

**CONVENIOS INTERNACIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL**  
**MIGRANTES**

**Cr. Gerardo Gervasio**  
**Cra. Lucía Pozzolo**

**Ud. Curricular Legislación**  
**Tributaria y Seg. Social**

## CONVENIOS INTERNACIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL

### - Migrantes

#### Normas Internacionales

Las normas internacionales de trabajo, son instrumentos jurídicos que establecen principios y derechos básicos para los trabajadores y sus familias. Producidos por los representantes de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), gobiernos, trabajadores y empleadores en el marco de la Conferencia Internacional del trabajo que se reúne anualmente.

Se dividen en:

- Convenios: acuerdos legalmente vinculantes. Deben ser ratificados por Estados miembros y generan obligación de aplicación.
- Recomendaciones: directrices que complementan a los convenios. Pueden o no ser vinculantes.

La ratificación de un convenio es un procedimiento formal por el cual los Estados Miembros de OIT aceptan el convenio como un instrumento legalmente vinculante.

Para la ratificación de un convenio, el mismo es sometido al tratamiento por parte de las autoridades competentes. Una vez ratificado el país se encuentra obligado a introducirlo en su legislación correspondiente y reglamentarlo para que se haga efectivo. El país queda sujeto al sistema de control regular de la OIT utilizado para garantizar su aplicación.

### 1. Seguridad Social

#### 1.1. Concepto

La seguridad social es un complejo fenómeno que se relaciona con el surgimiento del Estado benefactor, aquel que se encarga de otorgar a los sectores más humildes de la sociedad el acceso a derechos tales como empleo, vivienda, seguridad, alimentación, educación. Esto nos permite establecer a la seguridad social como un fenómeno característico de diferentes momentos del siglo XX.

La Seguridad Social (en adelante Seg. Social) integra el conjunto de normas preventivas y de auxilio que todo individuo, por el hecho de vivir en sociedad, recibe del Estado, para hacer frente así a determinadas contingencias, previsibles y que anulan su capacidad de ganancia. Se trata de auxiliar a cuantos tengan que sufrir situaciones adversas en lo personal, en lo familiar, en lo económico.

El Secretario General de la OIT, en su Informe preparatorio de la 39ª sesión de la Comisión de Desarrollo social de la Organización de las Naciones Unidas, definió la protección social como "un conjunto de políticas y programas gubernamentales y privados con los que las sociedades dan respuesta a diversas contingencias a fin de compensar la falta o reducción sustancial de ingresos provenientes del trabajo, brindar asistencia a las familias con hijos y ofrecer atención médica y vivienda a la población". Agregando asimismo, programas contra la exclusión social, la

seguridad alimentaria, la formación profesional, educación suplementaria y viviendas a precios razonables. (1)

## 1.2. Antecedentes

El derecho a la Seg. Social es uno de los derechos sociales fundamentales reconocidos en numerosos documentos y declaraciones internacionales de derechos humanos, por lo que constituye un imperativo jurídico y moral para las autoridades públicas, para todos los ciudadanos y para la comunidad internacional. (2) Se pueden citar como dos de las principales Declaraciones Internacionales en la materia:

Declaración de Filadelfia (OIT, 1944):

“... La Conferencia reconoce la solemne obligación de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las Naciones del mundo, programas que permitan alcanzar: ... f) La extensión de las medidas de seguridad social para proveer un ingreso básico a los que necesiten tal protección, y asistencia médica completa...”.

La Declaración de Filadelfia estableció como obligación de la OIT “extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesitan y prestar asistencia médica completa”.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948):

“Artículo 22. “toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

“Artículo 25. I) Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar y, en especial, la alimentación, el vestido y la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios;. Tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez, u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.”

(1) Murro Oberlin, Ernesto. Reformas en la protección social en América Latina. Problemas y desafíos. Ponencia presentada en la 39ª sesión de la Comisión de Desarrollo social de la Organización de las Naciones Unidas, Nueva York, 13 de febrero de 2001. Asesoría General en Seg. Social Comentarios de Seguridad Social N° 30 Enero, Febrero, Marzo 2011

(2) Nicolliello, Ariel. La Seguridad Social: Derecho Humano Fundamental. En: Informe de Seguridad Social, N° 2, diciembre 2002. Asesoría General en Seguridad Social Comentarios de Seguridad Social N° 30 Enero, Febrero, Marzo 2011 Fuente : Protección social y trabajo decente de Reynand , Supiot y otros.

En 1966, se consagra el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), e incluye el derecho a la no discriminación (art. 2.1), pero en el numeral 2.3 del mismo artículo se matizan las intenciones de no discriminar en sentido amplio y hace una salvedad diciendo: “[L]os países en desarrollo, teniendo debidamente en cuenta los derechos humanos y su economía nacional, podrán determinar en qué medida garantizarán los derechos económicos reconocidos en el presente Pacto a personas que no sean nacionales”. En éste instrumento se crea una cláusula para que los estados puedan restringir los derechos, basados en que son países en desarrollo y que no deben cumplir por falta de recursos económicos.

El Convenio 102 (1952) se articula con instrumentos fundamentales de derechos humanos, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) Art. 22. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) señala en su Art. 9 “Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social ...”.

En junio de 2001, la Conferencia realizó una discusión general con el objetivo de establecer una visión de la OIT sobre la seg. social. Se llegó a la conclusión que las actividades de la OIT en materia de seg. social debían basarse en la declaración de Filadelfia, el concepto de trabajo decente y las normas pertinentes en este campo. La discusión sobre la seg. social, se desarrolló con vasto debate tripartito cuyo objetivo era permitir a la OIT establecer una visión de la seg. social. Las conclusiones de este debate recuerdan, como lo había hecho la Declaración Universal de los Derechos Humanos más de cincuenta años antes, que la seg. social es un derecho humano fundamental. Las actividades de la OIT en materia de seg. social deberían basarse en la Declaración de Filadelfia, el concepto de trabajo decente y las normas de la OIT sobre seg. social pertinentes.

*El fenómeno migratorio a nivel mundial pone de manifiesto la necesidad de atender a la protección social de estos ciudadanos. Esa necesidad se transforma en una demanda de esos grupos sociales, amplificada por las tendencias en el fenómeno migratorio como son: el incremento de la migración de personas con alta calificación (y por ello con mayor demanda de derechos) y la feminización de la migración (con la mayor necesidad de atención familiar). La fórmula aplicada internacionalmente para evitar la pérdida de derechos sociales en los movimientos migratorios ha sido y sigue siendo la de los Convenios Bilaterales o Multilaterales.*

Ciertos instrumentos de la OIT tratan de forma específica la seg. social de los trabajadores migrantes. En este ámbito, las normas actualizadas son la parte XII del Convenio núm. 102, relativa a la norma mínima de la seg. social, establece requisitos mínimos para el nivel de las prestaciones de la seg. social distinguiendo: campo de aplicación (% mínimo de personas que deben estar cubiertas), prestaciones (mínimo y duración) y condiciones de acceso (máximo de calificación); así como el Convenio sobre la igualdad de trato (seg. social), 1962 (núm. 118) y el Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seg. social, 1982 (núm. 157).

El acceso a la seg. social es un derecho fundamental, bajo esa premisa los Estados deberán garantizar su efectiva realización. También constituye un derecho fundamental la no

discriminación, por lo tanto la nacionalidad o calidad de trabajador migrante no debería ser un obstáculo para el efectivizado acceso a la seg. social.

### 1.3. Normas internacionales de seguridad social para migrantes

Los trabajadores migrantes en numerosas ocasiones deben afrontar dificultades complementarias en el campo de la seg. social, ya que al migrar, corren el riesgo de perder la cobertura a la que tenían derecho en su país de origen, también suelen encontrar en los sistemas de seg. social de los países de acogida, situaciones restrictivas tanto en la afiliación como en la cobertura.

De manera específica, la OIT ha manifestado su preocupación por la situación especialmente vulnerable de estas personas y ha abordado el tema de los derechos sociales de los trabajadores migrantes y sus familiares por medio de la adopción y divulgación de instrumentos normativos, como una forma de garantizarles sus derechos con igualdad de trato respecto a los trabajadores nacionales. El trabajo de revisión y actualización de la vigencia de las normas, encarado por el Consejo de Administración de la OIT, concluyó que los instrumentos normativos actualizados en este ámbito corresponden a:

- Convenio 118 de 1962 sobre la igualdad de trato (seguridad social)
- Convenio 157 de 1982 respecto a la conservación de los derechos en materia de seguridad social
- Recomendación 167 de 1983 acerca de la conservación de los derechos en materia de seguridad social.

En general, los instrumentos normativos de OIT que se refieren a la seg.social refieren fundamentales:

1) Igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seg.social: este principio establece que los trabajadores migrantes deberán ser tratados bajo las mismas condiciones que los trabajadores nacionales en términos de cobertura y de derecho a los beneficios.

2) Determinación de la legislación aplicable: la protección social de los trabajadores migrantes tiene que ser gobernada por una sola legislación social de los trabajadores migrantes y sus familias establecen cinco principios para evitar el doble beneficio y/o la doble obligación en lo que se refiere al pago de las contribuciones de seguridad social, debiéndose establecer reglas en referencia al cálculo y a los pagos de los beneficios. Se tiende a evitar los conflictos legislativos y las consecuencias negativas que podrían derivarse de ellos para los interesados, ante la ausencia de protección o ante la acumulación indebida de contribuciones o prestaciones. De esta manera, los estados deben determinar, de mutuo acuerdo, la legislación aplicable, que generalmente se corresponde con la del Estado sobre cuyo territorio ejerce su actividad profesional la parte interesada, o si se trata de una persona no activa, la del Estado sobre cuyo territorio reside dicha persona. Sin embargo, los Estados interesados pueden establecer excepciones de esta norma en beneficio de los interesados.

3) Conservación de los derechos adquiridos y pago de las prestaciones adquiridas en el extranjero o exportación de beneficios: este principio atañe a que todo derecho adquirido, o en vías de adquisición, debe de ser garantizado para el trabajador; no deben de haber restricciones en el pago de los beneficios sin importar el lugar de residencia del beneficiario.

El mantenimiento de los derechos adquiridos permite a los trabajadores migrantes gozar de las prestaciones que le son debidas por un Estado, aun cuando deja de residir en su territorio. Este principio intenta garantizar que la igualdad de trato sea real y no solo jurídica.

4) Mantenimiento de los derechos en curso de adquisición: este principio contempla que cuando el derecho a la cobertura se encuentre condicionado a completar un periodo de contribución, se deben de agregar y tomar en cuenta los periodos de contribución del migrante en cada país. Este principio trata de morigerar ciertas disposiciones de la legislación nacional que puedan dar lugar a dificultades especiales para los trabajadores migrantes.

Esta situación se da en el caso de las condiciones de calificación para la apertura del derecho a las prestaciones, que obligarían a los migrantes a cumplir un nuevo periodo de calificación cada vez que cambien de Estado de residencia. Si esto no se tratara, implicaría que un trabajador migrante solo percibiría una pensión de jubilación muy reducida en comparación con la que tendría si hubiese contribuido, a lo largo de su carrera, al sistema de seguridad social de un Estado. Por ende, el mantenimiento de los derechos en vías de adquisición permite sumar los periodos en los que los trabajadores migrantes han estado cubiertos en virtud de las legislaciones en seguridad social de los distintos países en los que haya residido.

5) Reciprocidad: este principio propugna que se debe proveer igualdad de trato a los nacionales de aquellos Estados que habiendo ratificado los convenios pertinentes, han acordado implementar los mismos principios.

De preferencia se deberían firmar acuerdos para asegurar una pronta coordinación.

La conservación de los derechos de seg. social, adquiridos o en curso de adquisición, es lo que se intenta resolver mediante tratados internacionales, siendo imprescindible la acción de los dos o más Estados involucrados, ya que no podrán tampoco computarse períodos asegurativos del trabajador generados en uno y otro país, si entre éstos no se establecen acuerdos para reconocer ese hecho y la forma de liquidar los beneficios al trabajador.

## **2. CONVENIOS**

### **2.1 Convenio 102**

El Convenio Internacional del Trabajo N° 102 de Norma mínima de Seguridad Social fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 35ª Reunión de Ginebra, en junio de 1952.

Ratificado por Uruguay el 14 de octubre de 2010.

- Establece las metas que deben ser alcanzadas en lugar de describir las técnicas aplicables.

- Establece flexibilidad, ofreciendo la posibilidad de ratificar el Convenio aceptando por lo menos tres de las nueve ramas, incluida al menos entre las siguientes: Desempleo; AT y EE.PP, de V, I, y M.

Define Quién tiene derecho a qué y en qué condiciones, es decir: Ámbito de aplicación,

Prestaciones y Condiciones de acceso, para todas y cada una de las RAMAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL, que según las Normas Internacionales de la OIT son:

- Invalidez, Vejez y Muerte (o supervivencia) - C 102 partes V, IX y X .
- Salud (Asistencia Sanitaria y Prestaciones económicas) - C. 102 p.II y III.
- Maternidad - C102 p. VIII.
- Accidentes de Trabajo y EE.PP - C102 p.VI;
- Desempleo - C102 p. IV;
- Prestaciones Familiares C.102 p.VII

Contingencias cubiertas

El Convenio establece nueve ramas que cubren diferentes contingencias sociales: 1) Asistencia Médica; 2) Prestaciones monetarias de Enfermedad; 3) Prestaciones de Desempleo; 4) Prestaciones de Vejez; 5) Prestaciones en caso de Accidente de trabajo y de Enfermedad profesional; 6) Prestaciones Familiares; 7) Prestaciones de Maternidad; 8) Prestaciones de Invalidez; y 9) Prestaciones de Sobrevivientes.

Estas ramas son básicamente las que la seg. social moderna cubre, en mayor o menor medida de acuerdo al país y al grado de desarrollo del mismo, con diferentes diseños de sistemas de prestaciones.

- Principios

El Convenio contiene una serie de criterios o principios tales como el de responsabilidad general del Estado, la participación de los asegurados en la gestión del sistema, la financiación colectiva, el derecho de apelación de los beneficiarios, la revalorización de las prestaciones de largo plazo, la igualdad de trato entre nacionales y extranjeros, así como una serie de condiciones para establecer la suspensión de las prestaciones.

Principios comunes que deben regir en los sistemas de la seg. Social:

Garantía Estatal, el Estado es el responsable ante el pago de las prestaciones y la correcta administración institucional. Se trata de derechos exigibles y aplicables.

Participación, cuando la administración no esté a cargo de una institución pública representantes de las personas protegidas deben participar en ella o estar asociados a ella con carácter consultivo.

Solidaridad, el financiamiento deber ser colectivo y el total de cotizaciones a cargo de los asalariados protegidos no podrá exceder el 50% de los recursos.

Flexibilidad, cada país es libre de escoger el sistema que juzgue más conveniente, a condición de que garantice por su legislación el nivel y la extensión de las prestaciones. Es posible su ratificación parcial, siempre y cuando se incluya al menos una de entre las siguientes: desempleo, accidentes de trabajo, enfermedad profesional y/o vejez, invalidez y maternidad.

Progresividad, supone que todos los objetivos del convenio serán alcanzados progresivamente, es decir que hay un principio de no regresividad propio de los derechos humanos fundamentales.

Igualdad de trato, para todos los trabajadores residente en el país.

A pesar de haber sido formulado hace casi 60 años, los criterios o principios que establece este convenio tienen plena vigencia y no todos los países los tienen incorporados en sus sistemas de seguridad social.

#### Población objetivo

El art. 5 establece, que los Estados Miembros que ratifiquen el convenio, están obligados a proteger a categorías prescritas de personas que en total constituyan por lo menos un porcentaje determinado de asalariados o de residentes. El término “residente” se define en el art. 1 como “la persona que reside habitualmente en el territorio del Miembro”.

El Convenio estaría dando la opción de extender la cobertura más allá de la categoría de asalariado, alcanzando a las personas independientemente de su condición laboral.

Por ser un convenio dirigido a una gama muy variada de países, es flexible en la identificación de las personas a las que va dirigida la protección. Pudiendo los estados miembros optar por categorías prescritas de asalariados (en general, por lo menos 50% de todos los asalariados)

- categorías prescritas de la población económicamente activa (en general, por lo menos el 20% de todos los residentes)
- categorías prescritas de residentes

Esta exigencia tiene en cuenta los hechos que: a) la seguridad social comienza frecuentemente por la protección de los asalariados, y b) los asalariados constituyen en general una proporción significativa de la población.

Además, el art. 3, permite al país cuya economía y cuyos recursos médicos estén insuficientemente desarrollados, acogerse a las excepciones temporales que limitan el compromiso de personas cubiertas a que se restrinja el alcance a categorías menores (por ejemplo al 50 por ciento de los asalariados que trabajen en las grandes empresas industriales en las que estén empleadas, como mínimo, 20 personas).

El Convenio se articula con instrumentos fundamentales de derechos humanos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) que dispone en su art. 22 "toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad ..."

Los Estados deben brindar un nivel adecuado de protección social como un derecho fundamental de todos los individuos, reconocido en las normas internacionales del trabajo y de la seg. Social en las Naciones Unidas Art. 20 Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El Convenio 102 sobre la seg. social es emblemático, encarna la definición aceptada internacionalmente de los principios de seg. social, ha sido reconocido como símbolo de progreso social, permitiendo ampliar cobertura y desempeña un papel cardinal en la definición del derecho a la seg. social.

Se ha señalado que éste y otros convenios de seg. social ejercen un impacto positivo en el desarrollo de los regímenes en la mayoría de los países del mundo, sirven como modelos para los instrumentos regionales y las leyes nacionales, y sigue siendo un instrumento válido para la extensión de la cobertura en la dimensión vertical, pero presentan limitaciones para asegurar el otorgamiento de un paquete definido básico de prestaciones. En particular, no definen las prestaciones prioritarias, ni requieren una cobertura universal para extender la cobertura horizontal. (11)

El Convenio 102 fue concebido hace más de 60 años para apoyar la extensión de la seg. social a nivel internacional, estableciendo condiciones mínimas en cuanto a "ramas" a aplicar y a población cubierta. Un país puede ratificar el Convenio, aplicando tres tipos de programas (con ciertas restricciones de aquellos que debe aplicar) y cubriendo a un número relativamente reducido de personas, al acogerse a la declaración en virtud del art. 3 (excepciones temporales), durante todo el tiempo que lo considere necesario.

Sin embargo, todavía el Convenio 102 puede ser un instrumento que brinda un espacio adecuado para extender la cobertura horizontal, implementando el Piso Básico Social.

El Convenio plasma el modelo basado en el seguro social de la extensión de la protección de la seg. Social. Establece normas que rigen las prestaciones de la seg. Social contributiva y no contributiva ante varias causas de interrupción de los ingresos, en particular el desempleo, la enfermedad, la vejez y el fallecimiento de un "sostén de familia" se trata de un modelo basado en sistema de seguro social de existencia en más o menos todas las economías desarrolladas cuando se adoptó el convenio.

## **2.2. Convenio N° 118**

Sobre la igualdad de trato a Nacionales y Extranjeros en Materia de Seguridad Social, aprobado en 1962, estipula que todo Estado ratificante ha de reservar igualdad de trato a los trabajadores de otro Estado ratificante en lo que respecta a las nueve ramas de la seguridad social, aunque las obligaciones del convenio hayan sido aceptadas con respecto a una sola de esas ramas. Esta flexibilidad es lo que caracteriza al Convenio. El pago de prestaciones a largo plazo a personas

residentes en el extranjero debe asegurarse tanto a los nacionales del propio país como a los nacionales de cualquier otro Estado que haya aceptado las obligaciones del Convenio relativas a la rama correspondiente. Además, en relación con los niños residentes en el territorio de cualquier Estado ratificante, se debe garantizar el beneficio de las asignaciones familiares a los propios nacionales y a los nacionales de otros Estados que hayan aceptado las obligaciones emanadas de dicha rama.

Convenio 118, más amplio y abarca las nueve ramas de la seguridad social, como forma de proteger la seguridad social del trabajador migrante y de sus familias de manera integral.

Todo Estado miembro que acepte las obligaciones del mismo por lo que concierne a cualquiera de las ramas de la seguridad social deberá notificar, llegado el caso, al director general de la Oficina Internacional del Trabajo las prestaciones previstas por su legislación que considere como: a) prestaciones cuya concesión no depende de una participación financiera directa de las personas protegidas o de su empleador ni de un periodo de calificación de actividad profesional, y b) prestaciones concedidas en virtud de regímenes transitorios, según art. 2 numeral 6.

Algunas de las provisiones más importantes de este Convenio, pueden agruparse en:

a) Igualdad de trato, sin condición de residencia, art. 4. Respecto al beneficio de las prestaciones, deberá garantizarse la igualdad de trato sin condición de residencia en las siguientes ramas: asistencia médica, prestaciones de enfermedad, prestaciones de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales y de las prestaciones familiares. Sin embargo, dicha igualdad de trato podrá estar subordinada a una condición de residencia respecto de los nacionales de todo Estado miembro cuya legislación subordine la atribución de prestaciones de la misma rama a la condición de que residan en su territorio, en las prestaciones concernientes a maternidad y desempleo, invalidez, sobrevivencia y vejez.

b) Garantía de pago de prestaciones a sus nacionales y trabajadores extranjeros en caso de residencia en el extranjero. Todo Estado miembro que haya aceptado las obligaciones de este Convenio deberá garantizar a sus propios nacionales, y a los nacionales de otro Estado miembro que haya aceptado las obligaciones de dicho Convenio, cualquiera que sea el lugar de residencia de la persona interesada, el pago de las prestaciones de invalidez, vejez, sobrevivencia y de los subsidios de muerte, así como el pago de las pensiones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el beneficio de las asignaciones familiares. De esta forma, la obligación de mantenimiento de los derechos adquiridos para las prestaciones a largo plazo es directa, toda vez que no depende de la generación de un acuerdo especial entre los Estados interesados.

c) Adopción de instrumentos bilaterales o multilaterales de seguridad social que garanticen el cumplimiento de dichas obligaciones. El Convenio llama a los Estados miembro a esforzarse por participar en un sistema de conservación de derechos adquiridos y de derechos en vías de adquisición respecto a todas las ramas de la seguridad social para las cuales los miembros referidos hayan aceptado las obligaciones del Convenio.

El Convenio 118 de OIT cuenta en este momento con 37 ratificaciones. De ellas, dentro de América Latina: Bolivia (de fecha 31/1/1977, ramas a, e, i; Brasil (de fecha 24/3/1969, ramas a,

g; Ecuador (de fecha 9/3/1970, ramas a, d, f, g; Guatemala (de fecha 4/11/1963, rama c; México (de fecha 6/1/1978, ramas a, g; Uruguay (fecha 22/2/1983, ramas a, c, g, i), Surinam (de fecha 15/6/1976, rama g), y Venezuela.

### **2.3 Convenio N° 157**

Sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social prevé la creación de un régimen internacional para que quienes trabajan o están fuera de su país conserven los derechos relacionados con todas las ramas de la seguridad social.

En el art. 2 estipula “se aplicará el Convenio entre las siguientes ramas de la seg. Social, a aquellas ramas respecto de los cuales esté en vigor una legislación del miembro: a) Asistencia Médica; b) Prestaciones económicas de Enfermedad; c) Prestaciones de Desempleo; d) Prestaciones de Vejez; e) Prestaciones en caso de Accidente de trabajo y de Enfermedad profesional; f) Prestaciones Familiares; g) Prestaciones de Maternidad; h) Prestaciones de Invalidez; y i) Prestaciones de Supervivientes.

En los anexos de la Recomendación N° 167, que complementa este convenio, se dan ejemplos de disposiciones destinadas a propiciar la creación de instrumentos bilaterales o multilaterales en materia de seguridad social.

### **2.4 Convenio Iberoamericano de Seguridad Social**

El Convenio fue firmado en Quito el 26 de enero de 1978 en la Reunión Anual del Comité Permanente de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, órgano máximo de gobierno de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (O.I.S.S.).

En el art. 1º de sus Estatutos, la O.I.S.S. “es un organismo internacional, técnico y especializado, que tiene como finalidad promover el bienestar económico y social de los países iberoamericanos y de todos aquellos que se vinculan por los idiomas español y portugués, mediante la coordinación, intercambio y aprovechamiento de sus experiencias mutuas en Seguridad Social.”

Entonces el convenio tiende a la regulación de la problemática de la migración, no crea normas mínimas. Es un Convenio marco que sirve de base a los Acuerdos Administrativos, que regularán el reconocimiento de los derechos de Seg. Social entre las Partes Contratantes. En síntesis para la puesta en práctica del Convenio era necesario la celebración de acuerdos administrativos bi o multilaterales entre los Estados suscriptores.

Por esto el Convenio no puede ser invocado por los sujetos privados en forma directa, sino que pretende la facilitación de los A. Adm. que rijan, y la norma aplicable en el Derecho interno positivo es el Acuerdo Adm. que regula la realidad concreta.

- Ámbito de aplicación subjetivo, el Convenio está dirigido a los Estados contratantes a fin de proveerlos del marco jurídico apropiado para la regulación bilateral o multilateral de la problemática de sus trabajadores migrantes, según lo establece el Considerando III. Los derechos eran reconocidos amparando a los trabajadores con independencia de su nacionalidad e incluso a sus familiares y asimilados.

- Ámbito de aplicación material, tratado en el Título II del Convenio, en sus manifestaciones: las contingencias cubiertas y las prestaciones correlativas. En el Capítulo I trata las prestaciones médico-sanitarias, y en el II de las prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivientes. Si bien trata de estas últimas prestaciones no las contempla en sus manifestaciones no contributivas, por lo que están excluidas.

- Principio de “igualdad de trato” en el Art. 3, se estableció para las personas amparadas por el Convenio, entendiéndose por tales los beneficiarios de los sistemas de seg. social, previsión social y seguros sociales de los Estados Contratantes.

Para las personas protegidas que hayan estado sujetas a las legislaciones de dos o más Estados Parte, se confirió el derecho a “totalizar” los periodos de cotización computables según el régimen vigente en cada país y el importe de la prestación se determina por cada Estado en proporción al tiempo computado en cada uno de ellos, aplicando el sistema “prorrata temporis”.

- Legislación aplicable, la norma general, es que rige la legislación del Estado Parte en cuyo territorio se ejerce la actividad laboral, con excepciones, como el traslado temporario de trabajadores, funcionarios y personal diplomático, personal de vuelo y funcionarios públicos trasladados a otros Estados Parte.

Cuadro de países ratificantes del Convenio Iberoamericano de Seg. Social según Secretaría Gral. De la O.I.S.S.

País	Firma Fundacional	Ratificación O adhesión	Vigencia
Argentina	sí	28 /1/1980	28/3/1980
Bolivia	sí	Mar.1982	15/3/1982
Brasil	no	2/12/1980	12/2/1981
Colombia	no	23/11/1981	1/9/1982
Costa Rica	sí	5/5/1981	5/6/1981
Chile	sí	3/1/1980	3/1/1980
Ecuador	sí	22/6/1978	6/7/1978
El Salvador	sí	15/6/1978	25/8/1978
España	sí	16/2/1979	15/3/1979
Paraguay	no	No ratificado	
Perú	si	6/12/1978	25/1/1979
Portugal	no	31/12/1984	14/1/1985
Uruguay	sí	12/7/1978	11/10/1978
Venezuela	sí	12/4/1982	1/9/1982

## 2.5 Acuerdo Multilateral del MERCOSUR

En marzo del año 1991 se suscribió el Tratado de Asunción para la creación del MERCOSUR su formalización jurídica a nivel internacional culminó con la suscripción en ALADI, de un Acuerdo de Complementación Económica, lo integraban Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay.

El Tratado de Asunción estableció la libre circulación de los factores productivos, bienes y servicios así como la igualdad de trato.

En 1993 los países miembros del Mercado Común del Sur solicitaron a la Organización Iberoamericana de la Seg. Social (OISS) su colaboración para desarrollar un instrumento para reconocer beneficios de seg. social a los trabajadores migrantes y luego de varias negociaciones, se suscribió en Montevideo, el 14 de diciembre de 1997, por los presidentes de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, el Acuerdo Multilateral de Seg. Social del MERCOSUR.

El Acuerdo fue ratificado por la Ley 17.207 del 24/9/1999.

La entrada en vigencia del Acuerdo (junio de 2005) revistió importancia por ser un documento suscrito en el marco de un proceso de integración regional, con la posibilidad de abarcar a más de 240.000.000 personas.

El Acuerdo recoge el contenido de los convenios bilaterales, suscritos entre Uruguay y los otros países que integran el Mercosur.

Es importante destacar que a partir de su entrada en vigor, “quedaron derogados los Convenios Bilaterales de Seg. Social o Previsión Social celebrados entre los Estados Partes”. Pero según el Art. 17 del Acuerdo en el numeral 4 establece: “no significa la pérdida de derechos adquiridos al amparo de los Convenios Bilaterales mencionados”. Esta disposición se adoptó para simplificar la aplicación del Acuerdo, eliminando la existencia de distintos sistemas y facilitando la posibilidad de trabajar a través de medios informáticos con un único mecanismo.

Algunos de los principios establecidos, como ser la igualdad de trato, esto es no hacer distinciones entre los nacionales de las Partes Contratantes, así como tampoco con los trabajadores de terceras nacionalidades que serán también amparados con iguales derechos y obligaciones.

Intangibilidad de las prestaciones económicas a que tiene derecho el beneficiario, con independencia de su residencia en un Estado diverso al de la Entidad Gestora que sirva la citada prestación.

- Ámbito de aplicación subjetivo, el art. 2 establece, “los trabajadores que presten o hayan prestado servicios en cualquiera de los Estados Partes así como sus familiares o asimilados”. Se reconoce a los trabajadores y a sus familias los mismos derechos y obligaciones que a los nacionales de dichos Estados Partes. Con ello este Acuerdo integra el principio de igualdad de trato, limitado a los derechos específicamente mencionados. En el numeral 2 del mismo artículo, se menciona que “también será aplicable a los trabajadores de cualquier otra nacionalidad residentes en uno de los Estados Partes siempre que presten o hayan prestado servicios en dichos Estados”. Se define un ámbito subjetivo amplio, determinado por la residencia y la prestación de servicios en cualquiera de los Estados con independencia de la nacionalidad del trabajador.

- Ámbito de aplicación material, el art. 3 dispone que a las “prestaciones contributivas pecuniarias y de salud”, de acuerdo con la legislación de los Estados Partes en las condiciones establecidas en el Acuerdo. Con ello cada Estado queda obligado a conceder solamente las prestaciones en los términos que fija su legislación, y también serán aplicables las normas sobre prescripción y caducidad vigentes en cada uno de ellos. En la determinación de la legislación aplicable, se considera el principio de territorialidad por el cual los trabajadores quedan sometidos a la legislación del Estado Parte en cuyo territorio se realiza la actividad, lo que resulta razonable ya que la seguridad social se vincula directamente a la actividad.

- Principio de territorialidad según los términos del Acuerdo tiene algunas restricciones al régimen general según el texto del art. 5: - “trabajadores temporarios”, permitiendo que quede vinculado a la seguridad social del Estado de origen, al personal calificado de empresas con sede en uno de los Estados Partes que pasan a cumplir tareas en otro de los Estados, por un período limitado, fijado en un máximo de doce meses, prorrogable con autorización del Estado receptor.

- Personal de vuelo de las empresas de transporte aéreo y el personal de tránsito de las empresas de transporte terrestre continuarán exclusivamente sujetos a la legislación del Estado parte en cuyo territorio la respectiva empresa tenga su sede.

- Tripulantes de los buques con bandera de alguno de los Estados Partes, que se mantienen dentro de la legislación del Estado correspondiente.

- Representantes diplomáticos y consulares, miembros de organismos internacionales y empleados de esas representaciones, los cuales “serán regidos por las legislaciones, tratados y convenciones que les sean aplicables”.

La regulación es de carácter práctico estableciendo la necesidad de un certificado expedido por el organismo de enlace del país de origen, estableciendo que al trabajador se aplicará la legislación de seguridad social de ese país, así como los familiares que acompañen en el traslado.

## **2.6 Convenio Multilateral IBEROAMERICANO de Seguridad Social**

El Convenio es un tratado multilateral que favorece la coordinación entre los sistemas de seguridad social de los distintos países iberoamericanos al permitir que trabajadores de un estado parte puedan generar derechos de seguridad social mientras trabajan en otro estado parte. Y el Acuerdo de Aplicación del mismo, reglamenta la forma en que deberá instrumentarse el Convenio en los distintos países para que adquiera vigencia.

Fue suscripto por 15 países; Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay y Venezuela. Se encuentra en vigor a partir del 1º de octubre de 2011 y desplegando efectos en nueve países: Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay, Uruguay y Portugal, los cuales han suscrito el Acuerdo de Aplicación. Por lo que en actualidad tiene la potencialidad de alcanzar a aproximadamente 310.000.000 millones de personas, lo que por sí sólo, da muestra de la importancia del convenio.

En Uruguay el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social fue firmado el 10 de noviembre de 2007, ratificado el 24 de mayo de 2011, la suscripción de su Acuerdo de Aplicación aconteció el 26 de julio de 2011, y su aplicación efectiva fue a partir del 1º de octubre de 2011.

El Convenio Multilateral I.S.S., es el primer instrumento internacional de estas características que se adopta en el seno de la comunidad Iberoamericana. Su importancia radica en: "...se trata de una experiencia pionera porque, por vez primera, se plantea lograr un acuerdo en materia de Seg. Social en un ámbito en el que no existe una previa asociación política que facilite el sustrato jurídico que podría darle apoyo". En esta experiencia, no existe, como en la Comunidad Europea, que tienen organismos propios, legislativos y ejecutivos, que puedan adoptar reglamentos o directivas con carácter general.

Es un instrumento jurídico de salvaguarda de los derechos adquiridos y en curso de adquisición de los migrantes en el ámbito de la Seg. Social. Esa coordinación de prestaciones contributivas de Seg. Social, en sus Estados Partes, específicamente cubre las contingencias de invalidez, vejez, supervivencia y accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La coordinación no supone la derogación o modificación de los sistemas nacionales de Seg. Social coordinados y su sustitución por un único sistema común. Ni ha instaurado ningún tipo de sistema supranacional de Seg. Social común para todos los Estados Parte. Su función se limita a articular mecanismos que garanticen a los sujetos incluidos dentro de su ámbito de aplicación un trato igual al dispensado a los trabajadores nacionales y evitar que, como consecuencia de su condición de trabajadores migrantes se mermen los derechos en materia de Seg. Social.

Además, la coordinación no restringe la competencia de los Estados Parte para regular sus sistemas de Seg. Social, que siguen subsistiendo con todas sus peculiaridades. La coordinación coloca entre sistemas diferentes el puente jurídico indispensable que va a permitir el paso de un sistema a otro. Implica, que los efectos jurídicos creados en virtud de un sistema nacional de Seg. Social puedan invocarse en el marco de otro sistema nacional como si se hubieran producido allí.

El Convenio prevé la "totalización" de los períodos de aportes. Esto significa que cuando una persona que haya trabajado durante su vida en distintos Estados parte vaya a jubilarse, podrá sumar los años de servicio realizados en todos los países, ya sea para alcanzar el mínimo de años requerido por la legislación para jubilarse, así como para lograr una jubilación más beneficiosa.

- Ámbito de aplicación subjetivo o personal

El Convenio regula su ámbito de aplicación subjetivo y establece que: "El presente Convenio se aplicará a las personas que estén o hayan estado sujetas a la legislación de uno o de varios Estados parte, así como a sus familiares beneficiarios y derechohabientes".

Los familiares beneficiarios o derechohabientes son definidos en el art. 1.,e) del Convenio como: "La persona definida o admitida como tal por la legislación en virtud de la cual se otorguen las prestaciones".

El primer elemento a destacar en este artículo, es la utilización de la expresión "personas que hayan estado sujetas ... ". Esto significa la exclusión de cualquier limitación por razones de

nacionalidad. La condición de trabajador no determina la aplicación del convenio, sino sólo la condición de persona sujeta a una legislación de seguridad social de uno o varios Estados Partes.

Pero, la aplicación del Convenio está condicionada al hecho de tener o haber tenido la condición de trabajador por cuenta ajena, por cuenta propia o funcionario o ser familiar o derechohabiente de los anteriores. Se puede concluir sobre la delimitación del ámbito de aplicación material, pues se circunscribe a las prestaciones contributivas de Seg. Social. Y dado que para acceder al nivel contributivo de Seg. Social la regla general obliga al desempeño de una actividad lucrativa dependiente o por cuenta ajena, o independiente o por cuenta propia sólo estos sujetos podrán invocar las disposiciones del Convenio Multilateral.

En el Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral, al concretar su ámbito de aplicación personal ya no emplea el término “persona” sino “trabajador”. Ejemplo, el art. 13.1 del citado Acuerdo que afirma que “...las prestaciones a las que los trabajadores y familiares beneficiarios y derechohabientes tengan derecho...”

No es extraño encontrar en los Convenios de Seg. Social, disposiciones en las cuales las ventajas o beneficios que se consagran, sean aplicables a los nacionales de los Estados signatarios. Es decir, que el objetivo es la protección de esas personas por el hecho de ser ciudadanos de un Estado, el que cumple con su responsabilidad de ampararlos aún fuera de su territorio. En el Convenio tiene carácter multilateral, el solo hecho de aceptar que el mismo fuera aplicable a los nacionales de todos los países suscriptores, ya hubiera significado un paso importante en favor de la consagración del principio de universalidad subjetiva, pues un ciudadano de cualquiera de los Estados Parte, podría verse beneficiado con el Convenio en caso de haber trabajado en dos países distintos al suyo. En este Convenio no se estableció la exigencia, como en el anterior Convenio Iberoamericano de 1978, que el beneficiario tenga períodos de cotización posteriores a la vigencia para que el mismo resultara aplicable.

Por tanto, el Convenio tiene mayor amplitud, es decir, comprende a toda la población, sin perjuicio que vayan a surgir limitaciones desde el punto de vista objetivo, pues resultará aplicable a todos aquellos que hubieren estado comprendidos por la legislación de cualquiera de los Estados en que rige el Convenio.

Además, incluye también “a sus familiares beneficiarios y derechohabientes”; resulta importante a los efectos de establecer expresamente, que los derechos derivados de la relación laboral o la pensión del beneficiario, también se aplican en caso que éste se encontrare sujeto a la legislación de otro de los Estados Parte.

- Ámbito aplicación material, está definido en su art. 3, uno de los artículos más importante del convenio, ya que determina qué contingencias cubrirá. Se aplicará:

1) toda la legislación relativa a las ramas de seg. social relacionadas con: a) las prestaciones económicas de invalidez; b) las prestaciones económicas de vejez; c) las prestaciones económicas de supervivencia; y, d) las prestaciones económicas de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional. Las prestaciones médicas previstas en las legislaciones de los Estados Parte quedan excluidas del presente Convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5 del presente artículo.

2) a los regímenes contributivos de seguridad social, generales y especiales. No obstante, estos últimos podrán ser exceptuados siempre que se incluyan en el Anexo I.

3) no será de aplicación a las prestaciones económicas reseñadas en el Anexo II, que bajo ninguna circunstancia podrá incluir alguna de las ramas de seguridad social señaladas en el apartado 1 de este artículo.

4) tampoco se aplicará a los regímenes no contributivos, ni a la asistencia social, ni a los regímenes de prestaciones en favor de las víctimas de guerra o de sus consecuencias.

5) dos o más Estados Parte del presente Convenio podrán ampliar el ámbito objetivo del mismo, extendiéndolo a prestaciones o regímenes excluidos en principio. Los acuerdos bilaterales o multilaterales mediante los que se proceda a esa extensión y los efectos de la misma se inscribirán en el Anexo III.

Es decir que las contingencias que cubre el convenio se limitan a cuatro.

Las reglas correspondientes a los regímenes y/o prestaciones que hayan sido objeto de extensión, conforme a lo previsto en el apartado anterior, afectarán únicamente a los Estados que las hayan suscrito, sin que surtan efectos para los demás Estados Parte.

En primer término se determina el ámbito legislativo en que es posible aplicar el Convenio, encontramos los riesgos de incapacidad, vejez y sobrevivencia (I.V.S.) más los relativos a accidentes de trabajo y por enfermedad profesional, excluyéndose expresamente las prestaciones médicas. Esta solución, ha sido el resultado de la experiencia de 30 años de aplicación del Convenio Iberoamericano. Se puede señalar este caso, como un ejemplo que en los procesos de integración se recurre a la eliminación de ciertas normas, aunque parezca constituir un retroceso, para lograr una aplicación más armónica y general del Convenio.

La principal exclusión es la de los regímenes no contributivos, art. 3.4 del Convenio Multilateral, entonces las personas que no hayan cotizado a los sistemas de seguridad social de los Estados Partes, tanto directamente como indirectamente a través de sus empleadores, no podrán acceder a los beneficios.

En cuanto al término no contributivo cabe recordar el Convenio 157 de la OIT el cual en su art. 1. literal n) establece que: "...la expresión de carácter no contributivo se aplica a las prestaciones cuya concesión no depende ni de una participación financiera directa de las personas protegidas o de su empleador, ni del cumplimiento de un período de actividad profesional, así como a los regímenes que conceden exclusivamente tales prestaciones".

Por ejemplo, en Uruguay el convenio no alcanzaría a las denominadas pensiones por invalidez o vejez.

- El primer principio es el de Unicidad de la Legislación Aplicable.

La determinación de una única legislación, significa que solo se pueda estar sujeto a la normativa de Seg. Social de un Estado, de modo que sólo se cotiza a ese Estado.

El art. 9 del Convenio establece que: "...las personas a quienes sea aplicable el presente Convenio estarán sujetas exclusivamente a la legislación de seguridad social del Estado Parte en cuyo territorio ejerzan una actividad, dependiente o no dependiente, que dé lugar a su inclusión en el ámbito de aplicación de dicha legislación".

Implica que los trabajadores migrantes estarán sometidos a una sola legislación. En principio, la legislación será la del Estado Parte en cuyo territorio el trabajador preste servicios por cuenta ajena o por cuenta propia.

Se establece las reglas que permiten determinar la aplicación de la legislación de Seg. Social en cada caso:

a) Si se trabaja en un país, donde se reside, se aplica la legislación de Seg. Social del Estado donde se realiza el trabajo por cuenta ajena o la actividad independiente.

b) Si se trabaja por cuenta ajena, en determinadas actividades para una empresa que tiene la sede en un Estado, pero esa empresa destina al trabajador a otro Estado, el trabajador continúa sujeto a la legislación del primer Estado durante un período máximo de 12 meses, prorrogable por otros 12. Igual regla se aplica a la persona que ejerza una actividad no dependiente, en las tareas anteriores, en un Estado Parte y se traslade para ejercer la actividad en otro Estado (aunque solo durante 12 meses, sin prórroga).

En el art. 10 del Convenio hay varias excepciones al principio.

Este principio, implica que más allá del sistema de acceso a coberturas que determina el Convenio, al momento del otorgamiento o no de un derecho, se aplicará una única legislación, la cual en principio es la del Estado Parte en el que el trabajador preste sus servicios.

El Convenio y el Acuerdo establecen las reglas sobre qué normativa nacional se aplica en cada caso, evitando que pueda darse la obligación de cotizar en dos sistemas de Seg. Social simultáneamente.

En el numeral 5, no se establecen limitaciones, se prevé la posibilidad de ampliar el campo de aplicación del Convenio. Si dos o más Estados encuentran que algún tipo de cobertura puede ser ampliada o que una prestación que hubiere sido excluida en primera instancia, en el futuro resulta posible incluirla, se podrá utilizar a esos efectos la estructura del Convenio, sea por medio de acuerdos bilaterales entre los Estados Parte o bien entre un grupo de ellos mediante acuerdos multilaterales. También en este caso corresponde su comunicación a la OISS, inscribiendo los Acuerdos en el Anexo III.

- Segundo principio es Igualdad de trato.

El art.4 establece este principio "a las personas que es de aplicación el presente Convenio, tendrán derecho a los beneficios y estarán sujetas a las obligaciones establecidas en la legislación del Estado Parte en que realicen su actividad, en las mismas condiciones que los nacionales de dicho Estado, salvo disposición en contrario del presente Convenio". Este artículo, consagra uno de los principios esenciales en este tipo de acuerdos, establece el amparo a los

regímenes de seguridad social debe ser igualmente aplicado a todas las personas, sin ninguna clase de diferenciación.

El derecho a la igualdad de trato constituye la piedra angular de la coordinación de los regímenes de Seg. Social.

La igualdad de trato supone que no exista discriminación entre nacionales y extranjeros a los efectos del goce de beneficios de seguridad social. Que la persona que preste servicios en un Estado Parte, independientemente de su condición de migrante, deberá recibir los mismos beneficios que un nacional.

Las personas amparadas por el Convenio tienen derecho a los beneficios y quedan sujetas a las obligaciones que estén previstas en la legislación del Estado al que se aplique el mismo y donde desarrollen su actividad, en las mismas condiciones que los nacionales de dicho Estado.

Hay quienes distinguen dos formas de aplicar este principio, desde el punto de vista formal, se trataría de la igualdad de deberes y obligaciones de todos los habitantes, de la igualdad en general ante la ley y que desde el punto de vista sustancial, consistiría en la concesión de prestaciones equivalentes, sin distinción del origen de la prestación. En esta última corriente, por el tipo de instrumento que se trata, donde se adopta el criterio de coordinar legislaciones, se entenderá que la igualdad de trato en este caso es del tipo formal.

Para su aplicación, se toma como referencia el nivel de mayor amparo, es decir, los derechos y obligaciones que rigen para los nacionales, en la legislación del Estado Parte en que desarrollan su actividad las personas comprendidas por el Convenio.

- El tercer principio es Totalización de los períodos.

El Art. 5. Salvo disposición en contrario del Convenio, la Institución Competente de un Estado Parte cuya legislación condicione la admisión a una legislación, la adquisición, la conservación, la duración o la recuperación del derecho a las prestaciones, el acceso o la exención del seguro obligatorio o voluntario, al requisito de haber cubierto determinados períodos de seguro, de cotización o de empleo, tendrá en cuenta, si fuese necesario, los períodos de seguro, de cotización o de empleo acreditados por la legislación de cualquier otro Estado Parte, como si se tratara de períodos cubiertos bajo la legislación que dicha Institución aplica y siempre que no se superpongan.

Luego de haber determinado el campo de aplicación del Convenio, tanto desde el punto de vista subjetivo como material, consagra los principios que regirán el mismo. El de igualdad de trato, establecido en el artículo anterior, es seguido por este de totalización de períodos de cotización, constituyéndose en la columna vertebral del instrumento. La doctrina en la materia considera que este principio encierra el principio de la conservación de los derechos, en tanto impide la pérdida del derecho a prestaciones, de personas que hubieren cumplido con los requisitos necesarios para obtener las mismas, pero en otro de los Estados Parte.

En la redacción del artículo, se percibe la intención de intentar cubrir todos los casos en los cuales las legislaciones de los distintos Estados Parte puedan establecer requerimientos para acceder, conservar o recuperar una prestación y que los mismos se hubieren cumplido en otro

Estado. Debe interpretarse con la mayor amplitud posible, para que nadie pueda quedar excluido de una prestación, por el hecho que los requisitos necesarios para obtener la misma no se hubieren cumplido exclusivamente en ese Estado Parte. Para ello se recurre, a una ficción, utilizando el giro “como si se tratara de períodos cubiertos...” bajo su legislación.

Alcanzaba con establecer que para determinar si se configura la causal jubilatoria, se considerarán los períodos cumplidos en otro de los Estados Parte, como lo hizo el Acuerdo Multilateral de Seg. Social del Mercosur y su Reglamento Administrativo. En cuanto a las condiciones exigidas para la aplicación del principio, se establecen solamente dos: a) que resulte necesario; y b) que los períodos cumplidos en ambos Estados no se superpongan.

Ante la duda, deberá aplicarse la solución más favorable para el beneficiario, por lo cual en los casos que resulte más conveniente percibir una pensión aplicando la totalización y haciendo el prorrateo en su liquidación, que la que le correspondería recibir aplicando únicamente la legislación de ese Estado, deberá procederse a la totalización.

Con respecto a la superposición de períodos, si bien el Convenio prevé la aplicación de la totalización también para los períodos de seguro voluntario, la concepción que preside los sistemas de seg. social, es que las prestaciones se derivan del hecho de haber desempeñado aquellas actividades que se encuentran comprendidas en la legislación previsional. Es decir, que también rige un principio de realidad, que se sustenta en el trabajo efectivamente realizado. Por ello, en caso de superposición de períodos en más de un Estado, cada país considera únicamente los realizados en ese período dentro de su territorio (artículo 15°)

Además el art. 13.1. a) del Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral establece que cuando se reúnan las condiciones requeridas por la legislación de un Estado Parte para tener derecho a las correspondientes prestaciones, sin que sea necesario recurrir a la totalización de períodos, la Institución Competente de ese Estado Parte reconocerá la prestación aplicando su propia legislación y teniendo en cuenta únicamente los periodos de seguro, de cotización o de empleo cumplidos bajo dicha legislación.

En caso de ser necesario la totalización de períodos, el art. 13.1., b) del Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral dispone: “El reconocimiento de las prestaciones correspondientes se efectuará, por la Institución Competente del Estado Parte por cuya legislación no tenga derecho a las prestaciones considerando únicamente los periodos de seguro, cotización o empleo cumplidos bajo la misma o del Estado Parte en el que el trabajador o sus familiares beneficiarios hayan solicitado la totalización, totalizando los periodos de seguro, cotización o empleo cumplidos en otros Estados Parte. En este caso, la Institución Competente determinará, en primer lugar, el importe de la prestación a que el trabajador o sus familiares beneficiarios tendrían derecho como si los períodos totalizados se hubieran cumplido íntegramente bajo su propia legislación (prestación teórica) y a continuación fijará el importe real de la prestación, a cargo del Estado de la mencionada institución, en proporción a los períodos cumplidos exclusivamente bajo dicha legislación y con relación a todos los períodos totalizados (prestación real)”. De esta última frase se infiere que la prestación que se reconozca por aplicación de la técnica de la totalización se abonará “a prorrata”.

La totalización de los períodos de cotización tiene como finalidad evitar que los derechos de Seguridad Social se pierdan o se alcancen en una menor cuantía por el hecho de haber cotizado en varios Estados.

El Convenio dispone que esos períodos cotizados en distintos Estados puedan sumarse y que cada una de las instituciones de los diferentes Estados tenga en cuenta, cuando sea necesario, los períodos de seguro, de cotización o de empleo realizados en los demás Estados, como si se tratasen de períodos cotizados en ellos.

La totalización de los períodos de seguro, cotización o empleo no es obligatoria. Solo es obligatoria cuando sea necesaria para acceder a la prestación de que se trate o cuando, aun no siendo necesaria, lo solicite el propio trabajador porque le resulte más favorable.

Por otra parte, la regla prorata es complementaria de la totalización de los períodos de cotización. Si bien la institución de un Estado tiene que totalizar todos los períodos de cotización realizados en los diferentes Estados para el acceso a la prestación o para la determinación de su importe, no va a pagar la totalidad de la prestación, pagará sólo la parte proporcional que corresponda con las cotizaciones acreditadas en ese Estado.

¿Se pueden totalizar los períodos de seguro, de cotización o de empleo que se hayan acreditado en los diferentes Estados antes de la fecha en que entrase en aplicación el Convenio? La respuesta es afirmativa ya que el Convenio prevé que todo período de seguro, cotización o empleo, acreditado bajo la legislación de cualquier Estado Parte antes de la aplicación del Convenio, se toma en consideración para la determinación de los derechos amparados por él.

- El último principio es el de Supresión de Cláusulas de Residencia o de Exportabilidad de las Prestaciones.

Significa la prohibición de reducción, suspensión, modificación, supresión o confiscación de una prestación económica de Seg. Social por el hecho que la persona beneficiaria haya fijado su residencia en un Estado miembro distinto del que radica la institución deudora.

Su finalidad es favorecer la libre circulación de los trabajadores protegiendo a los interesados contra los perjuicios que podrían derivarse de trasladar su residencia de uno a otro Estado miembro.

1. Salvo que el presente Convenio disponga otra cosa, las prestaciones económicas referidas en el art. 3, reconocidas por la Institución Competente de un Estado Parte, no estarán sujetas a reducción, modificación, suspensión o retención, excepto las que en su caso, se deriven de los costos de transferencia, por el hecho de que el beneficiario se encuentre o resida en el territorio de otro Estado Parte, y se le harán efectivas en este último.

2. Las prestaciones reconocidas por aplicación de este Convenio a beneficiarios que residan en un tercer país, se harán efectivas en las mismas condiciones y con igual extensión que a los propios nacionales que residan en ese tercer país.

El ámbito geográfico de aplicación del Convenio no se va a circunscribir a los territorios de los Estados Parte, sino que las prestaciones económicas reconocidas a su amparo habrán de

exportarse incluso a “terceros Estados” cuando el Estado Parte contemple esa posibilidad para sus propios nacionales.

El principio de exportabilidad de las prestaciones, significa que si se consigue un derecho a prestación en un Estado Parte, puede seguir percibiendo esa prestación aunque se resida en otro Estado Parte.

Artículo 6. Conservación de los derechos adquiridos y pago de prestaciones en el extranjero.

El acceso a la seg. social es un derecho fundamental, bajo esa premisa los Estados deberán garantizar su efectiva realización.

También constituye un derecho fundamental la no discriminación, por lo tanto la nacionalidad o calidad de trabajador migrante no debería ser un obstáculo para la efectivización del acceso a la seg. social.

La conservación de los derechos de seg. social, adquiridos o en curso de adquisición, es lo que se intenta resolver mediante tratados internacionales, siendo imprescindible la acción de los dos o más Estados involucrados, ya que no podrán tampoco computarse períodos asegurativos del trabajador generados en uno y otro país, si entre éstos no se establecen acuerdos para reconocer ese hecho y la forma de liquidar los beneficios al trabajador.

Su ámbito material de aplicación, sin embargo no incluye las prestaciones no contributivas, lo que implica que su interés no es alcanzar a todas las contingencias que habitualmente cubre la seg. social.

La importancia del convenio, es innegable, por cuanto la realidad de la globalización, y del fuerte fenómeno migratorio, torna imprescindible que se adopten estas clases de acuerdos a efectos de proteger adecuadamente a las personas, ciudadanos y trabajadores de la comunidad iberoamericana.

Estamos en el ámbito de la internacionalidad generada por el desarrollo del comercio internacional, por el surgimiento de empresas multinacionales, por la migración de trabajadores, por la aparición de mercados comunes, etc.

En el estudio de todo convenio internacional sobre seguridad social, no pueden perderse de vista las diferencias entre los sistemas de seguridad social de cada uno de los Estados Partes, donde existen regímenes de solidaridad, de capitalización o mixtos. Esta es una importante dificultad a la hora de adoptar este tipo de acuerdo, que en el caso concreto, el Convenio Multilateral intenta sortear.

Entrará en vigencia el primer día del tercer mes siguiente a la fecha en que se haya depositado el séptimo instrumento de ratificación (art. 31 del Convenio). Producirá efectos para cada Estado parte una vez que suscriba el Acuerdo de Aplicación. El depósito del Instrumento de Ratificación se realiza en la Organización Internacional de Seguridad Social.

Entonces, el convenio es completamente aplicable en los Estados Partes que han firmado el Acuerdo de Aplicación.

El art. 8 del Convenio establece que el mismo tendrá plena aplicación en todos aquellos casos en que no existan convenios bilaterales o multilaterales de seguridad social vigentes entre los Estados Parte. De existir convenios bilaterales o multilaterales se aplicarán las disposiciones que resulten más favorables al beneficiario.

Entonces el Convenio Multilateral no deroga a los convenios vigentes, sino que en caso que las disposiciones contenidas en estos últimos sean más favorables para los trabajadores migrantes prevalecerán estas frente a la regulación contenida en el propio Convenio Multilateral.

Dos aspectos a destacar, el primero es la utilización del principio protector en su regla de la norma más favorable, lo que implica una extensión favorable de un principio del derecho del trabajo al derecho de la seguridad social. El segundo que el convenio en aplicación de ese principio protector, da un paso significativo a la protección del trabajador, la de aplicar las disposiciones más favorables de cada instrumento.

## **2.6 Otros Convenios**

Otros convenios internacionales de Seguridad Social suscritos por Uruguay, a saber con Alemania, Austria, Bélgica, Bolivia, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, Estados Unidos, Francia, Grecia, Holanda, Israel, Italia, Luxemburgo, Perú, Portugal, Québec y Suiza.

Para los países Argentina y Brasil, en la página del Banco de Previsión Social se referencia consultar el Convenio Multilateral de S.S. del Mercado Común del Sur, el cual ya fue analizado.

Se está negociando con Rumania, Corea del Sur y se hacen gestiones para iniciar negociaciones con Panamá .

Se debe destacar que con Bolivia, Chile, Ecuador y España antes de homologar el Convenio Multilateral Iberoamericano de S.S.(C.M.I. de S.S), existían convenios y según lo que establece el Art. 8 tendrá plena aplicación en todos los casos en que no exista convenios bilaterales o multilateral de S.S. vigentes entre los Estados partes. Y en caso de existir se aplicarán las disposiciones más favorables al beneficiario. Por lo tanto el C.M.I de S.S. no deroga a los convenios vigentes sino que de existir disposiciones más favorables para los trabajadores migrantes prevalecen frente a las contenidas en el C.M.I. de S.S.

### **Estructura de los convenios**

Los Convenios tienen una estructura bastante similar, aunque difieren en algunos de ellos respecto a los riesgos cubiertos, el alcance de las prestaciones, las reglas sobre el traslado de empleados entre los Estados partes y la aplicación de los regímenes previsionales de capitalización individual.

#### **1 - Definiciones generales**

El primer capítulo de cada uno de los convenios está dedicado a definir los términos que se emplearan a lo largo del, tal determinación facilita su aplicación y evita posibles controversias

derivadas de la falta de acuerdo en su interpretación. Se definen por ejemplo los términos como legislación, autoridad competente, organismo de enlace, entidades gestoras, trabajador, período de cotización o seguro, prestaciones pecuniarias, etc. En algunas definiciones se hace remisión expresa al significado que tiene en la legislación de cada Estado y en otras se hace una definición que resultará aplicable a los efectos específicos del acuerdo, aunque pueda diferir con el significado dado por alguna legislación interna.

También se establece que los términos no definidos expresamente tendrán el significado previsto por cada una de las legislaciones aplicables.

2- Ámbito de aplicación subjetivo o personal, esto es a las personas que les son aplicable.

3- Ámbito de aplicación material es la enunciación de los riesgos cubiertos y las prestaciones asociadas. El núcleo de los convenios refiere a las reglas sobre la cobertura de los riesgos de invalidez, vejez y sobrevivencia (IVS). En forma marginal algunos convenios se refieren a las prestaciones de salud, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y maternidad.

4- Principio de igualdad de trato. Los convenios establecen que las personas comprendidas tendrán los derechos y obligaciones previstas en la legislación del Estado parte en que se desarrollen su actividad, en las mismas condiciones que los trabajadores de ese Estado.

5 - Principio de territorialidad, referente a la legislación aplicable. El principio general es que el trabajador que realiza su actividad en un Estado parte, estará sujeto exclusivamente a la legislación de seg. Social de ese Estado. Lo que constituye la aplicación del principio de territorialidad en el sentido que si trabaja en un territorio, se aplica la ley que rige en el mismo.

Se establecen normas especiales y excepciones al principio que en términos generales incluye:

a) "El trabajador de una empresa con sede en el territorio de una de las Partes Contratantes, que desempeñe tareas profesionales, de investigación, científicas, técnicas, de dirección, actividades similares y que sea trasladado para prestar servicios en el territorio de la otra Parte, por un período no mayor de veinticuatro meses, continuará sujeto a la legislación del país de origen, puede ser prorrogado, en supuestos especiales, mediante expreso consentimiento de la Autoridad Competente de la otra Parte."

b) El personal itinerante al servicio de empresas de transporte aéreo que desempeñe su actividad en el territorio de ambas Partes

c) El trabajador por cuenta ajena que ejerza su actividad a bordo de un buque.

d) Los trabajadores empleados en trabajos de carga, descarga, reparación de buques y servicios de vigilancia en el puerto.

e) Los miembros del personal de las Misiones Diplomáticas y de las Oficinas Consulares se regirán por lo establecido en los Convenios de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, de 18 de abril de 1961 y sobre Relaciones Consulares, de 24 de abril de 1963, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados f, g y h.

f) Los funcionarios públicos de una Parte, distintos a los que se refiere el apartado anterior, que se hallen destinados en el territorio de la otra Parte.

g) El personal administrativo y técnico y los miembros del personal de servicio de las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares de cada una de las Partes que sean nacionales del Estado

acreditante, siempre que no tengan el carácter de funcionarios públicos, podrán optar entre la aplicación de la legislación del Estado acreditante o la del otro Estado. La misma se ejercerá dentro de los tres meses siguientes a la fecha de iniciación del trabajo en el territorio del Estado en el que desarrollen su actividad.

En caso que no se efectúe la opción, debe quedar establecido que se considerará que se opta por ampararse a la seguridad social del Estado en que desarrolla su actividad.

h) Las personas enviadas, por una de las Partes, en misiones oficiales de cooperación al territorio de la otra Parte, quedarán sometidas a la Seguridad Social del país que las envía, salvo que en los acuerdos de cooperación se disponga otra cosa.

#### 6- Conservación de los derechos adquiridos y liquidación de las prestaciones

La norma establece que a los efectos del cómputo de los años de servicio con fines previsionales, los períodos de servicio cumplidos en el territorio de cada uno de los Estados partes se totalizarán, siempre que no se superpongan.

En forma ficta se considera que el período de servicio cumplido por el trabajador en el territorio de un Estado parte del Convenio se entiende como realizado en el territorio del Estado parte al que pertenece el trabajador. De esta forma el trabajador no se perjudica por el hecho de haber sido trasladado a otro país con el cual existe un convenio de seg. Social. El tiempo de servicio cumplido en el país destino, será reconocido como parte de su período de servicios en su país de origen.

Totalizar supone, “sumar” los períodos de cotización acreditados bajo varias legislaciones nacionales. El principio de totalización se completa con la regla del prorrateo, según la cual cuando sea preciso recurrir a la totalización de períodos, la pensión será satisfecha por cada Estado en el que el migrante haya cotizado a prorrata del tiempo efectivamente cumplido en cada Estado miembro en el que haya permanecido asegurado.

Los convenios prevén que para poder tener derecho a la prestación respectiva, el trabajador o su familia necesiten totalizar los períodos de servicios cumplidos en los Estados partes respectivos.

Reglas de totalización de períodos de seguro o cotización, se aplican tres reglas:

Primera, la concesión de la prestación deberá hacerse teniendo en cuenta la totalización de los períodos de servicios cumplidos en los Estados partes. Luego de realizada y se determine que el trabajador generó el derecho a la prestación se aplica la siguiente,

Segunda regla, cada entidad gestora previsional determina cuantía de la prestación a la cual el interesado hubiera tenido derecho como si todos los períodos de servicios totalizados hubieran sido cumplidos bajo su propia legislación, lo que se conoce como pensión teórica.

Tercer regla es que el importe de la prestación se establecerá aplicando a la pensión teórica, calculada en base a la legislación de cada Estado parte, la misma proporción existente entre el período de servicio cumplido en una parte y la totalidad de los períodos de servicios cumplido en ambas partes. Se lo denomina prorrata.

Cada Estado parte en que el trabajador prestó servicios liquidará una pensión como si la totalidad de los servicios se hubieran prestado en su territorio (pensión teórica); se calcula el cien por ciento de la prestación. Y luego cada pensión así calculada se prorratea en función de los años de servicios efectivos que trabajó en cada territorio de los Estados partes (pensión a prorrata).

7- Reglas aplicables a los regímenes de jubilaciones y pensiones de capitalización individual, legislación Uruguay

Los trabajadores afiliados a una Administradora de Fondos de Ahorro Previsional, en Uruguay, financiarán sus prestaciones con el importe acumulado en su cuenta de capitalización individual.

Las prestaciones otorgadas por el régimen de capitalización, se adicionarán a las prestaciones a cargo del régimen de solidaridad, cuando el trabajador reúna los requisitos establecidos por la Legislación vigente, aplicándose en caso de resultar necesario, la totalización de períodos de seguro.

Las administradoras de fondos y las empresas aseguradoras deberán dar cumplimiento a los mecanismos previstos en este Convenio.

Esta disposición es común en los Convenios de Austria art. 14, Canadá art. 13, Colombia art.18, España art. 15, Holanda art. 12, Israel art. 14, Perú art. 8 , Quebec art. 13, Venezuela art. 14.

Los Convenios tienen reglas para los Estados que además del régimen jubilatorio y pensionario de reparto, tienen un régimen jubilatorio basado en la capitalización individual.

Como regla general cada administradora de fondos de Ahorro Previsional financia sus prestaciones con el importe acumulado en su cuenta de capitalización individual.

Otra regla importante es la que permite la transferencia de fondos de ahorro previsional por única vez, que tienen algunos convenios.

8- Disposiciones varias como ser organismos de enlace, protección de la información, pago de las prestaciones, resolución de controversias y disposiciones transitorias.

Se establece la Institución Gestora en cada Estado, en el caso de Uruguay el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Órgano de Enlace el Banco de Previsión Social.

Trabajadores temporales, por períodos determinados continuará sujeto a la legislación del Estado parte de origen. Hay una renuncia temporaria del Estado parte receptor de la actividad laboral a aplicar su legislación de seg. Social y de su potestad tributaria sobre las retribuciones generadas por la actividad del trabajador en su territorio. Y además hay una extensión de la legislación y potestad tributaria del Estado parte de origen del trabajador en el territorio del otro Estado parte del Convenio.

También se establecen requisitos formales que debe cumplir la empresa a la que pertenece el trabajador que es trasladado temporalmente.

## **Ley 18250 y decreto reglamentario N° 394/09**

Si bien no es un convenio, esta ley brinda un marco legal al tema de trabajadores migrantes en Uruguay.

Vigente desde 28 de enero de 2008 establece que las personas extranjeras tienen garantizados por el Estado uruguayo el derecho a la igualdad de trato con el nacional y gozarán con respecto a la Seg. Social, del mismo trato que los nacionales, siempre que se cumpla con los requisitos previstos en la legislación nacional y en los instrumentos bilaterales y multilaterales ratificados por el país.

Consta de capítulos específicos del trabajo de personas extranjeras, crea la Junta Nacional de Migración como órgano asesor y coordinador de políticas migratorias del Poder Ejecutivo, define el cometido del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, de acuerdo con sus competencias, controlará el cumplimiento de la normativa laboral, de seguridad social y de seguridad e higiene independientemente de la nacionalidad del trabajador. Define las modalidades al acceso a los servicios que brinden los prestadores que integren el Sistema Nacional Integrado de Salud.

También se explicita el principio de igualdad de trato art. 43.- Las personas migrantes en materia de seguridad social tendrán el mismo trato que los nacionales tanto en lo que concierne a los requisitos de admisión como al derecho a las prestaciones en todas las contingencias protegidas por la legislación vigente. Garantiza la igualdad de trato de las personas migrantes con respecto a los nacionales en tanto sujetos de derechos y obligaciones, sin ningún tipo de distinción por motivo alguno. En este sentido gozan de los derechos de salud, trabajo, seguridad social, vivienda y educación en pie de igualdad con los nacionales.

ART. 44.- Las personas extranjeras residentes permanentes están habilitadas a trabajar al amparo de la normativa laboral y de seguridad social en la misma forma y condiciones que las personas nacionales. Las personas migrantes gozan, con respecto a la seguridad social, del mismo trato que las nacionales en la medida que cumplan los requisitos previstos en la legislación del Estado uruguayo en la materia y de los instrumentos bilaterales y multilaterales ratificados por el país.

En Uruguay el ejercicio de una actividad remunerada implica la inscripción obligatoria en el Banco de Previsión Social, al cual deberán realizar los aportes correspondientes de la Seguridad Social los empleadores y los trabajadores, en el caso de los dependientes. Los trabajadores por cuenta propia también deberán realizar su inscripción y aportes. Todo esto sin perjuicio de la inscripción en los demás organismos de competencia en la materia (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en todos los casos y Dirección General Impositiva los independientes). Por lo tanto, en Uruguay los trabajadores, independientemente de su nacionalidad, tienen derecho a las siguientes prestaciones:

- a) subsidio por desempleo forzoso (15.180 y Ley 18399)
- b) derecho a la asistencia médica del trabajador y de sus hijos, así como a subsidio para el caso de enfermedad Común.

c) derecho a la licencia por maternidad y asig, familiares cuyo monto estará a las acuerdo al número de menores que integren el hogar, al nivel educativo que estén cursando y a la presencia o no de discapacidades.

d) cobertura médica y subsidios en caso de accidente de trabajo y enfermedades profesionales (ley 16.074).

e) cobertura a la invalidez, vejez y sobrevivencia, a través del sistema jubilatorio y de pensiones. (3)

El residente temporario podrá desarrollar actividad laboral dentro del plazo determinado en el documento correspondiente en las mismas condiciones que los nacionales.

### **3. Traslado temporario de trabajadores**

Se analizará desde la perspectiva de la empresa uruguaya.

Empresa del exterior envía al trabajador a trabajar a nuestro país

a) Existe convenio de seg. Social con el país de origen del trabajador  
La empresa uruguaya debe tener una fotocopia del formulario de traslado temporario, se debe dar el alta en el BPS con el código que identifica que el empleado extranjero trasladado no percibe remuneración en Uruguay y continúa aportando en el país de origen. El trabajador debe tramitar la hoja de identidad provisoria (si el traslado es hasta 6 meses) si excede ese plazo debe tramitar la residencia. La empresa debe darlo de alta en la Planilla de control de trabajo aclarando en observaciones que es un extranjero que está en Uruguay bajo reglas de un Convenio de Seg. Social. Además debe incluir al trabajador en su póliza de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Y le debe exigir a la empresa del exterior que el trabajador extranjero cuente con un seguro médico internacional con cobertura de salud en Uruguay.

b) No existe convenio de ser. Social.  
La empresa uruguaya deberá dar al extranjero igual tratamiento laboral y de seg. Social como si se tratara de un trabajador nacional.  
Previo al ingreso como empleado el trabajador extranjero debe tramitar la hoja de identidad provisoria (si el traslado es hasta 6 meses) o la residencia si el período es mayor. Hasta no tener el documento que habilita al extranjero a trabajar en Uruguay, la empresa no puede permitir su ingreso ni tampoco darlo de alta en la Planilla de control de trabajo.

Por aplicación del principio de igualdad de trato, en Uruguay todos los trabajadores tienen los mismos derechos que los nacionales. Para acceder a los beneficios de la seg. Social es necesario obtener la cédula de identidad.

(3) Uruguay. Trabajar. Mercosur.PDF

De no existir convenio con el país de origen del trabajador solo se toman en cuenta los años de servicio prestados en el Uruguay

#### 4. CONCLUSIONES

Los trabajadores migrantes tienen dificultades en el campo de la seg. social. Ante la ausencia de protección internacional se arriesgan a perder el derecho a las prestaciones de la seg.- social que tendría en su país de origen, además de la posibilidad de estar en condiciones restrictivas en materia de afiliación al sistema de seg. social en el país de acogida. La OIT se ha preocupado por la situación de estos trabajadores vulnerables y estableciendo normas ha tratado de darles protección. Los convenios generales de la seg. social prevén de manera explícita o implícita el respeto al principio de igualdad de trato entre trabajadores nacionales y extranjeros.

Por lo expuesto los acuerdos de Seg. Social son imprescindibles para el desarrollo pleno de un derecho humano fundamental, como es el derecho a la seg. social, que debe acompañar a todo trabajador cuando se traslade de un país a otro, pues derivan de su condición de persona humana y no de su nacionalidad, ciudadanía o residencia. También estos acuerdos son importantes en los procesos de integración regional, debido a la circulación de trabajadores entre los países integrados.

Nuestro país tiene esa preocupación y por ello ha fomentado la ratificación de Convenios bilaterales y multilaterales en lo concerniente a migrantes y derechos de seguridad social. Haciendo foco en a quienes alcanza, que tipo de prestaciones, que legislación aplicar siempre con la base de igual trato piedra angular de la coordinación de los regímenes de seguridad social. A modo de ejemplo en 1978 ratifica el Convenio Iberoamericano, después el Acuerdo Multilateral Mercosur en 1997, luego el Convenio 118 en 1983, más tarde el 102 en 2010 y finalmente el C. Multilateral Iberoamericano en 2011. Cada uno de ellos con características importantes, el Convenio 102 sobre la norma mínima, el Convenio 118 de igualdad de trato, el Acuerdo multilateral Mercosur que deroga los Convenios Bilaterales de Seg. Social o Previsión Social celebrados con anterioridad entre los Estados Partes, lo que no significa la pérdida de derechos adquiridos al amparo de los Convenios Bilaterales mencionados; el Convenio Multilateral Iberoamericano de S.S que no deroga a los convenios vigentes, sino que en caso que las disposiciones contenidas en estos últimos sean más favorables para los trabajadores migrantes prevalecerán estas frente a la regulación contenida en el propio Convenio Multilateral, aplicación del principio protector, norma más favorable. Esto muestra un avance en la búsqueda de solucionar una problemática compleja como es la situación de los trabajadores migrantes y su familia.

Además de la ratificación de los Convenios se aprobó la ley 18.250 vigente desde el 28 de enero de 2008, garantizando derechos de los migrantes en lo que respecta a la seguridad social.

Los convenios analizados son un instrumento clave de la política pública migratoria, son un elemento que afecta a los migrantes en lo que respecta a derechos básicos. Su importancia es innegable, por cuanto la realidad de la globalización, y del fuerte fenómeno migratorio, torna imprescindible que se adopten estas clases de acuerdos a efectos de proteger adecuadamente a las personas.

## **Bibliografía**

Derecho de la Seguridad Social Uruguay – Nelson Larrañaga

Normas Laborales y de Seguridad Social – Alejandro Castello – FCU

Normas Internacionales de Derechos Sociales – Marcelo Vigo -FCU

Normas para el siglo XXI seguridad Social – Humblet y Silva Oficina internacional de trabajo

Comentarios Seg. Social N°32 Julio-Setiembre 2011

El Convenio Multilateral Iberoamericano de Seg. Social - Bruno Sande

Revista de la Organización Internacional S. Social N° 4 - 1998

Convenio Iberoamericano de SS, pautas de aplicación – Oscar Santos

Interpretación del Mercosur en Seg. Social – Antonio Grzetich Prof. Derecho Trabajo y Seg. Social, UdelaR.

Curso Derecho del trabajo y Seguridad Social – Jorge Rodríguez Mancini

[www.bps.gub.uy](http://www.bps.gub.uy), convenios [internacionales@bps.gub.uy](mailto:internacionales@bps.gub.uy).

<http://www.monografias.com/seguridad-social/seguridad-social>.