampliarse este plazo hasta por otros noventa días en casos especialmente calificados por la Caja de Empleados Particulares.

El monto del subsidio se encuentra señalado por las letras *c*) y *d*) del art. 37 y equivale a una suma que el Consejo de la Caja de Empleados Particulares fijará y será equivalente a una cantidad que podrá fluctuar entre el 75% del sueldo vital vigente y dos sueldos vitales del departamento de Santiago. La determinación se hará tomando en consideración el promedio de los sueldos percibidos por el empleado durante los doce últimos meses trabajados.

28. CASOS EXCLUIDOS DEL AUXILIO.—No se otorga subsidio en los casos siguientes:

- 1.—Cuando el contrato caduca por abandono del empleo por dos días consecutivos sin causa justificada, caso en el cual no podría estimarse cesante al individuo según lo expresado por el art. 1º del Decreto Núm. 42; por actos de fraude o abuso de confianza; por negociaciones prohibidas; por injurias, maltrato o actos de una de las partes que comprometan la seguridad personal, el honor o los intereses de la otra, y finalmente por falta grave a cualquiera de las obligaciones que impone el contrato.
- 2.—Cuando el cesante rechace un empleo que se le ofrece, a menos que éste tenga una renta inferior al 50% de la última que percibía antes de la cesantía, norma que autoriza hasta cierto punto el subempleo, ya que obliga al cesante a aceptar empleos con rentas inferiores, si bien señala un límite a la diferencia entre ambos sueldos.
- 3.—Si la solicitud contuviere datos o informaciones falsos.
- 4.—Si el cesante hubiere percibido subsidios durante noventa días o ciento ochenta días en el caso de ampliación de la letra *b*) del

art. 37 de la Ley Núm. 7,295, dentro del período de un año contado desde el primer día indemnizado, salvo que se enteren después otras doce imposiciones continuas o no, caso en el cual lógicamente se encuentra en estado de percibir nuevamente el subsidio si vuelve a encontrarse cesante.

29. **NORMAS PARA SOLICITAR EL SUBSIDIO.**—El auxilio de cesantía es solicitado por escrito a la Caja de Empleados Particulares en formularios especiales proporcionados por la institución.

La Caja tiene la facultad de investigar la efectividad de la cesantía, esto es, de los requisitos que la constituyen, por medio de visitadoras sociales y lleva un registro de cesantía en el que se anotan los datos relativos al cesante.

La solicitud debe ser acompañada de un certificado llamado aviso de cesación de servicios, otorgado por el último empleador, en el cual debe constar la fecha y la causa de la cesantía. En caso de negativa del empleador para otorgar este certificado, la Caja, dice el art. 9º del Decreto Núm. 42, investigará estas circunstancias.

La ocultación de datos o la falsificación de éstos para gozar del subsidio de cesantía será sancionada, conforme a lo establecido en el art. 10, letra c), con la privación del subsidio.

## SECCION IV

### LA CAJA BANCARIA DE PENSIONES

30. **GENERALIDADES.**—Por la Ley Núm. 8,569, de 26 de septiembre de 1946, se creó la institución denominada Caja Bancaria de Pensiones, como una corporación con personalidad jurídica, destinada a proporcionar a sus imponentes el beneficio de la jubilación, otorgar montepíos y de concederles los demás beneficios legales.

La Caja es una corporación sujeta, en primer término, a la ley que la creó, y, en general, a las disposiciones comunes que regulan la existencia de las corporaciones.

31. **IMponentes DE LA CAJA.**—El art. 4º de la Ley establece que son imponentes:

- 1.—Los empleados de los Bancos comerciales e hipotecarios.
- 2.—Las personas que prestan servicios a la Caja Bancaria de Pensiones en algunas de las calidades que menciona la ley.
- 3.—Las personas que presten servicios continuos a los Bancos comerciales e hipotecarios sin tener el carácter de empleados particulares.
- 4.—Las personas que se acojan a los beneficios de la Caja Bancaria en forma voluntaria, cumpliendo los requisitos que señala el art. 5º de la ley.

32. **BENEFICIOS QUE OTORGA LA CAJA.**—En la Caja se formarán siete diferentes fondos de la manera que establece el Título III de la Ley. Son los siguientes: fondo de retiro; fondo de jubilación, montepío e indemnización; fondo de ahorro; fondo extraordinario de pensiones; fondo de solidaridad; fondo de medicina curativa y fondo de ayudas.

Las imposiciones que forman el fondo de retiro se contabilizarán a nombre de los imponentes en cuentas individuales inembargables. Este fondo puede emplearse en las siguientes finalidades:

- a) Edificación, reparación o mejora de propiedades urbanas o rurales que pertenezcan al imponente;
- b) Adquisición de propiedades urbanas o rurales, etc.

Los aportes que forman el fondo de jubilación, montepío e indemnización constituyen un fondo común a diferencia del fondo de retiro, que según hemos visto se contabiliza en cuentas individuales.

Los imponentes tienen derecho a una indemnización que equivaldría al 10% de sueldo base anual calculado en la forma establecida en el art. 38, por cada año de imposiciones que tuvieren en la Caja. El pago de la indemnización extingue todo derecho a las pensiones de jubilación y montepío ya mencionadas.

El fondo de ahorro se forma, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 28 de la Ley, con los aportes voluntarios de los imponentes o jubilados de la Caja y se contabilizará en cuentas individuales. La Caja desempeña con respecto a este fondo el papel de una Caja de Ahorros.

El fondo extraordinario de pensiones se forma, según lo dispone el art. 29 de la Ley, con el aporte máximo de  $\frac{1}{4}\%$  semestral que deberán hacer los Bancos imponentes.

Este fondo extraordinario es un fondo común y servirá para financiar en la parte que corresponda el reajuste de pensiones que la Caja deberá hacer cada dos años en la forma señalada en los arts. 62 y 63 y el reconocimiento de años de servicios a que se refieren los arts. 71 y 4º transitorio.

El fondo de solidaridad se formará, según el art. 30, con la imposición del uno por ciento sobre los sueldos, salarios, honorarios fijos, comisiones y gratificaciones de cargo del empleado. Se contabilizará en cuenta común y sus finalidades son las siguientes:

- a) Concesión de subsidios para subvenir a los gastos que demanda al empleado el nacimiento de un hijo;
- b) Concesión de subsidios para los gastos que ocasione al empleado la educación de sus hijos en planteles de educación comercial, industrial, agrícola y de artes y oficios del Estado.

33. **RESCATE DE PENSIONES DE JUBILACIÓN.**—Los imponentes jubilados de la Caja Bancaria podrán solicitar de ésta que rescate la pensión de jubilación, esto es, que mediante cálculos actuariales se les entregue la suma global equivalente a las pensiones que percibirán.

34. **REAJUSTE DE PENSIONES.**—La Caja reajustará cada dos años las pensiones de jubilación y montepío, siempre que el sueldo vital fijado a

los empleados en la ciudad de Santiago haya sido aumentado en comparación con el que regía al iniciarse el período de los dos años respectivos.

El art. 22 de la Ley Núm. 12,006, de 23 de enero de 1956, derogó a contar del 31 de diciembre del mismo año, cualquier sistema de reajuste legal y obligatorio de pensiones.

## SECCION V

### LA CAJA DE LA MARINA MERCANTE NACIONAL

#### 1°—GENERALIDADES

35. NATURALEZA JURÍDICA Y FUNCIONES.—Se entiende por Marina Mercante al conjunto de empleados que prestan sus servicios en faenas relacionadas con las embarcaciones destinadas a la conducción de mercaderías o personas.

Estos empleados están afectos en materia de previsión a la Caja de la Marina Mercante Nacional, creada por la Ley Núm. 6,037, de 5 de marzo de 1937. Su organización actual se rige por Decreto Núm. 606, de 2 de junio de 1944.

El 23 de octubre de 1953 se dictó la Ley Núm. 10,662, por medio de la cual se creó en la Caja de la Marina Mercante Nacional, una Sección destinada a asegurar a los tripulantes de las naves y operarios marítimos contra los riesgos que se establecen en ella, en las condiciones que en esa ley se estipulan.

Estos beneficios son similares a los que otorga el Servicio de Seguro Social para los obreros en la Ley Núm. 10,383.

La Caja de la Marina Mercante Nacional, según el art. 1° de su ley orgánica, es una institución autónoma, con personalidad jurídica, que tiene por objeto asegurar a sus afiliados contra los riesgos de enfermedad, invalidez y muerte en las condiciones estipuladas en ella.

36. BENEFICIOS.—La ley otorga dos clases de beneficios: obligatorios, que son aquellos a que tienen derecho los imponentes por la sola calidad de tales, y facultativos o voluntarios, que son aquellos que sólo se conceden a petición de parte interesada, cumpliéndose los requisitos legales. Los primeros constituyen una obligación para la Caja; los segundos sólo una facultad.

#### 2°—BENEFICIOS OBLIGATORIOS

37. ASISTENCIA POR ENFERMEDAD.—El Consejo de la Caja ha establecido conforme al art. 36 de la Ley un servicio de asistencia médica, preventiva y curativa, con prestaciones en especie (medicamentos) y en dinero. Las prestaciones en dinero se traducen en un subsidio que paga la Caja por días de enfermedad equivalente al 25% del sueldo, sobresueldo y demás emolumentos durante el segundo mes; el 50% durante el tercer

mes; del 75% durante el cuarto mes, y del 100% durante el quinto y sexto mes.

38. PENSIONES DE INVALIDEZ.—Se conceden a los imponentes que teniendo menos de cinco años de imposiciones se invaliden física o mentalmente. Pueden acogerse también a este beneficio los imponentes que hayan cumplido sesenta años de edad y tengan diez de imposiciones.

39. PENSIONES DE VEJEZ.—Se conceden a los imponentes en los siguientes casos:

a) Cuando habiendo hecho imposiciones durante treinta años completos, cumplan treinta años de servicios.

b) Cuando habiendo cumplido treinta años de imposiciones, lleguen a cincuenta y cinco de edad.

40. MONTEPÍO.—Es la pensión que se concede a favor de los parientes del fallecido en el orden que indica la Ley.

41. ASIGNACIONES POR CESANTÍA.—Se conceden a los imponentes que reúnan las condiciones señaladas por la Ley.

42. CUOTA MORTUORIA Y SEGURO DE VIDA.—La establece el art. 29, que dispone que en caso de fallecimiento del imponente, su familia tendrá derecho a percibir dos meses de sueldo o pensión para gastos de funerales. La Caja atenderá dichos funerales y entregará a la familia el sobrante de la suma respectiva, si lo hubiere.

La Caja pagará además un seguro de vida a los beneficiarios indicados en el art. 30.

### 3º.—BENEFICIOS FACULTATIVOS

43. EL RETIRO DE LAS IMPOSICIONES.—Se refiere a él el Título IV de la Ley y corresponde a los empleados que por cualquier causa cesaren en sus funciones una vez que transcurran dos años desde la fecha del retiro.

44. REAJUSTE DE PENSIONES.—En conformidad al art. 69 de la Ley el Consejo de la Caja, previo informe favorable de la Superintendencia de Seguridad Social, podrá acordar el reajuste de las pensiones de jubilación y montepío con más de tres años de vigencia, siempre que exista aumento sensible del costo de la vida.

El reajuste no podrá ser superior al 20% de la pensión cada vez, y no se hará sobre las pensiones o partes de las pensiones que excedan de tres sueldos vitales de Valparaíso al tiempo de hacerse el reajuste.

El art. 22 de la Ley Núm. 12,006, de 23 de enero de 1956, derogó a contar del 31 de diciembre del mismo año, cualquier sistema de reajuste legal y obligatorio de pensiones.

45. SERVICIO DE CRÉDITOS, OPERACIONES SOBRE PROPIEDADES Y SEGUROS.—El art. 43 de la Ley dispone que la Caja podrá hacer préstamos en dinero a los imponentes, al tipo de interés que señale el Consejo.

La cantidad máxima que podrá prestarse, sin más garantías que las imposiciones del solicitante, no podrá exceder de tres meses de sueldo o pensión, en los casos de préstamos con garantía de primera hipoteca de un bien raíz propiedad de su cónyuge o de sus hijos hasta por los dos tercios de la garantía con un máximo de doscientos mil pesos.

En relación al seguro cabe decir que éste es del tipo mutualista, según lo dispone el art. 51 de la Ley, y podrá referirse al riesgo de incendio de las propiedades adquiridas por intermedio de la Caja, al seguro de desgravamen de estas mismas propiedades, seguro de fianza, de vida, de accidentes del trabajo, etc.

#### 4º—FINANCIAMIENTO

46. EL FONDO COMÚN DE BENEFICIOS.—La Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional tiene un sistema de financiamiento que le es característico, denominado del fondo común de beneficios, que consiste como su mismo nombre lo indica, en formar un solo fondo con la totalidad de los recursos que la ley le otorga, en lugar de formar fondos parciales para el financiamiento de cada beneficio en particular, que es el sistema comúnmente adoptado por las demás cajas de previsión, llamado de capitalización individual, en que cada imponente tiene su propia cuenta y en el cual la concesión de los beneficios es limitada, porque depende de los fondos que se hayan acumulado.

Este sistema es el más moderno en materia de previsión y el que mejor permite alcanzar los objetivos perseguidos por la seguridad social.