

Protección social y movilidad internacional de las personas trabajadoras:

Retos y buenas prácticas en la Unión Europea e Iberoamérica



6 y 7 de noviembre de 2023
Alcalá de Henares (España)



Foto de la Universidad de Alcalá

Con el apoyo:



MEMORIAS DEL ENCUENTRO

Introducción

La movilidad de la fuerza del trabajo es una de las características centrales de los actuales mercados de trabajo y presentan diversas formas, planteando grandes retos.

Millones de personas en el mundo abandonan cada año sus países de origen en busca de trabajo. A veces desean simplemente un trabajo mejor, pero la mayor parte bajo el impulso de la pobreza y la inseguridad, buscan cualquier trabajo.

La migración y la movilidad laboral son factores clave de la globalización y tiene un impacto considerable en la economía mundial. Cada año, las personas trabajadoras migrantes envían a sus países de origen grandes cantidades de remesas que, estimadas en 160 mil millones de dólares, o 250 mil millones de dólares incluyendo las informales, sostienen a familias y comunidades y, al mismo tiempo, contribuyen al crecimiento económico y la prosperidad en los países de destino.

De forma general, las personas migrantes enfrentan numerosos retos incluyendo, a menudo, pobres condiciones laborales y discriminación. La demanda de personas trabajadoras migrantes aumenta, no sólo para puestos muy especializados en tecnología de la información u otras profesiones, sino también en labores con escasa retribución, que requieren poca capacitación, en agricultura, limpieza y manutención, construcción, servicio doméstico y cuidado de la salud.

Muchas personas migrantes trabajan en condiciones precarias y sin protección en la economía informal. En paralelo preocupa la pérdida de competencias clave (fuga de cerebros) en los países en desarrollo que, en este momento, por diversas causas, también generan nuevas líneas de movilidad. La migración tiene numerosas formas y órdenes y hoy se enfrentan nuevos motivos más allá del económico y el político (la migración climática es sólo un ejemplo).

La movilidad laboral garantiza la utilización eficaz y óptima del trabajo aunque, sin embargo, se están levantando barreras a la movilidad entre potenciales migrantes y la demanda del mercado laboral en los países de destino. Esta situación trae como consecuencia que la trata de humanos y el tráfico ilícito de migrantes sea un mercado muy rentable a expensas de graves violaciones de derechos humanos y de las personas trabajadoras.

En este sentido, no cabe duda de que las políticas de migración que no se basan en el respeto de los derechos humanos y de las personas trabajadoras exigen elevados costos a individuos y sociedades. Hay evidencias de que entre 10 y 15 por ciento de la migración actual involucra situaciones irregulares, al ingresar o trabajar en países sin autorización. El reto mundial es, por tanto, la formulación de políticas y mecanismos para regular y administrar la migración laboral y garantizar que contribuya de manera positiva al desarrollo de los países de origen y los de destino y al bienestar de quienes migran. Por tanto, el control y el respeto de los derechos, así como el principio de igualdad, resulta fundamental.

Por otro lado, las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) han revolucionado el trabajo y la vida cotidiana en el siglo XXI, generando nuevas formas de movilidad. Permiten a las personas conectarse con amistades y familiares, también con colegas de trabajo y jefes en cualquier momento; sin embargo, también facilitan la intromisión del trabajo remunerado en los espacios y tiempos reservados para la vida personal. La desvinculación del trabajo remunerado de los espacios de oficina tradicional ha sido un factor crucial en este desarrollo. El trabajo de oficina actual y, en términos más amplios, el trabajo basado en el conocimiento se fundamenta, en gran medida, en Internet y se desarrolla prácticamente desde cualquier lugar y en cualquier momento. Esta nueva independencia espacial ha transformado el rol de la tecnología en el entorno de trabajo, ofreciendo nuevas oportunidades y planteando nuevos desafíos, incluido el trabajo transfronterizo.

La flexibilidad espacial y temporal surgida de las TIC tiene el potencial de alterar la forma en que trabajamos y vivimos. Específicamente, la bibliografía sugiere que el lugar, la movilidad y la intensidad de uso de TIC pueden tener implicaciones para las condiciones de trabajo y otros resultados. Las investigaciones se centran cada vez más en las ventajas e inconvenientes de las nuevas TIC en relación con tiempo de trabajo, rendimiento individual y organizacional, conciliación entre la vida laboral y personal, y salud y seguridad ocupacional. Quienes formulan las políticas y quienes se dedican a las relaciones laborales han comenzado a cobrar conciencia de las implicancias del trabajo basado en TIC que plantea “en cualquier momento, en cualquier lugar”. En algunos países han surgido ciertas iniciativas a nivel nacional, como cambios en la legislación y programas y acuerdos de interlocutores sociales. Sin embargo, la mayoría de las políticas y programas existen a nivel organizacional y no hay aún parámetros claros para garantizar la protección y regulación internacional.

El diálogo social se constituye, ahora más que nunca, como esencial para poner las bases de los derechos de las personas trabajadoras en este cambiante entorno, en el que el derecho a la desconexión emerge como una nueva necesidad para garantizar, no

solo la conciliación de la vida laboral y personal, sino también para evitar los problemas relacionados con la salud mental, que ya se ha comprobado que pueden ir aparejados.

Nuevas figuras (nómadas digitales, por ejemplo) se alternan con la migración más clásica y la movilidad de las personas trabajadoras genera todo un mundo de nuevos retos, en particular en materia de protección social, cuestionando los principios básicos de igualdad de trato y protección de los derechos adquiridos.

Todas estas nuevas formas de desarrollar la actividad profesional provocan la necesidad de articular un nuevo marco jurídico en el ámbito internacional, tanto desde el punto de vista del derecho del trabajo, como desde el del derecho de la Seguridad Social. Además, hay que tener presente también las normas sobre la salud y seguridad en el trabajo, que ahora han de adaptarse a la realización de este en el domicilio de la persona trabajadora. El primer reto al que se enfrentan las legislaciones es determinar cuál será la legislación aplicable en aquellos supuestos en los que la realización efectiva del trabajo se lleva a cabo en un país diferente a aquél en el que se ha llevado a cabo la contratación o en el que tiene la sede principal la empresa. La decisión que se adopte tendrá una repercusión directa en las obligaciones y en los derechos de Seguridad Social, y, por tanto, en la protección de las personas trabajadoras.

La articulación de una protección social mínima en todos los países constituye, sin lugar a duda, un incentivo al desarrollo socioeconómico y un fundamento de la cohesión social; lo que, a su vez, favorece ese desarrollo, haciendo sus economías más eficientes o productivas. Son estas protecciones mínimas las que pueden garantizar una protección extendida y eficiente para las personas que trabajan con independencia de su origen nacional. Esta afirmación que, en principio, podría considerarse contradictoria tiene su explicación.

En efecto, el coste que supone dar cobertura a una Seguridad Social, por mínima que sea, podría hacer pensar que ralentiza el desenvolvimiento económico de los Estados. Sin embargo, existe un amplio consenso acerca de la necesidad de proteger a las personas trabajadoras y a sus familias; necesidad mayor cuanto más alto es el nivel económico del país, de tal manera que los Sistemas de Seguridad Social forman parte del marco institucional de cualquier economía de mercado eficiente, dando lugar, entre otras cosas, a la cohesión social que se necesita para un desarrollo económico a largo plazo.

De hecho, existen estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que desmitifican la disparidad entre igualdad y eficiencia; lo que significa que los sistemas de protección social demuestran su eficacia como vehículos de reducción y de prevención de la pobreza y, además, como reductores de la desigualdad en los ingresos. Si esto se

aplica de forma general a todos los países y se extiende podremos afrontar situaciones nuevas.

La comunidad mundial va asumiendo, poco a poco, una mayor responsabilidad en el otorgamiento de servicios y prestaciones básicas de Seguridad Social. Esta idea que se acaba de exponer, es decir, la necesaria acción de los Estados en la línea de establecer unas normas mínimas que aseguren una Seguridad Social básica para todas las personas es la que han venido defendiendo durante décadas los organismos internacionales. La tendencia general es que se pase de la cobertura de unos umbrales mínimos a una cobertura universal. Si bien esta es la filosofía imperante, el reflejo de esta nunca se codificó en un convenio internacional por las dificultades que esta iniciativa presenta; sobre todo para aquellos países que están en vías de desarrollo o cuyos niveles de pobreza son muy altos.

Al mismo tiempo que en los países de la Unión Europea se están desarrollando sistemas de rentas mínimas con carácter general, se remarca la importancia de que dichas ayudas vayan acompañadas, e incluso condicionadas, a la inclusión en el mercado laboral, y en la sociedad en general. De este modo, se persigue evitar que la ciudadanía se convierta en “profesionales de la renta mínima”. Asimismo, se comienza a trabajar también en el denominado “social investment”, es decir, en lo que a la sociedad le retorna como beneficio la inversión que se hace en materia de protección social.

En paralelo, cada vez se pone más de manifiesto la necesidad de invertir en la cualificación de las personas trabajadoras, incluyendo a las personas migrantes, a fin de conseguir su plena integración en el mercado de trabajo del país de acogida. De este modo, además, se contribuye a la lucha contra el mercado irregular, la explotación y la economía informal. De hecho, para remarcar la importancia de estas políticas, en la Unión Europea se dedicará el Bienio 2023- 2025 a las Capacidades.

Es por ello que los trabajos para garantizar esta protección, sin perjuicio de los esfuerzos regionales (UE, Consejo de Europa, MERCOSUR) o internacionales, implican el desarrollo de nuevas estrategias que van desde el establecimiento de pisos mínimos al desarrollo de acuerdos y tratados que garanticen los niveles de protección. Para ello, el diálogo social a distintos niveles es esencial.

Asimismo, en el ámbito iberoamericano destaca el “Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social”, que ya se aplica en 13 países de la región (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, España, Perú, Portugal, Uruguay, Paraguay, República Dominicana). Este instrumento, al permitir totalizar los tiempos cotizados en varios países, facilita el acceso a pensiones y promueve, por tanto, la formalización laboral.

El presente evento se enmarca en esta preocupación y busca poner en común experiencias y práctica existentes en dos regiones afectadas por los mismos problemas pero con diferentes aristas y da continuidad a los debates mantenidos en el primer encuentro celebrado en 2010 en las mismas instalaciones.

Esta puesta en común permitirá avanzar en la reflexión y generará conocimiento y comprensión la base del dialogo y la cohesión.

Objetivos del Encuentro

El presente evento se articula en bloques temáticos que se identifican en el programa adjunto y busca:

- Identificar problemas comunes y diferencias
- Examinar diferentes aspectos de la movilidad en las dos regiones
- Identificar oportunidades y experiencias
- Analizar los retos a los que se enfrentan ambas regiones en el actual entorno laboral y migratorio
- Proponer algunos puntos para el trabajo conjunto

El evento será un espacio que propicie el intercambio y posibles sinergias. Lo expuesto en el diálogo se recogerá en un documento que será posteriormente compartido entre las personas interesadas y difundido entre las instituciones con competencia en la materia.

Lunes, 6 de noviembre de 2023

Apertura del Encuentro

- Sr. D. José Vicente Saz Pérez, rector magnífico de la Universidad de Alcalá;
- Sra. Da Gina Magnolia Riaño Barón, secretaria general, Organización Iberoamericana de Seguridad Social
- Sr. D. Andrés Allamand, secretario general, Secretaría General Iberoamericana (SEGIB)

Grabación:

Para ver haga clic en la imagen



Acto de apertura - Encuentro Movilidad

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL • 1 view • 6 days ago



Secretaría General
Iberoamericana
Secretaría-Geral
Ibero-Americana

En formato virtual:

Sr. D. Andrés Allamand
Secretario general
Secretaría General Iberoamericana (SEGIB)

Me gustaría comenzar felicitando a la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), liderada ejemplarmente por la Dra. Gina Riaño, por haber organizado este encuentro que invita a autoridades y especialistas de Iberoamérica y de la Unión Europea a reflexionar sobre los desafíos y a compartir las buenas prácticas que emergen a ambos lados del Atlántico en materia de protección social y movilidad internacional de personas trabajadoras.

América Latina se encuentra al borde de una nueva década perdida en materia de crecimiento, con indicadores que se encuentran incluso por debajo de los exhibidos

durante la década de los 80. A su vez, las malas perspectivas económicas han aumentado el descontento ha incrementado y la desconfianza hacia las autoridades, disminuyendo así su margen para implementar las medidas que se requieren. Si bien no existe una única medida capaz de revertir esta situación, sí sabemos que una adecuada cobertura de protección social es clave para promover la cohesión social, el empleo formal y mejorar los ODS I, cuyo objetivo es poner fin a la pobreza en todas sus formas, contempla explícitamente la necesidad de poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos y para 2030 lograr una amplia cobertura de los pobres y los más vulnerables. Y precisamente, entre los más vulnerables, suelen encontrarse los que no cuentan con redes de apoyo ante situaciones de enfermedad o cesantía prolongada, los que a menudo se ven obligados a aceptar condiciones laborales indignas, los que día a día se ven expuestos a situaciones de discriminación por el simple hecho de haber nacido en otro país.

Los más vulnerables suelen ser las personas migrantes. La preocupación de la OISS y de la comunidad iberoamericana por la protección social de quienes han resuelto realizar sus proyectos de vida en un país distinto al de su nacimiento cuenta ya con resultados concretos en torno a los cuales es importante seguir sumando esfuerzos. Me refiero al Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, un instrumento pionero que, tras la reciente adhesión de Colombia, se aplica ya en 13 países de la comunidad iberoamericana. Son 13 países en que los derechos de miles de trabajadores migrantes y sus familias en materias de prestaciones económicas por invalidez, vejez, supervivencia, accidentes de trabajo y enfermedad profesional se encuentran debidamente resguardadas gracias a este convenio.

Aprovecho esta oportunidad para hacer un llamado a los países de la comunidad iberoamericana que aún no forman parte de este convenio para que se adhieran al mismo, no solo porque con su adhesión se benefician directamente sus propios ciudadanos, sino que también porque es a través de la creación de derechos como los que establece el convenio que se afianza nuestra comunidad. La Unión Europea comparte la preocupación de Iberoamérica por la protección de la persona trabajadora migrante. El convenio al que aludimos es lo suficientemente flexible como para estudiar fórmulas que permitan extender su protección, incluso más allá de las fronteras de Iberoamérica. Estas jornadas son una buena oportunidad para explorar tales posibilidades.

Desde la Secretaría General Iberoamericana, asumimos la importancia de los temas que se discutirán durante estos días para el futuro de la región. Y por eso, seguiremos con mucha atención las reflexiones que se produzcan, confiados en que las conclusiones que se alcancen tendrán un impacto concreto en la calidad de vida de millones de Iberoamericanos. Muchas gracias.

Sr. D. José Vicente Saz Pérez
Rector magnífico
Universidad de Alcalá

Autoridades, señoras y señores, los cambios sociales, económicos y demográficos provocan que los países se encuentren cada día más cercanos y que las barreras desaparezcan realmente. Más aún, en nuestros días, gracias a una tecnología cuyo crecimiento exponencial parece incluso superar los límites de nuestras predicciones de hace apenas unos pocos años. La tecnología influye de forma determinante, pero en realidad, hace tiempo que la globalización era algo inevitable. En este marco profundiza el encuentro que inauguramos bajo el lema: *Protección Social y Movilidad Internacional de las Personas Trabajadoras, Retos y Buenas Prácticas en la Unión Europea e Iberoamérica*.

Nuestra sociedad aspira a un mundo sin fronteras y se transforma en esa dirección. El individuo, en su vida cotidiana, es el origen de comportamientos que provocan numerosas repercusiones económicas y sociales. De esta forma, avanzamos hacia una nueva era con nuevas estructuras sociales que entrañan riesgos y desafíos que es muy importante investigar y evaluar. En el mundo en que vivimos se ha generalizado el movimiento de bienes, servicios, información y, fundamentalmente, la movilidad de las personas. Aparecen nuevas figuras, se conforma una nueva realidad y se hacen imprescindibles encuentros como el que hoy comienza. Conviene articular un proceso de diálogo para analizar qué oportunidades se presentan, desgranar los problemas sociales y económicos y desarrollar mecanismos que faciliten una globalización de la solidaridad con la necesaria dosis de humanismo y comprensión de las necesidades de los diferentes colectivos sociales.

En este proceso de globalización, excesivamente centrado en lo mercantil, lo político y lo económico, es urgente edificar un mundo diferente, solidario y preocupado por los derechos, la protección y el bienestar de las personas y sus familias. Como generadoras y responsables de la custodia del conocimiento y pilares de la conciencia moral, las universidades somos conscientes de nuestra responsabilidad en este reto abrumador que supone avanzar hacia una globalización centrada en el ser humano. Esta inquietud forma parte del compromiso asumido con la sociedad hace más de 500 años, cuando el proyecto universitario del Cardenal Cisneros dio forma en 1499 al primer campus universitario planificado de Occidente. La Universidad de Alcalá, entonces abanderada en España de las corrientes humanistas y renacentistas de Europa revolucionó la historia de la academia y sirvió como modelo para numerosas

universidades en todo el mundo. Es un glorioso pasado que tiene continuidad en nuestros días y que le valió a la Universidad de Alcalá su distinción en 1998 como patrimonio de la humanidad. Un honor que la hace única en España y que comparte solo con otras cuatro universidades en el mundo. Virginia Nacional Autónoma de México, Central de Venezuela y Coimbra. En este 2023 estamos celebrando el 25 aniversario de esta decisión que la UNESCO tomó en palabras suyas en atención a nuestro valor único excepcional.

Iniciativas como este de simposio demuestran el interés de la Universidad de Alcalá por mantener vivo el legado de Cisneros y la que deseo construir, y la que deseo construir como ciudad del saber. El encuentro que comienza profundiza en estas cuestiones, en particular en la Unión Europea y en Iberoamérica, aunque confiamos que nuestras conclusiones lleguen a tener una repercusión positiva en el mundo entero.

Es un honor para la Universidad de Alcalá albergar este evento con el que animamos a un debate constructivo desde el conocimiento y la inteligencia crítica, un debate que aporte esperanza y garantice desde la defensa de los principios de solidaridad y justicia social las mejores posibilidades para acceder a un desarrollo equitativo y sostenible y una vida más digna para todos los seres humanos.



Sra. Dra. Gina Magnolia Riaño Barón
Secretaria general
Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)

Sean bienvenidos y bienvenidas a este encuentro sobre la protección social y la movilidad internacional de las personas trabajadoras, retos y buenas prácticas de la Unión Europea e Iberoamérica que pretende ser un espacio de encuentro entre autoridades y personas expertas en materia de seguridad social y protección social en la región.

Quisiera comenzar agradeciendo a la Universidad de Alcalá, en la persona del señor rector y de todo su equipo por su colaboración en la organización de este evento que se enmarca en la estrecha relación que la organización mantiene con esta universidad hace ya 26 años.

Fruto de la cual también surgieron los cuatro programas de máster que impartimos de forma continua. Un saludo muy especial a los directores de los másteres que se

encuentran entre nosotros. Nuestro agradecimiento también al director de la AECID, al señor Antón Leis, que finalmente no ha podido acompañarnos hoy, pero no quiero dejar de reconocer el enorme apoyo que nos ofrece y a la cooperación española para la organización de esta y otras actividades y que nos permite extender nuestra labor. Y como no, gracias a los y las panelistas que nos acompañan hoy especialmente quienes se han desplazado desde muy lejos para participar en este evento.

En mayo de 2010, en el marco de la anterior presidencia española de la Unión Europea tuvo lugar en este mismo escenario el encuentro Unión Europea América Latina y Caribe sobre coordinación de regímenes de seguridad social que tenía como objetivo conocer mejor y buscar mecanismos de interrelación entre los sistemas de seguridad social de ambas regiones. Muchas cosas han cambiado en estos 13 años. De hecho, el convenio multilateral Iberoamericano de Seguridad Social que entró en vigor en el 2001, ya se han sumado más de seis países. Hoy son parte 13 países y también han evolucionado los reglamentos comunitarios en la materia y las herramientas de coordinación. Pero sin duda lo que más ha cambiado en este tiempo han sido los flujos migratorios que hacen necesaria esa coordinación de nuestros sistemas de seguridad social. Las migraciones han sido un elemento definitorio de ambas regiones.

América Latina es una de las primeras del mundo en cuanto a migraciones inter e intrarregionales y Europa ha alternado tiempos de ser emisora de migrantes a tiempos de ser receptor de migrantes. Como resultado de los cambios sociales también las migraciones están transformando.

Ya no hablamos solamente de las personas que migran a un país de acogida derecho a buscar una mejor calidad de vida, sino que hablamos de quienes se trasladan sucesivamente a más de un país. Hablamos del trabajo intrafronterizo por el que miles de personas cruzan a diario a otro estado para trabajar y regresar a sus casas. Hablamos del trabajo de plataformas colaborativas o el trabajo deslocalizado en el que las personas trabajadoras residen en un país, la empresa para la que trabajan se ubica en otro y sus clientes en terceros estados. Hablamos de las personas del sector transporte cuyo trabajo se realiza necesariamente entre estados o del trabajo nómada, sólo por mencionar algunas de las nuevas formas de trabajo.

¿Cómo garantizar el acceso de estas personas migrantes a los sistemas de seguridad social contributivos en Europa y América Latina y el Caribe? Este era el reto en el año 2010 y lo sigue siendo en la actualidad, sumando los nuevos desafíos que trae el mercado laboral. Por eso, hemos querido volver a convocar un encuentro birregional, euro e iberoamericano sobre esta materia. Y ese es el objetivo de este encuentro, conocer cómo se concretan esos desafíos en los diversos países y qué buenas prácticas están poniendo en marcha, siempre teniendo presente que los mecanismos de coordinación internacional han demostrado ser clave para evitar que las personas

migrantes pierdan derechos adquiridos y para disuadir el trabajo informal, una de las grandes lacras del mercado laboral en los países latinoamericanos y del Caribe.

Para ello, en el marco de este encuentro, tendremos la ponencia marco a cargo del profesor Danny Pieters, que nos dará algunas pautas para que podamos reflexionar y también conoceremos algunas de las principales conclusiones del estudio desde la OISS, junto a la Organización Internacional de Migraciones, sobre las migraciones y la seguridad social en Iberoamérica. También tendremos la oportunidad de conocer las buenas prácticas de los países que nos acompañan en este evento y los puntos de vista de las principales organizaciones internacionales activas en la materia, así como las reflexiones de la academia.

Por parte de la organización, ya conocen ustedes que nuestro principal instrumento en materia de coordinación internacional de los sistemas de seguridad social es el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social. Se trata de un instrumento clásico de coordinación pero que resulta pionero en este contexto ya que abarca una pluralidad de países que no están unidos por un sustrato jurídico o político, llegando a considerarse como el inicio de un futuro acervo y una comunidad iberoamericana. Este convenio multilateral fue considerado por el parlamento europeo y por el consejo económico y social como un ejemplo de buena práctica para las relaciones entre la unión europea y los terceros países y como el auténtico legatario de las formas de coordinación social europeas. Así mismo el convenio ha sido presentado ante diversas instancias como la federación rusa o los países africanos de lengua portuguesa para ser ejemplo de otros convenios multilaterales. Las cumbres iberoamericanas de jefes de estado y de gobierno de la unión europea y la CELAC lo han citado en varias ocasiones también como un referente del que se han beneficiado 112,000 personas según los datos recopilados en la reunión del comité técnico administrativo del convenio multilateral celebrado y presidido la semana pasada por el señor presidente del BPS de Uruguay aquí presente. En este encuentro queremos conocer mejor cómo afrontan los países europeos los retos de la protección social a las personas migrantes y queremos dar a conocer los instrumentos de que disponemos en la región iberoamericana entre los que este convenio iberoamericano ocupa un lugar muy destacado.

Esperamos que este evento sirva para retomar la colaboración entre ambas regiones en materia de seguridad social y sea el inicio de un trabajo conjunto para explorar futuras posibles sinergias. Sin más reitero me agradecimiento señor rector magnífico y deseo unas jornadas muy provechosas y el mejor de los encuentros.

Una vez que nos ha inaugurado formalmente el rector magnífico de la Universidad de Alcalá damos inicio a este encuentro sobre protección social y movilidad internacional de las personas trabajadoras, retos y buenas prácticas en la Unión Europea e Iberoamérica.

Y sin más damos inicio entonces a la ponencia Marco, que será impartida por el señor Danny Pieters, presidenta del Instituto Europeo de Seguridad Social, que nos acompaña desde Bélgica y nos ha acompañado hasta Madrid para impartir su ponencia.

Ponencia marco

Sr. D. Danny Pieters, presidente del Instituto Europeo de Seguridad Social, Bélgica.



Sr. D. Danny Pieters
Presidente
Instituto Europeo de Seguridad Social, Bélgica.

Grabación:

Para ver haga clic en la imagen



Encuentro Movilidad: Danny Pieters - Presidente del Instituto Europeo de Seguridad Social, Bélgica

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL • 1 view • 6 days ago

Señoras, señores. En primer lugar, permítame dar las gracias a los organizadores por haberme invitado a pronunciar el discurso de apertura de esta conferencia. Es un honor para el Instituto Europeo de la Seguridad Social, que es una asociación de expertos y académicos europeos de la Seguridad Social, estar presente en su conferencia. Es un placer para mí personalmente tener de nuevo la posibilidad de participar en una actividad de la OISS. El tema de la conferencia se formula de forma muy amplia, protección social y movilidad internacional de las personas trabajadoras.

En un discurso de introducción uno debería, por supuesto, tocar tantos aspectos del tema de la conferencia como sea posible y, sin embargo, decir algo más que una serie de afirmaciones generales. En lo sucesivo comenzaré haciendo algunas distinciones que a mi juicio son esenciales para una discusión sólida de los temas en juego. También me limitaré a debatir cuestiones relativas a la Seguridad Social, dejando de lado cuestiones de política migratoria o de derecho laboral.

Tras aclarar los temas de Seguridad Social que se van a tratar, abordaré en primer lugar la protección de la Seguridad Social que se debe a los/as trabajadores móviles que permanecen y trabajan legalmente en el país. En una siguiente parte de mi intervención trataré la protección de la Seguridad Social debido a los/as trabajadores migrantes a los que no se permite permanecer o trabajar en el país. En la parte final de mi intervención

me gustaría presentarles algunas ideas bastante novedosas que creo que podrían dar lugar a nuevas reflexiones y acciones. Al hablar de la protección de la Seguridad Social de los/as Trabajadores con Movilidad Internacional, es importante hacer algunas distinciones.

En primer lugar, no abordaremos las políticas migratorias como tales, si los países deben tener fronteras abiertas o más bien restringir mucho la entrada en el país, es un tema ciertamente importante y muy sensible políticamente, pero creo que esto excedería con mucho el tema de la conferencia. Sin embargo, lo que debatiremos son las implicaciones para la Seguridad Social de las opciones políticas en materia de inmigración y emigración. Uno de los problemas aquí parece ser que muchos países luchan por definir su política de inmigración, lo que dificulta que los responsables de la Seguridad Social definan la orientación de su enfoque hacia los/as trabajadores con movilidad internacional.

Como ya he mencionado, no me ocuparé de la protección del derecho laboral. Esto es ciertamente importante, ya que las condiciones de trabajo de muchos trabajadores con movilidad internacional son a menudo mucho peores que las de sus colegas nacionales.

Sin embargo, quiero centrarme en la Seguridad Social, siendo consciente de que existe un fuerte vínculo entre ambas, una persona extranjera que no pueda entrar en una relación laboral formalizada por regla general, también perderá la posibilidad de estar asegurados socialmente como trabajadora.

Por último, es importante señalar que la noción de personas trabajadoras con movilidad internacional pueda abarcar una amplia gama de realidades muy diferentes. Hay personas que cruzan las fronteras para trabajar en otro país todos los días, los/as trabajadores fronterizos, o por una temporada, los llamados trabajadores temporales. Hay personas que dejan su país de origen para encontrar mejores condiciones de vida o simplemente para ganar más en otro país. Pueden tener la intención de permanecer en el país al que van toda su vida, toda su vida activa o solo durante un número limitado de años. Incluso parece darse posibilidad de que algunos se vayan a trabajar a otro país quedándose en casa. Las personas pueden trasladarse a trabajar a otro país de forma organizada, ya sea en el marco de un programa oficial de inmigración del país al que se trasladan, ya sea en el marco del tráfico ilegal de seres humanos o simplemente pueden decidir por sí mismas marcharse y buscar una vida mejor en otro lugar. Lo fundamental para el propósito de nuestra charla es la distinción entre el trabajo realizado por un inmigrante al que se le permite permanecer y trabajar en el país y un inmigrante al que no se le permite permanecer y trabajar en el país. Procederemos con esta distinción. Dejamos fuera de nuestro debate las complejas cuestiones relativas a las personas que han solicitado asilo.

Cuando se trata de la Seguridad Social de los/as trabajadores móviles internacionales autorizados a permanecer y trabajar en el país, los instrumentos de coordinación internacional pasan al primer plano. Estos instrumentos pueden ser bilaterales, multilaterales o incluso supranacionales. Los instrumentos más conocidos son sin duda los reglamentos de coordinación 883 del 2004 y 987 del 2009 de la Unión Europea y hoy también el Convenio Multilateral Iberoamericano de la Seguridad Social.

Como sabemos, la coordinación consiste en una combinación de principios. Uno, prohibición de discriminación por razón de nacionalidad. Dos, un reparto sobre qué estado es competente para la Seguridad Social de las personas cuya situación de Seguridad Social contiene elementos transfronterizos. Para los/as trabajadores, el principio clave es, sobre todo, la *lex loci laboris*. Tres, la agregación o recuento de periodos de Seguridad Social, trabajo o residencia cumplidos consecutivamente en los diversos estados vinculados por el instrumento de coordinación, el llamado mantenimiento de derechos en curso de adquisición. Cuatro, exportación de prestaciones de Seguridad Social. Cinco, la cooperación entre las administraciones de Seguridad Social. Seis, la liquidación recíproca de los gastos efectuados en favor de los asegurados sociales o de los ciudadanos del otro país.

Será interesante explorar en qué medida el instrumento de coordinación de la Unión Europea y el del convenio multilateral iberoamericano de seguridad social pueden vincularse entre sí para beneficiar también a los/as trabajadores que cruzaron el Océano Atlántico para trabajar legalmente en el otro continente.

Los instrumentos de coordinación son esenciales para proteger a los/as trabajadores con movilidad internacional. Sin embargo, investigaciones anteriores que hemos hecho sobre la normativa europea de coordinación han demostrado que la aplicación de las normas de coordinación puede resultar problemática en ocasiones. Además, los reglamentos europeos de coordinación tienen dificultades para adaptarse a las nuevas realidades, ya que los cambios deben ser aceptados por casi todos los estados miembros. Lo que hoy en día parece extremadamente difícil.

Cómo ilustraré a continuación en relación con el teletrabajo. Pero antes de hacerlo, me gustaría llamar a su atención sobre el hecho de que, por regla general, los regímenes de asistencia social no están coordinados. El/la trabajador/a con movilidad internacional legal, que se encuentra en dificultades económicas, tendrá que recurrir al régimen de asistencia social del país al que se haya trasladado. Aunque en varios países estos regímenes excluyen a los no nacionales. El falso argumento utilizado en caso de tales discriminaciones es que la persona trabajadora móvil internacional no pagaría impuestos en el país y que, por tal manera, no se hagan tanto, solo los nacionales deberían beneficiarse de las prestaciones no contributivas de la seguridad y la asistencia sociales. El argumento es erróneo, ya que las personas que vienen legalmente a trabajar al país pagarán, en principio, impuestos directos del mismo modo que los/as trabajadores nacionales y, en cualquier caso, también pagarán los mismos impuestos indirectos.

Permítame centrarme ahora en la piedra angular de muchos instrumentos de coordinación. El país competente para regir la seguridad social de uno es el país donde uno trabaja. En otras palabras, el principio de *lex loci laboris*. Sin embargo, este principio está cada vez más sometido a presión. Hay personas que trabajan en más de un país, pero también personas que se desplazan de un país al que migran a otro país, a otro país, a otro país, etc. En el extremo, encontramos a los llamados nómadas digitales sin lugar fijo de trabajo sin lugar, sin lugar fijo de residencia. La crisis de COVID también exigió respuestas que ya se debían haber dado antes, pero que ahora necesitaban una respuesta urgente, qué pasa con la persona que teletrabaja en un país, mientras que su lugar de trabajo ordinario está en otro.

Las normas de coordinación de la Unión Europea, que insisten que debe considerarse que el lugar efectivo de trabajo indica el país competente, se enfrentaron al hecho de que, si las personas se quedaban en casa y trabajaban en sus ordenadores en casa, en lugar de la oficina en el extranjero, a la que no podrían ir debido a la pandemia, tendrían que someterse durante este periodo al sistema de seguridad social del país en el que vivían. Esto se consideró con razón inviable, y la comisión llegó a una solución de mantener a las personas obligadas a trabajar desde casa en el sistema de seguridad social en el que estaban aseguradas anteriormente. Es a decir, uno que trabaja en Francia y que vive en Bélgica cuando teletrabaja permanece en la seguridad social francesa; una buena solución, aunque podrían plantearse cuestiones sobre la legalidad de la misma.

En cualquier caso, tras la pandemia, muchos países experimentaron un crecimiento exponencial del teletrabajo y del trabajo desde casa. A veces un día a la semana, a veces la mayoría de los días de la semana. Acabada la pandemia parecía imposible el llegar a un acuerdo entre los estados miembro de la unión europea para adaptar la normativa de coordinación con el fin de resolver el problema. Por ello, quince estados de la unión europea, incluidos España y Portugal y tres estados no pertenecientes a la unión que participan al sistema de coordinación de la Unión Europea confirmaron el 2023 el acuerdo marco sobre teletrabajo. Doce estados miembros de la Unión entre cuales, Italia, no firmaron el acuerdo. El teletrabajo transfronterizo se define en el acuerdo marco como una actividad que puede ejercerse desde cualquier lugar y que puede realizarse en las instalaciones o en el centro del trabajo del empleador/a y se lleva a cabo en un estado miembro distinto de aquel en que se encuentran las locales o centro de actividades del empresario y se basa en las tecnologías para permanecer conectado con un entorno de trabajo del empleador/a de la empresa así como con los clientes a fin de cumplir las tareas del empleado/a asignados por el empleador/a. Si el/la trabajador/a asalariado dedica habitualmente menos de 50% de su tiempo de trabajo al teletrabajo a domicilio será o seguirá siendo competente la legislación del estado en el que el empresario tenga su domicilio social o centro de actividad. Es necesario que el/la empresario/a y e/la trabajador/a lleguen a un acuerdo a tal efecto. Me detuve un poco más en el acuerdo marco para mostrar que uno es consciente de las dificultades de aplicar la *lex loci labori* que presenta el teletrabajo, pero al mismo tiempo para ilustrar lo difícil que parece ser encontrar nuevas soluciones y llegar a un acuerdo sobre estas soluciones.

Además, me parece que este acuerdo marco es solo una solución muy fragmentaria para situaciones ya presentes desde hace muchos años y no necesariamente apta para resolver situaciones emergentes y futuras del teletrabajo y similares que implican a múltiples países. A este respecto podría citarse el ejemplo de los llamados nómadas digitales. Sin embargo, los problemas que plantea el principio de *lex loci labori* son, en mi opinión, más fundamentales que las cuestiones relacionadas únicamente con el teletrabajo.

¿Qué es el trabajo hoy? ¿Qué es trabajo? ¿Cómo debemos definir el lugar de trabajo? Tomemos el ejemplo de los centros de llamadas que trabajan para cubrir el mercado de uno o varios países, por ejemplo, en Europa, pero establecidos en Asia. Siempre hemos considerado que el lugar de trabajo es el lugar donde se realiza el aporte

de trabajo. Pero podría tener sentido considerar que el lugar de trabajo es el lugar donde se realiza la producción del trabajo. Esta es una cuestión que estamos investigando actualmente en nuestro Instituto de Derecho de la Seguridad Social de Logaña.

Centremos ahora en la movilidad internacional de los/as trabajadores a los que no se permite permanecer en el país o a los que se permite permanecer en el país, pero no trabajar en él. La protección social de las personas extranjeras que trabajan ilegalmente en el país plantea en todos los países cuestiones muy complejas y a menudo muy debatidas. Las respuestas a estas cuestiones pueden situarse entre dos posiciones extremas. Por un lado, la idea de que estas personas se encuentran o trabajan ilegalmente en el país y por tanto no tienen derecho alguno a protección social. Y por otro, la idea de que la seguridad social es un derecho humano y por tanto debe concederse a todos, sea cual sea la situación legal o ilegal. Las soluciones concretas varían de un país a otro.

Permítame presentar algunos principios generales. que, en mi opinión, deberían ser indicativos de las soluciones nacionales. Primero, no se debe negar la asistencia sanitaria urgente y necesaria a una persona por ser un inmigrante laboral ilegal. Esto es un derecho humano, pero también redundante en interés de la salud pública de todos. Tampoco se denegará la asistencia social a los más pobres para que puedan seguir viviendo con dignidad humana, siempre que no se haya ordenado a estas personas que abandonen el país y puedan quedarse de facto. Sin embargo, esta asistencia puede diferir de la que se presta a los nacionales, los ilegales en espera de expulsión que permanezcan detenidos, recibirán principalmente, por ejemplo, prestaciones en especie. Para no atraer a demasiados trabajadores inmigrantes ilegales, un país podría decidir no proporcionar ninguna ayuda financiera y restringir la asistencia a prestaciones en especie. De nuevo, omito la situación específica de los solicitantes de asilo. Cuando los niños permanecen en un país sin estar legalmente autorizados a hacerlo, deben, en mi opinión, disfrutar, no obstante, de la protección social y de otro tipo de protección que se ofrece a los niños nacionales, ya que gozan de un derecho universalmente reconocido al desarrollo personal y a la educación.

En todos estos casos, reconocer algunos derechos de protección social a los inmigrantes laborales ilegales no protege necesariamente a los beneficiarios de la expulsión. Una cuestión más difícil es si las administraciones que conceden prestaciones a trabajadores inmigrantes ilegales deben informar de ello a los servicios de migración. Cuando la situación de ingresos está vinculada a una actividad profesional, el Migrante Laboral Ilegal trabajará normalmente en la economía sumergida y debe recibir un trato similar al de los/as trabajadores domésticos de la economía sumergida.

Por regla general estos trabajadores están excluidos de la seguridad social, pero puede haber excepciones. Por ejemplo, en muchos países un trabajador/a que sufre un accidente laboral tiene derecho a una indemnización especial de la seguridad social y del empresario, aunque la persona trabajadora no estuviera registrado como tal, es decir, aunque estuviera empleado en la economía sumergida. Una situación más complicada puede darse cuando el Migrante Laboral Ilegal, aunque permanezca ilegalmente en el país, es sin embargo empleado de forma aparentemente legal. Este último puede ser el resultado de que el/la empleador/a notifique el empleo y las instrucciones de seguridad social de alta al migrante ilegal como si fuera un trabajador/a normal legal. En tal caso,

considero normal que el/la trabajador/a afectado/a pueda ser tratado/a en pie de igualdad con un trabajador/a normal, mientras que persiste la situación aparentemente legal. Las cotizaciones pagadas deberían dar lugar a las prestaciones correspondientes.

Las prácticas de algunos países, como permitir que el migrante laboral utilice números de seguridad social falsos que tanto el empresario como la administración de seguridad social saben que son falsos para protegerse de las expresiones de seguridad social, pero cuando se produzca un riesgo negarse a pagar las prestaciones correspondientes porque no se puede encontrar ningún registro sobre la base de un número de seguridad social válido, equivale para mí a una mera estafa. A la hora de abordar la protección social de los/as trabajadores móviles a los que no se permite permanecer ni trabajar en el país, un fenómeno bastante nuevo o al menos conocido requiere nuestra atención.

Cada vez más, los estados del mundo ofrecen a sus ciudadanos la posibilidad de afiliarse voluntariamente a los regímenes nacionales de seguridad social cuando abandonan el país. De este modo, se puede facilitar su regreso al país y para el país de inmigración aporta fondos adicionales. Sin embargo, también puede animar a sus ciudadanos que trabajan en el país al que emigraron, puede ser legalmente o a menudo ilegalmente, a no declarar su trabajo ni afiliarse a la Seguridad Social en el país de inmigración. Para los países receptores, aumenta el peligro de trabajo informal, no declarado, y/o aumenta las posibilidades de abusar de estos inmigrantes laborales internacionales como mano de obra barata.

Permítame ahora presentarles algunas ideas en el ámbito de la movilidad internacional del trabajo que, en mi opinión, merecen un debate y una investigación más profundas.

En primer lugar, la mayor parte de la atención se centra en la situación de seguridad social en la que se encuentran los/as trabajadores móviles internacionales en el país de inmigración. Sin embargo, también es importante que los países de emigración reflexionen sobre la actitud que deben adoptar respecto a la protección social de los/as trabajadores que se marchan. Algunos países traen un gran número de ciudadanos que emigraron en busca de trabajo o de una vida mejor. A menudo envían dinero a su familia y mantienen así un vínculo importante con el país del que emigraron.

Muchos de ellos también siguen identificándose en el país de inmigración como pertenecientes al país del que emigraron. Los países de los que proceden suelen tener un gran interés en estos nacionales que emigraron, ya que pueden volver al país y aportarles las competencias, los conocimientos y la experiencia que adquirieron en el país al que emigraron. Cuando estos inmigrantes terminan su vida profesional, también pueden querer volver al país de origen y disfrutar de la última parte de su vida.

Los gobiernos de los países de emigración tienen que desarrollar una visión sobre cómo abordar el fenómeno de la emigración. Quieren fomentarla, por ejemplo, para conseguir más remesas y por tanto divisas, o más bien desalentarla para frenar la fuga de cerebros. Debe el Estado reforzar los lazos culturales e incluso políticos entre el país de origen y sus ciudadanos en el extranjero. Existe una responsabilidad especial también financiera hacia los ciudadanos que emigran, se meten en problemas y finalmente quieren volver. Se debe incentivar a los/as trabajadores emigrados para que vuelvan al

país de origen a trabajar allí. Deben incentivarse a los/as trabajadores emigrados que han terminado su carrera profesional para que se vuelvan al país de origen o no.

La respuesta a todas estas preguntas debe reflejarse en la legislación de Seguridad Social. En función de estas respuestas, la legislación nacional debería facilitar o no la exportación de los derechos en curso de adquisición.

¿Debería contemplarse o no el pago de un capital de emigración? ¿Las remesas deberían incluirse o no en la comprobación de recursos? ¿Debería posibilitarse o prohibirse la continuación voluntaria del seguro social en el país de origen, etc.? Desgraciadamente, nos encontramos con que en muchos países la Seguridad Social carece de una visión sobre cómo tratar a las personas que emigran y acaban regresando más tarde. Quisiera pedirles especial atención por la ausencia, a menudo presente, de vínculos entre las remesas y la seguridad social.

Las personas dejan su país de origen para ir a trabajar a otro lugar con el fin de ganarse la vida allí, posiblemente con la perspectiva de volver al país una vez finalizada su carrera profesional. O simplemente tras varios años de trabajo en el extranjero. Los lazos con la familia y los amigos que permanecen en el país suelen seguir siendo fuertes y la presión social sobre ellos es considerable por lo que envían con mayor o menor regularidad parte de lo que ganan a sus parientes en el país de origen. Las remesas, por tanto, son importantes de bastantes países y algunos incluso se consideran un... Las remesas se consideran una fuente importante de protección social informal de los miembros de la familia que se han quedado en casa. Las remesas se supondrían en todo el mundo una transferencia de 160 a 250 mil millones de dólares al año. No tenemos que evaluar los aspectos positivos o negativos relacionados con la importancia de las remesas, pero nos ha sorprendido bastante comprobar que muchos regímenes de seguridad social guardan silencio sobre las remesas. Sin embargo, creemos que hay buenas razones para atender puentes entre el fenómeno de las remesas y la seguridad social formal. Para empezar, tenemos que abordar la cuestión de si las remesas deben tenerse en cuenta a la hora de establecer las necesidades de las personas. Deben incluirse en la prueba de recursos o no. En caso de afirmativo, ¿cómo podemos saber hasta qué puntos son importantes y quién se beneficia de ellas? En caso de una respuesta negativa, ¿cómo podemos evitar que las familias y las personas bien dotadas por su pariente inmigrado reciban también ayudas estatales mientras que las familias más pobres y sin pariente no las percibirían?

Ya hemos planteado la cuestión de cuál debe ser la responsabilidad también financiera de los países de inmigración, así como los ciudadanos que, tras años, de inmigración regresan, posiblemente con mala salud, sin trabajo o tras haber terminado su carrera activa. En este sentido, creemos que la solución puede consistir parcialmente en destinar un determinado porcentaje del dinero enviado como remesas a la financiación de los derechos de seguridad social a su regreso al país, esto implica posiblemente un mejor control de las remesas. Esto podría promoverse estableciendo canales baratos o incluso gratuitos para transferir el dinero, liberando a las remesas de la comprobación de recursos, con la condición de que transiten por vía oficial y por tanto estén sometidas a la cotización de la seguridad social. Este planteamiento también reflejaría cierta lógica, la remesa es dinero que el/la trabajador/a emigrando no necesita en este momento y no sea ahora, sino que se transfiera devuelta a casa y allí beneficia

a los miembros de la familia, quizás estos últimos se hagan cargo del emigrante que regresa, pero quizás no. En caso de que el vínculo familiar solo funcionará en una dirección, el Estado no debería cargar sobre sus hombros todo el impacto, pero es bueno que parte de las remesas se ponga a cuenta del inmigrado en el caso de que regrese. El destino de los fondos acumulados gracias a la tasa sobre las remesas es, por supuesto, algo que debe determinarse en función de la configuración global de la seguridad social en el país en cuestión, puede abrir derechos en los regímenes existentes o, más bien, dar lugar a la creación de nuevos regímenes. A la hora de abordar la movilidad internacional de los/as trabajadores, puede ser conveniente distinguir algunos grupos específicos que tienen sus propias necesidades y, por tanto, posiblemente requieran soluciones adaptadas.

Tradicionalmente, este es el caso de los/as trabajadores temporales y los/as trabajadores fronterizos. Sin embargo, centrandose en las personas que, por su trabajo, trabajo en sí o porque así lo han elegido, tienen una gran movilidad. Pienso en las personas que trabajan en el transporte internacional, los camioneros, personal de los autobuses, trenes y aviones internacionales, algunos investigadores científicos o, incluso, los llamados nómadas digitales. En otras palabras, trabajadores que trabajan un día aquí, otro allí y un tercero en otro país. Ya en los años 90 del siglo pasado propusimos a los entonces 12 países de la Comunidad Europea crear la posibilidad de que los/as trabajadores móviles al ir a trabajar a otro país no tuvieran que dejar un sistema nacional de seguridad social por otro sistema nacional de seguridad social, sino más bien dejar el sistema nacional por un sistema europeo de seguridad social para trabajadores muy móviles que en aquel momento denominamos el sistema del 13° estado. Dicho sistema de seguridad social del 13° estado podría establecerse por ley europea, por tratado internacional y podría ofrecer una solución a medida para las personas cuya carrera es muy internacional.

Desarrollamos la idea en escrito y nos alegra que desde hace unos años haya un interés renovado por este enfoque alternativo. Creo que la solución sería muy buena para los/as trabajadores muy móviles, pero sé que la resistencia en contra, especialmente por las administraciones nacionales de seguridad social que pierden el control sobre estas personas también será feroz.

Permítanme pasar ahora a la parte final de mi intervención. Me gustaría hacerlo insistiendo en la necesidad de una mayor mejor comprensión de la Seguridad Social por parte del público en general y de quienes forman la opinión pública, así como de los políticos, que finalmente toman las decisiones. Tengo la firme convicción de que esto es cierto para todas las cuestiones relacionadas con la Seguridad Social, pero sin duda lo es en relación con la Seguridad Social de los/as trabajadores móviles internacionales. Hay muchos prejuicios entre el público en general y también entre muchos políticos. Así por ejemplo existe el temor de ofrecer una cobertura de Seguridad Social decente a las personas que vienen a trabajar en el país, atraería a personas solo para venir a beneficiarse de las presentaciones de la Seguridad Social. No hay pruebas científicas de este temor, lo sabemos, pero la idea sigue muy viva fuera de los círculos mejor informados. En el otro lado del espectro político algunos extraen de una comprensión simplista del derecho humano a la Seguridad Social la conclusión de que todos los/as trabajadores que vienen del extranjero, que sean legales o no, deberían tener los mismos

derechos que los/as trabajadores nacionales registrados, olvidando que de esta manera discriminan a los/as trabajadores informales nacionales no registrados.

Las cuestiones de política migratoria y de protección social de las personas migrantes se mezclan a menudo en un peligroso cóctel. No en vano empecé mi intervención distinguiendo claramente entre gestiones de política migratoria, cuestiones de protección laboral y gestiones relativas a la protección social de las personas que han entrado en el país. Estamos aquí con una audiencia de expertos de alto nivel en seguridad social. Sin embargo, tenemos que ser conscientes de que las decisiones se toman a nivel político, con una opinión pública a menudo no informada o malinformada, a menudo con prejuicios cuando se trata de trabajadores inmigrantes. Así que tenemos que implicar más a nivel nacional, pero también internacional, a personas ajenas a las administraciones de seguridad social y a los centros académicos de seguridad social. Me refiero a políticos, pero también a periodistas, sindicalistas, organizaciones empresariales, etc. También tenemos que derivar las fronteras entre los expertos jurídicos, económicos y de política social. A veces me sorprende ver que incluso en el entorno académico, juristas, expertos en política social y economistas, ignoran por completo las conclusiones de los demás. Para algunos es posible abogar siempre por más derechos sin tener en cuenta cómo se va a sufragar el costo, mientras que para otros la seguridad social solo debe verse como un costo presupuestario que hay que aligerar al máximo. Tengo la impresión de que abrir el debate, incluyendo a expertos de diversas áreas y también a creadores de opinión pública, es más fácil a nivel internacional que nacional. Aparentemente la gente se siente más libre para escuchar con una mente abierta y para expresarse libremente en un contexto internacional. Por eso es tan importante la tarea de organizaciones como la Organización Iberoamericana de Seguridad Social o mi asociación, el Instituto Europea de Seguridad Social. Y por eso estoy tan contento de haber podido pronunciar este discurso introductorio y van invitándoles a todos ustedes a un debate franco e abierto.

Panel I: Migraciones y movilidad laboral: un derecho humano.

Presentación introductoria:

- Sr. D. Roberto Cancel, experto en migración y desarrollo, oficina regional de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en América del Sur.

Modera: Sra. Da Gina Magnolia Riaño Barón, secretaria general de la OISS.

Ponentes:

- Sr. Félix Peinado, director de la oficina en España de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);
- Sr. D. Carlos García de Cortázar, exconsejero laboral en la REPER España ante la Unión Europea;
- Sr. D. Alfredo Cabrera, presidente del Banco de Previsión Social (BPS), Uruguay;
- Sr. D. Juan Manuel Cordero, viceministro, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Costa Rica;

- Sr. D. Gabriel Gameiro Rodrigues Bastos, Secretário de Estado da Segurança Social, Portugal
- Sr. D. Adolfo Jiménez, presidente de honor de la OISS.



Sr. D. Roberto Cancel
Experto en migración y desarrollo
Oficina regional de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en América del Sur.

Grabación:

Para ver haga clic en la imagen



Encuentro Movilidad: Roberto Cancel - Experto en migración y desarrollo OIM

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL • 2 views • 6 days ago

Presentación:

[Para ver haga clic aquí](#)

Tengo el placer de presentar los resultados de un estudio que hemos estado llevando a cabo conjuntamente con la OISS y con la colaboración de nuestros colegas en 20 países de Iberoamérica. Como pueden ver, estamos tratando de seguir muy estrechamente el lema de esta conferencia, vamos a hablar de obstáculos y retos y también presentar algunas buenas prácticas, que se lograron identificar a lo largo de la investigación.

Entonces, empezamos un poco para enmarcar la presentación en qué fue el alcance de la investigación. Usamos una metodología mixta con relevamiento de documentación y análisis estadístico y datos cualitativos de más de 50 entrevistas. Cubrimos 20 países de Iberoamérica, excluyendo Guinea ecuatoriana, por estar fuera de los flujos migratorios de la región intercontinental, y Cuba por ser principalmente un país expulsor con poca inmigración. Entonces, los otros 20 países los cubrimos en el estudio. Se fue implementado este año recientemente, entonces la información es muy actualizada. Y en términos de los productos tenemos un análisis regional que habla de

la situación en los 20 países y también capítulos nacionales que aplican la situación en cada uno de los países ahí mencionado.

Antes de entrar en detalles, sólo para dar algunos de los datos del contexto, en términos de marco normativo en respecto a las migraciones, se destaca la Convención Internacional Sobre la Protección de los Derechos de Todos los/as Trabajadores Migrantes y sus Familias, y en particular el artículo 27.1 que habla específicamente sobre la seguridad social y donde los países se comprometen a proveer esa protección de manera igualitaria con los nacionales de sus países. Dentro de los 20 países que estudiamos, 14 han ratificado la convención. Y solo para mencionar, también la observación general que hizo el Comité de Trabajador Migrantes, enfatizando el hecho que este artículo se refiere tanto a las personas migrantes regulares como irregulares.

Pasando a los instrumentos de seguridad social, obviamente el principal es el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, firmado en 15 países, pero en aplicación en 13, como ya se ha mencionado.



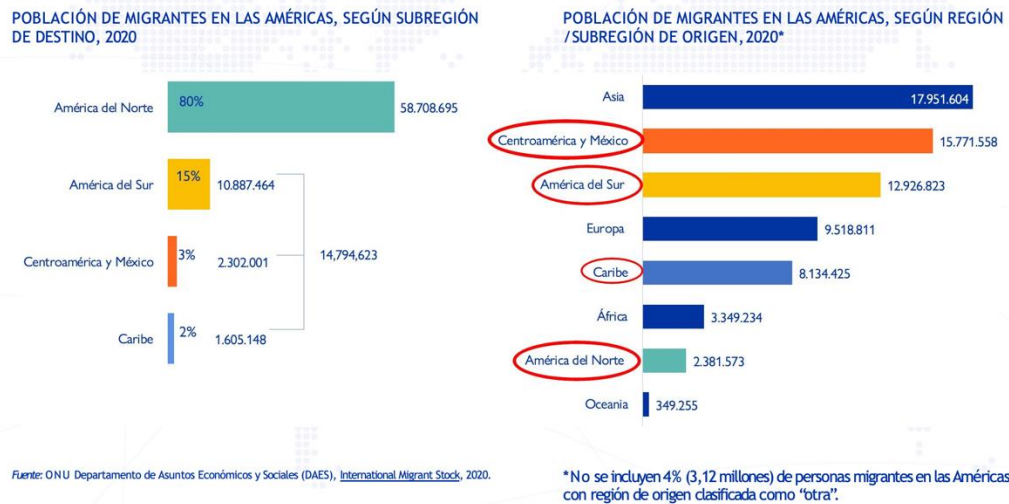
Nota: Este mapa es solo para fines ilustrativos. Los nombres y las fronteras indicadas en este mapa, así como las denominaciones utilizadas en el mismo, no implican su reconocimiento o aceptación oficial por parte de la OIM.

(Figura 1)

En términos de contexto migratorio en la región, aquí tenemos un mapa de las principales rutas de migración en las Américas (Ver Figura 1.) Podemos ver dentro de América del Sur y con destino muchos al norte. En los últimos 10 años se destaca obviamente la migración venezolana, que se ha desplazado en la mayoría de los países de la región y ha cambiado la dinámica de muchos países de origen principalmente a países de destino. Se puede mencionar principalmente Colombia, Perú y Ecuador en este sentido, entre otros. Pero recientemente también tenemos más y más migración de otras nacionalidades por el Darien hacia el norte, ecuatorianos, entre otros, y también

migraciones extra regionales de África y Asia, incluyendo afganos que vienen a Brasil y también siguen estas rutas al norte.

Contexto migratorio



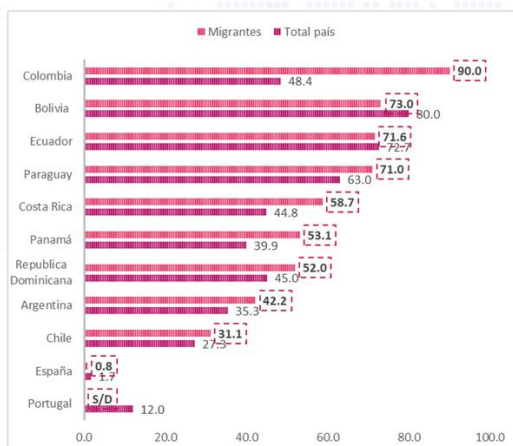
(Figura 2.)

Con este gráfico (Ver Figura 2.), sólo quiero resaltar la gran cantidad de migración intrarregional que existe en las Américas, podemos ver en el gráfico a la izquierda que demuestra las regiones de origen, gran parte vienen de la misma América, Centroamérica, México y América de Sur en términos de la migración en las Américas. En términos de los motivos de migración, estos datos fueron de encuesta que hicimos específicamente con la población venezolana, pero entendemos que la cifra sería similar o incluso mayor para otras nacionalidades. Y vemos que el tema de empleo tiene más de 50% en términos de motivos.

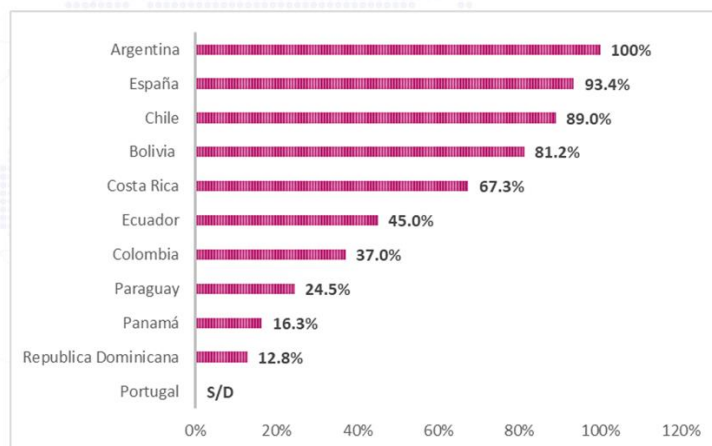
La informalidad económica en la región es bastante alta, difiere entre los diferentes países bastante, pero en general se destaca una alta tasa de informalidad. ¿Cómo esto influye con el tema de seguridad social?

Migración y Trabajo

Tasa de informalidad por país migrantes y no migrantes



Proporción de migrantes que cotizan a la seguridad social



(Figura 3.)

Aquí unos gráficos (Ver Figura 3.) del mismo estudio donde miramos la tasa de informalidad de los/as trabajadores, trabajadores migrantes y no migrantes por país, y la cotización en los sistemas de seguridad social. Se puede notar una tendencia que señala que los países con mayor informalidad son de menor cotización. Entonces, ¿qué quiere decir eso en términos de los hallazgos? La buena noticia es que en general los países de Iberoamérica contemplan en su marco jurídico ilegal de seguridad social como un derecho humano garantizado a cualquier persona independiente de su nacionalidad. Pero la mala noticia, en práctica siguen existiendo diversos obstáculos o retos para acceder a esa seguridad social. Y entre ellos principalmente la documentación migratoria y como se menciona varias veces, acceso al mercado laboral formal.

¿Y por qué es eso tan importante? Pues en Iberoamérica los sistemas de seguridad social suelen sostenerse en régimen de contributivas. Entonces, obviamente si el migrante no tiene acceso al mercado laboral, formal no puede cotizar lo suficiente para poder tener acceso a esos sistemas, donde hay sistemas no contributivos, igualmente hay algunos requisitos que dificultan el acceso de la persona migrante, como es los requisitos de residencia que llegan hasta 20 años en algunos países, o la nacionalización para poder tener acceso a esos sistemas.

En el estudio, se tomó la seguridad social con una definición amplia, incluyendo también acceso a la salud y podemos decir que aquí también tenemos buena noticia, en general el derecho de la salud se encuentra en la Constitución, y en el marco jurídico de todos los países, y hay una tendencia hacia la universalización de la salud. Se destaca

Argentina, España, Portugal y Uruguay en este sentido que han avanzado. En general eso es bastante común en los países de la región, pero para acceso a tratamiento especializado y también consulta preventivas, muchas veces se requiere documentación de residencia en los países que puede dificultar el acceso por algunas personas migrantes.

Entonces vamos a entrar ahora en más detalles sobre los retos y obstáculos que se identificaron y vamos a mirarlo en diferentes áreas. Empezamos con lo más general, como ya se mencionó siendo el tema de documentación migratoria, entonces vamos a mirar 5 o 6 áreas, cada uno un poco más específico. Entonces en términos de documentación migratoria hay cuestiones de los tiempos, de los procesos, los requisitos de los procesos en términos de documentación del país de origen, que puede hacer de difícil acceso para las personas migrantes, especialmente en casos de migración en situación humanitaria. Hay el tema de costos, procesos digitales, tomando en cuenta la brecha digital para personas migrantes y algunas restricciones en términos de los perfiles migratoria por ejemplo lo que entraron por paso fronterizo no habilitados.

Entonces, de lo más amplio de términos de situación migratoria, al acceso o ingreso al mercado formal laboral, como se tocó en esta presentación y anteriormente, hay desafíos estructurales en la región en términos de la informalidad que afecta no solo las personas migrantes, pero también los/as trabajadores nacionales, pero sabemos que afecta desproporcionalmente a las personas migrantes por las razones que vimos en términos de regularidad y también otros que vamos a mencionar ahora.

Por ejemplo, por falta de información las personas migrantes llegando a un país quizás no saben qué son los derechos que tienen y qué son los procesos para poder ejercer esos derechos a un empleo formal. Todavía existe discriminación y xenofobia entre los empleadores y la comunidad de acogida. En realidad, aunque esto es una región que se caracteriza por la solidaridad, vemos un aumento en años recientes de la discriminación y xenofobia. Más preocupante, quizás sería que en algunos países se encuentra en la legislación cupos máximo para la contratación de personas migrantes. Esto puede ser entre 15 y 20% de las empresas. Existen varios países entre ellos Chile y Perú, solo para mencionar algunos. La convalidación de títulos y certificación de conocimiento también dificulta la inserción laboral formal para muchos migrantes, especialmente cuando quieren ejercer su profesión. Y, por último, se destaca algunos retos específicamente para mujeres migrantes que están sobrerrepresentadas en las personas profesiones de cuidado y trabajo doméstico, que también tienen una tasa altísima de informalidad.

En términos de desafío de coordinación institucional, hay una falta de coordinación entre la autoridad migratoria y otros sectores del gobierno, sea de seguridad social, sea de protección social, de trabajo, entre otros. Y en términos del rol del Estado en verificar la contratación formal y en cumplimiento en condiciones de registro de sistema de seguridad social. Vemos una falta aquí también. Y, por último, el intercambio entre la misma población migrante y las autoridades puede ser mejorada para asegurar que puedan dar voz e identificar la barrera que han encontrado.

Entonces, en términos de capacidad técnica, también hay algunos restos que se identificaron. Aquí de nuevo hay una tendencia hacia un abordaje de la autoridad de

migratorios que se enfoca más en términos de seguridad en general. Y hay una falta de información de los empleadores y del sector privado en general sobre los derechos de las personas migrantes. Entonces, mirando más específicamente al acceso de los sistemas de seguridad social, como se mencionó, la mayoría están enfocados en mecanismos contributivos. Esto deja afuera a las personas migrantes que no están trabajando en el mercado formal e influye el tema de requisitos de años de cotización que para los países que no son parte de la convención pueden ser una barrera también.

Cuando existen pensiones o sistemas no contributivos, como se mencionó, los requisitos pueden ser difícil de cumplir para las personas migrantes en términos de cantidad de años de residencia. También en términos de datos encontramos un déficit de producción de información estadística sobre la seguridad social, salud y migración, que dificulta la posibilidad de monitorear y evaluar el impacto de los programas. Y, por último, un límite de posibilidad de información para la persona migrante sobre sus derechos a seguridad social.

Por último, como mencioné, miramos también el tema del derecho a la salud. Aquí también vemos algunas brechas en términos de abordaje intercultural y de género en los sistemas de salud, que muchas veces conllevan situaciones de discriminación y xenofobia en los centros de salud. Hay algunos requerimientos específicos. por ejemplo, como mencionamos, para tratamientos complejos y atención a enfermedades crónicas y consultas rutinas. Y también, de nuevo, una falta de información para la persona migrante sobre sus derechos.

Tenemos recomendaciones de cómo podemos tratar de abordar estos obstáculos y retos identificados. En términos de regularización y acceso a documentación, hay sugerencias para simplificar los procedimientos administrativos para ajustar la documentación necesaria en diferentes casos, especialmente en contexto humanitario, exoneraciones de costos, de regularización en algunos casos, donde esto representa una barrera y facilitar acceso a representación legal. También, se encontró que alguna vez es la misma documentación que se provee no es aceptable por los empleadores y algunos prestadores de servicios. Entonces hay una recomendación de asegurar que la documentación proveída esté en línea con las documentaciones nacionales. En términos de inserción laboral, aquí también hay sugerencias sobre la coordinación entre el sector público y privado. Obviamente la sugerencia de eliminar los cupos para la contratación de la población migrante, facilitación de procedimientos de convalidación de títulos e implementación de medidas específicamente para apoyar a la mujer emigrantes que se encuentran, que están tratando de encentarse en el mercado laboral formal. Y la provisión de cuidado para primera infancia, reconociendo que una barrera para la mujer emigrante son los cargos de cuidado no remunerado.

En términos de la coordinación, lo que llamamos aquí es una perspectiva pan gubernamental y pan social, la cual es uno de los pilares del pacto global de migración segura, ordenada y regular. Se propone facilitar diálogo entre los diferentes sectores público privado sindical, institucionalizar el tema de migración en diferentes ministerios, sea una persona, un punto focal de migración, integración u otra forma de tener una institución dentro que se encarga de esta población, tener mecanismos de coordinación interministerial, diseño de planes de integración y promover participación de la población migrante en los procesos de toma de decisión.

En términos de capacitación de actores se propone diferentes iniciativas para incentivar la empresa y promover la inserción laboral y la afiliación al sistema de seguridad social. También mecanismos de fiscalización para asegurar que las empresas están cumpliendo con sus deberes y registrando la persona en sistema de seguridad social, además de capacitaciones sobre las normativas nacionales de migratorias.

Para abordar los obstáculos a exceso de los sistemas de seguridad social, se propio un efecto de revisar algunas de las normativas para la protección social y al sistema no contributivo de seguridad social en particular. Con esto, por ejemplo, reducir los requisitos basados en plazos de residencia regular, a muchas veces como se mencionó, no solo tienen que ser cierto el número de años, pero cierto el número de años consecutivos, que puede dificultar el acceso bastante para uno tipo de migrantes. Establecer mecanismos para aceptar ciertos requisitos en casos de vulnerabilidad y diseño y divulgación de campañas oficiales sobre el derecho de seguridad social.

Otras varias recomendaciones también acerca de la seguridad social todavía, en términos de fortalecer la capacidad de los países en producción de información para poder hacer ese monitoreo e evaluación de la implementación de los programas y políticas, realizar un diagnóstico regional acerca de la producción de datos para identificar exactamente dónde hay esas brechas, para informar la capacitación, asegurar la rectificación e implementación del convenio multilateral en los países que no lo han hecho todavía, y visibilizar y llevar a las agendas de los diferentes pasos regionales intergubernamentales como el proceso de integración como Mercosur, América del Sur y SIC en América Central.

Por último, miramos el tema de acceso al servicio público de salud y de nuevo se toca el tema intercultural y combatir la discriminación y xenofobia, asegurar acceso al tratamiento especializado y proveer en particular atención psico-social para poder facilitar la integración y cohesión social.

Por último, queremos tocar algunas de las buenas prácticas que se identificó en diferentes países de la región. Por ejemplo, en Argentina se tomó medidas para precisamente reducir los plazos de residencia requeridas para pensión en los contributivos para ciertas categorías, como para niños y adolescentes. Por ejemplo, Bolivia hizo campañas de información para la comunidad y la población migrante sobre la posibilidad de afiliarse al sistema público de salud. En Brasil se identificó el programa Interinstitucional de Asistencia de Emergencia para reubicar e integrar las personas migrantes que están en situación humanitaria, conocida como Operación Acolida (Acogida). Aquí en España se estableció un programa específico para promover el acceso al empleo a través de la gestión colectiva de contratación en Ecuador. Entre otros países, se ha adoptado medidas para facilitar la regularización migratoria, especialmente de la población venezolana, pero en muchos países han ido más allá, a otra nacionalidad también. Y por último, en Honduras, entre otros países también, se ha creado esta institucionalidad que se propuso dentro del Ministerio de Trabajo en la forma del Departamento de Migración Laboral.

Moderadora: Sra. Da Gina Magnolia Riaño Barón, secretaria general de la OISS.

Muchísimas gracias por la participación a todos los integrantes de este primer panel. Quisiera solo dar unas cifras introductorias sobre el tema que nos ocupa: la migración y la protección social, la movilidad internacional de las personas trabajadoras.

El fenómeno de la migración no es nuevo, en los 40 años transcurridos entre 1880 y 1920 un promedio de 72 mil españoles emigró anualmente a América Latina y el Caribe y entre 1855 y 1914 1.3 millones de portugueses emigraron a América Latina.

Lo que sí es nuevo, es la facilidad con lo que los/as trabajadores se desplazan de un país a otro. En algunos sectores los mercados de trabajo son globales como consecuencia de los procesos de globalización de estos últimos 30 años.

De hecho, el número de ciudadanos en la Unión Europea que viven fuera de su país de origen aumentó de 18 millones en 1990 a 31 millones en el 2020. En América Latina y el Caribe el número de emigrantes aumentó de 15 millones a 43 millones en ese mismo periodo y en el 2022 vivían 450 millones de personas en países no pertenecientes a la Unión Europea, 38 millones habían nacido fuera de la Unión Europea y 14 millones residían en otro país de la Unión.

La población de América Latina y el Caribe, que asciende a 630 millones, siendo 4 millones ciudadanos de países de fuera de la región y 14 millones originarios de otros países fuera de América Latina y cerca de 75 millones de personas que viven y posiblemente trabajan en un país distinto al suyo.

En particular, más de un millón de ciudadanos de la Unión Europea reciben en América Latina y más de tres millones de ciudadanos de América Latina en la Unión Europea, de estos 220 mil en Portugal y 1,6 millones en España.

De este desarrollo de los mercados de trabajo globales y el consiguiente fenómeno de la movilidad laboral, uno esperaría la no discriminación y la igualdad de condiciones de trabajo. Pero eso no es lo que sucede y es lo que nos revelan los hechos.

Así pues, para la Organización Iberoamericana de Seguridad Social es de la mayor importancia conocer lo que están haciendo los países pertenecientes tanto, a la Unión Europea, como a Iberoamérica sobre las prácticas que se están ejecutando para dar protección social e incorporar a la seguridad social a los y las trabajadoras y personas trabajadoras migrantes.

Contamos hoy en este panel con la participación en primer lugar del señor Félix Peinado, director de la Oficina de España de la Organización Internacional del Trabajo.

Sr. Félix Peinado

Director

Oficina en España de la Organización Inter- nacional del Trabajo (OIT);

Grabación:

Para ver haga clic en la imagen



Encuentro Movilidad: Felix Peinado - Director de la OIT España

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL • 1 view • 6 days ago

Como siempre, la OIT, venimos con mucho gusto y la verdad es daros la enhorabuena por la elección del tema, la migración es un derecho humano, así lo recoge el artículo 13 de la Declaración de Derechos Humanos de la Declaración Universal y unirlo con otro derecho humano, como es la seguridad social, que también lo es, como reconoce el artículo 22 de la Declaración Universal.

Como ya se ha dicho en varias ocasiones, la principal causa de la migración es el trabajo, el 50% de las personas migrantes lo hacen por motivos laborales. En el mundo hay 272 millones de migrantes, lo cual representa el 3,6% de la población mundial y el 4,9% de la población trabajadora. Y esta cifra se ha incrementado en 128 millones de personas desde el año 1990.

Prácticamente podríamos decir que desde 1990 se ha duplicado el número de personas migrantes y desde 1970 se ha triplicado el número de personas migrantes. La migración, eso nos lleva a pensar, por lo menos, que hay un proceso exponencial de crecimiento de las migraciones y eso ha sucedido en el pasado, que va a suceder en el futuro, por lo que, obviamente, es muy difícil de prever.

Pero la tendencia que llevamos en este momento nos hace pensar que, probablemente, la migración en los años venideros, en las décadas venideras, se incrementará también de forma muy sustancial. La migración siempre se ha producido, la migración laboral y no laboral siempre se ha producido a lo largo de la historia y ha sido un reto para los estados hacer una migración ordenada y segura, pero en estos momentos se ve sujeta a un proceso de transformación muy importante, como está suponiendo también una serie de retos que están afectando al mundo del trabajo y que son, lo tanto, a veces, enunciados la globalización, el cambio climático, el cambio de la transformación digital y el reto demográfico.

Bueno, pues esto que está afectando al mundo laboral está, lógicamente, afectando e incidiendo en la aceleración del proceso de migración. No me voy a detener en la cuestión de la globalización, que además el primer potente ha comentado precisamente sobre el particular, la mejora del abaratamiento de los medios de transporte, la disponibilidad de la transformación, no medios de comunicación, internet, redes sociales, todo eso contribuye a fomentar el desplazamiento de personas de unos lugares a otros y de unos países a otros. El cambio climático también está teniendo un efecto sobre la migración.

Como he dicho, una parte importante o la parte más importante de la migración se debe al trabajo. Pero el año pasado, en el año 2022, más de 30 millones de desplazamientos en el mundo se produjeron por razones climáticas.

La mayoría fueron intra -país, dentro del país, con motivo de catástrofe, sequías, etcétera. Pero esto es una cosa que en la medida en que se vaya aposentando en ciertos países, que se vaya produciendo un deterioro de las economías por la asistencia de mayores sequías.

Y la dificultad para sacar rendimiento a los cultivos, por poner un ejemplo a la ganadería. Igual a otras actividades económicas, pues lógicamente se llega produciendo un traspaso cada vez mayor y es de pensar y es de temer que el cambio climático va a tener un efecto importante cada vez mayor en el mundo en el tema de la migración.

Y en el campo de lo digital, pues habrá una mesa, yo creo, visto mañana precisamente para analizar este asunto y no quiero tampoco detenerme particularmente, pero bueno, citar que ya se ha citado el tema del teletrabajo, el trabajo en distintos países, el nomadismo o el trabajo de plataformas no geolocalizados, tener en cuenta que el trabajo de plataformas en el mundo que puede estar entre un 0,3 y un 3% de los/as trabajadores del mundo trabajan en plataformas, sin embargo, la gran mayoría de estas personas trabajadoras no están trabajando en trabajos geolocalizados, que es lo que normalmente, por lo menos en Europa vemos, la persona de reparto, la persona de transporte, eso es, esa persona están trabajando en este país.

Pero hay mucha, la gran mayoría, alrededor del 90% de estos trabajadores están trabajando en plataformas en las cuales están trabajando en otros países para empresas de otros países. Y luego, un reto muy importante al cual afrontamos con Humanidad, que he citado, que es el reto demográfico, en este momento la población mundial estamos en 8.000 millones de personas y para el 2050 las previsiones son que seamos 9.700 millones de personas, es decir, un crecimiento superior al 20% en un plazo en torno a los 25 años.

Se va a producir un aumento de la población trabajadora. Tenemos que seguir creando empleos en el mundo, al menos 40 millones de empleos en el mundo, cada año, para ser capaces de dar empleo a todas las personas que se van incorporando al mundo laboral, pero ese aumento de la población trabajadora, es decir, esa incorporación de nuevos jóvenes al mundo del trabajo se va a producir de una manera muy desigual.

De hecho, la mitad del crecimiento de la población en el mundo se va a producir sólo en nueve países, India, Pakistán, Congo, Etiopía, Tanzania, Indonesia, Egipto y los Estados Unidos. Y sin embargo, regiones del mundo más avanzadas, económicamente,

como puede ser Europa, la población trabajadora es de esperar que se reducirá en torno a un 10% en los próximos años, mientras que la población trabajadora, por ejemplo, en África, que lo tenemos aquí a la vuelta a escasos kilómetros, pues incrementará exponencialmente.

Esta reducción del talento joven en regiones como Europa trae como consecuencia un efecto que ya estamos experimentando del trabajo, como es el efecto de las vacantes. Es decir, muchos puestos de trabajo no pueden ser cubiertos porque no hay personas que puedan prestar esos trabajos.

Esa vacante que puede ser trabajo cualificado, con lo cual, si se recurre a la migración, estamos desproveyendo a esos países, limitando su capacidad de crecimiento en la medida en que estamos absorbiendo personas con una gran formación que la estamos trasladando a otros países, por lo cual es un perjuicio para los países de migración.

O también hay una gran carestía de trabajo no cualificado en sectores como el campo, como el transporte, como el turismo, etcétera. Junto a la reducción de la persona jóvenes en Europa se produce también a nivel del mundo un aumento de la esperanza de vida con un envejecimiento de la población.

En Europa la edad media de la población en este momento es 42 años, mientras que la edad media del mundo es de 31 años y esto se está agravando en los años venideros. Y también hay otro efecto demográfico como es la despoblación rural.

En los años 90, en el mundo, más de la mitad de la población vivía en el campo y hoy el más del 50% de la población ya vive, no vivimos en ciudades. Y no nos olvidemos tan poco de la cuestión de género porque si migración es igual a vulnerabilidad, si sumamos al factor o la variable de género, esa vulnerabilidad de las mujeres migrantes se vuelve todavía mucho mayor.

La Organización Internacional del Trabajo a la cual me he honrado representar aquí, pues tiene una serie de instrumentos desde su origen, desde la Constitución de 1919, ya hablaba de los, hacía referencia a los/as trabajadores ocupados en el extranjero y tiene dos convenios fundamentalmente relativos específicamente sobre trabajadores migrantes, el convenio 97, sobre trabajadores migrantes revisados del año 49, que ha sido ratificado por 53 estados y el convenio 143, el convenio 97 pone el foco en la igualdad de trato a los/as trabajadores migrantes respecto a los/as trabajadores nacionales en todas las condiciones de empleo, libertad sindical, incluye la seguridad social y a su vez establece nuevas, nuevos servicios, nuevas obligaciones como la creación de servicio gratuito y de asistencia a información para trabajadores migrantes, servicios médicos apropiados para trabajadores migrantes, garantizar la transferencia de ingresos y de ahorros.

Y el convenio 143 sobre trabajadores inmigrantes de disposiciones complementarias del año 75, que ha sido ratificado por 29 países hasta la fecha, se focaliza mucho en un problema que surgía en los años 70 y que sigue siendo de plena actualidad como es la cuestión de combatir la migración clandestina e ilegal.

Pero, además de afrontar ese reto, promueve nuevamente la igualdad de trato y amplía a otros derechos y libertades y establece la obligación de fomentar la reunificación familiar de las personas migrantes que residen legalmente en el país.

Estos dos convenios, el 97 y el 143, se ven complementados por dos recomendaciones de la OIT, la recomendación 86 y la recomendación 151. Y a su vez, prácticamente todos los convenios de la OIT hacen referencia directa o indirectamente a la cuestión de la migración, pero yo resaltaría los diez convenios fundamentales de la declaración de 1998 enmendada en 2020 sobre principios y derechos fundamentales del trabajo, libertad sindical, trabajo forzoso, prevención del trabajo forzoso, evolución del trabajo infantil, no discriminación en materia de empleo y ocupación y en torno de trabajo seguro y saludable.

Y, luego, toda una serie de declaraciones de carácter tripartito que ha adoptado la Conferencia Internacional del Trabajo, como la declaración sobre justicia social para una globalización equitativa del 2008, la declaración del centenario sobre el futuro del trabajo del 2019, que llama a profundizar en los esfuerzos e intensificar la labor en materia de migración laboral internacional o en materia de SOFLO, las directrices para la contratación equitativa, que dieron lugar a una iniciativa también mundial para la contratación equitativa en el año 2014 dentro del programa de la agenda de migración justa. A su vez hay una serie de convenios que ya se han citado en la presentación anterior en materia de seguridad social, destacando el convenio 102 y el convenio 157.

Con esto, pongo un poco el marco jurídico de protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras migrantes a nivel global. Yo solamente para terminar quería hacer dos consideraciones o dos apuntes menores.

Por un lado, desde la óptica de la organización internacional del trabajo, llamar la atención sobre que en este momento se está iniciando el proceso de elaboración de una futura norma en materia de trabajo de plataformas.

Y eso quiere decir que habrá en los años venideros una nueva regulación de esta cuestión, que como he dicho al principio de mi intervención no es mayoritaria, pero que es una cuestión que es creciente y donde hay muchas personas nómadas, frilas, etcétera.

que trabajan en el ámbito de las plataformas no geolocalizadas y que es un reto que como humanidad tenemos que regular. Y, por otro lado, ya termino, Gina, pues quería llamar la atención sobre la cuestión del retorno social de la protección social, que es una cuestión que está siendo muy analizada ahora en la Unión Europea.

Como saben ustedes, España ostenta ahora la presidencia del Consejo de la Unión Europea y los distintos debates que se están teniendo en materia de protección social se está poniendo mucho el foco en ser capaces de medir el retorno social de las prestaciones de seguridad social, de las prestaciones mínimas, de etcétera, etcétera.

Y en la medida en que seamos capaces de medir también, de alguna manera, el retorno social de lo que las personas migrantes aportan, de lo que las prestaciones sociales que les podamos dar, pues seguro que seremos capaces de hacerlo mejor en el futuro.



Sr. D. Carlos García de Cortázar
Exconsejero laboral
REPER España ante la Unión Europea

Grabación:

Para ver haga clic en la imagen



Encuentro Movilidad: Carlos García de Cortazar - exconsejero en la REPER

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL • 1 view • 6 days ago

Presentación:

[Para ver haga clic aquí](#)

Estamos hablando de un tema de protección social y movilidad internacional y esto parece que es algo, que para muchos es algo diferente, lejano, no es mi caso, mi padre nació en Temuco, en Chile, yo nací en España, mi nieta nació en Alemania, el padre de mi nieta es mexicano, es decir, es que en las vidas cotidianas, mi suegro fue emigrante también a Alemania, en las vidas cotidianas parece que tenemos como una distancia, pero al final hay que reconocer que el tema de la migración y estoy absolutamente seguro de que todos nosotros tenemos algún fenómeno migratorio.

Es algo real, y como es real creo que lo tenemos que enfrentar. Yo quería hablar de una forma un poco distinta del tema de la Unión Europea, porque me parece que es hora de, sobre todo, a los compañeros latinoamericanos, explicarles determinadas cosas que nos pueden ser interesantes.

Los latinoamericanos son de unos países, normalmente, en el que apenas han conocido una guerra. Yo soy la primera generación de español que jamás he cogido un arma, y eso no es nada fácil. Probablemente pertenezco a la primera generación de europeos que no hemos luchado en una guerra mundial. Nosotros, los europeos hemos estado combatiéndonos constantemente un país contra otro. Por eso, cuando termina la Segunda Guerra Mundial, ¿cuál es el objetivo que queremos? La paz.

Pero no piensen ustedes como algo la paz, como algo teórico, sino como algo necesario, como algo real, la paz y el bienestar de los pueblos. Y para eso, creamos un instrumento, que es el mercado interior.

¿Y qué es un mercado interior? Estamos hablando de perspectivas económicas. Si el mercado español es, a la vez, el mercado francés, el mercado holandés y el mercado alemán, y el mercado suizo o el mercado italiano, pues probablemente tengamos mucho cuidado en entrar en guerras, porque nos vamos a autodestruir, y no nos interesa en absoluto que nos destruyamos. Si todas las fábricas de coches y de armas y de Israel estuvieran en Palestina en Gaza, seguro que no habría bombardeos ¿verdad?

Bueno pues esto que parece la tontería es una línea de lo que se ha seguido en Europa y todo esto a través de unos medios que eran libertad de circulación de capitales, servicios, mercancías y personas. Y ustedes pensarán ¿y por qué en aquel tiempo los teóricos de la Unión Europea eran tan buenos, tan éticos que hablaban de la libre circulación de personas? Pues porque hay que estudiar también la historia de los seis países fundadores de la Unión. Cinco tenían una progresión industrial enorme y un país tenía exceso de mano de obra. Por ende, se repartieron la libertad de mercancías, la libertad de capitales y la libertad de circulación de personas. En este caso fueron los italianos, los que subieron y que entraron en todos los países, los cinco países. Pero es que, además, y ustedes lo van a entender, ¿qué es la Unión Europea? Un mercado interior. Es un sitio donde tiene que haber competencia leal. Ustedes imaginan que no hubiera habido ninguna regulación y que 10 millones de italianos hubieran ido a Alemania y más, y que Alemania no tuviera la igualdad de trato con los italianos, la igualdad económica, la igualdad salarial. Pues que Alemania podía producir cosas maravillosas, muchísimas más baratas y competir con Francia, con Italia y con Bélgica. Luego, el tema de libre circulación de personas, de trabajadores, también responde a un tema fundamentalmente económico. Y eso también implica que es necesario un principio de igualdad de trato. Muchas veces se relaciona el principio de igualdad de trato con ética, religión y no con la característica económica, decencia y sobre todo como forma de impedir la competencia desleal.

Por eso, los tratados tienen un artículo que habla de la libre circulación de trabajadores y lo más importante, la libre circulación supondrá la abolición de toda discriminación con respecto al empleo, retribución y demás condiciones de trabajo.

Habría trabajadores italianos, pero esos trabajadores italianos en Alemania cobrarían lo mismo que los alemanes. Y esto me parece fundamental, porque es que, si no, si pusieran que cobraran bastante menos, pues Volkswagen produciría mucho más barato que Peugeot en Francia. Así que creo que es importante este tema.

El siguiente tema es si tenemos una libre circulación de trabajadores, vamos a hacer unas normas de seguridad social, que es el artículo 48, para que estos trabajadores puedan circular libremente sin tener impedimentos o barreras para que puedan desplazarse de un país a otro. Y por eso creamos un aparato de coordinación que en su momento fue el 3, después 1408, después 883. ¿Y cómo es? pues fundamentalmente, como el acuerdo iberoamericano, similar. Pero con una pequeña diferencia, que el acuerdo iberoamericano no tiende a potenciar la libre circulación de trabajadores, mientras que en Europa los reglamentos y la Seguridad Social es un alátere, un elemento secundario y subordinado de lo que es la libre circulación. Cuando interpretamos entonces la Seguridad Social siempre tenemos que basarnos en: ¿Esto es un impedimento, una barrera para acceder a la libre circulación? No se trata

simplemente de unos principios generales, sino también de unos principios que van vinculados al tema de la libre circulación.

Nosotros somos 446 millones de personas y solamente tenemos 23,8 millones ciudadanos de países que no son perteneciente a la UE. Recuerde lo siguiente, 5,3 de la población total de la UE. Y de estos países, Alemania, pues tiene 10.6 millones, España tiene 5.4 millones, Francia tiene 5,2 millones, Italia tiene 5,2 millones que son de terceros estados, son americanos, son asiáticos, son africanos, son rusos y europeos. Los demás países tienen muy poco. Y europeos, lo que se llama la libre circulación de trabajadores, son 13,7 millones. Luego el problema no es tanto lo que son los/as trabajadores europeos, que yo no los considero emigrantes sino simplemente unas personas que ejercen su derecho a la libre circulación y otros trabajadores que vienen de otros estados.

En el mundo hay 5,6% trabajadores emigrantes. Sería lógico, si usted le preguntara de Europa, suponiendo que será de los que más acogen. Pues resulta que Europa tiene solamente 5,2% de trabajadores emigrantes. No llegamos ni a la media del mundo, Estados Unidos tiene 15,1%, Canadá 21%, Rusia 8%, Australia 28%, en los Emiratos Árabes tienen 87% y Suiza 28,7%.

Resulta que estamos hablando de unas cifras dentro de los 450 millones que tenemos, pues son unas cifras bastante correctas. No estamos hablando de que estemos invadidos, por ninguna parte.

Estados Unidos tiene muchísimos más porcentualmente migrantes que nosotros. Y yo no les voy a hablar a ustedes de Iberoamérica, porque sus emigrantes han desaparecido porque los han nacionalizado. Se los han nacionalizado y ya no sabemos las personas migrantes que hay, o no, mis abuelos que fueron migrantes eran chilenos también. Es decir, mis tíos han sido ministros chilenos cuando la primera generación de migrantes, mis abuelos, eran trabajadores vascos, que fueron a Chile. La segunda generación eran ministros. La verdad es que es muy curioso en ese sentido qué fácil ha sido para ellos. Entonces, quiero que sepan la diferencia que hay entre nuestros estados miembros, por ejemplo, España y lo que es la Unión Europea, como una estructura supranacional.

La Unión está facultada para establecer las condiciones de entrada y residencia legal de los nacionales de terceros estados y también lo relativo a la reagrupación familiar. Hay unas normas y unas normas europeas. Y esas normas europeas las aprueba el Parlamento Europeo, el Consejo y después los Estados miembros son los que eligen.

Los españoles somos una población que tiene dos características fundamentales. Somos la población que menos se reproduce del mundo. Cuando los españoles llegamos a Australia, nos encontramos con unos aborígenes que no sabían reproducirse y nuestros españoles les enseñaron a reproducirse. Es decir, nosotros, parece ser que hemos olvidado este tema de la reproducción. Bien, pues nosotros tenemos el índice de fertilidad más bajo y en Europa el índice de envejecimiento más alto.

En consecuencia, las dos cosas a la vez nos llevan a que la emigración puede ser una fórmula idónea para cubrir puestos de trabajo. Es decir que probablemente

tengamos que formalizar y regular todo lo que son las corrientes migratorias, pero no porque somos muy buenos y religiosos ni muy éticos, sino porque los necesitamos. Yo creo que hay que hablar así sinceramente, porque si hablamos de ética y si hablamos de otras cosas estamos perdidos. Esto está muy claro, los vamos a necesitar. Es verdad que la emigración está cambiando rotundamente y que lo que más necesitamos son trabajadores cualificados.

El reglamento 883 que ustedes lo conocen tan bien tiene un pequeño problema que ustedes no tienen en el convenio de la emigración iberoamericano. Tiene dos problemas, pero uno está resuelto y otro no. Y es que una persona que llega a trabajar a otro país, por ejemplo, Alemania, que venga, imagínense de Paraguay, no tiene reconocido el principio de igualdad de trato.

Estoy hablando, otra cosa es que este señor haya venido antes a España y después a Alemania y en este caso ya tiene el permiso, la posibilidad de igualdad de trato. Es decir, la igualdad de trato no la concede automáticamente por primera vez el Reglamento 883, pero tenemos unas directivas, las directivas de permiso único, las directivas de condiciones de entrada y estancia de nacionales de interempresariales que sí dice que tiene que haber una igualdad de trato. Es decir, no crean ustedes que la cosa viene del reglamento 883, sino que también viene por parte de unas directivas que obligan a todos los países a un principio de igualdad de trato.

Ustedes me mirarán como diciendo, pero oigan, si yo en mi país, en Iberoamérica, desde siempre tengo igualdad de trato y no tengo discriminación por razón de nacionalidad, pero ustedes son iberoamericanos, pero nosotros somos europeos, y nosotros en ese sentido hemos sido muy discriminatorios en nuestro campo de aplicación personal.

Nos ha gustado mucho tiempo aceptar que también las personas extranjeras tienen derecho a la seguridad social. Por eso me parece estupendo que la Unión Europea tenga tres directivas que dicen principio de igualdad de trato en materia laboral, principio de igualdad de trato en materia de seguridad social y una cosa que estoy muy contento de haber conseguido, principio de exportación de pensión de jubilación, si el país también exporta pensión a sus propios nacionales.

No estamos hablando de convenios en este momento, no estamos hablando de aunque la normativa nacional diga una cosa, aquí tenemos, a través de este tipo de directivas que me parecen importantes, es decir, una protección tanto laboral como una protección también en materia de seguridad social.

La inmigración no regulada es como el caballo de batalla, es decir, es terrorífico. Y si yo les preguntará, cuántos personas han llegado este año, estoy hablando los últimos datos que los tengo de octubre, a Europa de manera irregular son 194,269 personas. Me gustaría saber las personas que han entrado de manera irregular en Estados Unidos y llegaríamos, supongo a 800 o a un millón de personas.

En estos momentos hemos detectado un millón de ciudadanos de terceros países en situación irregular, 442 mil ciudadanos recibieron orden de abandonar y hemos recibido 881 mil solicitantes de asilo.

Quería también hablar de los logros de la Unión Europea, por ejemplo, Erasmus, que uno puede estudiar en cualquier universidad Schengen, que no hace falta un pasaporte, el Euro que es lo que podemos, y una cosa que viene de las normas de protección social, la tarjeta sanitaria europea. Yo con una tarjeta sanitaria europea voy a Francia, me enfermo y me curan.

Antes de terminar, quería que ustedes entendieran algo que nos une a ustedes y a nosotros, que les parecerá curioso cuando hablan ustedes de los sectores informales, de la economía formal e informal. Nosotros también tenemos nuestra economía informal, pero no es la economía informal que ustedes piensan, porque nuestra economía informal es la inmigración ilegal. Y no sabemos qué hacer con ellos. Igual que ustedes tampoco saben hacer muy bien qué hacer con la economía informal.

Es decir, estamos en el mismo barco, quizá de forma distinta, pero estamos en el mismo barco. Y me parece fundamental, que en este mismo barco colaboremos en un problema real. Por supuesto, en nuestra economía, en esa inmigración ilegal, en un país como España, reciben asistencia sanitaria.

Yo no voy a hablar solamente de cosas buenas. Aunque sea con cifras pequeñas, la sociedad europea está siendo realmente afectada por los flujos migratorios, sobre todo los ilegales. En España, y lo digo como tal, cuando se ven 4 o 5 cayucos que llegan a Canarias, es decir, pues la visceralidad de las posiciones más duras y extremas crecen. Pero recuerden siempre, estamos hablando todavía de cantidades de números, de volumen, que es bastante reducido, no estamos, como, por ejemplo, con la crisis de Siria, que recibimos un millón.

Y como les he dado una mala noticia, pues les voy a dar una pequeña buena noticia, que es algo que me gusta mucho una frase de Paul Auster que decía, el fútbol es un milagro que les permitió a Europa odiarse sin destruirse.



Sr. D. Alfredo Cabrera
Presidente
Banco de Previsión Social (BPS), Uruguay

Grabación:

Para ver haga clic en la imagen



Encuentro Movilidad: Alfredo Cabrera - Presidente BPS Uruguay

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL • 1 view • 6 days ago

Presentación:

[Para ver haga clic aquí](#)

Uruguay es un país de mirantes. Uruguay se creó a partir de corrientes migratorias y en los hechos, es un país que ha recibido principalmente tres grandes corrientes inmigrantes. La primera, la de la creación, la del fin del siglo XIX y la primera mitad del siglo XX, es una corriente europea.

Básicamente, hasta la Segunda Guerra, lo que llega a nuestras costas son europeos buscando lo que no encontraban en sus países, una calidad de vida que no tenían, y medios económicos. Mi suegro, no cuatro generaciones, mi suegro se fue del Puerto de Vigo en un barco adaptado a traslado de pasajeros cuando dejó de ser pesquero porque la guerra impedía que navegara en el norte.

Entonces le pusieron camarotes y buscaron cuál eran las dos líneas que se podían hacer. Una era Cuba, la otra era el río de la plata, mi suegro terminó siendo Montevillano y así yo conocía a su hija y me casé con ella.

Esa primera corriente migratoria europea va hasta la primera mitad del siglo XX, básicamente son españoles e italianos quienes emigran y además dentro de esos países emigran a aquellos de las zonas más pobres.

Generalmente esa es la consecuencia natural de ello. La siguiente corriente migratoria en Uruguay es la regional. Naturalmente, Uruguay es un país pequeño metido entre dos grandes países y por lo tanto Argentina es la corriente tradicional de migración a Uruguay y en menor medida al resto de los países de lo que es el Mercosur, Paraguay

tiene una presencia importante, Brasil tiene todo tanto, pero en definitiva Argentina tiene una presencia muy importante en la migración.

Esa es una corriente permanente, siempre estado y está hoy. La tercera corriente es más nueva, es la corriente del resto de los países de América del Sur que tiene un origen, presumiblemente, político en muchos casos, y también económico, que ha hecho Uruguay un destino donde trabajadores y ciudadanos de países que hasta este momento no miraban al sur comienzan a hacerlo.

En ese caso, principalmente estamos hablando de trabajadores venezolanos, cubanos y en menor medida dominicanos, peruanos y ecuatorianos, que es toda una línea nueva, que ha venido hace 10 años aproximadamente a instalarse y que en los hechos se mantiene y crece. Básicamente, estas son las tres líneas históricas de corriente emigratorio Uruguay. Uruguay también es un país de migrantes. Los/as trabajadores de Uruguay o Argentina, venimos a España y al resto del mundo también e incluso algunas zonas que mostraba en un informe de migraciones sobre emiratos árabes unidos, por ejemplo, con el país con crecimiento. Uruguay, por ejemplo, tiene una línea que es Cuidado de Caballos, donde veterinarios, creadores de caballos, jinetes, consiguen trabajo en los emiratos árabes unidos de todos los países del Golfo Pérsico, y se ha generado una línea de migración calificada, muy calificada de personas que lo hacen por una vocación y por retribución económica, muy importante, que no existía hace unos años y que hoy la tenemos arriba de la mesa.

Para seguir avanzando los desafíos actuales de la emigración de Uruguay son similares a los que han estado un poco arriba de la mesa en el resto de las ponencias. El fenómeno de la globalización, Uruguay es un país abierto a la llegada de capitales y de bienes, por lo tanto, el fenómeno de la globalización encaja bien con el modelo de apertura de Uruguay, y la instalación de proyectos internacionales, como pueden ser, dos plantas de celulosa, genera una emigración realmente temporal, aunque algo queda, de países que no necesariamente son los países habituales que tienen la corriente emigratoria y que vienen a Uruguay a trabajar en proyectos puntuales y que muchas veces se terminan quedando.

La diversificación va de la mano un poco también con lo que ha estado arriba de la mesa en el resto de las ponencias, los nómades digitales, el trabajo deslocalizado, en fin, todos los temas que mañana van a estar con un panel específico, en Uruguay se dan con absoluta certeza. En ese caso, por ejemplo, los trabajos informáticos son tasa de desempleo cero, exportación de servicios y trabajo deslocalizado para otros países del mundo desde Uruguay, en ese juego global que hace que la aceleración del proceso emigratorio sea cada vez más profunda y, aparte con formas que nos exigen a todos estar analizando como hacer frente al fenómeno.

Y el último es la feminización. Es muy importante la corriente migratoria en Uruguay femenina. En los hechos uno podría pensar que antes la mujer acompañaba al hombre que migraba, hoy la mujer es la inmigrante, es la jefa de familia que muchas veces va y es el proceso al revés y eso en Uruguay también se dan los números que tenemos. Todas estas características nos ponen la necesidad de buscar protecciones sociales a nivel global y la necesidad de fomentar y profundizar en los instrumentos que

suplen o complementan las coberturas de los sistemas nacionales, suplementos internacionales que pueden ser multilaterales o bilaterales en los hechos que comentaba.

La semana pasada tuvimos dos días el Montevideo con la reunión del Comité Técnico Administrativo del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social, que en sí mismo es un mecanismo sumamente idóneo para lograr la complementación y que a la vez la previsión del mecanismo de tener comisiones técnicas permanentes que se están continuamente reuniendo y el comité técnico administrativo que es el seguimiento, sin duda que mejora la calidad del producto, eso se ofrece por en definitiva, termina siendo una suerte de proceso de integración donde los negociadores de cada estado parte conocen a sus contrapartes y no es una historia que empieza y termina, sino que tiene una continuidad en el tiempo de la que esas personas lo están brindando.

¿Cuál es la caracterización de la población migrante en Uruguay? Bueno, un poco lo que les contaba. Lo primero es que crece un 30% del 2013 al 2022 de extranjeros radicados en Uruguay. Y hay un crecimiento importante que se mantiene en el tiempo, casi en su totalidad pertenecen a países de la región iberoamericana, con una tendencia a rejuvenecimiento, crecen los grupos más jóvenes y en los hechos en alguna forma aquellos extranjeros radicados de mayor edad muchas veces terminan volviendo en algunos casos. 53,2% son mujeres. Ahí está el elemento de la feminización que hablábamos recién. Y como ya se los comentaba, hay un crecimiento de las nuevas corrientes latinoamericanas en los últimos años.

La línea marrón o naranja es 2022, la línea azul es 2013. Un poco para ver cómo evoluciona la migración, verán que Argentina siempre tiene el primer lugar en la cantidad, pero fíjense ustedes que como en el 2013 España era el segundo y Brasil tercero, y Venezuela era inexistente.

En el 2022, Venezuela da un salto absolutamente exponencial. Brasil crece, Chile se mantiene, Colombia crece. Cuba es el otro país que crece enormemente y el otro más o menos se mantiene. No obstante, lo cual, acá hay que hacer un distinguo entre lo que es la migración venezolana de la cubana porque la venezolana es una migración que tiende a ser definitiva o por lo menos definitiva mientras las circunstancias de su país no cambien. Es una migración que va a instalarse, integrarse, a erradicarse con carácter definitivo. En cambio, la migración cubana, no sé si eso está mirado en términos científicos, pero la experiencia uruguaya es muy evidente que es una migración temporal que busca bajar para volver a subir y que cuyo destino final generalmente sigue siendo Estados Unidos, que busca empear la vuelta para finalmente llegar a Estados Unidos. Como en definitiva somos un país emigrante, asumimos esa condición y nos parece bien. Las personas extranjeras que ingresen y permanezcan en territorio nacional en la forma y condiciones establecidas en la presente ley tienen garantizado por el Estado Uruguayo el derecho a la igualdad de trato con el nacional en tanto sujeto de derechos y obligaciones.

Y en lo que a nosotros respecta específicamente las personas migrantes en materia de seguridad social tendrán el mismo trato que los nacionales, tanto lo que consideran los requisitos de admisión como el derecho a las prestaciones en todas las contingencias protegidas por la legislación vigente.

En definitiva, la igualdad de trato es la regla e intentamos cumplirla. Más allá de las dificultades que puedan existir la definición es bienvenido al inmigrante a Uruguay. Y es porque tenemos los mismos problemas que tiene Europa y España, nuestra tasa de fecundidad es del 3,8, la tasa de reemplazos del 2,4, nuestras previsiones demográficas son que en definitiva el único sector poblacional que va a crecer al 2050 o al 2100 va a ser mayor de 65 así que en definitiva tenemos un problema demográfico, no tenemos ningún bono, han sido gastados y en los hechos acabamos de hacer una reforma. En agosto aprobamos una nueva ley de seguridad social, la 2.130 que toma en cuenta algunas de estas consideraciones que realiza algunas de estas modificaciones. Pero en definitiva son números muy similares en términos demográficos, es una raya muy similar a la que planteaba Carlos sobre España y que hace que para nosotros recibir migración sea una buena noticia.

Y como es así, el marco normativo de la 18.250, que es la ley madre, parte con unas modificaciones actuales comenzando por la igualdad de trato para consagrar derechos de manera inmediata. En los hechos un trabajador/a extranjero/a puede comenzar a trabajar con su documento original, mientras tramita la residencia. Si un inspector de trabajo lo encontrará, le va a dar un plazo seis meses para que transmite el documento nacional, que es un trámite más de cualquier trámite burocrático, no tiene una complicación adicional, la alcanza con el contrato de trabajo y llegar, pero si la persona trabajadora no fuera dependiente y fuera un trabajador/a autónomo en los hechos, va a entrar en la página del Banco de Provisión Social y usando sus propios documentos va a poder abrir su empresa unipersonal, o sea que en definitiva la cobertura es inmediata con algún pero en el tema salud hasta tanto obtenga el documento nacional, pero eso por un problema que el sistema nacional integrado de salud exige tener un documento nacional.

Una vez obtenido el documento nacional esa persona accede absolutamente a todos los beneficios del sistema de salud al igual que cualquier trabajador uruguayo. Planteamos un poco como la contracara de esto que vengo diciendo también, y que es bueno que nuestra voluntad es firmar convenios, que nos interesa que las historias laborales y las historias de vida que cada vez son más internacionales y en un país donde recibe y expulsa.

En los hechos, la Ley 18.250 establece un mandato al Poder Ejecutivo de que intente firmar convenios. Y en los hechos tenemos el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social de Mercosur y el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.

Son convenios que nos sirven como una herramienta válida, especialmente, decir la importancia de la OISS, en la actividad de realizar el convenio que en definitiva es el organismo que permite que el convenio sea una entidad viva y eficiente para lograr los objetivos.

También tenemos convenios bilaterales fuera del ámbito iberoamericano, tenemos 16 convenios bilaterales básicamente con todos los países de Europa y en este momento además estamos en negociación con República Checa y Australia, Australia es para nosotros un convenio importante porque durante el exilio de la dictadura en Uruguay, Australia fue un destino al cual muchísimos uruguayos fueron.

La cantidad de migrantes afiliados al BPS se incrementó en 2022 respecto al 2013 en un 63%, que es en definitiva una cifra similar al crecimiento que ha habido de la población extranjera con residencia en el Uruguay. Y la cobertura pasiva, un 83,5% de las personas migrantes desde 65 años o más percibieron durante el 2022 una jubilación o pensión. Acá todavía tenemos alguna brecha en relación con el porcentaje que reciben los/as trabajadores migrantes en relación a los y las trabajadoras nacionales, varía, puede ser un 3% o un 4% dependiendo del momento histórico que estemos tomando para analizarlo, pero en definitiva parecería que el 83,5% de cobertura pasiva de la población migrantes es un buen número.

Uruguay post pandemia tiene menos informalidad que Uruguay pre-pandemia. Empezamos la pandemia en el 2019 con un 25% y hoy tenemos un 20% porque ahora tenemos una situación que eventualmente de diferencia cambiará con Argentina, que nos afecta en toda la costa litoral, pero en definitiva la formalidad del Uruguay es del 80%.

La cobertura del Banco de Previsión Social y de los subsistemas de Seguridad Social es de 96,5% a mayores de 65 años. Entonces, no creo, por lo menos en esta realidad, que formalidad e informalidad se opongan a migración nacional.

Eso es la igualdad de trato. Si uno logra tener un sistema medianamente formal, lo que debe hacer es tratar igual al migrante para que todo sea formal con independencia del origen de donde viene. Tal vez en una realidad de porcentajes más grandes, eso sí puede suceder, pero me parece que en el caso nuestro no es de aplicación la distinción entre uno y otro.

En definitiva, la exigencia es que el empresario debe incorporar al sistema de Seguridad Social al trabajador/a, sea nacional, sea extranjero, los controles son los mismos, las obligaciones son los mismos, los laudos salariales son los mismos y los beneficios son los mismos. Naturalmente que en las prestaciones no contributivas la residencia tiene importancia porque los sistemas de manta son cortos y en definitiva todos tratamos de taparnos y siempre nos queda la cabeza o los pies sin lograr ser tapados. Pero esta última ley que les menciono, la 20.130, redujo el plazo en alguna de las prestaciones no contributivas de residencia y además sacó cualquier vestigio de diferenciación en las no contributivas entre nacional y inmigrantes. El impacto de los convenios de Seguridad Social nos dice que las altas con acumulación de servicios por convenios internacionales en el 2022 representaron el 2,3 del total de altas del año. No es un número significativo, aún aceptando la libertad de poder hacer complementación, el número no es significativo y creo que vale la pena intentarlo porque económicamente es posible.

Hablamos de la vida y las historias de personas y por eso hay veces que los artistas lo dicen de manera mucho más simple que nosotros y voy a terminar con Drexler, un cantante uruguayo que vive en España y que trabaja en todo el mundo: *“Estamos vivos, estamos en movimiento, nunca estamos quietos, somos trashumantes, somos padres y con nietos y viñetas y migrantes. Es más mío lo que sueño, lo que toco, solo soy aquí pero tú tampoco, de ningún lado del todo, de todos lados un poco.”*



Sr. D. Juan Manuel Cordero
Viceministro
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Costa Rica

Grabación:

Para ver haga clic en la imagen



Encuentro Movilidad: Juan Manuel Cordero - Viceministro de Trabajo y Seguridad Social Costa Rica

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL • 1 view • 6 days ago

Presentación:

[Para ver haga clic aquí](#)

El tema que nos convoca la tarde de hoy tiene una dimensión humana. Discutiblemente no podemos olvidarnos de que, al hablar de migración, al hablar de seguridad social, al hablar de previsión social, en definitiva, son los derechos humanos los que nos convoca. De ahí que esta tarde de hoy deseo compartir con ustedes un caso que para nosotros se enreda con Costa Rica, resulta de especial atención en relación con el tema del fenómeno migrante y la seguridad social, que es el tema del trabajo doméstico remunerado.

De ahí que la agenda del trabajo doméstico remunerado, 2022 -2026, que quiero compartir con ustedes el día de hoy, es una herramienta de planificación interinstitucional y algo muy importante construida a partir del diálogo social, con la participación de organizaciones de las personas trabajadoras, donde se definen las acciones concretas del Estado costarricense en aras de cerrar las brechas de inequidad en un sector históricamente vulnerado, ocupado en un gran porcentaje por mujeres.

Para caracterizar el trabajo doméstico remunerado, debemos hacer alusión a la precarización de las condiciones de trabajo, la tendencia a la informalidad y a las largas jornadas, así como la dificultad en el acceso a los derechos y a la seguridad social, que tan son sólo algunos de los ejemplos y aspectos que constituyen la vulnerabilidad y que la agenda que más adelante expodré a aspirar resolver.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo, en Latinoamérica, al menos una de cada cinco personas en el trabajo doméstico es migrante. Existen condiciones económicas y sociales que tradicionalmente le asignan un menor valor al trabajo doméstico en comparación a otras tradicionalmente como otras ocupaciones, así como aspectos de género que determinan que las mujeres se inserten en mayor medida en esta ocupación, siendo Costa Rica el país de la región con mayor proporción del trabajo doméstico remunerado, ocupado por mujeres. En Costa Rica, los hogares tienen un peso muy importante como generadores de empleo femenino.

La serie histórica de la encuesta continua de empleo que inicia del 2010 muestra que la rama de hogares como empleadores ha albergado hasta el 22.5% de las ocupadas en el país. En el tercer trimestre de 2018 se alcanzó el mayor número de ocupadas en esta rama, cerca de 153 mil. Según datos del Observatorio del Mercado Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el primer trimestre de 2020, previo a la afectación de la pandemia. La cantidad de mujeres que elaboraban en la rama de hogares como empleadores era cercana a 124.750.

Sin embargo, tras dicha afectación se produjo la contracción más importante del empleo en esta actividad de toda la serie de la encuesta. En el segundo semestre del 2020, el número de mujeres ocupadas en esta rama se redujo a cerca de 76 .000, lo que significó con respecto al mismo trimestre de 2019 una pérdida interanual de 63 .523 empleos. A partir del tercer trimestre del 2020, dicha actividad recuperó su capacidad de generación de empleo y el cuarto trimestre del 2022 prácticamente alcanzado el mismo nivel de empleo que tenía en el mismo trimestre de 2019.

No obstante, los datos muestran que la recuperación de los empleos se ha dado lamentablemente en la informalidad, a diferencia de Uruguay. El porcentaje de mujeres trabajadoras en la rama de hogares como empleadores con empleo informal en el cuarto trimestre del 2022 alcanzó un 88 ,1%, muy por encima del promedio nacional de las mujeres ocupadas, que es de 44 ,5%, y de todas las personas trabajadoras en general, que actualmente es de un 38 ,2%.

Asimismo, como se ha evidenciado y demostrado por el Ministerio de Trabajo, hay una relación directa entre los niveles de informalidad y la afectación directa a los derechos laborales. Tal y como se demuestra en el análisis del Observatorio, existe un alto grado de incumplimiento de los derechos laborales de más de la mitad de las mujeres ocupadas en hogares con empleadores. No se puede dejar de lado que, al cuarto trimestre de 2022, unas 32.284 mujeres que trabajaban en las ramas de hogares como empleadoras son migrantes, cifra equivalente al 32 por ciento del total de ocupadas en este grupo de población y que muestra, y que además, se constituye en la principal fuente de empleo para dichas personas. Y como si esto fuera poco, se acentúa la vulnerabilidad en que este sector de personas trabajadoras, dado que el 82,14% cuenta con algún grado menor a la secundaria completa y el 39,2% cuenta con educación superior de pregrado y grado, la gran mayoría, como indiqué mujeres.

Acerca de su situación económica, un dato realmente relevante, la encuesta nos revela que al menos el 16,52% vive en pobreza básica y el 4 ,73% en pobreza extrema. Para apaliar esta situación, Costa Rica, en materia jurídica, ha realizado ingentes esfuerzos promulgando normativa para el cierre de estas ignominiosas brechas.

En ese sentido, la equiparación de los derechos de las personas del trabajo doméstico remunerado con el resto de las personas trabajadoras en el país mediante la reforma de nuestro código de trabajo producida en el 2009, la ratificación del convenio 189 de la OIT y la resolución del Consejo Nacional de Salarios para la reducción progresiva de la brecha salarial entre el salario mínimo del trabajador/a doméstico y el salario mínimo del trabajador/a en ocupación no calificada.

Una disposición que se añade a los importantes cambios en el nivel normativo que se han dado en el país tiene que ver con la Ley General de Migración y Extranjería de 2009 y la exigencia para la persona empleadora de cumplir con las obligaciones inherentes al régimen de la seguridad social en relación con las personas trabajadoras extranjeras que contraten, garantizando su acceso a los servicios de salud y a una pensión futura.

Más recientemente se dio la aprobación por parte de la Junta Directiva de la Caja Costarricense del Seguro Social en julio de 2017 del reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras domésticas. Este permite acceder a cobertura de servicios de salud, al derecho a prestaciones económicas, al fondo de pensión complementaria obligatoria y al fondo de capitalización laboral y cesantía. Crea una escala de bases mínimas, contributivas, reducidas que responde a la modalidad contractual multipatrón, predominantemente en este tipo de trabajo, que ronda el 95.61% y que persigue incrementar así la cobertura de la seguridad social de estas trabajadoras. A pesar de los avances en términos normativos, los datos arrojados por encuestas y estudios concluyen en la persistencia de serios desafíos en relación con la observancia de los derechos de las personas trabajadoras domésticas.

El hecho de que su centro de trabajo sea el domicilio de su empleador o empleadora, es decir, un espacio privado protegido constitucionalmente y al cual no es posible ingresar sino mediante orden judicial, hace que el nivel de incumplimiento de las obligaciones patronales sea mayor para otros trabajos y que la tarea de fiscalización sea más compleja.

La nacionalidad en sí misma constituye un factor de vulnerabilidad. Los estudios reseñados nos reflejan que quienes son migrantes se exponen a mayores niveles de incumplimiento en sus derechos como el aseguramiento, la cobertura de riesgos de trabajo y el reconocimiento de sus derechos laborales. La migración laboral de mujeres tiene una fuerte asociación con el trabajo doméstico remunerado. Las mujeres trabajadoras no cualificadas que migran se insertan mayoritariamente en esta ocupación ante la creciente demanda por estos servicios tanto en países desarrollados como en países en desarrollo.

De ahí que el fenómeno de la migración hacia el norte vaya aparejado con la inmigración sur-sur. Es decir, este tipo de movilidad tiene una connotación tanto extrarregional como intrarregional. Este tipo de inserción laboral se asocia también, como indicamos, a la baja cualificación. Las trabajadoras que migran sin calificación laboral muy probablemente encontrarán un trabajo con facilidad en el empleo doméstico remunerado más que en cualquier otro sector de la economía.

Como indiqué, Costa Rica no escapa de esta realidad. El 93.7% de las trabajadoras domésticas remuneradas en el país proviene de Nicaragua. Esto es 40.923

mujeres. Y su mayoría se trata de mujeres con niveles educativos que les imposibilita en ocupaciones que requieren algún nivel o tipo de cualificación educativa. Costa Rica ha suscrito acuerdo de carácter migratorio laboral con Panamá y con Nicaragua. Sin embargo, estos se han centrado en el sector agrícola y construcción, sectores que son altamente masculinizados, por lo que, si bien no se excluye la participación de las mujeres en este tipo de programas migratorios laborales, su participación será sumamente residual. Sin embargo, las mujeres continúan migrando en busca de opciones de empleo en trabajo doméstico remunerado, pero lo hacen desprotegidas, es decir, sin que medie un acuerdo bilateral que garantice la protección de sus derechos y a pesar de que estos tres países hemos ratificado el convenio 189, la voluntad política y el trabajo de incidencia previo, como nos mostraban en el estudio inicial, será necesaria para garantizar una migración segura y ordenada para este grupo de trabajadores.

La agenda interinstitucional del trabajo doméstico remunerado nace como una necesidad ante las brechas persistentes que la ley por sí misma que cité no resulta suficiente y efectiva para superarlas. No es una patente de corso, no es garantía la aprobación legislativa y los convenios de la OIT para que los estados tengamos las posibilidades de cumplimiento, de ahí que se requieren instrumentos de política pública robustos para estos efectos. La agenda como instrumento de política pública tiene como objetivo ser una herramienta que articule las acciones interinstitucionales e intersectoriales como la gobernanza dirigida a mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras domésticas y a reducir su desigualdad.

Está compuesta por cinco ejes. El primero de ellos es la formalización, cuyo objetivo es propiciar la regularización migratoria en todas aquellas personas migrantes y el desempeño de un trabajo que les permita acceder a Seguro Médico y a una pensión futura, y cuyas condiciones laborales estén debidamente establecidas en un contrato de trabajo. Los resultados esperados de este eje son que las personas trabajadoras efectivamente transiten de la informalidad a la formalidad hacia un trabajo decente. El segundo eje tiene que ver con la fiscalización, cuyo objetivo será incrementar la tutela de los derechos de las personas trabajadoras domésticas mediante replanteamiento de los métodos inspectivos hacia modalidades innovadoras y de mayor alcance que enfatizan en la función preventiva y asesora. Aquí déjenme comentarles que con el apoyo de la OIT, la Oficina Regional para América Central y el Caribe estamos en este momento trabajando en un proceso articulado a partir del diálogo social para la modernización de la inspección. El señor ministro de trabajo concuerda con los sectores en el Consejo Superior de Trabajo Espacio de Diálogo por Excelencia en el país que debemos de hacer el tránsito hacia las tecnologías y es a partir de la inspección virtual que efectivamente nosotros tratamos de incidir con mayor posibilidad en este eje por lo que indiqué sobre los casos de habitación. No podemos olvidar el tema de que cuando la persona migra tiene la esperanza de un mundo mejor de ahí que la agenda contempla el eje de la empleabilidad porque efectivamente tenemos la posibilidad con otras estrategias de formación incidir en los procesos de conocimiento y habilidades de las personas trabajadoras para que accedan a mejores oportunidades de trabajo decente. El cuarto eje tiene que ver con algo fundamental en toda política pública que es la cultura de cumplimiento de ahí que posibilitaremos la promoción mediante una estrategia de sensibilización y capacitación una cultura de valor de valorización del trabajo doméstico y la observancia de los derechos laborales de quienes se desempeñan en esta ocupación

por parte de las personas empleadoras. Y el quinto eje fundamental, sobre todo para la idiosincrasia costarricense es el diálogo social y el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadoras domésticas. En este momento existen únicamente dos organizaciones de personas trabajadoras domésticas en el país, lo que no resulta suficiente, ni representativo de este colectivo, de ahí que deseamos la propiciación de consensos alrededor de los desafíos para mejorar las condiciones laborales de las personas.

Para cada eje se desarrollan las acciones correspondientes para sus resultados, las red, las metas, los indicadores de gestión y el resultado, las acciones diferenciadas que van dirigidas tanto a la institucionalidad pública, a las personas trabajadoras domésticas, y a todas aquellas personas que apelan al apoyo de las organizaciones representativas de este grupo de personas. Para facilitar el trabajo de monitoreo y seguimiento, se ha incluido metas de tarea operacionales y otras estrategias con sus correspondientes indicadores de resultado, en un lapso que comprende del año 2023 al 2026, plazo de vigencia.

Esperamos que, con la efectiva aplicación de la Agenda Nacional de Trabajo Doméstico Remunerado, Costa Rica de un salto cualitativo en su cultura de cumplimiento, pero lo más importante es que la misma redunde en el respeto de los derechos humanos de las personas trabajadoras domésticas.

Muchas gracias. Notar aquí también que hemos presentado en Costa Rica el trabajo que hicimos juntamente con ONU Mujeres y OIT sobre la formalización laboral de las personas trabajadoras del servicio doméstico.



Sr. D. Gabriel Gameiro Rodrigues Bastos
Secretario de Estado
Segurança Social, Portugal

Grabación:

Para ver haga clic en la imagen



**Encuentro Movilidad: Gabriel Gameiro - Secretário de Estado da
Segurança Social**

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL • 2 views • 6 days ago

Neste fórum em que discutimos a proteção social e a mobilidade internacional de trabalhadores na União Europeia e na Ibero-América, creio ser importante partilhar convosco o exemplo da experiência portuguesa.

Desde há muitos anos que Portugal vem atribuindo grande significado às Convenções internacionais de segurança social.

Como sabemos, são convenções que reconhecem os direitos sociais dos trabalhadores migrantes e das suas famílias, garantindo a todos uma proteção social contínua e adequada.

Como sabemos também, estas convenções assentam nos princípios da igualdade de tratamento e da conservação dos direitos adquiridos e em curso de aquisição.

Este interesse de Portugal neste tipo de convenções começou, naturalmente, por resultar do elevado número de trabalhadores migrantes portugueses no mundo ao longo dos tempos. Contudo, esse interesse consolidou-se por Portugal, sobretudo a partir do início dos anos 90 do século XX, ter passado a ser igualmente país de destino de trabalhadores migrantes de diversas nacionalidades, mas sempre pelas mesmas razões: garantir em Portugal a proteção social contínua destes trabalhadores estrangeiros e das suas famílias.

A realidade atual de Portugal mostra um país com uma elevada carência de mão-de-obra estrangeira.

Com efeito, numa população residente de 10 milhões de habitantes, estamos neste momento com 5 milhões de trabalhadores, sensivelmente com a mesma proporção entre homens e mulheres, e com uma taxa de desemprego na ordem dos 6,7%.

Para estes 5 milhões de trabalhadores, temos neste momento cerca de 2.7 milhões de pensionistas, o que mostra a necessidade de precavermos a renovação dos trabalhadores em Portugal.

Essa renovação está a ser feita por duas vias: por um lado, nunca antes Portugal teve tantos estrangeiros a residir e trabalhar no seu território: são neste momento 680 mil (sendo as maiores comunidades as provenientes do Brasil, Índia, Nepal, Cabo Verde e Ucrânia).

Portugal tem atraído estrangeiros por várias razões, não apenas por ser um dos países mais seguros, e mais pacíficos do mundo.

Na verdade, o salário médio tem subido de forma consistente, subiu cerca de 8% no último ano (com mais 13% de contribuições para a segurança social), e nos últimos 8 anos o salário mínimo nacional subiu mais de 60%, tendo ainda assim descido a proporção de trabalhadores que auferem apenas o salário mínimo.

Mas estamos também a investir nas famílias. Não apenas nas famílias portuguesas, mas também nas famílias que escolheram Portugal para viver.

Desde 2015, aumentámos de forma estruturada o apoio às famílias em cerca de 120%, estando a aumentar os valores pagos em dinheiro às famílias mais desfavorecidas, mas também com medidas universais: desde há dois anos que iniciámos o programa das creches gratuitas, possibilitando que as famílias que o desejem, todas as famílias, possam colocar as suas crianças até aos 3 anos de idade em creches. De referir que depois dos 3 anos de idade temos o ensino pré-escolar, também gratuito.

Estas medidas permitem dar conforto às famílias jovens que desejam ter filhos, e que assim não se sentem inibidas pelos gastos acrescidos.

Voltando aos trabalhadores estrangeiros, já há alguns anos que a segurança social portuguesa permite uma inscrição rápida no sistema, feita online, através do preenchimento de um formulário eletrónico, reduzindo a burocracia que permite o pleno acesso de estrangeiros ao mercado de trabalho português: nesse mecanismo, que chamamos de “número de identificação na segurança social na hora”, foram registadas 86% das pessoas na segurança social.

O peso específico de cada país no total de beneficiários ativos do sistema de segurança social tem variado precisamente em função da alteração das dinâmicas do mercado de trabalho, tendo a Índia vindo a ganhar maior relevância, apesar de o Brasil continuar a ser, de forma destacada, o país de origem da maior parte dos beneficiários ativos estrangeiros.

É importante ter também presente que a existência de beneficiários ativos estrangeiros, além de mitigar os problemas demográficos associados ao envelhecimento do país, como vimos há pouco, tem tido um impacto financeiro globalmente positivo, em especial para as contas do sistema de segurança social e equilíbrio financeiro do sistema previdencial.

De facto, verifica-se uma evolução positiva da sua contribuição financeira para o sistema, que reflete quer o aumento do número de trabalhadores migrantes, quer a sua

maior capacidade contributiva, e o facto de beneficiarem menos de prestações sociais do que os cidadãos nacionais.

Esta última parte é importante: contrariando algumas vozes, que por vezes se fazem ouvir de forma desproporcionada face ao número de pessoas que representam, os estrangeiros que estão em Portugal beneficiam menos de prestações sociais do que os cidadãos nacionais.

A abertura do sistema à participação de todos, também se alcança por via da sua simplificação.

A respeito da transformação digital da segurança social, Portugal está a fazer um esforço redobrado de agilização, automatização e desmaterialização do relacionamento entre a segurança social, os trabalhadores e as empresas. É o que nos permite, neste momento, termos 70% das pensões de velhice decididas de forma automática, muitas vezes poucas horas depois de terem sido requeridas.

Esta presença de trabalhadores estrangeiros em Portugal reforça a necessidade de lhes reconhecer direitos sociais.

A lei portuguesa de Bases Gerais do Sistema de Segurança Social consagra o princípio da igualdade de tratamento entre portugueses e não portugueses no acesso ao sistema da segurança social e à proteção social assegurada pelo mesmo.

A lei portuguesa garante ainda igualmente os direitos adquiridos através do pagamento extraterritorial de várias prestações, ou “exportação de prestações”, designadamente de todas as pensões.

No entanto, e estando a falar num contexto de especialistas em matéria de segurança social não podemos deixar de referir este aspeto, no entanto, dizia, a proteção dos direitos em curso de aquisição, especialmente os que exigem longos períodos de seguro para abertura de direito, só é possível através daquilo que chamamos a totalização de períodos contributivos. Essa totalização de períodos de contribuições em vários países, por via de instrumentos internacionais, permite evitar a perda de direitos decorrente de atividades exercidas em mais de um país, garantindo uma maior e melhor integração dos trabalhadores migrantes nas sociedades de acolhimento, numa realidade laboral, aliás, hoje cada vez mais globalizada, dinâmica e transfronteiriça.

O movimento português de negociação de acordos bilaterais teve início em 1957, com a assinatura de uma Convenção Geral com a França, e continuou com a celebração de convenções com diversos países europeus (por exemplo, Espanha, Bélgica, Alemanha, Países Baixos, Luxemburgo, Reino Unido, Suíça, Suécia, Noruega, no decurso dos anos 60 a 80).

Mas logo celebrámos convenções com a Argentina e o Brasil, cujas primeiras convenções datam dos anos 60 (já substituídas por convenções mais recentes de 2006 e 2007), com os EUA, com o Canadá (incluindo acordos com as províncias do Quebec e do Ontário), com o Chile, o Uruguai, a Venezuela e com a Austrália.

Com efeito, desde cedo que Portugal iniciou negociações internacionais com diversos países com vista à conclusão de acordos bilaterais de segurança social que garantissem o acesso dos seus trabalhadores à proteção social nos países de

acolhimento, a igualdade de tratamento e a conservação dos direitos adquiridos e em curso de aquisição

Com a adesão de Portugal à então Comunidade Económica Europeia, em 1986, as convenções bilaterais celebradas antes com Estados-membros foram substituídas pelos Regulamentos europeus que coordenam os sistemas de segurança social dos atuais 27 Estados-membros e dos países EFTA do Espaço Económico Europeu, bem como da Suíça e do Reino Unido, num total de 32 países.

Mais recentemente, sobretudo a partir dos anos 90, como referido, Portugal iniciou um novo movimento - negociação de convenções de segurança social com países de origem dos trabalhadores estrangeiros – com Marrocos, Tunísia, Ucrânia, Moldova e, mais recentemente, com Filipinas e Índia, sem esquecer os Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa - Cabo Verde e Moçambique [*também foram assinadas convenções com Angola, Guiné-Bissau e São Tomé e Príncipe, mas ainda não estão em vigor*].

Há menos de um mês, entrou em vigor uma Convenção com Timor-Leste, país que integra também a CPLP.

Portugal foi também um dos países que mais se empenhou na celebração da Convenção Multilateral Ibero-Americana de Segurança Social, que veio a ser assinada em Santiago do Chile, em novembro de **2007**, e foi um dos primeiros países a aprová-la, em outubro de **2010**.

A Convenção Multilateral Ibero-Americana de Segurança Social constitui, aliás, um dos mais importantes instrumentos jurídicos da Comunidade Ibero-Americana, dando resposta ao crescimento da mobilidade internacional dos trabalhadores num espaço geográfico onde já existe um profundo acervo comum a nível cultural, económico e social.

Esta Convenção inspirou também a Convenção Multilateral de Segurança Social da Comunidade de Países de Língua Portuguesa, que tem, aliás, um âmbito de aplicação material muito semelhante), que Portugal aprovou em agosto deste ano, e que visa igualmente a proteção social contínua dos trabalhadores, reforçando os laços históricos, culturais, económicos entre os países em causa e o sentimento de pertença dos cidadãos a esta Comunidade.

A globalização, a cooperação e a integração entre Estados alimentam a constante e crescente mobilidade das pessoas entre países, nomeadamente nos espaços regionais onde existe integração económica. Torna

se por isso necessário garantir direitos sociais dos trabalhadores migrantes através de instrumentos internacionais que estabeleçam a coordenação dos sistemas de segurança social dos diferentes Estados, já que a ausência de uma proteção adequada tem repercussões socioeconómicas negativas, não só para os migrantes, mas também para as sociedades de acolhimento, designadamente na desigualdade e na integração social.

Tanto a União Europeia e a Ibero-América partilham a preocupação com a proteção social dos trabalhadores migrantes e das suas famílias.

A Convenção Multilateral Ibero-Americana de Segurança Social e os Regulamentos europeus sobre coordenação de sistemas de segurança social, não obstante as suas diferenças, quer no plano jurídico internacional, quer no seu âmbito material (a Convenção Multilateral tem um âmbito mais limitado), partilham os mesmos princípios e técnicas de coordenação, como a unicidade da legislação aplicável, a igualdade de tratamento, e a conservação dos direitos adquiridos e em curso de aquisição.

Concluo esta minha intervenção com uma constatação.

Como sabemos, como podemos constatar pela mera observação da realidade, o plano bilateral já não dá resposta à integração internacional em diferentes domínios, ao fenómeno da globalização e às atuais dinâmicas migratórias.

Por isso, é importante refletir sobre mecanismos jurídicos adequados capazes de ultrapassar as limitações decorrentes dos âmbitos territoriais e pessoais destes dois instrumentos de coordenação internacional, o Europeu e o Iberoamericano, com o objetivo de assegurar uma proteção contínua e adequada dos trabalhadores migrantes e das suas famílias, independentemente do país de residência.

Nesse sentido, apoiamos a iniciativa da OISS de estudar a melhor forma de aproximar e compatibilizar estes dois instrumentos internacionais, permitindo do mesmo passo uma maior cooperação entre estes dois blocos que tanto partilham culturalmente e civilizacionalmente.

Nestes tempos conturbados que vivemos, tanto a Europa como a Ibero- América poderão mostrar que, ainda que um Oceano as separe, estamos unidos pelo mesmo desígnio: garantir a dignidade humana.

Obrigado.

Versión en Español (traducción IA):

En este foro en el que debatimos sobre protección social y movilidad laboral internacional en la Unión Europea e Iberoamérica, quería compartir con ustedes el ejemplo de la experiencia portuguesa.

Desde hace muchos años, Portugal concede gran importancia a los convenios internacionales de seguridad social. Como sabemos, estos convenios reconocen los derechos sociales de los y las trabajadoras migrantes y de sus familias, garantizando a todos una protección social continua y adecuada. Como sabemos, estos convenios se basan también en los principios de igualdad de trato y de preservación de los derechos internacionales adquiridos y en curso de adquisición, y también hemos escuchado al Presidente del Instituto Europeo de Seguridad Social exponer las principales características de esta cooperación intergubernamental y, sobre todo, los retos a los que se enfrenta, habida cuenta de los profundos cambios que hemos experimentado en los últimos años. Han pasado muchos años desde 2010 y el mundo ha cambiado desde entonces, de ahí la pertinencia de este debate. El interés de Portugal por este tipo de

convención comenzó naturalmente como resultado del gran número de trabajadores portugueses migrantes en el mundo a lo largo de los años.

Sin embargo, este interés se consolidó porque Portugal, especialmente desde principios de los años noventa, también se ha convertido en un país de destino para trabajadores migrantes de diversas nacionalidades, pero siempre por las mismas razones. Garantizar la continuidad de la protección social de estos trabajadores extranjeros y de sus familias en Portugal. La realidad actual es que Portugal es un país con una gran escasez de mano de obra extranjera. Con una población residente de 10 millones de habitantes, tenemos actualmente 5 millones de trabajadores, con aproximadamente la misma proporción de hombres que de mujeres, y una tasa de desempleo en torno al 6,7%.

Para estos 5 millones de trabajadores, tenemos actualmente cerca de 2,7 millones de pensionistas, lo que demuestra que tenemos que ocuparnos de la renovación de los y las trabajadoras en Portugal. Esta renovación tiene lugar en dos días. Por un lado, nunca antes Portugal había tenido tantos extranjeros viviendo y trabajando en su territorio -680.000 en la actualidad-, siendo las comunidades más numerosas las procedentes de Brasil, India, Nepal, Cabo Verde y Ucrania.

Portugal ha atraído a las personas extranjeras por varias razones, no sólo por ser uno de los países más seguros y pacíficos del mundo, de lo que estamos muy orgullosos. De hecho, el salario medio ha aumentado constantemente.

El año pasado subió en torno al 8%, con un 13% adicional en cotizaciones a la Seguridad Social. Y en los últimos ocho años, el salario mínimo nacional ha aumentado más de un 60%, mientras que la proporción de trabajadores que sólo ganan el salario mínimo ha disminuido. Pero también invertimos en las familias. No solo en las familias portuguesas, sino también en las familias que han elegido Portugal para vivir. Desde 2015, hemos aumentado estructuralmente el apoyo a las familias en cerca de un 120%, incrementando la cantidad de dinero que se paga a las familias más desfavorecidas, pero también con medidas universales.

Hace dos años, pusimos en marcha aquí el programa de guarderías gratuitas. Esto permite a las familias que lo deseen, a todas las familias, llevar a sus hijos a guarderías hasta los 3 años. Después de los 3 años, también tenemos educación preescolar gratuita. Estas medidas permiten reconfortar a las familias jóvenes que quieren tener hijos y que no se sienten cohibidas por los costes añadidos que ello conlleva naturalmente. Volviendo a los/as trabajadores extranjeros, desde hace algunos años la Seguridad Social portuguesa permite una inscripción rápida en el sistema, realizada en línea, rellenando un formulario electrónico, lo que reduce los trámites burocráticos y permite a las personas extranjeras el pleno acceso al mercado laboral portugués.

En este mecanismo, que llamamos el número de identificación de la Seguridad Social, la prefectura NISS sobre el terreno, el 86% de las personas fueron registradas en la Seguridad Social. El peso específico de cada país en el número total de beneficiarios activos del sistema ha variado precisamente debido a los cambios en la dinámica del mercado laboral, con India ganando importancia, aunque Brasil sigue siendo el país de origen de la mayoría de los beneficiarios activos extranjeros.

También es importante tener en cuenta que la existencia de beneficiarios extranjeros activos, además de mitigar los problemas demográficos asociados al envejecimiento del país, ha tenido un impacto financiero global positivo, especialmente en las cuentas de la Seguridad Social y, por tanto, también en el equilibrio financiero del sistema contributivo de bienestar. De hecho, se ha producido una tendencia positiva en su contribución financiera al sistema, lo que refleja tanto el aumento del número de trabajadores inmigrantes, como su mayor capacidad contributiva y el hecho de que reciben menos prestaciones sociales que los nacionales. Esta última parte es importante y por eso me gustaría subrayarla. Contrariamente a algunas voces que a veces se oyen de forma desproporcionada al número de personas que representan, las personas extranjeras que están en Portugal se benefician menos de las prestaciones sociales que los nacionales.

Es importante combatir los prejuicios, que conducen naturalmente a la estigmatización de los inmigrantes y, por tanto, a la discriminación. Es importante contrarrestar las voces populistas, que a menudo sabemos que están dispuestas a aprovecharse inmediatamente de los sentimientos de insatisfacción y, por tanto, se alimentan de estas tensiones sociales para obtener beneficios a menudo inmediatos y puramente electorales. Abrir el sistema a la participación de todos también se consigue mediante la simplificación. En cuanto a la transformación digital de la Seguridad Social, Portugal ya estaba redoblando sus esfuerzos para racionalizar, automatizar y desmaterializar la relación entre la Seguridad Social, los/as trabajadores y las empresas.

Esto es lo que nos permite, en estos momentos, que el 70% de las pensiones de jubilación se decidan automáticamente, a menudo a las pocas horas de presentarse la solicitud. Esta presencia de trabajadores extranjeros en Portugal refuerza, por supuesto, la necesidad de que se les reconozcan derechos sociales.

La ley portuguesa sobre las bases generales del sistema de seguridad social consagra el principio de igualdad de trato entre portugueses y no portugueses en cuanto al acceso al sistema y a la protección social que ofrece. La ley portuguesa también garantiza los derechos adquiridos mediante el pago extraterritorial de diversas prestaciones o la anulación de prestaciones, como ya hemos oído, a saber, todas las pensiones.

Sin embargo, se trata de hablar en el contexto de expertos en la materia, por lo que no podemos dejar de mencionar este aspecto. Decía, sin embargo, que la protección de los derechos en curso de adquisición, especialmente los que requieren largos períodos de seguro para que se establezca el derecho, sólo es posible mediante lo que llamamos la totalización de los períodos de cotización.

Esta totalización de los períodos de cotización en varios países, a través de instrumentos internacionales, permite evitar la pérdida de derechos derivados de las actividades desarrolladas en más de un país, garantizando una mayor y mejor integración de los/as trabajadores migrantes en las sociedades de acogida, en una realidad laboral hoy cada vez más globalizada, dinámica y transfronteriza, como tan bien hemos oído explicar aquí.

El movimiento portugués de negociación de acuerdos bilaterales se inició en 1957, con la firma de un convenio general con Francia, y continuó con la firma de convenios

con varios países europeos, por ejemplo, España, Bélgica, Alemania, Países Bajos, Xinguro, Reino Unido, Suiza, Suecia y Noruega, todo ello en los años 60 y 80. Pero pronto concluimos convenios con Argentina y Brasil, cuyos primeros convenios se remontan a los años 60, que fueron sustituidos por convenios más recientes en 2006 y 2007, con los Estados Unidos de América, Canadá, incluidos Quebec y Ontario, Chile, Uruguay, Venezuela y Australia.

Portugal inició negociaciones internacionales con varios países con vistas a celebrar convenios bilaterales de seguridad social que garantizaran a sus trabajadores el acceso a la protección social en los países de acogida, la igualdad de trato y la preservación de los derechos adquiridos en el curso de la adquisición.

Con la adhesión de Portugal a la entonces Comunidad Económica Europea, en 1986, los convenios bilaterales firmados años atrás con los Estados miembros fueron sustituidos por los reglamentos europeos que ya hemos oído mencionar, que coordinan los sistemas de seguridad social entre los distintos países miembros de la UE. Más recientemente, y a partir sobre todo de los años 90, Portugal inició un nuevo movimiento de negociación de convenios con los países de origen de los/as trabajadores extranjeros, como Roque, Estonia, Ucrania, Moldavia y, más recientemente, con Filipinas e India, olvidando, por supuesto, los países africanos de lengua portuguesa.

Cabo Verde y Mozambique ya tienen convenios en vigor, pero también se han firmado convenios con Angola, Guinea-Bissau y Santo Tomé-Emprínsepo. Hace menos de un mes entró en vigor un convenio con Timor Oriental, país que también forma parte de la CPLP.

Portugal fue también uno de los países que más trabajó para firmar el Convenio Multilateral y Iberoamericano de Seguridad Social, que como todos sabemos se firmará en Santiago de Chile, y me gustaría mencionar personalmente que acompañé al entonces Ministro portugués en Segovia en 2005, cuando se aprobó el texto del convenio, lo que es para mí motivo de gran orgullo personal, ya que estaba lejos de saber o imaginar que un día sería responsable de este Ministerio.

El Convenio Multilateral e Iberoamericano es, en efecto, uno de los mayores y más importantes instrumentos jurídicos de la comunidad iberoamericana, que responde al crecimiento de la movilidad laboral internacional en un espacio geográfico intercontinental en el que, como también sabemos, existe ya un profundo patrimonio cultural, económico y social común.

Yo diría también que la Convención Iberoamericana es también, como decía don Cortázar, un instrumento de paz, verdaderamente un instrumento de paz que ayuda también a promover un modelo de desarrollo en el que todos puedan participar. No quería hablar de fútbol, pero no es sólo el fútbol el que nos une, sobre todo no es el fútbol el que debe separarnos y crear odios, y lo digo en una semana en la que queda mi propiedad, vengo a jugar contra España en San Sebastián, espero que gobiernen mejor que en el partido de ida en Lisboa.

Este Convenio Iberoamericano también inspiró el Convenio Multilateral de Seguridad Social de la comunidad de países de lengua portuguesa, que también tiene un ámbito material muy similar.

Portugal lo aprobó en agosto de este año y también prevé la protección social continua de los/as trabajadores, reforzando también aquí los lazos históricos y de amistad que unen a los distintos pueblos de esta comunidad.

La globalización, la cooperación y la integración entre los estados alimentan la constante y creciente movilidad de las personas entre los países, especialmente en las áreas regionales en las que existe integración económica. Por ello, es necesario garantizar los derechos sociales de los/as trabajadores migrantes a través de instrumentos internacionales que establezcan la coordinación de los sistemas entre los diferentes países, ya que la falta de una protección adecuada tiene repercusiones socioeconómicas negativas, no sólo para las personas migrantes, sino también para las sociedades de acogida, concretamente en términos de desigualdad e integración social.

Voy a repetir una idea que ya se ha planteado varias veces, que la seguridad social es una inversión social, no debe verse como un gasto presupuestario, realmente es una inversión social que sin duda tiene retornos.

Intentaré concluir para ayudar a cerrar la jornada de hoy. Como sabemos, y podemos comprobar observando la realidad más de cerca, el plan bilateral ya no responde a la integración internacional en diferentes ámbitos, al fenómeno de la globalización y a las dinámicas migratorias actuales.

Por ello, es importante reflexionar sobre mecanismos jurídicos adecuados capaces de superar las actuales limitaciones de los ámbitos territorial y personal de estos dos instrumentos de coordinación, el europeo y el iberoamericano, con el fin de garantizar una protección continua y adecuada.

En este sentido, apoyamos la iniciativa de la OIS de estudiar la mejor manera de acercar y compatibilizar estos dos instrumentos, permitiendo al mismo tiempo una mayor cooperación entre ambos bloques. En estos tiempos convulsos que vivimos, tanto en Europa como en Iberoamérica, podrán demostrar que, aunque nos separe una edad, sin duda nos une el mismo designio, que es garantizar la dignidad humana.

Muchas gracias. Muchas gracias a nuestro secretario de Estado de la Seguridad Social.



Sr. D. Adolfo Jiménez
Presidente de honor
Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)

Grabación:

Para ver haga clic en la imagen



Encuentro Movilidad: Adolfo Jiménez - Presidente de honor OISS
ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL • 2 views • 6 days ago

Como consecuencia de la guerra civil en España mis padres estuvieron a punto de irse. No sé si acertaron en quedarse o no, pero el caso es que podía haber sido yo un argentino o un mexicano.

Pasaron los años y tuve responsabilidades en la Seguridad Social Española y vi directamente como mucha gente no podía tener acceso a la Seguridad Social y el día mañana un sistema de pensiones. Es algo que me dolió mucho porque entonces, es de recordar que España no pertenecía a la Unión Europea, pero gente que concretamente venía, o incluso españoles que habían ido a Argentina, que por cierto entonces nos cogía muchísimo, pues en Argentina me permitirán que les diga que el periodo mínimo de cotización que se exige para tener derecho a una pensión son 30 años, con lo cual me pregunto: ¿quién conformar a un inmigrante con 30 años? Lo bien cierto es que la gente quedaba desprotegida a pesar de haber estado cotizando a la Seguridad Social. Por eso el derecho de los inmigrantes creo que es muy importante en materia de Seguridad Social.

Y es una atención a la que hemos prestado muchísima, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Tengo que decirles que concretamente ahí pasé muchos años de mi vida profesional después de dejar la Seguridad Social Española.

En principio nos preocupó desde la Seguridad Social, desde la OISS, elaborar un instrumento que fuese algo y elaboramos el código, no digo el convenio, el código iberoamericano de seguridad social, una normativa voluntaria que está presente, pero era una norma que servía a un espacio con sistemas de pensiones muy diferentes. Años después, en el 2005, tuvimos la oportunidad desde el OISS juntamente con Portugal y demás, el promover la elaboración de un convenio multilateral iberoamericano de seguridad social.

Es decir, cuando planteamos eso a la reunión de ministros que es previo a la reunión de jefes de estado de gobierno, pero qué barbaridad, ¿acaso tenemos nosotros una vinculación jurídica entre los países? Porque en la Unión Europea hay una vinculación jurídica. En Mercosur hay una vinculación jurídica, en el instrumento andino hay una vinculación jurídica. Fue algo duro de convencer a los ministros, entre ellos también al ministro español, pero lo logramos y posteriormente la Cumbre trató y elaboró el proyecto de convenio multilateral iberoamericano de seguridad social, que se terminó de elaborar con expertos de todo el conjunto de todos los países en América Latina que participaron en la elaboración y se terminó en aprobar el 2007 en Chile.

Después surgió el tener que elaborar, lógicamente, el instrumento concretamente, de acuerdo de aplicación, y entró en vigor el 2011. Pues bien, desde el 2011, por primera vez en el ámbito internacional, porque más allá de los convenios bilaterales no hay ningún convenio que no exija una vinculación jurídica entre los países, jurídica y política. Aquí cada país no tiene que tener ninguna vinculación, y además con sistemas de capitalización individual, sistemas de reparto, sistemas mixtos, sistemas en paralelo, pero logramos concretamente ponerlo en vigor.

El convenio multilateral iberoamericano y el acuerdo de aplicación, en mi opinión, constituye una base normativa que conforma un importante instrumento jurídico a través del cual se brinda la posibilidad de que personas que han trabajado en distintos países no pierdan ningún derecho en materia de pensiones, y el sistema sanitario, no pierdan ningún derecho de sus periodos de cotización.

Lo cual era difícil, tomando en cuenta que Argentina pide 30 años de periodos mínimos, si mal no recuerdo, luego hay también Costa Rica 25, otros 20, Brasil 15, en España 15, en definitiva, imposible reunir un periodo que cumpliera las condiciones mínimas de estos países. Por bien, el convenio permite concretamente la suma de todos los periodos cotizados en los distintos países. Y, en definitiva, da cobertura en materia de vejez, en materia de incapacidad, la materia de sobrevivencia y también de las prestaciones de accidentes de trabajo de enfermedades y profesionales, de accidentes y enfermedades profesionales.

En definitiva, el convenio ha venido a dar respuesta a las necesidades en materia de seguridad social, en concreto, en el ámbito de las pensiones en tiempos donde la globalización conlleva grandes movimientos y difícilmente que se pudieran haber integrado en los sistemas anteriores.

La suma de todos ellos exige una serie de condiciones que recoge el convenio, como la igualdad de trato de todas las personas, como la totalización de los periodos de seguro, de cotización o de empleo acreditado, conservación de los derechos adquiridos y pago de las prestaciones en el extranjero, indiscriminadamente de nacionalidad. Lo cual, en mi opinión, formaliza o permite la formalización del trabajo en los distintos países. La formalidad te va a permitir ir adquiriendo derechos que te van a permitir obtener posiblemente una pensión.

Pues bien, el convenio, en este momento, tiene 12 años de antigüedad. Es una gran conquista de la de la población migrante. Concretamente el convenio es un antecedente que puede servir el elemento internacional y mundial para que sin ninguna

vinculación jurídica de países se puedan respetar los derechos de aquellos que han cotizado a la Seguridad Social, por lo menos en materia de pensiones.

El tema de las pensiones sinceramente viendo todo el panorama de América Latina, al haber trabajado en la OISS por 18 años y por lo tanto con una visión ya muy amplia, la verdad es que salvo unos cuantos países el porcentaje de formalidad de América Latina en un sistema de pensiones es escaso. El promedio no llega al 45%. Hay países que en 80% están en informalidad.

Por lo tanto, quiero decir que en la vejez estarán en la miseria, en la enfermedad estarán en la miseria. De ahí que concretamente, una de las funciones que también ha intentado hacer y sigue haciendo muy bien bajo la dirección de Gina Magnolia, la OISS es fomentar la importancia de los sistemas de seguridad social no solamente para la gente mayor, que es lo que asocian, sino para el que tiene 20 años y que puede quedar incapacitado y tener una pensión, o para una persona o una familia que fallezca el padre o la madre.

Creo que el Convenio Multilateral iberoamericano de Seguridad Social es un ejemplo importante para intentar lograr un convenio multilateral iberoamericano en el ámbito internacional, que sea voluntario porque exige la incorporación, la aprobación constitucional de cada uno de los países para incorporarse. En definitiva, en el tema de la migración, que es necesario que de los distintos países se instrumenten mecanismos de coordinación. Concretamente, a pesar de tener sistemas muy diferentes, insisto, de capitalización individual recordar que en América Latina es la capitalización individual, no confundir con la capitalización colectiva, con sistema de reparto mixtos y que además la gestión no lo realizan siempre instituciones públicas, sino son públicas o privadas y que algunos sistemas son mixtos, excepto Uruguay que ambas son públicas. Porque en otros países la parte de capitalización lo llaman entidades financieras, algunas muy conocidas en nuestro país.

En conclusión y para recordar, el Convenio Multilateral Iberoamericano es una experiencia interregional de coordinación de legislaciones de Seguridad Social en el marco internacional que constituye una importante referencia de una posible extensión a otros países y regiones que favorece el objetivo de configurar la Seguridad Social como un derecho humano de extensión de los sistemas de protección que dé cobertura a los trabajos migrantes y a sus familias.

Martes, 7 de noviembre de 2023

Panel II (a): Políticas y programas en Europa e Iberoamérica.

Modera: Sra. Da Ana Mohedano Escobar, vicesecretaria general de la OISS;

Ponentes:

- Sra. Reyes Corico, Defensora Pública de la Seguridad Social Bolivia
- Sr. D. Fernando Henrique Bittes Richards de Castro, representante del INSS, Brasil;
- Sr. D. Hugo Cifuentes, representante de la Subsecretaría de Previsión Social, Chile;



***Sra. Grace Corico
Defensora Pública
Seguridad Social de Bolivia***

Grabación:

Para ver haga clic en la imagen



Encuentro Movilidad: Grace Corico - Seguridad Social de Largo Plazo Bolivia

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL • 1 view • 6 days ago

Presentación:

[Para ver haga clic aquí](#)

Para iniciar esta presentación con relación al encuentro de protección social y movilidad internacional de las personas trabajadoras me gustaría iniciar con una pregunta, que la plasmen y la vayan pensando a lo largo de esta presentación: Si usted tuviera la posibilidad de recibir el equivalente a 50 dólares americanos adicionales a su ingreso mensual, ¿en qué lo destinaría?

Es importante que ustedes conozcan que Bolivia, dentro de la Constitución Política del Estado en el artículo 45, indica que la administración de la seguridad social corresponde al Estado, y los servicios relacionados con este no pueden ser privatizados ni concesionados. En ese sentido, podemos ver este mapa que probablemente algunos conozcan. De hecho, existen países que privatizaron las pensiones obligatorias de Seguridad Social y revirtieron esta privatización. Dentro de ellas se encuentra Bolivia.

Importante que ustedes conozcan cuáles son los beneficios de la ley 065 de pensiones, emitida en el año 2010, que tiene varios aspectos para que ustedes puedan conocer. En primer lugar, la edad de jubilación en Bolivia es de 58 años, donde solo es necesario el aporte de 120 periodos y de hecho, esto se ha trasladado con esta última ley a la cuenta personal previsional de cada asegurado.

Por otro lado, existe una pensión solidaria relacionada con el Fondo Solidario, que también es parte de lo que corresponde al sistema integral de pensiones. Este Fondo Solidario es financiado no solamente por un aporte patronal, evidentemente relacionado con los empleadores y contratantes, sino también existe un aporte solidario de todos los y las trabajadoras y asegurados/as que se encuentran activos, es decir, los que aportamos y se pueden contribuir porcentajes del 1%, 5% y 10% al Fondo Solidario. Esta ley, la 065, tiene cobertura, básicamente para todas las personas que así desean efectuar sus aportes. Por ejemplo, hablamos de trabajadores independientes, estas personas que no tiene una actividad formal y que de forma voluntaria pueden acceder a una prestación después de haber acumulado los aportes que les comentaba hace un momento atrás.

También existen beneficios para la mujer. Existe la reducción en la edad de acceso a la pensión de un año por cada hijo nacido hasta tres años de reducción, o en su defecto, una adición de un año de aportes por cada hijo nacido hasta un máximo de tres. En este sentido nosotros promovemos que las mujeres efectúen los aportes para su jubilación.

También existe lo que nosotros llamamos la concurrencia de pensiones que básicamente tiene relación cuando una persona, por ejemplo, ha sido detectada con alguna enfermedad que le impide continuar sus actividades de forma normal y recibe o accede una pensión de invalidez puede también acceder a una pensión de jubilación. Es importante destacar los beneficios de nuestra ley, pero es más importante que también conozcan la importancia del Fondo Solidario. El Fondo Solidario con el que se establece el nuevo régimen del sistema integral de pensiones, contempla límites solidarios. En lo que corresponde a estos límites, tenemos un límite inferior que corresponde a 1.600 bolivianos, que básicamente es alrededor de 200 dólares, un poco más, y sube hasta 4,200 bolivianos. Las personas que pueden acceder al fondo solidario pueden recibir estos montos.

Básicamente, con esta ley, la que ahora es completamente atendida y de hecho nosotros como entidad pública del estado efectuamos es realmente plasmar una operativa que nos permita identificar aquellas personas que puedan acceder a una pensión solidaria. Como ustedes pueden ver en el ejemplo, el acceso incrementa en relación a la antigua ley, en un 69% al ingreso por jubilación de una persona. Importante subrayar también que la gestora a lo largo de su operativa iniciada el año pasado en septiembre de forma parcial y este año de forma total, a partir de mayo, ha empezado a efectuar el aseguramiento de nuevos aportantes al sistema integral de pensiones, pero conozcamos un poco los datos. Como ustedes pueden ver, durante la ley 1732, teníamos un margen de crecimiento en el registro de asegurados, bastante bajo en comparación a lo que ahora tiene relación con la ley 065 de pensiones, donde al 2023, ya tenemos alrededor de 2.6 millones de personas, en Bolivia, que están aportando actualmente.

Asimismo, nosotros efectuamos un control diario de todos los nuevos asegurados que se incorporan a la seguridad social y desean efectuar sus aportes al sistema integral de pensiones. Hasta el momento, desde el 9 de septiembre, con fecha de corte 4 de noviembre, tenemos 73.120 nuevos trabajadores ya registrados en un sistema que hemos dispuesto a nivel nacional, que contempla muchos mecanismos digitales y facilita para los empleadores y para los asegurados efectuar su registro de forma independiente. La gestora apuesta por un mundo digitalizado donde no solamente los usuarios como asegurados tengan los servicios disponibles para efectuar cualquier tipo de trámite sino también le facilita a los empleadores el registro y el pago de los aportes que corresponden a sus asegurados.

Dentro de todos los empleadores activos que tenemos en Bolivia se ha identificado hasta el momento a través de nuestros mecanismos digitales 37.382 empresas, entre entidades públicas, empresas privadas y cooperativas mineras, quienes son los que aportan activamente al sistema integral de pensiones. Producto de este aseguramiento, la gestora ya está efectuando las actividades de pago de pensiones. En Bolivia actualmente tenemos alrededor de 160 mil jubilados que reciben día a día sus pensiones y evidentemente la operativa establecida para ello nos permite, en primer lugar, abaratar costos y generar utilidades. Para ello es importante que conozcan que desde la anterior gestión hasta octubre hemos logrado una utilidad neta del 92%, una cifra importante y de hecho nuestro patrimonio ha crecido en un 89%.

Evidentemente eso tiene relación con la administración que llevamos a cabo en esta gestión y el cumplimiento estricto a un cronograma que se ha establecido en lo que corresponde la migración de datos. Hasta hace el 15 de mayo 2023 todavía las exadministradoras de fondos de pensiones, empresas privadas, administraban las pensiones en Bolivia y de hecho a partir del mes de mayo lo hace la gestora pública de la Seguridad Social de Largo Plazo.

Es un reto bastante importante cumplir los hitos establecidos, el cronograma ha sido esencial para que nosotros podamos generar estas utilidades e incrementar nuestro patrimonio. Para ello es importante que conozcan también que la gestora ha dispuesto a nivel nacional, servicios para nuestros jubilados, tenemos no solamente canales digitales y abonos en cuenta sino también hemos dispuesto todo el sistema financiero de Bolivia para que nuestros jubilados puedan cobrar sus pensiones sin más necesidad que presentar su documento de identidad.

La gestora, generalmente, cada mes de acuerdo con los datos que tenemos emite alrededor de 700 millones de bolivianos que se traducen en 100 millones de dólares, alrededor de 100 millones de dólares en el pago de las contribuciones a los jubilados. En ese sentido, como los datos nos muestran, lo pagado por la planilla de octubre, hasta el momento son 557 millones de bolivianos que ya ha desembolsado la gestora y estamos en ese momento en curso de pago.

Esto va de la mano de todos los medios digitales que hemos podido implementar para que nuestros jubilados puedan acceder a ello. Nosotros no solamente estamos controlando y midiendo cómo debemos mejorar los servicios con información por cada uno de los departamentos con los que cuenta nuestro país sino también que día a día y hora a hora efectuamos este control. Queremos darle un mejor servicio al jubilado día a día y para ello estamos trabajando con enrolamientos biométricos. El fin de la gestora es que todos los jubilados, a simple huella dactilar detectada en un aparato biométrico, puede acceder a una pensión sin necesidad de acceder o presentar documento físico alguno. Estamos apostando por la automatización de procesos y existe todo un sistema y un aparato establecido en la gestora que indica cuáles son nuestros niveles de rendimiento, hasta el momento hemos logrado efectuar 71.703 enrolamientos biométricos, lo significa que las personas están buscando efectuar el cobro de sus pensiones mediante medios digitales.

Hasta el momento, también, en relación a nuestros trámites que son, básicamente, 7 los que tenemos identificados en el sistema integral de pensiones se han atendido al momento 25.734 trámites.

Importante que ustedes también conozcan que parte de nuestra hermenéutica de revisión de la información de los datos migrados de la anterior administración a la ahora pública se han efectuado hasta el momento 210.615 revisiones de estados de ahorro previsional. Esto con todas las medidas de control, validación de datos y verificación de que los aportes están debidamente acreditados en las cuentas personales previsionales de los asegurados. Todo ello lo hacemos solamente con el servicio en realidad, todo lo que les acabo de mencionar, con el cobro de una sola comisión.

En el pasado era diferente, como ustedes pueden ver ahí hay una diferencia que plasma realmente las circunstancias y las condiciones en las cuales la gestora pública en este momento se encuentra trabajando. Nosotros solamente cobramos una comisión, brindamos ese servicio a los asegurados, a los empleadores y jubilados y de hecho estamos generando interesantes tasas de rendimiento y como les había comentado hace un momento atrás, también hemos incrementado nuestro patrimonio considerando que solamente cobramos una sola comisión a los asegurados activos.

Importante que ustedes conozcan y ahora me voy a la pregunta con la que inició esta presentación que Bolivia, dentro lo que es Sudamérica, es el único país en la región cuya cobertura en el sistema de seguridad social alcanza al 100% de la población de la tercera edad. Nosotros en Bolivia efectuamos la asignación de un bono que se llama el bono renta dignidad, que más o menos oscila entre los 50 dólares. El bono renta dignidad es un beneficio que se le brinda a todos los bolivianos que residen en nuestro país y que al haber cumplido 60 años pueden acceder al monto que les comentaba hace un

momento atrás que era parte de la pregunta ¿Qué harían con 50 dólares adicionales a sus ingresos?

Algunas personas dirán que lo pueden gastar en temas tales como la movilidad, en transporte; las mujeres probablemente en sesiones de belleza, no sabemos. Hay algunas personas en mi país que de hecho esperan este bono, dado que es su único ingreso. Y son personas de la tercera edad que obviamente no se encuentran en condiciones de acceder a un trabajo, una fuente laboral, y de hecho por ser adultos mayores, ya se encuentran en todos sentidos limitados.

En ese sentido, la importancia de la asignación de este bono es que se le asignan todas las personas de forma vitalicia y al momento de su fallecimiento, incluso se les brinda un monto adicional para poder efectuar el pago de del tema funerario, que ayuda bastante a las personas. Este beneficio es parte del régimen no contributivo del sistema integral de pensiones de Bolivia, esto significa que es financiado con recursos de las empresas públicas o nacionalizadas, como por ejemplo, la gestora. Tenemos ingresos que vienen directamente relacionados con los hidrocarburos y de hecho el Tesoro General de la Nación, es decir, el Estado, participa de gran manera en la asignación de estos recursos.

Es importante que conozcan que hasta septiembre se ha pagado alrededor de 3.4 millones de bolivianos. Nuestra presencia a nivel nacional ha crecido bastante, tenemos 43 agencias desplegadas en todo nuestro territorio, donde brindamos el servicio a todos los jubilados.

También tenemos una dinámica bastante interesante de inversiones. Ustedes dirán, siendo una empresa pública, efectúan las inversiones en el sector público y de hecho, no. Estos datos nos muestran que en la anterior administración tampoco sucedía ello, esto está establecido también en la normativa actual, y de hecho podemos indicar que en los diferentes instrumentos financieros, quienes más participan de toda la cartera de inversiones, no es el sector estatal, es en realidad, el sector privado financiero donde se encuentra invertida la mayor cantidad, estamos hablando de 56% de la cartera de inversiones de nuestro país.

En ese sentido, es importante que ustedes conozcan también que una de las políticas establecidas en los gobiernos neoliberales, hay que decirlo, obligaban a invertir a las administradoras de fondos de pensiones en los bonos del TGN, es ha cambiado completamente, y de hecho con el establecimiento de la ley 065 de pensiones, hemos logrado distribuir la cartera de una manera en la que participen todos, y de hecho en la gestión 2023 hasta el mes de octubre, se ha logrado una participación del sector privado bancario de 56%, el Estado participa en un 31%, y privados participan en el porcentaje restante, hemos generado una rentabilidad del 4.06%, tenemos una cartera de 25.292 millones de dólares que administramos, y esto es importante también mencionar que el nivel de ingresos, utilidades percibidas por las ex administradoras de fondos de pensiones, y ahora, la gestora asciende alrededor de 224 millones de dólares americanos de forma anual.

Y ya voy terminando la presentación, importante que también pueda mencionar que, como ustedes pueden ver, las dos líneas azul y roja presentan a las ex - administradoras y de hecho el rendimiento presentado por la gestora oscila entre 4.04%

al 4.06% de rendimento sobre los aportes que los asegurados activos efectúan actualmente. Esto en comparación a lo anterior, estamos hablando de un promedio de 3.5% que generaban en rendimiento las ex -AFP. Todo por hoy, muchísimas gracias por su atención.



Sr. D. Fernando Henrique Bittes Richards de Castro
Representante
INSS, Brasil

Presentación:

[Para ver haga clic aquí](#)

Bom, gostaria de agradecer a doutora Ana por estar mediando essa... Desculpe, só por recordar -lhes que disponem os dados de interpretação ao português e precisam, tem os oriculares na entrada. Sim, então trouxe algumas práticas que temos implementado na Previdência Brasileira, só lembrando uma observação inicial, a Seguridade Social Brasileira é dividida em três partes pela Constituição Brasileira, temos a Saúde, Assistência Social e a Previdência Social, a Saúde é formada pelo SUS, Sistema Mônico de Saúde que é acesso direito a todos, inclusive do estrangeiro, em passagem pelo Brasil, sem custo algum, nós temos a Assistência Social e aí eu trouxe uma boa prática relacionada a Assistência Social que é direito daquele que realmente necessita do hipossuficiente economicamente, não necessita de contribuição prévia, mas somente aqueles selecionados e delimitados por uma regra legal e realmente necessitam por carência econômica, enfim.

E temos a Previdência Social, que é aquela de contribuição obrigatória no Brasil e aí na Previdência Social nós discorremos dos diversos benefícios, seja aqueles, as pessoas que perderam seus familiares, recebem a pensão, a pensão por morte, salário maternidade, os benefícios por incapacidade, as aposentadorias, enfim, mas a primeira prática que eu gostaria de trazer aos senhores é relacionada ao benefício de prestação continuada da Lei Orgânica de Assistência Social, BPC Loas, é um benefício que não requer. que é contribuição prévia, como eu disse aos senhores, ele pertence a previdar a assistência social, e o que é o BPC Loas. É um benefício da política assistencial social individual, não vitalício e intransferível, que garante a transferência mensal de um salário mínimo, o idoso, com 65 anos ou mais, tanto para homens quanto para mulheres, a idade de 65 anos, diferente da previdência social, onde os homens se aposentam com 65 anos e as mulheres com 62, era 60, após a reforma implementada em novembro de 2019, as mulheres passaram a ser 62, progressivamente, mas hoje já é 62, não entanto esse

benefício assistencial ele mantém a mesma idade para ambos, ou para a pessoa com deficiência, seja física, seja mental, de qualquer idade, que comprovem, não possui meios para prover a própria manutenção nem tê-la provida por sua família.

Isso é um benefício que legalmente ele é concedido a todos os brasileiros natos ou naturalizados, por lei, sempre foi concedido aos brasileiros natos ou naturalizados não sendo devido aos estrangeiros.

No entanto, Houve uma demanda, sabemos que há um movimento migratório, principalmente o decorrente recentemente da Venezuela. Há muitos venezuelanos migrando para o Brasil. E houve esse pleito, inicialmente se iniciou na Esfera Judicial, porque não há previsão legal para recebimento desse tipo de benefício assistencial para os estrangeiros.

Então houve uma demanda judicial que resultou numa decisão do Supremo Tribunal Federal que garantiu aos estrangeiros o acesso ao benefício assistencial da Lei Orgânica de Assistência Social. Obviamente que desde cumprido os mesmos requisitos exigidos aos brasileiros.

Que é a comprovação da hipossuficiência econômica idoso ou deficiente. Essa comprovação, só para que os senhores tenham um conhecimento, em termos objetivos ela estabelece que a renda familiar per capita não pode ser superior a um quarto do salário mínimo.

Esse é o critério objetivo estabelecido pela legislação brasileira para que a pessoa possa se candidatar ao recebimento do benefício assistencial da Lua. Então além de idoso e deficiente, ele deve obedecer esse critério de renda per capita do grupo familiar inferior a um quarto do salário mínimo.

Esse movimento hoje é praticamente pacificado, já é pacificado, essa é a questão do BPC Loas ao estrangeiro, tanto é que administrativamente o NSS tem concedido o BPC Loas ao estrangeiro, e a princípio ele era devido ao estrangeiro que se habilitava a residência permanente no Brasil.

Para se habilitar a residência permanente são necessários pelo menos quatro anos de permanência no Brasil. No entanto, devido a todo esse movimento, essa questão migratória, hoje o residente temporário também administrativamente já tem, embora não haja ainda uma lei aprovada, mas administrativamente ele já tem acesso ao BPC Loas.

O que ele precisa fazer? Ele precisa solicitar a carteira de registro nacional migratório, CRNM. Essa carteira pode ser solicitada no país da onde ele está saindo. Por exemplo, se ele é venezuelano, ele vai a um consulado brasileiro, demonstra a intenção, lógico que cumpra alguns requisitos legais, a intenção de se mudar ao Brasil, e ele já solicita essa carteira no consulado brasileiro.

E aí ele demonstra a intenção de ir ao Brasil a trabalho, ou apenas para a residência. E aí de posse dessa carteira, ele faz o registro do Cadastro Nacional de Pessoa Física, que é o CPF do Brasil, que o brasileiro tem, esse estrangeiro também pode fazer, que é o documento utilizado para fins fiscais.

Então, com a posse desse documento, ele já pode, mesmo como o residente temporário, já se habilita como residente temporário, requer o BPC Celoso. Esse

movimento, que já é pacífico, inclusive no âmbito administrativo, ele está em tramitação ainda para que se torne realmente legal, por meio do PL2328 de 2021, que inclui expressamente os estrangeiros residentes no Brasil, na previsão legal da BP Celoso.

Então, é um movimento já em prática, mas a lei ainda, a lei, digamos que está um pouco atrasada com relação à prática, que já vai em cena empregada. Esse aqui é o texto do projeto. Esse artigo, esse parágrafo, eles já existem, o que muda é a liedição de estrangeiro residente no Brasil.

As pessoas de naturalidade de nacionalidade portuguesa, elas também, eu não comentei, mas elas também já tinham direito ao BPC Loas. Então esse direito passou a ser estendido a todas as nacionalidades.

Outra prática que eu trouxe já é relacionada à previdência social, que exige a contribuição prévia. Tem relação com os benefícios por incapacidade laborativa, seja temporária, que é o famoso auxílio doença que a gente chama no Brasil, após a emenda ele teve uma alteração de nome, ele hoje é chamado de benefício por incapacidade temporária, mas é o famoso conhecido auxílio doença que o pessoal chama, os brasileiros popularmente denominam, ou o benefício por incapacidade permanente, que nada mais é do que aposentadoria por invalidez.

Teve essa alteração de nome e clatura por conta da emenda, mas popularmente sempre vai ser conhecido como aposentadoria por invalidez. Perdão. Bom, esses benefícios, considerando essa questão dos nomes digitais, a gente sabe que há muitos brasileiros que optam por esse estilo de vida, por exemplo, hoje o teletrabalho é muito difundido no Brasil, então eu mesmo tenho amigos, inclusive advogados, que trabalham em outros países, optaram por, por exemplo, morar na Europa, mas vinculados a empresas brasileiras.

Portanto, são contribuintes obrigatórios da previdência social brasileira. O que fazer com essas pessoas quando elas adoecem? E tem por algum motivo que se afastar das suas atividades laborais, embora sejam atividades laborais que possam ser feitas à distância.

Uma pessoa, por exemplo, que sofreu um acidente e ficou temporariamente cega, o que tenha ficado mesmo que permanentemente segue, não possa exercer essa atividade à distância. Como é que ela vai ter uma prestação previdenciária, já que ela contribui para a previdência brasileira?

Isso não existia, só voltando aqui. E a partir de uma iniciativa, de uma portaria conjunta entre a perícia médica brasileira e o INSS, datada de 25 de agosto de 2020, previu-se essa hipótese e a solução para que essas pessoas tenham acesso aos benefícios por incapacidade, como eu disse, seja aposentadoria permanente ou auxílio temporário ou auxílio doença.

Isso é opressionalizável tanto para países que têm acordo de seguridad social de Previdência Social com o Brasil, como para países que não têm. Então, por exemplo, se tiver um brasileiro em um país, estamos com um exemplo amaldável, não sei o que acredito, que não tenha um acordo formal ainda com o Brasil, esteja trabalhando lá, ele pode ter acesso ao benefício da Previdência Social, independentemente do país não ser acordante com o Brasil.

Como que funciona esse trâmite? Trazendo aqui para o senhor, e só para ter uma ideia, o INSS, que é o órgão que, onde eu represento o doutor Alessandro presidente, Instituto Nacional do Seguros Social, e aí, já fazendo um adendo a Instituto Nacional do Seguros Social, porque seguridade, como eu disse aos senhores, engloba um pouco mais do que simplesmente a Previdência Social.

Mas o INSS solicita a indicação de médicos peritos do país de residência, do interessado, a divisão das comunidades brasileiras no exterior, no Itamaraty, que é o nosso órgão responsável pelas relações internacionais do país, cujo currículo deverá ser analisado pela subsecretaria da perícia médica federal, para ratificação da indicação e autorização da realização do exame pelo profissional indicado.

Então essa pessoa vai ao consulado brasileiro e ele solicita a indicação consulado, vai ter uma gama de médicos cadastrados, que essa pessoa vai solicitar a indicação, essa indicação ela vai ser validada pela perícia médica e esse médico, mesmo que estrangeiro pode fazer a perícia desse cidadão que contribuinte para a Previdência Brasileira.

O exame médico será realizado com base em um formulário próprio, que é um formulário pré definido, que inclusive eu trouxe para os senhores no próximo slide, o que realmente é consta desse formulário, as informações que precisam constar, e recebido o relatório médico e os demais documentos de evidências médicas traduzidos por tradutor juramentado, a perícia do INSS no Brasil emitirá o parecer sobre o deferimento ou não do pedido, seja ele temporário, seja ele permanente.

O que que esse formulário traz? O que é necessário os dados do examinado? Antecedentes pessoais e familiares, antecedentes laborais, histórico da doença atual, exames complementares, que eventualmente a pessoa vem apresentar, exames físicos geral, exames complementares que o médico perito vem a solicitar, eventualmente diagnóstico clínico fundamentado, considerações sobre a incapacidade para o trabalho, a necessidade de uma nova avaliação clínica, em caso positivo, qual a data sugerida?

Esse detalhe aqui é bastante importante, porque uma incapacidade inicialmente temporária fica difícil de se delimitar a data da cessação, existem doenças que a gente sabe que, elas embora estejam sendo tratadas, elas podem até agravar a situação da pessoa.

O benefício de incapacidade temporária, ele é devido a partir do 16º dia de afastamento da pessoa do trabalho, então os 15 primeiros dias são pagos pela empresa, a partir do 16º dia a pessoa dá entrada nesses procedimentos, também funciona assim no Brasil, e aí ela passa a receber digamos que ela faça perícia e o peritão inicialmente o que a gente te deu 30 dias, e vamos marcar daqui 30 dias para que você retorne para ver se você já está em condições de retornar ao labor, ou se vai precisar de um período maior de afastamento, e aí há uma propogação desse benefício até que outra perícia defina realmente uma data fim. Ou, na eventualidade de se agravar, ele pode ser que ele seja convertido em aposentador e preenvalidez, algo bem comum também, principalmente nas questões relacionadas a câncer, a câncer de caráter mais grave, quando realmente não há possibilidade de recuperação da pessoa.

E aí o período também pode constar outras observações que ele acha pertinentes. E aí os dados do médico que emitiu o parecer. Obviamente, essas são as informações que constam desse formulário. E basicamente são essas práticas que eu trouxe aos senhores, de maneira bem objetiva.

Espero que possa somar aí o conhecimento e as práticas dos institutos dos senhores. Agradeço pela oportunidade. Muitas graças.

Versión en Español (Traducción IA):

Bueno, me gustaría dar las gracias a la Dra. Ana por mediar en esto.

Traje algunas prácticas que hemos implementado en la Seguridad Social Brasileña, sólo para recordarles una observación inicial, la Seguridad Social Brasileña está dividida en tres partes por la Constitución Brasileña, tenemos la salud, la asistencia social y la seguridad Social. La salud está formada por el SUS, el Sistema Nacional de Salud, que es un derecho de acceso para todos, incluso para las personas extranjeras. Tenemos la asistencia social, y aquí traje a colación una buena práctica relacionada con la asistencia social, que es el derecho de aquellos que realmente necesitan, los económicamente desfavorecidos, no requiere una contribución previa, pero sólo aquellos que son seleccionados y delimitados por una norma legal y realmente lo necesitan debido a las dificultades económicas. Y luego está la seguridad social, que es obligatoria en Brasil, y en la seguridad social hablamos de las diversas prestaciones, ya sean personas que han perdido familiares, que reciben pensiones, pensiones por fallecimiento, por maternidad, por invalidez, o pensiones por lo que sea.

Pero, la primera práctica que me gustaría traerles está relacionada con la prestación continuada de la Ley Orgánica de Asistencia Social, BPC Loas, que es una prestación que no requiere una contribución previa y pertenece a la asistencia social, y ¿qué es BPC Loas? Es una prestación asistencial individual, no vitalicia e intransferible que garantiza la transferencia mensual de un salario mínimo a las personas mayores, de 65 años o más, tanto para hombres como para mujeres, la edad de 65 años, a diferencia de la seguridad social, donde los hombres se jubilan a los 65 años y las mujeres a los 62, antes era a los 60 años, tras la reforma aplicada en noviembre de 2019, las mujeres pasaron progresivamente a los 62 años, pero hoy ya es a los 62 años, sin embargo esta prestación asistencial mantiene la misma edad para ambos, o para los discapacitados, ya sean físicos o mental de cualquier edad, que acrediten carecer de medios para procurarse su propio sustento o tenerlo a cargo de su familia. Por ley, siempre se ha concedido a los brasileños, nacidos o naturalizados, pero no a las personas extranjeras.

Sin embargo, ha habido una demanda, sabemos que hay un movimiento migratorio, sobre todo recientemente de Venezuela. Hay muchos venezolanos emigrando a Brasil. Y hubo esta demanda, que inicialmente se inició en el ámbito judicial, porque no hay ninguna disposición legal para que las personas extranjeras reciban este tipo de prestación social. Entonces hubo una demanda que resultó en una decisión del Supremo Tribunal Federal que garantizó a las personas extranjeras el acceso al beneficio asistencial de la Ley Orgánica de Asistencia Social. Obviamente, siempre que cumplan los mismos requisitos que los brasileños. Es decir, demostrar que la persona mayor o

discapacitada está económicamente desfavorecida. Esta prueba, en términos objetivos, establece que la renta familiar per cápita no puede superar la cuarta parte del salario mínimo interprofesional. Este es el criterio objetivo establecido por la legislación brasileña para que una persona tenga derecho a recibir el subsidio asistencial de la Loas. Así que, además de ser ancianos y discapacitados, deben cumplir este criterio de una renta familiar per cápita inferior a un cuarto del salario mínimo.

Este movimiento ya está resuelto, esta es la cuestión de las Loas BPC para extranjeros, tanto es así que administrativamente el SNA ha concedido Loas BPC a extranjeros, y al principio se debía a extranjeros que reunían los requisitos para la residencia permanente en Brasil. Para calificar para la residencia permanente, es necesario haber estado en Brasil durante al menos cuatro años. Sin embargo, debido a todo este movimiento, a esta cuestión migratoria, hoy el residente temporal también tiene acceso administrativo a la BPC Loas, aunque todavía no haya una ley aprobada.

¿Qué tiene que hacer? Tiene que solicitar una tarjeta nacional de registro de inmigrantes, CRNM. Puede solicitar esta tarjeta en el país del que sale. Por ejemplo, si es venezolano, va a un consulado brasileño, muestra su intención, por supuesto cumple algunos requisitos legales, su intención de trasladarse a Brasil, y solicita esta tarjeta en el consulado brasileño. Y entonces muestra su intención de ir a Brasil a trabajar, o simplemente a vivir. Una vez que tiene esta tarjeta, se inscribe en el Cadácio Nacional de Pessoa Física, que es el CPF de Brasil, que tienen los brasileños y en el que también se pueden inscribir las personas extranjeras, que es el documento que se utiliza a efectos fiscales.

Por lo tanto, con la posesión de este documento, ya pueden solicitar el BP Loas, incluso como residente temporal. Este movimiento, que ya es pacífico, incluso en el ámbito administrativo, todavía está en proceso de convertirse en verdaderamente legal, a través del PL2328 de 2021, que incluye expresamente a las personas extranjeras residentes en Brasil, en la disposición legal del BP Celoso.

Así que es un movimiento que ya está en la práctica, pero la ley todavía está un poco por detrás, digamos en relación con la práctica, que ya se está empleando. Este es el texto del proyecto de ley. Este artículo, este párrafo, ya existe, lo que cambia es la definición de extranjero residente en Brasil. Las personas de nacionalidad portuguesa, que no he mencionado, también ya tenían derecho a BPC Loas. Así que este derecho se extiende ahora a todas las nacionalidades.

Otra práctica que he mencionado está relacionada con la seguridad social, que exige cotizaciones previas. Tiene que ver con las prestaciones por incapacidad laboral, ya sea temporal, que es la famosa prestación por enfermedad que la llamamos en Brasil, después de la enmienda tuvo un cambio de nombre, ahora se llama prestación por incapacidad temporal, pero es la famosa prestación por enfermedad que la gente la llama, los brasileños la llaman popularmente, o la prestación por incapacidad permanente, que no es otra cosa que la jubilación por invalidez. Se le cambió el nombre en la enmienda, pero siempre será popularmente conocida como jubilación por invalidez.

Estos beneficios, teniendo en cuenta esta cuestión de los nómadas digitales, sabemos que hay muchos brasileños que optan por este estilo de vida, por ejemplo, hoy en día el teletrabajo está muy extendido en Brasil, así que yo mismo tengo amigos, incluso abogados, que trabajan en otros países, han elegido, por ejemplo, vivir en

Europa, pero están vinculados a empresas brasileñas. Por lo tanto, son cotizantes obligatorios de la seguridad social brasileña.

¿Qué se hace con estas personas cuando caen enfermas y tienen que ausentarse del trabajo por algún motivo, aunque su trabajo pueda realizarse a distancia? Una persona, por ejemplo, que ha sufrido un accidente y se ha quedado ciega temporalmente, o incluso permanentemente, no puede realizar esta actividad a distancia. ¿Cómo van a tener una prestación de la seguridad social, teniendo en cuenta que cotizan al sistema de seguridad social brasileño? A partir de una iniciativa, una ordenanza conjunta entre el cuerpo médico forense brasileño y el INSS, del 25 de agosto de 2020, se previó esta hipótesis y la solución para que estas personas tengan acceso a las prestaciones de invalidez, como dije, ya sea jubilación permanente o ayuda temporal o prestación por enfermedad. Esto es posible tanto para los países que tienen convenio de seguridad social con Brasil como para los que no.

Así que, por ejemplo, si hay un brasileño en un país - estamos utilizando un ejemplo condenatorio, creo- que todavía no tiene un acuerdo formal con Brasil, y está trabajando allí, puede acceder a la prestación de la Seguridad Social, independientemente de si el país tiene un acuerdo con Brasil o no.

¿Cómo funciona este procedimiento? Para que te hagas una idea, el INSS, que es el organismo que, donde yo represento al Dr. Alessandro, el presidente, es el Instituto Nacional de Seguridad Social, y estoy haciendo una adición al Instituto Nacional de Seguridad Social, porque la seguridad, como he dicho, abarca un poco más que la Seguridad Social. Pero el INSS solicita la designación de peritos médicos del país de residencia del interesado, de la división de comunidades brasileñas en el exterior, del Itamaraty, que es nuestro órgano responsable por las relaciones internacionales del país, cuyo currículum debe ser analizado por la subsecretaría federal de examen médico, para ratificar la designación y autorizar el examen a ser realizado por el profesional designado. Así que esta persona va al consulado brasileño y pide la cita del consulado, habrá una serie de médicos registrados, que pedirán la cita, esta cita será validada por el examen médico y este médico, aunque sea extranjero, podrá realizar el examen de este ciudadano que cotiza a la Seguridad Social brasileña.

El reconocimiento médico se realizará a partir de un formulario específico, que es un formulario predefinido, que incluso he facilitado en la siguiente diapositiva, lo que realmente se incluye en este formulario y una vez traducido el informe médico y los demás documentos de prueba médica por un traductor jurado, el perito del INSS en Brasil emitirá un dictamen sobre la concesión o no de la solicitud, ya sea temporal o permanente.

¿Qué contiene este formulario? ¿Qué datos necesita el examinado? Antecedentes personales y familiares, antecedentes laborales, antecedentes de la enfermedad actual, exámenes complementarios que la persona pueda tener, exámenes físicos generales, exámenes complementarios que el perito médico pueda solicitar, un diagnóstico clínico razonado, consideraciones sobre la incapacidad laboral, la necesidad de una nueva evaluación clínica, si es así, ¿cuál es la fecha sugerida? Este es un detalle muy importante, porque si la incapacidad es inicialmente temporal, es difícil definir la fecha de cese; hay enfermedades que sabemos que, aunque se estén tratando, pueden incluso empeorar la situación de la persona.

El subsidio de incapacidad temporal se cobra a partir del día 16 de baja de la persona, por lo que los primeros 15 días los paga la empresa, a partir del día 16 la persona inicia estos trámites, así funciona también en Brasil, y entonces empieza a cobrarlo, digamos que se hace un reconocimiento médico y el perito le da inicialmente 30 días, y hacemos los arreglos para que vuelva en 30 días para ver si es capaz de volver a trabajar, o si va a necesitar un período más largo de licencia. Luego hay una continuación de este beneficio hasta que otro examen realmente establece una fecha de finalización. O, en caso de que empeore, puede convertirse en pensión de incapacidad, lo que también es bastante habitual, sobre todo en cuestiones relacionadas con el cáncer, el cáncer más grave, cuando realmente no hay posibilidad de que la persona se recupere. El periodo también puede incluir otras observaciones que considere pertinentes y los datos del médico que emitió el dictamen. Obviamente, esta es la información que figura en el formulario. Y básicamente estas son las prácticas que os he traído, de una manera muy objetiva.

Espero poder aportar algo a los conocimientos y prácticas de vuestros institutos. Gracias por la oportunidad. Muchas gracias.



Dr. D. Hugo Cifuentes
Representante
Subsecretaría de Previsión Social, Chile;

Grabación:

Para ver haga clic en la imagen



Encuentro Movilidad: Hugo Cifuentes - Subsecretaría de Previsión Social, Chile

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL • 1 view • 6 days ago

Presentación:

[Para ver haga clic aquí](#)

Buenos días, la subsecretaría de previsión social de Chile me ha pedido que presente ante ustedes la situación chilena en materia de migraciones. Empezaré diciendo que Chile cuenta con una población hoy día de 19.4 millones personas. Esto es

un dato importante, atendido que hoy la población migrante en Chile alcanza a un 1 millón casi 500 mil personas. O sea, el 7,8% de la población residente en el país son migrantes. La procedencia de la mayoría de ellos viene de Venezuela, Perú, Haití, Colombia, entre otros.

La mayor parte de esta migración es posterior al año 2000. La migración anterior a esa data es mayoritariamente europea. Chile en el siglo XIX promovió fuertemente la migración alemana e italiana a más de la española. De tal manera que, hay que decir que Chile hoy día en estos últimos 20 años vive un proceso muy importante de cambio producto de la migración. Chile era un país con escasa migración, especialmente migración sudamericana y centroamericana, de tal manera que este es un problema principal en la sociedad chilena hoy día.

¿Cuáles son las reglas en materia migratoria en nuestro país? Primero, la base es la igualdad de trato, tanto en el derecho del trabajo como la seguridad social y ayer el representante de la OIT nos ilustró sobre los convenios y los tratados internacionales sobre las obligaciones que tenemos los estados en relación con las personas que entran a nuestros países. Estamos frente a la necesidad de dar cobertura a un derecho humano como lo tenemos respecto a nuestros nacionales. Por supuesto que esto siempre trae complicaciones. La única limitación que mantenemos en nuestra legislación y que ayer me cargué de corroborarla con los responsables laborales es que tenemos una norma en nuestro código del trabajo que dice que en empresas con menores de 25 trabajadores el 85% de ellos han de ser chilenos. Lo cierto sí es que los vínculos familiares y el carácter técnico que se pueda acreditar hace que esta restricción desaparezca. Tenía presente cuando hice esta consulta que en el edificio en que yo trabajo todo el personal que presta servicio no es chileno.

Conforme la ley de extranjería, nosotros tenemos una nueva ley de extranjería que es del año 2022. La ley anterior era del 74. Por tanto, era una ley migratoria mirada desde un punto de vista de seguridad nacional. Estábamos en la época de inicios de la dictadura.

Hoy día esta ley trata de recoger de otra manera la realidad de asegurar la igualdad de derechos. Hay dos normas expresadas en esta ley que regula la situación de la migración y se asegura expresamente el acceso a las prestaciones de protección social, que no requieren tiempo mínimo de residencia, se aplican las mismas reglas generales que a los chilenos, de forma que lo que se pide en respecto de aquellas que no piden un tiempo mínimo de permanencia en el país, 24 meses de permanencia en el país. Ahora, esto, por cierto, como ya se ha dicho en esta sala, están exceptuados de esto todas las personas extranjeras que tienen un estado de necesidad sanitaria o de ayudas sociales. En esa misma situación se encuentran los niños que tienen atención médica completa y por supuesto reservas escolares permanente y la atención materno infantil está asegurada a todos las personas extranjeras.

Las prestaciones de protección social, desde el año 2008, con antecedentes de legislación previa, estableció lo que se conoció como la pensión básica solidaria, que en enero del año 2023 se extendió al 90% de los adultos mayores con 65 años de edad o más. Toda persona que acredite que pertenece a esa población con esa edad, con 20 años de residencia en el país, tienen asegurada una prestación que con nosotros

conocemos hoy día como PGU, la pensión garantizada universal. Hoy día en Chile más del 90 % de todos nuestros adultos mayores, de 65 o más, tienen asegurado una pensión que en dólares equivale a 250 dólares mensuales. Esa pensión se obtiene, exista o no, una pensión contributiva. La prestación de capitalización individual se une a esta otra. Salvo respecto de personas que tengan ingresos superiores a 1.300 dólares. Sobre 1.300 dólares la persona ya deja de tener la pensión básica solidaria.

Si bien el proyecto que presenta el presidente Boric el noviembre pasado contempla extenderla al 10%. Hay un debate ahí si debe llegar o no al 100 por ciento de la población el beneficio de la pensión solidaria porque también ustedes saben que había personas que pertenecen a 1% más rico de los chilenos que representan un porcentaje muy alto del ingreso nacional que también tendrían derecho a esa prestación. Hay un debate ahí, pero también se asocia a eso con otros temas que tienen que ver con la gratuidad universal en la educación y el acceso gratuito a toda la población a las prestaciones de salud. Tema muy complejo también respecto de las personas migrantes y que respecto de los chilenos hay toda una discusión de cómo enfrentarla porque tenemos una crisis muy fuerte en lo que es la salud privada en Chile.

Sólo como un dato, la Corte Suprema chilena ha llegado a sostener que el sistema privado de salud chileno no está cumpliendo con las reglas de la igualdad de trato, de igualdad de trato entre chilenos y extranjeros. Por consiguiente, si uno lee el diario de hoy día en Santiago indica que las ISAPRES chilenas están en una serie de crisis financiera.

Sobre los convenios internacionales, Chile cuenta con 27 convenios bilaterales otorgados a contar de 1990. Con anterioridad, a esa fecha, nosotros teníamos convenios con España y Argentina, que son convenios antiguos, pero que fueron modificados a contar del 90. Nueve de estos convenios son con países iberoamericanos. Es decir, estos convenios que fueron aplicables a partir de 1990, producto de la recuperación de la democracia en Chile, y en que hay un amplio espacio de negociación de convenios que permitan que los chilenos que tuvieron que salir al exilio puedan volver al país. Hay un fundamento ahí, en esta amplitud de negociaciones que se dieron en los primeros seis años de los 90. Bueno, Chile suscribió en el año 2007 junto a la mayoría de los países el convenio multilateral iberoamericano junto con los países que hoy lo tienen vigentes. Con anterioridad, le estuvo vigente el convenio multilateral de Quito, que también la OISS, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, tuvo un rol muy importante en ambos.

Este convenio, que es solo por referirse a sistemas de pensiones de reparto, terminó cayendo en desuso, siendo reemplazado por el actual convenio multilateral iberoamericano.

¿Qué pasa con el tema del retiro y de devolución de cotizaciones? Esto tiene importancia en relación con nuestro país, porque nosotros tenemos un sistema de capitalización individual. Debo decir que en el Congreso Nacional está el proyecto de que les hablé hace un momento que pretende reformar esta fórmula sin descartar la capitalización individual, sino que avanzar también a la creación de un fondo solidario de tal manera que el sistema avance a que sea mixto de forma de que haya que establecer una cotización empresarial. Nosotros cotizamos un 10%, tenemos una expectativa de vida en la mujer de 92 años y en los hombres de casi 88 y la mujer se pensiona a los 60

y los hombres a los 65, por ello no hay ninguna posibilidad de financiar con un 10% esa expectativa de vida, más aún cuando la población joven está ingresando a trabajar con suerte a los 24 años. Entonces tenemos un problema ahí que resolver, pero que está cruzado por cuestiones ideológicas que tienen que ver con cuánto de capitalización y cuánto de solidaridad y si es posible en el mundo de hoy, eso es un debate muy fuerte en Chile, establecer solidaridad.

En la normativa comparada y los convenios generales de Derechos Humanos, no está contemplado el retiro o reembolso de aportes por nacionales o extranjeros como regla general. Esto suele contemplarse limitadamente lo que es consistente con los sistemas que generen prestaciones. Entonces, ¿En qué casos se admite la devolución de cotizaciones? Cuando están mal ingresadas; no poder acceder a las prestaciones por falta de requisitos; por la pérdida del estatuto de residentes o como prestación propiamente tal. Estos son los criterios a nivel comparado que rigen esta materia.

En Chile, el año 82, se estableció una ley que muchos quisiéramos que esté derogada, que es la 18.156, que estableció una excepción de cotizar en Chile a todo extranjero que, teniendo la calidad de técnico, llegará al país a prestar servicios y asegurar que cuente con su país de procedencia, con un sistema que le asegure pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia y prestaciones de salud. Esto es formal, tendría que quedar figurado en el contrato, pero es una norma que ya no corresponde a la realidad, y lo lógico es que llega un momento en que esta norma sea revisada. El técnico tiene que dar constancia de esto en el contrato. Se ha convertido esto en un tema bastante discutible, (la fórmula en que las personas extranjeras que entraron por esa ley pueden retirar estos dineros). De acuerdo con la transferencia de fondos por convenios bilaterales y el convenio multilateral iberoamericano, estamos frente a la capitalización individual. En Chile, ustedes saben, se está desarrollando un segundo proceso constitucional.

El 17 de diciembre, hoy día en Santiago, el Consejo Constitucional, constituidos unos meses, le entrega al presidente de la República el proyecto de la Constitución que debe ser votado el 17 de diciembre en votación universal y obligatoria por todos los chilenos. Ese proyecto contempla en el artículo 16 y número 28 letra B la constitucionalización de la capitalización individual. Bueno, entonces, si estamos en esa realidad, ¿cómo hacemos para transferir recursos de un país a otro? En el evento que los convenios de la legislación nacional no contemplen el traslado de fondo, los/as trabajadores extranjeros conservan el derecho a su cuenta de capitalización individual de cotizaciones obligatoria para que una vez cumplida la edad de 60 o 65 años puedan invocar el beneficio de pensión en Chile.

Los convenios, el convenio multilateral establece normas para que las partes o estados parte que así lo estimen puedan establecer traspasos de fondos. Lo cierto es que el único caso que conocemos es el de Perú. Perú tiene un sistema de capitalización individual y que en el último año los datos que recibí fueron: el número de peticiones de Perú de transferencias de dineros de Chile a Perú, a fondos de pensiones y al revés nos suman más de 100 por año. A esto hay que agregar lo siguiente, durante la pandemia, bueno, y antes en Perú se autorizó el retiro de fondos de pensiones, hasta el 95%, dejando un 5% para prestaciones de salud. Ahí surgió una cuestión desde el punto de vista de los convenios internacionales interesante porque Chile protestó ante Perú por

esta situación. Entonces Perú tomó la decisión de prudencialmente no autorizar el retiro de fondos provenientes de cuentas chilenas a chilenos o peruanos que los habían hecho trasladar al Perú. Bueno, ocurrió que, en Chile, durante la pandemia, y mediante una situación política discutible, se llegó a autorizar hasta 3 retiros de fondos de pensiones, de 10% cada vez. De tal manera que Chile ya no tuvo ningún argumento para discutir con Perú, la posibilidad de retiro de fondos de pensiones, con lo cual nosotros tenemos un tema bastante complicado en esa materia.

Decirles, quizás, por último, que el movimiento de pensionados, de expedientes de pensiones en virtud de los convenios bilaterales y del multilateral suman al junio de este año, 2.189 casos y desde pedidos del extranjero otros 2.700. O sea, en el primer semestre hay más de 5.000 peticiones de aplicación del convenio.

Muchas gracias.

Panel II (b): Políticas y programas en Europa e Iberoamérica.

Modera: Sra. Da Ana Mohedano Escobar, vicesecretaria general de la OISS;

Ponentes:

- Sr. D. Jaime Dussán Calderón, presidente de COLPENSIONES, Colombia;
- Sr. D. Daniel García Sánchez, subdirector Gestión de IT, prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social en su Modalidad no contributiva y Otras Prestaciones a Corto Plazo, Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), España;
- Sr. D. Milton Hernández, representante de la Dirección General del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), El Salvador;
- Sr. D. Francesco Maria Chiodi, representante de la Organización Internacional Italo-Latinoamericana (IILA), Italia



Sr. D. Jaime Dussán Calderón
Presidente
COLPENSIONES, Colombia

Grabación:

Para ver haga clic en la imagen



Encuentro Movilidad: Jaime Dussán - Presidente de Colpensiones D2

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL • 1 view • 6 days ago

Por supuesto, presentar un saludo cordial y fraternal al maestro, quien ha sido motor desde los dos períodos de la dictadura y, por supuesto, la construcción de la democracia de este organismo internacional que ha cumplido papeles importantes en el esfuerzo que los países hacemos en este momento, por evitar, en primer lugar al máximo que no tengamos que hablar de inmigración y en segundo lugar porque realmente exista una comprensión y responsabilidad de los gobiernos iberoamericanos, particularmente los nuestros latinoamericanos que la motivación aquella según la cual el paraíso terrenal se encuentra en Estados Unidos o en Europa no es cierto. De tal manera, que la gente crea que cuando viene o va a esos países definitivamente lo hace con un criterio no de migración sino con un criterio de formación, de experiencias y sobre todo y aprender para contribuir al desarrollo y la grandeza de sus naciones.

Nosotros que estamos estrenando un nuevo gobierno tenemos como tarea principal concentrarnos en la carta política de 1991 que no se ha puesto en práctica en los gobiernos que antes se dieron ni en la actual. Y que estos 30 largos años no tuvimos la oportunidad de que se pusieran en práctica el estado social de derecho y la lucha contra la pobreza y las desigualdades sociales, la construcción de una paz total y la defensa del medio ambiente, y por eso hoy en nuestro plan de desarrollo nuestras estrategias gubernamentales se convierten en tareas para llevarlas a reformas constitucionales y legales para que podamos definitivamente atender las reclamaciones de nuestras y nuestros ciudadanos.

Empezamos con lo más importante que es una reforma laboral que garantice la generación de empleo decente y estable, la reducción de las brechas de género en el aporte de la seguridad social, el pago de las prestaciones sociales, la negociación colectiva, el derecho a la sindicalización y la contribución al crecimiento económico, la industrialización nacional y por supuesto el crecimiento y el desarrollo del campo colombiano de manera más técnica mirando la agroindustria.

La reforma laboral dignificará los derechos de los/as trabajadores, en especial atención de los informales, los cuales constituyen hoy en Colombia el 60% de la población laboralmente activa. Estos trabajadores al aporte del sistema de seguridad social estarían cubiertos con los riesgos de invalidez, de vejez y muerte y no tendrán que verse en las situaciones extremas de migrar hacia otras naciones en busca de mejores oportunidades o sencillamente morir en la pobreza absoluta.

Bajo esa perspectiva también tenemos la reforma pensional que fortalece el sistema público del ahorro individual, el aumento de la cobertura de la población más vulnerable, para que también garantice una vejez digna y sostenible ya que el sistema financiero de hoy no lo es así en Colombia.

En la actualidad, el sistema de pensiones en Colombia se rige por una estructura de 30 años, que se denominó la Ley 100 de 1993 compuesta por un sistema dual, el de prima media administrado por Colpensiones, antes por el Seguro Social, y el régimen de ahorro individual que se ha administrado por fondos de pensiones de carácter privado; uno y otro régimen existente, son perversos. Al entrar la vigencia de la Ley 100, la población cubierta por el sistema de pensiones era aproximadamente del 20%, y la proyección para avanzar era del 60%, después de 30 años, solo el 24% de la población colombiana está acobijada por la Seguridad Social, datos irrisorios que no concuerdan con las expectativas iniciales, y alertan en el sentido que el sistema pensional actual es excluyente y no ha funcionado.

Asimismo, en atención a las perspectivas que nos congregan en este encuentro internacional, es preciso recordar que la constante migración de los jóvenes de Colombia hacia los Estados Unidos y Europa implica la disminución de la capacidad productiva para el país e inferiores ingresos para financiar el actual sistema pensional con un déficit fiscal notorio.

Por esta razón, en nuestro Plan Nacional de Desarrollo, denominado Colombia Potencia Mundial de la Vía, plantea un nuevo contrato social para los jóvenes. Se crea el Programa Nacional de Jóvenes en Paz, fija una ruta de atención integral a la juventud, especialmente para aquella que se encuentra en situaciones de pobreza extrema, los jóvenes rurales, con ellos practicaremos la reforma constitucional aprobada por el Congreso Nacional denominada Reforma Agraria, las víctimas de la explotación sexual y los vinculados a dinámicas de criminalidad y conflicto armado.

Se promueve además la posibilidad que los jóvenes se puedan vincular a la seguridad social en todas partes del país; la promoción y financiación del emprendimiento y el aumento de cobertura y calidad gratuita en la educación superior y sobre todo y principalmente para la formación del trabajo. Entre más jóvenes con oportunidades tengan apoyo gubernamental y trabajo decente hoy, más pensionados podemos tener dignamente en el futuro en Colombia. La reforma La Calle, son las iniciativas que se esperan del gobierno para todo el territorio nacional y los más lejanos que recorren de los 52 millones de habitantes, construyamos las bases de una reforma laboral y pensional que tomen las iniciativas con los jóvenes y con los sectores más afectados para poder tener mejores condiciones humanas.

Además, se requiere trabajar en el proceso de integración sociolaboral de la población migrante venezolana, la cual se estima que, incluso con un cambio político en

su país, se quedaría mayoritariamente a lo largo y ancho de Colombia. Es indispensable entonces mejorar sus condiciones de vida la cual refleja el crecimiento económico para el país, cobertura frente a su vejez, invalidez y muerte y sostenibilidad para el sistema pensional.

El tapón del Darién, a pesar de los peligros de la selva y sus inmensos obstáculos, se ha convertido en los últimos años en una importante ruta de tránsito para la migración irregular. Esta realidad implica para los Estados involucrados implementar políticas de flujo controlado, abrir más vías legales para que las personas migrantes lleguen a los Estados Unidos, combatir los grupos delictivos dedicados al tráfico de migrantes y fortalecer los programas internos y el trabajo decente y respeto por los derechos fundamentales de quienes se atreven a hacer esta situación para obtener algunas posibilidades de trabajo.

Ahora bien, en Colombia existen razones fundamentales que motivan una reforma pensional, la cual por supuesto está ligada a diversos fenómenos demográficos migratorios sociales y económicos. En Colombia, como con la mayor parte de los países se está presentando el fenómeno del aumento de la expectativa de vida, la cual incide en la sostenibilidad financiera del sistema pues a pasar de una esperanza de vida de 57 años en el año 1960, a 76 años en 2022 se proyecta que aumentará el monto en los recursos que deben destinarse para el reconocimiento pensional.

La expectativa de vida disminuye la tasa de fecundidad, en 1960 el promedio de hijo por mujer era 6.7, en 2023 es 1.7 hijos por mujer con tendencia a la baja, lo cual se trae menos población que aportará al sistema que consecuentemente financia las pensiones, esto implica un mayor déficit fiscal. Otro factor de origen, efecto negativo, en el cual el sistema pensional colombiano radica es en la tasa de informalidad, lo indica por la alta tasa de informalidad laboral lo cual, según nuestro departamento de estadística, el 55% se encuentra en zonas urbanas y el 83.6% en zonas rurales para un promedio global del 69.6% aproximadamente siendo población económicamente activa que no contribuye en nada al sistema y que está desprotegido frente a las contingencias de invalidez, vejez y muerte.

En la actualidad aproximadamente 7.5 millones de colombianos son adultos mayores, un equivalente al 14% de la población colombiana del cual solamente 2.4 millones cuentan con una pensión en sus diferentes regímenes, sólo 1.6 millones reciben el subsidio mensual al adulto mayor que es de 19 euros y la gran mayoría de los restantes 3.5 millones de adultos mayores viven en la pobreza y de los aportes que puedan hacer sus familiares.

El departamento administrativo, según estadística, proyecta que la población colombiana para el 2023 será de 52 millones de personas, de la cual 25.4% son económicamente activa, 18.6 millones es decir el 73% están afiliados a los fondos privados y 6.8 millones es decir el 27% al fondo público denominado Colpensiones. No obstante, las pensiones están distribuidas así, Colpensiones tiene pensionados 1.600.000 personas, lo que equivale al 86% del total y los fondos privados solo alrededor de 260.000, lo cual equivale al 14%. Esto, por supuesto, desestabiliza económicamente el sistema pensional, por lo cual es importante establecer un sistema único, integral, basado en pilares que lo complementen. A su turno, esos 24 millones de población

económicamente activa, solo cotizan 10 millones, lo que quiere decir que alrededor de 15 millones no están protegidos frente a la vejez, la enfermedad y la muerte, lo cual implica para nosotros otros retos mayúsculos porque el Estado tiene que cuidar su población a mediano y a largo plazo. Ello, justifica la reforma pensional que está en discusión en el Congreso de la República. Bajo este panorama que ha dejado el sistema actual, la reforma presentada por el Gobierno hace 204 años no existía realmente una iniciativa para proteger la vejez.

Tenemos el reto de tener una mirada nueva a los problemas fundamentales y el propósito es hacer más eficiente el sistema, más sostenible, universal pero más importante buscando hacerlo más humano, más justo y equitativo.

En consecuencia, con lo anterior el proyecto de ley de reforma se encamina a la unificación del régimen público y privado para sumar una sola pensión de vejez que consiste en un sistema complementario y no excluyente que garantice plenamente los derechos de sus afiliados y que priorice el reconocimiento de las pensiones.

El sistema pensional no debe estar contemplado para devolver el ahorro con rendimiento sino para reconocer sus pensiones dignas, el ahorro de pensiones es para pensiones. De igual forma, primaría la cobertura de la población más vulnerable y la reducción significativa de la inequidad pues establece una renta básica financiada por el presupuesto general de la nación y que iría inicialmente a 2.5 millones de adultos mayores que se encuentran en situaciones de altísima vulnerabilidad.

Estamos aspirando que el Congreso apruebe esta norma que nos permitirá atender, repito, a más de 2.5 millones de colombianos. Asimismo, la reforma propende por la defensa de los derechos de las mujeres, disminuyendo el número de semanas de cotización a 50 por cada hijo y con un máximo de 3 que equivale a 150 semanas menos de cotización. Adicionalmente a partir del 1 de enero del 2026 hasta el 2036 se disminuirá para las mujeres el número de semanas de 1.300 hasta llegar a 1.000 semanas lo que generaría un aumento de captura pensional en el 8.8 por ciento.

Entre otras bondades podemos resaltar que se permite realizar un ahorro voluntario a las personas que deseen mejorar su mesada. No habrá aumento en la edad de pensiones, se mantendrá 62 hombres y 57 mujeres, con las excepciones que aprueba la ley, se equilibrará financieramente el sistema y se disminuirá el déficit pues el subsidio que se otorga de hasta tres salarios mínimos reconocerá una pensión anticipada para mujeres de 62 años y hombres de 65 años que cuenten con 1.000 semanas, pero que no alcancen las 1.300. No existirá una edad máxima para afiliarse al sistema de protección social integralmente para la vejez. Actualmente si tiene más de ciertas edades, 50, 60 no se puede afiliarse. Se mantiene el derecho de las 13 mesadas anuales para los pensionados y se subsidiará las cotizaciones a la seguridad de los y las trabajadoras dependientes, los desempleados, los artistas, los deportistas, las mujeres en ejercicio de la economía del cuidado, madre de familia voluntaria, personas en situaciones de discapacidad, población Rrom, indígenas afrodescendientes, palenqueros, negros, poblaciones afrocolombianas, así como los/as trabajadores que carezcan de suficientes recursos para efectuar la totalidad de sus cotizaciones.

Se resalta, también, en la reforma establecer una transición oportuna de traslado en términos que permitan en primer lugar, que a las personas que a la entrada de la

vigencia de la ley, repito si es aprobada por el Congreso Nacional, que cuente con 750 semanas cotizadas para las mujeres y 900 para los hombres se les continuará aplicando la ley vigente, es decir, la ley 100 y que cuente con este requisito para aplicarse en la nueva ley. Por su parte, las personas que tengan 750 semanas para las mujeres y 900 semanas hombres que le hagan falta 10 años para tener la pensión, tendrán dos años a partir de la promulgación de la ley para trasladarse a un régimen de doble asesoría.

Ahora bien, en este contexto de reformas políticas públicas que mejoren las condiciones de vida en nuestros ciudadanos, el gobierno colombiano con la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social, el pasado primero de mayo incurrió un acta de aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano Seguridad Social, el cual ha sido ratificado por nuestra Corte Constitucional y el Congreso de la República. Esto, sin lugar de dudas, es para nosotros importante, nos liga a una política internacional y nos llama la atención para utilizar este instrumento como un documento que permitirá atender la población migrante.

Este instrumento internacional se une a las reformas sociales del Gobierno Nacional y busca proteger los derechos de millones de trabajadoras y trabajadores migrantes mediante la coordinación de legislaciones nacionales para garantizar seguridad económica frente a la vejez, la invalidez y la muerte. No hay la menor duda que la experiencia de los países latinoamericanos e iberoamericanos ayudarán a este propósito de las reformas que el Gobierno de Colombia ha presentado a consideración del Congreso.

En el mismo sentido tuvimos la oportunidad de participar en el foro iberoamericano sobre los retos de la formalización laboral organizado por la OISS y Colpensiones los días 7 y 8 de septiembre pasado en Cartagena. Se firmó con nosotros un convenio de colaboración que busca promover el intercambio de buenas prácticas, formación y apoyo técnico de seguridad social y protección.

Aspiramos a tener varios encuentros latinoamericanos, encontrar puntos comunes que nos permitan que los cambios económicos, políticos y sociales que se presentan en el continente no se queden consignados en el papel, que tengamos la oportunidad de tener las experiencias más gratas de países que han avanzado más en términos de derechos y podamos encontrar que todos los países latinoamericanos con la colaboración de los países iberoamericanos también tengan la posibilidad de ayudarnos en la construcción de iniciativas importantes, siempre respetando los derechos fundamentales, que también incluyen a las personas extranjeras o las personas migrantes en nuestro caso el artículo 100 de nuestra constitución que tiene muy pocas limitaciones en este momento.

Finalmente, esperamos seguir contando con espacios de diálogo constructivo que nos permitan identificar problemas comunes y diferentes oportunidades y experiencias analizando retos y poner de presente los avances y donde sin ningún ánimo distinto de la solidaridad y la integración podamos entre todos construir para mejorar la calidad de vida de todos los seres humanos y ciudadanas y ciudadanos sin excepción.

Algún día tendremos que definir para qué sirven las fronteras, pero definitivamente si tenemos una política mundial de tecnologías que además han destruido en muchas ocasiones la capacidad de los cerebros humanos cuando ellos se quieren cambiar por

las máquinas, algún día tengamos la posibilidad de evitar las guerras como las que tenemos hoy en el mundo, los enfrentamientos irracionales y podamos poner de presente que los derechos humanos y el derecho a la vida como la defensa del medio ambiente son fundamentales.

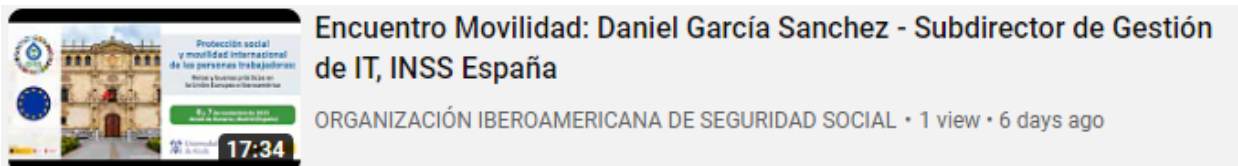


Sr. D. Daniel García Sánchez
Subdirector

Gestión de IT, prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social en su Modalidad no contributiva y Otras Prestaciones a Corto Plazo, Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), España

Grabación:

Para ver haga clic en la imagen



Presentación:

[Para ver haga clic aquí](#)

Dentro de estos retos y buenas prácticas, en este panel a mí me gustaría exponeros lo que ha sido el proyecto de legislatura de estos últimos cuatro años con el ingreso mínimo vital. Por cuanto lo que ha supuesto a nivel de política pública para el estado español, nosotros en el ámbito nacional teníamos unos modelos contributivos y no contributivos de protección pero nunca habíamos desarrollado a nivel nacional una renta universal para que cualquier ciudadano español, o cualquier ciudadano con independencia de su nacionalidad, claro, puede ser español o no y en eso os comentaré un poco el tema de la residencia.

Nosotros, sea hasta ahora, lo que teníamos se ha configurado en la Constitución en el artículo 41, era la típica redacción de artículo que nos contemplaba tres niveles de protección, un nivel contributivo, como todos sabéis, en España teníamos las pensiones de jubilación, de incapacidad, de viudedad, de maternidad y paternidad, que eran en

función de las cotizaciones y las aportaciones al sistema. Y lo que teníamos era un nivel no contributivo de protección, pero un nivel no contributivo muy limitado hasta ahora. Era lo que llamábamos nosotros las peneces. Fundamentalmente, la prestación no contributiva de jubilación, lo que conllevaba era que cuando alguien a partir de los 65 años no tenía acceso a la pensión contributiva, por no haber aportado lo suficiente al sistema de la Seguridad Social, es decir, por no haber cotizado los 15 años que se requerían y por no cumplir los requisitos de acceso, aparecía una prestación no contributiva de jubilación, que lo que requería era haber residido en España durante 10 años, dos años en los últimos 10 y con una cuantía en torno a los 450, 500 euros mensuales. Estaba únicamente limitado a las personas mayores de 65 años.

Había otra pensión no contributiva, también para aquellos que quedaban fuera del sistema contributivo, de incapacidad permanente. Es decir, si tenías limitaciones funcionales para desarrollar la actividad profesional, entonces te otorgaba esa pensión de incapacidad no contributiva.

Y luego había unas prestaciones familiares por hijo a cargo, pero en cuantía muy pequeña, para gente con hijos que no tuviera rentas, pero realmente no había una renta universal, no había lo que se llama en algunos países renta garantizada, en otros ingresos mínimo, el “guaranteed minimum income” que llaman en muchos países europeos, que atendiera a cualquier persona en situación de vulnerabilidad económica, solo por el hecho de residir en territorio nacional y no tener rentas. Lo que sí teníamos era a nivel de comunidad autónoma, a nivel de las diferentes divisiones que hay en la figura del estado español, que son 17, sí que tenían cada una de ellas, pero evidentemente con diferentes requisitos, es decir, el país vasco tenía una renta garantizada diferente, Galicia tenía otra, Andalucía tenía otra y no casaban. Eso conllevaba una disparidad hasta el punto de que, en función de donde estuvieras residiendo, podrías tener derecho a esa prestación, esa renta universal o no, dentro del mismo estado.

El proyecto de legislatura se basó en crear el ingreso mínimo vital, que ha costado ponerlo en marcha, pero finalmente se ha instaurado, sobre todo por la prontitud en cuanto a la necesidad de sacarlo muy rápido.

Como decía, sobre los dos primeros pilares, el sistema contributivo y no contributivo, pasamos evidentemente al tercer pilar, que es el de la previsión social complementaria, que es al que se acude a nivel privado, bien con empresas, bien con entidades financieras.

El punto clave de la prestación, del ingreso mínimo vital, es que se tenía que crear como prestación suelo. Eso significa que las diferentes comunidades, las diferentes regiones en el territorio nacional, que habían configurado una renta (estaba la renta catalana, la renta vasca, la renta gallega) evidentemente si estaban esas rentas ahí y aparecía la renta universal nacional española, iban a colisionar. Entonces se legisló de manera que la prestación nacional fuera una prestación suelo, de partida no tendrían en cuenta lo que se estaba pagando a nivel autonómico, y una vez que se pagase esa prestación suelo, ya las comunidades autónomas lo que podrían hacer sería complementar esa prestación de nivel nacional y nivel suelo. Todo esto además

enjugado por la complicada situación que suponía la crisis sanitaria, como el tema del COVID y fue difícil ese punto de partida para ponerlo en marcha.

El objetivo es prevenir el riesgo de la exclusión social y la pobreza y la cuantía se fija al sumar la diferencia entre los recursos y la renta garantizada, se establecen unos límites tanto de renta, como de patrimonio también, que era otra de las novedades, porque las rentas autonómicas que están configuradas a nivel nacional atendían generalmente o las prestaciones no contributivas a los niveles de renta. Ahora también se atiendan niveles de patrimonio, es decir puedes no tener unos niveles rentados terminados, pero si supera un nivel de patrimonio te impedirían acceder al ingreso mínimo vital, como la condición de administrado societario y demás. La duración es mientras persista la situación de necesidad y la novedad que se otorgaba con independencia de la edad, siempre con los siguientes requisitos: residencia legal y efectiva en España de un año, la situación de vulnerabilidad económica, vida independiente que son unos requisitos matizables en función de casuística, y el mínimo de antigüedad en la unidad de convivencia era de seis meses.

Por supuesto, como modalidad no contributiva de protección, lo que atendíamos era cualquier persona en el territorio nacional que no tuviera esas rentas, con independencia de donde proviniera, pero lo que sí se pide es la residencia legal y efectiva en España durante un año.

Se barajó incluso la génesis del diseño de esta política pública, cuando se trabajó en el 2020 al inicio de la legislatura, se trabajó la posibilidad de que incluso se otorgara la prestación a inmigrantes irregulares, inmigrantes ilegales, que fue algo muy debatido y estuvo sobre la mesa por cuanto se entendía que como es renta universal--sabéis que en España tenemos alguna protección ya universalista, como por ejemplo la asistencia sanitaria, que da igual que tenga residencia legal o no, en determinados condiciones se te puede otorgar también, aunque seas inmigrante, irregular o inmigrante legal-- sin embargo, finalmente se cerró la ley con la decisión de no integrar inmigrantes irregulares, con lo cual tienes que tener esa residencia legal y efectiva en España por un año. Si tienes un año de residencia, si tienes una unidad de convivencia constituida de seis meses y si cumplen los requisitos de vulnerabilidad económica, pues podrás acceder a la prestación.

El requisito de unidad de convivencia por mínimo seis meses, también era el punto de partida ya que no queríamos que hubiera diferentes personas moviéndose en diferentes unidades de convivencia y jugando con la vulnerabilidad económica en cada una de ellas para acceder a la prestación.

Digo esto porque no queda bien cuando hablamos de protección social y siempre estamos hablando de la necesidad de la cobertura, de atender al necesitado, no queda bien hablar de fraude, pero nosotros como gestores también tenemos que entender que cuando se reconoce la prestación estamos dando una renta universal con este tema de vulnerabilidad económica y necesitábamos que no fuesen unidades de convivencia que cada dos por tres se estuvieran cambiando, con lo cual las familias tienen que estar constituidas durante seis meses y consanguinidad hasta segundo grado cuando tengan la relación de madre tía abuela y están constituidas en la unidad de convivencia teniendo que estar seis meses. Si alguien sale de esa unidad de convivencia, no hay problema,

porque ya llevaban seis meses. Pero si entra alguien nuevo se paraliza el ingreso mínimo vital y tiene que constituirse durante seis meses nuevamente esa relación de convivencia para poder acceder a prestación. Evidentemente esto, como todas las prestaciones no contributivas, que como sabéis no son exportables, el modelo contributivo de protección español, como dentro del ámbito europeo y en la mayoría de los países, otorga una prestación que por el hecho de haber cotizado y aportado recibes esa prestación que te permite exportarla allá donde vayas. Sin embargo, como el ingreso mínimo vital es una prestación no contributiva, evidentemente en el momento que sales de territorio español, siempre que no sea en esos plazos de 90 días que marcan nuestra norma, de mínimo 90 días al año, en cuanto pases esos 90 días se entiende que ya no es residente y por tanto perderías el derecho hasta de la renta universal.

Las complicaciones que hemos tenido con la implantación de esta prestación son, primeramente la colisión a nivel político y de diseño con las comunidades autónomas, porque cada comunidad autónoma tenía su renta universal, entonces os podéis imaginar negociar una prestación que viene a suplir a todas ellas y bueno pues evidentemente armonizar la legislación nacional con las legislaciones autonómicas, que de repente su prestación autonómica ya no es la importante sino la estatal, pues, complica.

Otra de ellas es el tema del mantenimiento de las prestaciones. Cuando hablamos de la protección social, por ejemplo, tenemos una pensión de jubilación, se otorga y cuando te jubilas a los 65 años es difícil que varíen los requisitos que te conlleven a que vayas a perder la pensión al menos en España se te reconoce la pensión de jubilación y suele mantenerse ya invariable en el tiempo hasta que falleces; una pensión de vida también; una prestación de nacimiento, pues se otorga por el nacimiento del niño durante cuatro meses, no tiene más complicación; una prestación de incapacidad temporal, pues bueno es con una baja médica y además sin embargo este tipo de prestaciones tienes que estar verificando constantemente si se mantienen los requisitos. Para nosotros realmente era un reto de gestión por lo que os decía cuando se reconoce una prestación generalmente ya se mantiene en el tiempo o aunque sea de corta duración atiende unos requisitos de partida. En el caso de la renta universal del ingreso mínimo vital se puede mantener durante años y años y tenemos que estar verificando durante todos esos años la renta y la vulnerabilidad económica de esa unidad de convivencia, tenemos que estar comprobando si esa unidad de convivencia en la que está constituida, tomando en consideración que cuando hablamos de migraciones y movimientos, que estamos en un mundo mucho más global en la que la gente entra sale no sólo de la unidad de convivencia del padrón sino que está saliendo y entrando al país. En función de esos flujos migratorios, laborales o sociales, con lo cual había que verificar en todo momento quién está viviendo, cuándo está viviendo, qué rentas tiene, cómo las tiene, y constantemente, y acomodar la prestación.

La prestación no es algo que se te paga durante un año. Hay que estar verificando constantemente si se cumplen esos requisitos de acceso. Con lo cual tuvimos que montar un sistema, con volúmenes de gestión, suponiendo para los organismos de gestión del sistema, que en este caso concreto era el Instituto Nacional de la Seguridad Social y la subdirección General, que lo llevó al frente unos años, obteniendo los datos en 2020 de lo que suponía la gestión de la protección familiar, nacimiento, incapacidad temporal, muerte y supervivencia, incapacidad de permanente jubilación, ahí tenéis las

cifras, y lo que supuso la solicitud de ingresos mínimo vital en ese 2020. O sea, fue totalmente darle la vuelta a lo que era la gestión en el Instituto Nacional de la Seguridad Social con 1.200.000 solicitudes que suponían más que todo el volumen de todo el resto de las prestaciones que a ese momento estábamos gestionando en el Instituto, con lo cual, imaginarnos el impacto.

He de comentar además que este ingreso mínimo vital suele atender a colectivos que se encuentran en situación de exclusión social, marginalidad, gente que tiene la brecha digital, que no suelen estar próximos a ordenadores para hacer solicitudes, nos encontramos con un COVID, con oficinas cerradas y 1.200.000 solicitudes en los 6 primeros meses. Realmente complicado en cuanto a la gestión y a los medios que teníamos que dotarlo para montarlo. Hicimos un sistema también muy complejo de transmisión informática de información con todas las agentes de los que necesitábamos.

El momento en que alguien solicita la prestación, en que se mete en el ordenador y lo solicita, lo cruzamos automáticamente esa noche con la agencia tributaria y con los titulares de los datos padronales para saber dónde vive esa persona, con quién vive un histórico padronal colectivo y sus rentas tributarias y vulnerabilidad económica. Eso es lo que nos permite montar todo ese sistema ágil de cuando alguien entra, cuando alguien sale, cuando alguien cobra de más, cobra de menos, estamos haciendo cruces constantes con la Dirección General de la Policía a través del sistema de verificación de datos de identidad y de residencia.

Esto para solucionar el problema que no podíamos estar esperando a papeles, documentación, gente gestionando prestación, por lo que os digo, 1.200.000 solicitudes, solo los seis primeros meses. Por ello, cruzamos con las diferentes agencias para saber el NIE, el DNI, el TIE, el tema de residencia legal, desde cuándo y con quién convive y datos de vulnerabilidad económica, que es lo que nos ha permitido llegar a datos como por ejemplo las cifras que manejamos en presupuesto los últimos años son de 170 mil, 180 mil millones de euros al año con lo cual os podéis imaginar que en diciembre que hacemos paga extra tenemos que pagar 20 mil millones de euros solo en la paga de diciembre con la paga extra a los jubilados, las viudas, los incapacitados.

El ingreso mínimo vital como práctica ha sido más el reto de otorgar una renta universal, una garantía de mínimos de ingreso a la población que estaba desprotegida con independencia de su nacionalidad, por eso os hablaba de la residencia a un año, que en cuanto a cuantía, porque no lo es tanto, pero sí es cierto que en este tiempo que llevamos de desarrollo de esta práctica tenemos ya unas 500 mil prestaciones en vigor y más prestaciones que hayamos reconocido porque hemos llegado a 700 mil prestaciones, pero evidentemente algunas se dan de baja porque deja de cumplir los requisitos de rentas o de unidad de convivencia.

Estamos llegando ya al millón y medio de beneficiarios, y una cuantía media por hogar de 460 euros, hay gente que puede llegar a los mil euros al mes, la prestación puede llegar a los 1.100 euros al mes, pero también puede quedarse en 200 euros o 300 euros al mes en función de las rentas que obtengas, según vayas ganando más o menos. La tributaria nos dice, el año pasado ganaste tanto y la prestación se te reduce, o ganaste menos dinero y la prestación se te amplía. Tenemos en cuenta además los incrementos salariales para no desincentivar a la gente a incluirse en el mercado laboral.

Sobre los retos que nos quedan por delante, mucho. Damos también complementos por ayuda a la infancia, es decir, la prestación tiene una mejora si hay niños en el hogar, tiene una mejora también, si hay discapacitados en el hogar, pero evidentemente ahora que nos encontramos porque tenemos una renta universal que una vez que ya está instaurada en España empezamos a mirar al resto de los países. Hemos tenido reuniones con el Unión Europea, con el Banco Mundial, varias de ellas, con diferentes organismos de estudio, porque ahora nos vamos a encontrar en que ahora cada país está empezando con esta política, con este camino, no de la pensión contributiva, que parece que está más o menos instaurado, sino de la pensión no contributiva como renta universal o ingreso mínimo vital o renta garantizada, cada uno estamos siguiendo nuestra política un poquito a nuestro modo y tenemos a toda la gente circulando de país en país lo que conllevará pues una serie de retos en cuanto a coordinación y armonización que ya se hicieron en el ámbito europeo y mundial con los sistemas contributivos, gracias al Convenio Iberoamericano Multilateral de Seguridad Social, Convenios Bilaterales, Reglamentos Comunitarios Europeos, pero ahora nos va a requerir todo ese esfuerzo también con rentas universales.



Sr. D. Milton Hernández

Representante

Dirección General del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), El Salvador

Grabación:

Para ver haga clic en la imagen



Encuentro Movilidad: Milton Hernández Salvado - Representante de la Dirección ISSS, El Salvador

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL • 1 view • 6 days ago

Presentación

[Para ver haga clic aquí](#)

Vamos a ver un poco de antecedentes para contextualizar las estrategias que como país se han implementado y también para dar contexto al contenido de esta

presentación y poder conocer un poco las estrategias que se han implementado a nivel nacional y regional.

El Salvador es un país que históricamente ha tenido un flujo importantísimo de migraciones. Esto, condicionado por una serie de factores, dentro de los que se pueden mencionar las oportunidades de empleo, la violencia, los desastres como terremotos e inundaciones. El flujo crece, importantemente y así mismo la inseguridad alimentaria y la reunificación familiar. Aproximadamente el 30% de la población salvadoreña ha emigrado. Esto implica alrededor de los 3 millones de salvadoreños. Si luego vamos a los hogares y se los consultamos, implica que más allá del 50% de los hogares en el Salvador tienen un familiar en el exterior. Para el año 2021, las remesas representaron el 26% del producto interno bruto. Creo que podemos hacernos una idea de las dimensiones de este fenómeno.

Si hacemos un recorrido por donde hemos migrado como salvadoreños, vemos que principalmente nuestra diáspora está radicada en Estados Unidos, luego le siguen Canadá, Australia y un porcentaje en otros con comunidades importantes en México, Italia y España. Y si luego vamos a cuál es el estatus migratorio, podemos observar que cerca del 50% de los salvadoreños que residen en el exterior tienen un estatus migratorio irregular y si a eso le sumamos los que se han adherido a un régimen o un estatus de protección temporal, cerca del 60% de las personas migrantes salvadoreños están en una situación no definitiva.

Pese a todas estas circunstancias, nunca hubo un esfuerzo por atender verdaderamente este fenómeno, lo cual ha cambiado en los últimos años.

En El Salvador y en el Plan Cuscatlán, se estableció en 2019 en su eje 3, un eje denominado diáspora y movilidad humana, el cual mandata al Ministerio de Relaciones Exteriores a elevar la capacidad de respuesta ante los retos que representa la movilidad humana, así como mejorar la capacidad y la calidad de atención a las personas salvadoreñas que residen en el exterior.

¿Cómo se ha materializado este eje en la práctica? Esto llevó a que el Ministerio de Relaciones Exteriores se replanteara su estructura organizativa y se creara en 2021 un viceministerio de diáspora y movilidad humana y dentro de estas direcciones específicas de movilidad humana y atención a la persona migrante, y otra dirección de diáspora y desarrollo. Esto a fin de brindar un abordaje integral a los desafíos y coyunturas actuales en la temática de movilidad y reconocer a nuestros migrantes como socios del desarrollo de nuestro país. Es en esta nueva dinámica que el Ministerio de Relaciones Exteriores impulsa el programa de movilidad laboral, regular, ordenada y segura. Este es un mecanismo de coordinación para la gestión de oportunidades de trabajo fuera de las fronteras salvadoreñas de manera temporal y con protección de los derechos de los y las trabajadoras nacionales. Por medio de este programa se conectan y gestionan las relaciones entre empresas con necesidad de contratar personas trabajadoras extranjeras y personas trabajadoras que tienen el interés de tener una oportunidad laboral en el exterior. Los requisitos son: ser salvadoreño, encontrarse en edad productiva, gozar de óptima salud, no tener antecedentes penales y policiales, no haber sido deportado, un arraigo familiar sólido en El Salvador, poseer experiencia laboral comprobable y el firme propósito de regresar al país luego de finalizar el periodo

de contratación. Los pilares fundamentales son: la prevención de la migración irregular; el respeto de los derechos laborales de las personas migrantes; el reclutamiento ético; el codesarrollo; la información oportuna e importantemente la coordinación interinstitucional, este pilar fundamental ha llevado a que el Instituto Salvadoreño de Seguridad Social tenga un rol importante en este programa. El Instituto Salvadoreño del Seguro Social ha participado en las ferias que el Ministerio de Relaciones Exteriores impulsa en los consulados de las ciudades que albergan la mayor cantidad de migrantes salvadoreños en Estados Unidos y pronto se realizará uno acá en Europa, específicamente en Italia, donde también hay una comunidad importante. Lo que hacemos como seguridad social es poner a disposición de nuestra diáspora programas específicos que vamos a profundizar a continuación.

Me refiero al Doctor ISS en línea al régimen de Salvadoreño Seguro, a la posibilidad de, como vimos en los requisitos que se exigen para poder aplicar ese tipo de programas, la realización de chequeos médicos y los seguimientos, la revisión y definición de los medicamentos que se incluyen en un kit de medicamentos que se proporciona a los salvadoreños que acceden a este programa y la posibilidad de facilitar la incorporación a su retorno al régimen de trabajadores independientes o en su caso al régimen general de salud.

El régimen especial del salvadoreño seguro es un programa especial que brinda atención médica sin importar su estatus migratorio. Y estos beneficios se extienden a su cónyuge, a su compañero de vida e hijos en el territorio nacional. Una realidad es que, ya sea papá o mamá, tuvieron que emigrar por todas estas razones que hemos visto, pero atrás en el país de origen han dejado a su familia y una de las preocupaciones de nuestra diáspora es, más que la dificultad que tienen para acceder a servicios de salud ellos mismos, la salud de su familia. Y por eso es que ha sido lanzado este programa y todos los beneficios médicos del ISSS como consultas, los esquemas de vacunación para los hijos, el acceso a medicinas y exámenes especializados, están incluidos en el programa. Los requisitos son: ser salvadoreño, residir en el exterior y tener entre 18 años cumplidos y menos de 60 años de edad. Este es uno de los retos que tenemos como país porque, como sabemos, las condiciones han cambiado y las primeras generaciones de salvadoreños que emigraron ahora se plantean como una posibilidad real el hecho de regresar al país y establecerse para pasar ya su etapa de jubilación. Entonces, esta es una limitante para salvadoreños que desean acceder a este beneficio.

Los pasos son los siguientes: hay una plataforma que se ha pedido el apoyo a la OISS para hacer la versión móvil de este sistema. Es un formulario que se registra y se envía para recibir un número de afiliación, un usuario y una contraseña para ingresar a tu perfil en un periodo de máximo de 48 horas, y además recibes un correo electrónico para el pago mensual de las cotizaciones que en este momento asciende a 68 dólares con 4 centavos.

Como parte del acompañamiento y el trabajo integrado que estamos haciendo con el Ministerio de Relaciones Exteriores, hemos podido conversar de primera mano con los usuarios, los potenciales usuarios de este programa. Estamos en esa dinámica de facilitar la inscripción, ampliar coberturas y realizando las modificaciones a nivel normativo necesarias para que esto sea más atractivo, por ejemplo, incorporando el pago a través de tarjetas de crédito y débito, porque hoy por hoy es una limitante también en

el sentido que únicamente pueden hacer el pago los que tienen una cuenta abierta en El Salvador.

Otra de las estrategias que como seguridad social estamos implementando en El Salvador es el programa Doctor ISSS en línea. Esta es una modalidad de atención que aprovecha las ventajas de las nuevas tecnologías para brindar asistencia médica, vía telefónica o videollamada, sin salir de casa, las 24 horas del día a través de estos canales. Considero a título personal que los objetivos deben replantearse a día de hoy o ampliarse, pero que en términos generales el objetivo es brindar una modalidad de atención médica accesible, continua, oportuna, centrada en el paciente y con altos estándares o índices de calidad.

¿Cuál es el recorrido que ha tenido Doctor ISSS en línea? Pues Doctor ISSS en línea nace en 2020 para atender específicamente a las personas con diagnóstico de sospecha o positivos de COVID-19. Nace en esa coyuntura con 10 médicos contratados de forma permanente.

En 2021, además de la atención a la población con diagnóstico COVID, se incluyen otras patologías agudas y crónicas a nivel nacional y se inicia la prescripción electrónica de medicamentos. En 2022 se agrega la invención de incapacidades electrónicas y atención en línea a la diáspora a través del programa Salvadoreño Seguro y en 2023 se crea finalmente la sección telemedicina conocida como Doctor ISS en línea. Actualmente tenemos ya 51 médicos contratados de forma permanente para atender este programa.

Un dato muy interesante es que en este programa no solo se atienden a cotizantes y beneficiarios, sino también a personas que están fuera de la seguridad social, que están en el Ministerio de Salud, en el Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial u otros.

Otra de las estrategias que han sido elaboradas, gestadas e impulsadas por el Salvador, y que se ha convertido en un hito reciente, es el tema a nivel regional de la reciente adopción de la resolución de Plasencia en la reunión ordinaria de jefe de Estado y de gobierno del sistema de integración centroamericana, celebrada recientemente en 27 de junio de 2023, en donde la reunión de presidentes y jefe de Estado mandata a la Secretaría de Integración Social Centroamericana a elaborar una política regional de seguridad social del SICA y además mandata, siempre a la Secretaría de Integración Social Centroamericana, la elaboración de un reglamento para la atención médica de emergencia asegurado en tránsito de las instituciones de seguridad social de los Estados miembros del SICA.

Las estrategias se han centrado en los emigrantes, los salvadoreños, que están fuera del país, pero actuando en coherencia no podemos desconocer que hoy por hoy hay un porcentaje, aunque mínimo, de personas generalmente centroamericanas que llegan a nuestro país a desarrollar labores agrícolas o también centroamericanos y sudamericanos e incluso de otras nacionalidades que utilizan el país como tránsito por su ubicación geográfica.

En esto estamos, son iniciativas que no son desconocidas para la OISS, ya efectivamente para la política regional de seguridad social del SICA y hubo un

entendimiento con el presidente del Banco Centroamericano de Integración Económica a fin de financiar esta iniciativa.



Sr. D. Francesco Maria Chiodi
Representante
Organización Internacional Ítalo-Latinoamericana (IILA), Italia

Grabación:

Para ver haga clic en la imagen



Encuentro Movilidad: Francesco Maria Chiodi - Representante de la IILA

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL • 1 view • 6 days ago

Presentación:

[Para ver haga clic aquí](#)

La Organización Internacional italoamericana, ILA es muy activa en estos últimos años en América Latina con programas regionales de la Unión Europea, programas de cooperación. Y en particular uno, que se llama Euro Social, que abarca toda la región, y nosotros como ILA nos hacemos cargo de las actividades relativas a protección social, contributiva y no contributiva, políticas sociales en general y políticas activas de empleo.

Quiero traer acá unas experiencias que tuvimos, desde hace algunos años, de apoyo a la Alianza del Pacífico. Es una experiencia que se relaciona con las temáticas de estos dos días de seminario en cuanto apunta a favorecer una migración laboral ordenada, regular y cualificada, el acceso al empleo regular y por lo tanto el acceso a la seguridad social.

Ustedes saben que la Alianza del Pacífico son cuatro países, México, Colombia, Perú y Chile, es una alianza fundamentalmente que apunta a la integración económica comercial, pero ha ido desarrollando también otros tópicos, otros temas. Ha conocido recientemente un momento difícil a raíz de los acontecimientos que todos conocen de Perú. Sin embargo, este proyecto, especialmente querido de la Alianza del Pacífico, a que voy a hacer referencia ahora, se ha podido mantener a lo largo del tiempo entre los cuatro países.

Uno de los desafíos que aborda y enfrenta la alianza, es promover, facilitar e inducir una circulación libre de personas y la movilidad laboral siempre con empleos decentes y, por lo tanto, con empleos regulares que permitan el acceso a la seguridad social.

No hay grandes magnitudes de población migrada de un país a otro, aunque hay una presencia colombiana, por ejemplo, en Chile, y peruana también, muy importante. Hay menor presencia de los otros tres países en México, pero hay núcleos o colectivos importantes, en todo caso, de migrantes compartido entre los cuatro países.

La iniciativa que, como IILA en el marco de este programa europeo y social desarrollamos, nace a raíz de un mandato presidencial que se dio en el año 2019, cuando en una Cumbre que se dio en Lima, los presidentes ordenaron a los cuatro países a realizar un análisis de los respectivos sistemas de validación, evaluación, certificación y reconocimiento de competencias laborales. Se instaló un grupo técnico laboral de los cuatro países representados: Conocer de la Agencia Nacional Mexicana, Chile Valora en Chile, el Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia y la Dirección de Formalización o Competencia Laboral del Ministerio de Trabajo de Perú, son las cuatro agencias habilitadas a nivel nacional para la certificación de competencia.

Con este proyecto que emprendimos, hicimos dos grandes realizaciones. En primer lugar, se hizo un diagnóstico de los cuatro países que permitió establecer la mutua inteligibilidad entre los sistemas nacionales de certificación y validación de competencia. Es decir, los cuatro sistemas podían dialogar entre sí, estaban en condición de colaborar con la finalidad de que la certificación de un país pudiera, a través de un proceso, que es objeto de este proyecto, ser reconocida también en otro.

Las dos realizaciones que desarrollamos con este proyecto son, por un lado, una plataforma virtual de formación profesional de la Alianza del Pacífico y por otro lado el sistema de homologación y reconocimiento de la Alianza del Pacífico de competencias laborales. Este portal que es único en su contexto es fundamentalmente un portal, como dice el nombre, de la Alianza del Pacífico. Lo empezamos a hacer en campos como la hostelería, el marketing, el comercio, incluimos también habilidades transversales, el inglés, en fin.

En ese portal los ciudadanos y ciudadanas de los cuatro países encuentran una oferta formativa de los cuatro países, e independientemente del país de que se trate, esta oferta tiene valor legal. Por lo tanto, si, por ejemplo, una mujer colombiana quiere ir a Chile para emplearse en hostelería, puede previamente, a través del portal, cursar un curso ofertado por el SENCE, que en Chile es el Servicio Nacional de Capacitación Empleo, y con esto poder viajar a Chile y satisfacer uno de los requisitos que el mercado laboral nacional chileno exige al trabajador para poderse ocupar en este sector.

Lo que hicimos con el grupo técnico laboral de las cuatro agencias nacionales fue hacer todo el estudio del portal, hacer toda la selección de la oferta formativa, hacer un análisis comparativo con experiencias similares que hay en Europa, y por último, echar a andar este portal.

No tengo, lamentablemente, el número en este momento, pero sí que sé que el número de personas que acceden a este portal para cursar uno de los cursos ofertados

acá y ven el título emitido por la agencia correspondiente y reconocido en otro país está creciendo.

En paralelo al portal de formación hicimos, tal vez el trabajo más complejo que es apoyar la creación del sistema de homologación y reconocimiento de competencia laboral. Como les decía antes, en Lima en el 2019 los presidentes dieron la consigna de elaborar un estudio que pudiera comparar los sistemas de cada país y esto se entendía, ya en ese momento, como primer paso para elaborar una hoja de ruta que permitiera llegar a la homologación de certificado expedido por los sistemas de certificación. Los sistemas de certificación de competencias certifican la competencia adquirida bien por la vía de la experiencia del trabajo o de la experiencia en sentido amplio y general o por la vía también de la participación, capacitación y formación profesional.

Después de un trabajo bastante duro porque no se contaba con antecedentes y no teníamos otros modelos, otras experiencias, y tampoco en Europa existe una cosa de esta naturaleza, se llegó a crear el sistema. Importante diferenciar entre homologación y reconocimiento. La homologación significa la equivalencia total entre los certificados que emite cada sistema nacional y esto, en algunos casos, puede implicar la necesidad de obtener una prueba adicional, por ejemplo, si un título emitido en Colombia tiene que ser homologado a un título chileno puede que se necesite adicionar alguna otra prueba adicional para la total validez legal de ese título emitido en Colombia en Chile.

En cambio, el reconocimiento significa otorgar la total y plena validez al certificado emitido por el organismo oficial y competente del otro país del mismo bloque, o sea de la Alianza. Inicialmente se hizo una prueba piloto, se tomaron 200 títulos, 50 de cada país, personas que son colombianas y peruanas emigradas en Chile, chilenos y chilenas y mexicanos que residen en Colombia, etc. toda persona migrante y residentes en estos países con títulos ya certificados y se trabajó sobre ello para ver su posibilidad de ser homologado y reconocido.

La prueba piloto finalmente permitió realizar todos los ajustes necesarios y en algunos campos que son hostelería, cuidados domésticos, cuidados de personas adultas mayores, marketing, y en los otros que se trabajaron en el piloto, se pudo efectivamente llegar a esta posibilidad de homologar y reconocer los títulos.

La ventaja es que un sistema que le permite a un trabajador o a una trabajadora tener un certificado de competencias en hostelería o en otros rubros, le brinda a una persona migrante una posibilidad de un mejor empleo, de una negociación salarial y sobre todo de un acceso al empleo formal.

Ahora, por supuesto, este sistema actual tiene dimensiones reducidas, el reto es escalarlo, ampliarlo a otros sectores profesionales y otro desafío, evidentemente, es tener la buena capacidad de gestión para implementarlo a cabalidad, no es suficiente tener un modelo que funciona, que ha sido testado, que tiene reconocimiento oficial, también es muy necesario que este sistema pueda ser bien gestionado.

El gran reto, el gran desafío en este momento es, además de implementarlo bien, es escalarlo, pero también asumirlo como un canal posible, una vía preferencial para favorecer migración legal. Es decir, las personas migrantes que quieran migrar a otro país del bloque, evidentemente, podrían tener una vía preferencial de adquisición de un

estado migratorio regular al exhibir un certificado de su país de origen reconocido inmediatamente en el país de destino.

Donde esto se ha verificado, evidentemente, está funcionando bien, pero se ha pensado más allá de la frontera de los cuatro países de la Alianza del Pacífico, también podemos pensar en una solución parecida para los millones de venezolanos que han emigrado en otro país de América Latina que por lo general se incorporan al mercado de la economía informal y a la economía irregular, por ello se está pensando en un sistema de certificación de sus competencias para facilitar una mejor empleabilidad y un acceso al empleo formal. Estaría demás recordar que la informalidad es un drama de muchos países de América Latina.

Uruguay y lo mismo Chile, no tienen tasas muy elevadas de informalidad pero otros países como Perú por ejemplo, datos del OCDE, nos dicen que casi el 80% de la población trabaja en informalidad.

Si bien es cierto que hay avances importantes en términos de acceso de la población migrante a la protección social contributiva y no contributiva, también es cierto, lo dice OIM, en un estudio también reciente que los obstáculos son numerosos.

Este modelo de la Alianza del Pacífico fundamentalmente crea un instrumento, la certificación y reconocimiento mutuo de la competencia laboral para facilitar una movilidad regular, cualificada, certificada, y también para facilitar a esta persona una mejor reconocibilidad de su persona y de su competencia en el mercado de destino.

Entre la OISS e IILA se firmará pronto un convenio o un acuerdo marco que nos permita también trabajar juntos en los programas europeos. El próximo año, ya es noticia oficial, va a empezar un programa dedicado nuevamente a los grandes temas de la cohesión social, políticas sociales, por lo tanto, también protección social, empleo y la transición verde en su dimensión social. En fin, esperamos que esa también pueda ser una oportunidad de colaboración recíproca y felicitaciones porque en ese mundo tan fragmentado, tan multipolarizado, creo que el espacio de cooperación que crearon, reflejado además en el Convenio Iberoamericano de Seguridad Social es realmente una buena elección, una buena práctica y que nos sirve de ejemplos a muchos.

Panel III: Los nuevos retos de la movilidad de las personas trabajadoras en materia de protección social (teletrabajo, plataformas digitales, nómadas digitales, etc.)

Modera: Sra. María Luz Vega, ex consejera senior de OIT;

Ponentes:

- Sr. D. Juan Vázquez Zamora, Centro para el Desarrollo, OCDE;
- Sr. D. Juan Pablo Parra Gutiérrez, inspector de Trabajo y Seguridad Social y jefe de Unidad de Lucha contra el Fraude en el Trabajo Transnacional, España;
- Sr. D. Juan Carlos Hernández, director de pensiones, ministerio del Trabajo, Colombia;
- Sra. Da María Luz Rodríguez Fernández, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Universidad de Castilla – La Mancha, España;

Sr. D. Juan Vázquez Zamora
Centro para el Desarrollo OCDE

Grabación:

Para ver haga clic en la imagen



Encuentro Movilidad: Juan Vazquez Zamora - OCDE

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL • 1 view • 6 days ago

Presentación:

[Para ver haga clic aquí](#)

La primera y fundamental es que voy a dar algunos mensajes generales sobre cómo vemos el mercado laboral en América Latina y el Caribe, cuáles son algunos de los principales desafíos que vemos, y cómo interactúa este mercado laboral con otras dimensiones que se abordan en este panel, fundamentalmente con la transformación digital del mercado laboral y las nuevas formas de empleo que están surgiendo en ese contexto, y por otro lado con la movilidad internacional y con cómo se relaciona ese mercado laboral con la situación en que se encuentran las personas migrantes.

Trataré de trazar ese triángulo en la mejor manera posible. Sobre todo, para defender una idea que es la fundamental que hay detrás de esta presentación, que es que estas transformaciones y esta movilidad no ocurren en el vacío, ocurren en un contexto de debilidad institucional y en un contexto de un mercado laboral con una marcada tasa de informalidad, entendida en este caso, para que todos estemos de acuerdo con el término, como un alto nivel de desprotección social de muchos trabajadores en la región.

La región se caracteriza por una baja cobertura de la protección social fundamentalmente debido a lo que decía, altos niveles de informalidad laboral. Para entender bien este tipo de vulnerabilidad, desde la OCDE veníamos hablando por años de que en la región teníamos una clase media vulnerable muy importante, es decir, aquellos que consiguieron salir o superar la barrera de la pobreza en los últimos 15, 20 años por el crecimiento económico que vivió la región, pero que, sin embargo, se encontraban justo por encima de ese umbral de pobreza y muy expuestos a posibles shocks negativos, económicos, de enfermedad de ellos o de familiares que pudieran

tener. A eso nos referimos con clase media vulnerable y una característica fundamental de esa clase media vulnerable ha sido que se encuentran y que trabajan en el entorno de la informalidad, por tanto con muy bajos niveles de protección social.

Cuando vamos a los datos, lo que vemos es que casi un 40% de los/as trabajadores en América Latina no tienen acceso a ningún tipo de protección social. Es decir, no pueden acceder a la protección social a través del empleo formal y no acceden tampoco porque no tienen niveles tan bajos de ingresos para acceder a mecanismos asistenciales para apoyarles. (Ver figura 4.)

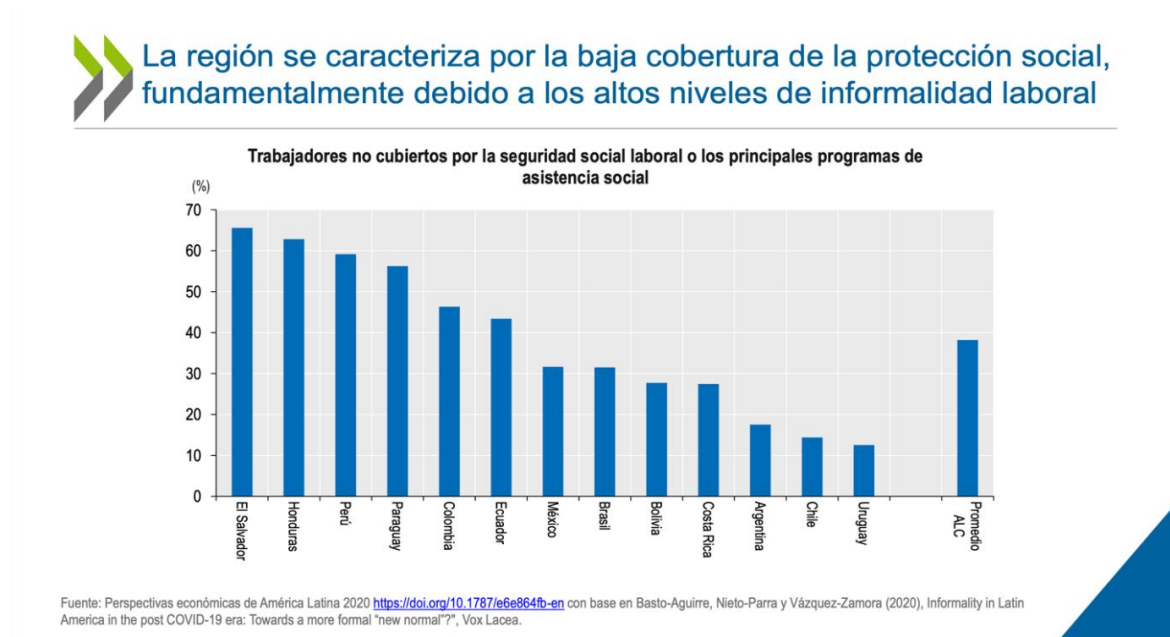


Figura 4.

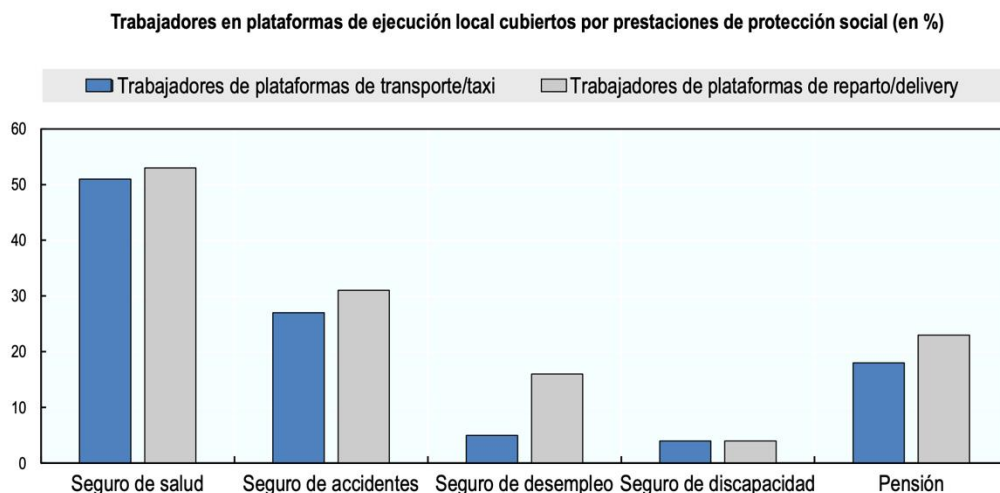
Se encuentran en esa franja intermedia y, por tanto, muy expuestos a fenómenos, como vimos en el caso de la pandemia, a fenómenos que les pueden dejar desprotegidos y sin ninguna red de seguridad. Evidentemente, la heterogeneidad entre países es alta, pero esa cifra es importante prácticamente un tercio o algo más de un tercio de la población se encuentra en esa situación.

Y esto está muy vinculado con este fenómeno de las nuevas formas de empleo que están surgiendo, sobre todo estoy hablando de plataformas digitales y plataformas del empleo. Lo que vemos es que estas plataformas en algún momento se han observado como una nueva oportunidad en la medida en que aportan flexibilidad para que se encuentren la demanda y la oferta de trabajo y para muchos trabajadores y para muchas personas en el mercado laboral esa flexibilidad y esa adaptación a sus capacidades y a sus aptitudes precisas puede ser una ventaja, pero en general lo que hemos visto del otro lado es que vienen asociadas con condiciones de baja protección social, con precariedad, con salarios bajos, irregulares e inestables y que por lo tanto se parece mucho a ese fenómeno del que venía refiriéndome a la informalidad, son empleos en los que la protección social suele ser baja o inexistente.

Hay por dar algunos datos en este caso que estoy trayendo de la CEPAL. Cuando miramos a los/as trabajadores de plataformas de transporte, taxis o a los/as trabajadores

en plataformas de reparto de delivery, vemos niveles de protección social muy bajos, alrededor de un 50% en el caso del seguro de salud, pero mucho más bajos cuando hablamos de seguro de accidentes, seguro de desempleo, seguro de discapacidad o pensión para la vejez. (Ver Figura 5.)

Una parte importante de las nuevas formas de empleo presentan bajos niveles de protección social



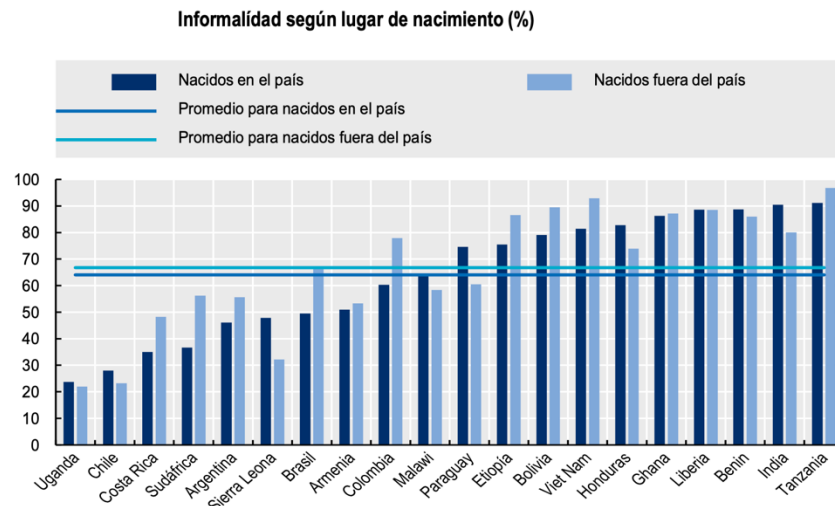
Fuente: CEPAL (2023), Los desafíos de la protección social de los trabajadores de plataformas.

Nota: 11 países en desarrollo: Argentina, Chile, China, Ghana, India, Indonesia, Kenia, Libano, México, Marruecos y Ucrania.

Figura 5.

Por lo tanto, la informalidad y nuevos empleos en plataformas digitales o empleos no estándares están muy directamente vinculados. Y también están vinculados estas dos dimensiones con un tercer vértice de este triángulo que estoy tratando de trazar que es el de los y las trabajadoras migrantes. A pesar de que no tenemos datos comparables y detallados de migrantes que están trabajando en estas plataformas, toda la evidencia apunta que es muy importante la participación de trabajadores migrantes en este tipo de empleos. Y desde luego los datos que sí tenemos es de los niveles de informalidad entre las poblaciones migrantes en América Latina y en países en desarrollo en general y vemos que en el promedio la informalidad entre las personas migrantes es al menos 3 puntos porcentuales mayores que entre los/as trabajadores nacionales. (Ver Figura 6.)

Los trabajadores migrantes presentan mayores niveles de informalidad, y tienen una presencia importante en los trabajos en plataformas



Fuente: OECD (2023), Informality and Globalisation

Figura 6.

Cuando miramos en América Latina, por ejemplo, Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia y Costa Rica, de los países en los que hemos podido analizar, la brecha de informalidad entre migrantes y nacionales es de hasta 10 puntos porcentuales. Por lo tanto, una nueva conexión, migrantes, informalidad y muchos de ellos trabajando en este tipo de empleos no estándar, por razones que seguramente son obvias para todos. Migrantes que trabajan mucho más en empleos estacionales, en sectores con altos niveles de informalidad, que tienen necesidad de encontrar empleo de manera rápida para estabilizarse, para pagar costos asumidos en el proceso de migración, para enviar remesas de vuelta a sus países o que tienen barreras de entradas al sector formal por diversos motivos, por sus competencias, por su idioma, por su cultura, etcétera.

Por lo tanto, de nuevo, una conexión muy importante entre migración e informalidad. Con esos tres elementos iniciales, con que he comenzado la presentación, me gustaría incidir algo más sobre el fenómeno de la informalidad, también para aportar algunos datos que hemos estado analizando desde la OCDE.

En este punto me gustaría destacar que la informalidad es elevada cuando la miramos desde el punto de vista del individuo, pero la unidad de análisis del hogar, la óptica del hogar nos parece fundamental cuando tratamos de diseñar sistemas de protección social que sean efectivos y bien focalizados. Y digo esto porque, como pueden ver en la última columna de este gráfico, cuando miramos al promedio de América Latina y el Caribe, vemos que un 45% de los hogares tienen a todos sus miembros trabajando en la informalidad.

Por lo tanto, son hogares particularmente expuestos, con niveles particularmente bajos de protección social, y a pesar de que de nuevo no tenemos datos sobre qué

componente de hogares con todos los miembros migrantes hay en este grupo, estamos trabajando en ello, pero todo apunta a que tenemos una dimensión y un fenómeno que se reproduce de manera muy prevalente entre las personas migrantes. Por lo tanto, son hogares que requieren particular atención cuando diseñamos programas de protección social y particular apoyo porque ninguno de sus miembros está en la formalidad, frente a otros hogares mixtos, donde el 21.7%, en los que al menos un miembro está en la formalidad y por lo tanto hay beneficios que se pueden extender a los dependientes que están en el hogar.

Para continuar, otro elemento de análisis interesante es el de la segmentación que vemos en el mercado laboral latinoamericano. En este caso tenemos datos de la República Dominicana, pero el perfil que tiene este gráfico sería fácilmente aplicable a muchos países de América Latina en los que vemos que la transición desde la informalidad hacia la formalidad suele ser baja. Por lo tanto, vemos que cuando la entrada al mercado laboral se hace a través de la informalidad, suele ser difícil salir de ese círculo. Y eso tiene un impacto importante tanto para los/as trabajadores residentes en el país como para los que llegan, que habitualmente entran en la informalidad y tienen dificultades para salir.

Creemos que esa segmentación del mercado laboral puede profundizar la aparición de nuevas formas de trabajo que tienen un perfil muy concreto y unas características muy concretas del empleo y que, por lo tanto, pueden añadir a la complejidad de esas transiciones entre unas partes y otras del mercado laboral siempre hacia empleos de mayor calidad y formales.

Otra dimensión importante que tal vez se ha abordado menos, aunque en el anterior panel ha sido muy interesante algo que hemos escuchado en referencia a esta, es la de las competencias, y en particular las competencias digitales. El acceso a conectividad ha crecido en la región, aunque siga habiendo brechas digitales importantes, el acceso a dispositivos digitales también ha crecido, aunque de nuevo las brechas son importantes, pero donde vemos una brecha mayor en el uso de esa tecnología y en las competencias digitales que tienen los/as trabajadores. Eso puede reproducirse en una brecha de acceso a diferentes empleos que están surgiendo en torno a la economía digital. Unos empleos más productivos, normalmente en el ámbito de la formalidad, y empleos, como algunos de los que estamos hablando, precarios, que surgen en paralelo a la transición digital, pero que no tienen tanto que ver con el uso de herramientas digitales más sofisticadas.

Y ahí, cuando comparamos con la OCDE de algunos países de América Latina, vemos que hay brechas muy importantes en las competencias digitales de los alumnos. Y cuando miramos dentro de los países de América Latina, vemos también brechas muy importantes en competencias digitales entre unos grupos y otros. Por lo tanto, un elemento muy importante también para cómo estamos configurando el mercado laboral en la región.

Una última dimensión relevante también para completar el rompecabezas es el del financiamiento de la protección social y qué impacto puede tener el surgimiento de nuevas formas de trabajo en las cuales la contribución a los sistemas de protección social es baja, mínima o en muchos casos inexistente y qué desafíos supone esto.

Para el financiamiento de los propios sistemas de protección social, pero desde un punto de vista más amplio para la recaudación tributaria en términos generales. A mayor nivel de informalidad tenemos una base tributaria más baja y por lo tanto más dificultades para aumentar esa recaudación tributaria. Una recaudación tributaria que sabemos, como mostramos ahí, que es mucho más baja en América Latina que lo que vemos en países OCDE, y que está sesgada hacia un tipo de impuestos habitualmente indirectos y, por tanto, con carácter más regresivo.

Entonces, vincular los procesos de reforma tributaria a los procesos de reforma de los sistemas de protección social es importante, también pensando y dejando abierta la cuestión de si estamos avanzando hacia sistemas más universales con coberturas más universales y menos vinculadas directamente al estatus laboral y financiadas vía impuestos. La OCDE está impulsando mucho este debate para aprovechar las oportunidades de recaudación tributaria que representan la transición verde, que representan la transformación digital, como homogeneizar normas a nivel internacional para que efectivamente la nueva economía tribute de una manera justa y de una manera que beneficie también la creación de empleos formales.

Sólo dos reflexiones finales, la primera dejar sobre la mesa la reflexión de si el trabajo en plataformas digitales y las nuevas formas de trabajo suponen una oportunidad para la formalización. Todo lo que vengo diciendo y lo que venimos hablando nos lleva a pensar que se trata de empleos precarios, empleos más próximos al fenómeno de la informalidad como la hemos entendido. Sin embargo, en contextos de alta informalidad, como es en muchos países de América Latina y el Caribe y de institucionalidad débil, podría representar una alternativa con ciertos rasgos de formalidad estos empleos ya que estas plataformas permiten el registro de trabajadores y de transacciones. Se registra la identidad del trabajador/a, de los clientes y se permite el monitoreo por tanto de una actividad económica que tal vez anteriormente no estaba monitoreada. Además, requiere cierto grado de inclusión financiera del trabajador/a para poder recibir esos pagos. Hay un componente y rasgos de formalidad en torno a estos trabajos que vale la pena reconocer e impulsar.

Es importante reflexionar sobre cómo incorporamos a estas nuevas formas de empleo y a estas plataformas digitales a los sistemas de protección social de una manera efectiva. Mejorando la definición del estatus laboral de este tipo de trabajadores, recopilando mejores datos sobre su condición laboral para poder diseñar políticas a partir de ahí, aplicando regímenes a sectores específicos, transporte, trabajo doméstico, para que no funcionen estos sectores exclusivamente como plataformas digitales sino con la legislación de estos sectores, favoreciendo contribuciones a la seguridad social con condiciones más flexibles o regímenes simplificados y también promoviendo conducta empresarial responsable por parte de este tipo de empresas y ahí cito el ejemplo de la OCDE que está empujando esta agenda de manera muy, muy enfática.



Sr. D. Juan Pablo Parra Gutiérrez
Inspector de Trabajo y Seguridad Social y Jefe de Unidad de Lucha contra el Fraude en el Trabajo Transnacional, España

Grabación:

Para ver haga clic en la imagen



Encuentro Movilidad: Juan Pablo Parra - Inspector de Trabajo y Seguridad Social España

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL • 1 view • 6 days ago

Presentación:

[Para ver haga clic aquí](#)

En todo caso, lo que quiero compartir hoy con ustedes es, por un lado, lo que hacemos en mi unidad, la que yo pertenezco, que es el control que hacemos de los movimientos transnacionales de estos trabajadores, amparados normalmente o movidos por sus empresas, al amparo de una prestación de servicios, pero también quiero trasladarles la experiencia de la expedición española en relación con el control de las plataformas digitales.

Respecto a la primera de las partes que quiero compartir con ustedes, en el ámbito de la Unión Europea, como saben, hay una muy libre circulación de personas y hay una libre prestación de servicios, lo cual provoca tres figuras jurídicas que son normalmente de nuestro interés.

Por un lado, la prestación transnacional de servicios con un movimiento de trabajadores. Por ejemplo, una empresa española, va a construir un polideportivo en Francia y se lleva a sus propios trabajadores.

En segundo caso, los/as trabajadores móviles, es decir, los/as trabajadores de los transportes aéreo, marítimo y muy importante terrestre, camiones básicamente, y autobuses.

Y, en tercer lugar, el teletrabajo transfronterizo, que, a raíz de la crisis del COVID, como por todos, padecida, ha tenido un desarrollo muy interesante. Esas son tres figuras que pueden dar lugar, no necesariamente, pero desgraciadamente ocurre, a dos patologías.

Una, las llamadas empresas buzón, muy sencillo. Una empresa, el empleo de banderas de conveniencia del ámbito marítimo. Yo soy una empresa que me constituyo en un estado de la Unión Europea con protección social barata. Los países normalmente, que entraron en el año 2004, los que provenían de la Europa del Este, tienen unos costes laborales, incluyendo protección social, muy baratos. Y al amparo de la libre prestación de servicios, esos trabajadores inscritos en la seguridad social de esos países, llamemos de seguridad social barata, prestan servicios constantemente en países con estándares sociales más caros, países de Centro Europa, Francia, Alemania, etc., constantemente, con lo cual, en realidad, esos trabajadores deberán estar en el país donde prestan servicios.

Con los y las trabajadoras móviles ocurre lo mismo. Empresas de transporte, básicamente transporte por carretera, que se domicilian en países con estándares sociales baratos y están moviendo sus camiones por toda la Unión Europea sin pisar su propio país. Yo mismo, hace nada, menos de un mes, estuve en una inspección, ahora les contaré al amparo de la Autoridad Laboral Europea, viendo una empresa buzón del transporte, una empresa que tenía decenas de camiones, pero cuando fuimos a ver sus instalaciones en el país de origen, era un piso. Era una vivienda, nada más, los camiones estaban en Europa. No había, por supuesto, ni una campa, ni ningún lugar donde estuvieran los camiones aparcados, porque directamente no pasaban por ahí.

Y, en tercer lugar, tenemos el teletrabajo de transfronterizo, que puede dar lugar a la afiliación a un sistema de seguridad social indebido. Puede ser por error, por no saber dónde te tienes que dar de alta en tu empresa o porque tu empresa no sepa dónde darte de alta. Esto ocurría, nos llegaban consultas de empresas que querían cumplir, pero realmente no sabían exactamente en qué país tenían que inscribirse y dónde tenían que dar de alta a su trabajador o puede haber una situación maliciosa. Igualmente, tenemos trabajadores que trabajan digitalmente, vamos a darlos de alta formalmente en el país más barato que podamos encontrar en el marco comunitario y luego ellos que vivan en otros países, si quieren.

Todo ello trae una causa, que es un uso inadecuado de las reglas de determinación de la ley de seguridad social aplicable a la relación entre empresarios, trabajadores e institución de la seguridad social y por consecuencia de una mala elección del sistema de seguridad social al que se va a incluir empresario y trabajador.

Este control quiero advertirles, lo hacemos tanto respecto a lo que enviamos a Europa como lo que recibimos de Europa. Creemos que, si nosotros exigimos a otros países que esa empresa debiera estar domiciliada, inscrita y sus trabajadores afiliados a la seguridad social española, es porque nosotros también cuando detectamos una empresa que no debiera estar en España, que debiera estar en Alemania, que debiera estar en Francia, que debiera estar en Bélgica, iniciamos los procedimientos oportunos para que los/as trabajadores y la empresa pase al sistema de seguridad social del otro país. Creemos que no podemos exigir, sino cumplimos nuestra parte del trato también.

Ahora, la normativa aplicable que, mutatis mutandis, tiene cierto paralelismo con el convenio multilateral. Tenemos un principio de afiliación único en el ámbito comunitario: solo se puede estar afiliado a la seguridad social de un país, será ese país en el que normalmente ejerzamos nuestra actividad, sin perjuicio de que temporalmente

podamos ir a otro país. Si vamos a otro país temporalmente, mantenemos la seguridad social de nuestro país de origen.

Hay una pequeña diferencia entre el convenio multilateral y el reglamento comunitario. El reglamento comunitario es para todos los/ trabajadores, en ese sentido el convenio multilateral parece que selecciona determinados tipos de trabajadores, con lo cual igual sí que puede tener un mayor freno a la proliferación de empresas buzón que si ocurren en el ámbito comunitario.

También tenemos unas reglas, en el caso de que un trabajador/a, una vez más, un conductor de camión, ese es el ejemplo habitual, trabaje en varios estados. Si coincide donde más trabaja, dentro de qué trabaja en varios estados, y el estado donde más trabaja, además es el estado de su residencia, procederá la ley de seguridad social del estado de residencia. En el caso de que no sea así, de que trabaje en más en un estado que no sea de su residencia, será de aplicación el del estado de la sede de la empresa.

En último lugar, muy recientemente, en el ámbito comunitario se ha realizado un acuerdo de seguridad social para los teletrabajadores transfronterizos. Aquellos que lo hacían normalmente y demás con el COVID se precipitó todo, no podían volver al otro país porque las fronteras estaban directamente cerradas. Bueno, pues se ha creado ya unas costumbres, unas sinergias en la empresa a las que había que poner orden.

¿A qué conclusión hemos llegado? ¿Qué hemos acordado? En el caso de que una empresa de un país tenga un teletrabajador en otro país, ese teletrabajador mantendrá la seguridad social del estado de la empresa siempre que trabaje más en el estado de la empresa que en el estado de residencia. Si haces un 51% en el de la empresa y un 49% de la residencia, es el de la empresa. Si haces más en tu país, en tu país de residencia, la empresa tendrá que realizar los trámites oportunos para regularizar su situación, inscribirse y darse alta al trabajador en el estado de residencia.

Todo lo cual, para cumplir o para comprobar si se cumplen estas normas tenemos que hacer dos complementaciones muy sencillas, muy básicas. Primero, si la empresa está establecida donde dice estarlo. Se hace esa comprobación y se comprueba en efecto qué instalaciones dispone y si esta la empresa buzón en el estado de origen. Se les llama empresa buzón porque a veces es únicamente un buzón de correos no da para más y por eso esa empresa no debe estar en ese país porque no tiene presencia en ese país. En segundo lugar, si los/as trabajadores residen donde dicen residir y se desplazan de verdad. Todas esas son las cosas que debemos comprobar, para lo cual hacemos la situación inspectora básica. Vamos a la empresa, vemos lo que hay. Tenemos casos de empresas españolas que han constituido filiales en países con estándares sociales más baratos y se traen a los/as trabajadores. En esos casos visitamos también la empresa de España y ahí vemos que toda la documentación, todo lo interesante, la verdadera dirección de la empresa está en España y que en el otro país en efecto solo hay una gestoría que les hace las nóminas y los seguros sociales.

También lo que hacemos es que cruzamos datos con diversas administraciones. La primera, por supuesto, la de seguridad social. Con las autoridades fiscales también. Hay gente que tributa en España, aunque se supone que está desplazada. También con las autoridades sectoriales, con transportes y por supuesto, también con las fuerzas y

cuerpos de seguridad del Estado, porque hay personas que se supone que están viviendo en otro país, pero tienen un número de extranjero español.

Para lo cual también tenemos dos herramientas, una muy útil, IMI. IMI es una red social. en la cual yo le puedo pedir por favor a alguna inspección del Estado que vaya a esa empresa en la que yo sospecho, vea, pregunte, coja documentación y me cuente lo que ha visto y eso que me manda a mi empresa, yo lo puedo utilizar en mis actas de infracción y de liquidación. En segundo lugar, la Autoridad Laboral Europea, una agencia de la Unión Europea, que precisamente lo que hace es apoyar y promover el mejor cumplimiento y el control del cumplimiento de las normas sociales por los estados. Para lo cual permite que hagamos inspecciones concertadas, quedamos con la inspección del otro país para el próximo lunes a las 9 y media de la mañana, cada uno entra a la vez en la empresa de ese país y quedamos en lo que le vamos a preguntar, lo que le vamos a pedir a las conclusiones que llegaremos y que tenemos que hacer. O sea, antes decimos cómo tiene que ser la actuación inspectora o directamente una inspección conjunta. Yo voy a otro país y con los compañeros de otro país tengo un estatuto especial, voy de observador, no puedo preguntar. Con lo cual, nos envía los informes y los contrastamos para mandar un informe final con unas conclusiones a la Autoridad Laboral Europea.

Pasando a las plataformas digitales, hablando ya de movilidad, lo que se mueve aquí no son ni los/as trabajadores ni las empresas, son unos modelos de negocio que pueden nacer espontáneamente en otro país, porque lo que ha llegado es el modelo de negocio. La inspección española de toda la vida ha considerado que un trabajador/a que realiza un trabajo voluntario, retribuido, dependiente y por cuenta ajena, sobre todo dependiente y por cuenta ajena donde los frutos del trabajo son para el empresario, ha de ser un trabajador/a incluido en el régimen de seguridad social general. No debe ser un trabajador/a autónomo porque no tiene esa autonomía, (lo que caracteriza a los/as trabajadores por cuenta propia).

Obviamente las empresas de plataformas si tiran de trabajadores autónomos, se ahorran como un 35% de seguros sociales sobre la masa salarial, cosa que es un dinero, y obviamente tiran o intentan provocar esas situaciones y crear un estado en el que parezca que en efecto se trata de trabajadores autónomos.

En la inspección, llevamos desde el 2017 actuando al respecto con el beneplácito o con la confirmación del Tribunal Supremo respecto de las actuaciones que hemos hecho para verificar la dependencia. Comenzando por verificar el proceso de selección. Por ejemplo, cuando voy a coger un taxi no hago una entrevista al taxista. En las plataformas digitales sí que se hace, con lo cual parece que hay interés en la persona con la que se va a contratar. Vemos que medios materiales son, ¿quién le da los medios?, ¿quién les da la mochila?, ¿quién les da el móvil? A veces se lo compra la misma persona trabajadora, pero con la financiación de la plataforma. Al fin y al cabo, no deja de ser lo mismo, ¿no? Un territorio concreto que da ese trabajador para actuar y para operar. Usan una aplicación como todo es sabido. Reciben instrucciones y recomendaciones. Saben cómo tienen que dar instrucciones, de cómo llamar al telefonillo, saben perfectamente lo que tienen que decir, porque trabajan para una marca y, de hecho, cuando nosotros valoramos el servicio corremos el riesgo o una especie de vigilancia que estamos haciendo nosotros al cliente sobre la persona trabajadora. Según lo que diga el cliente, la persona trabajadora o la persona autónoma para la empresa

puede recibir algún premio o castigo en función del servicio como lo valoremos. Y respecto a la ajenidad, el/la trabajador/a es un repartidor. Él no sabe de la plataforma del restaurante, el acuerdo que tiene la plataforma con el restaurante. Hay un seguro de responsabilidad civil por lo que puede pasar, estas empresas se curan en salud. Se le paga un mínimo garantizado como un salario. Con un mínimo de pedidos cobran X dinero. En todo caso, esta cantidad es fijada por la empresa. Incluso a veces se le da una tarjeta de débito para pequeños gastos que pudieran realizar estos trabajadores.

Todo lo cual, después de esas actuaciones inspectoras, pasó a darse forma legalmente, de tal manera que se incluyó una disposición adicional, vigésimo tercera, en la ley del estatuto de los/as trabajadores, recordando que los y las trabajadoras de esta clase de plataforma de reparto, son trabajadores por cuenta ajena, por referencia a la presunción general del artículo 8.1 de la ley del estatuto de los/as trabajadores.

Muchas gracias.



Sr. D. Juan Carlos Hernández
Director de pensiones
Ministerio del Trabajo, Colombia

Grabación:

Para ver haga clic en la imagen



Encuentro Movilidad: Juan Carlos Hernandez Director de pensiones
Ministerio de trabajo, Colombia

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL • 1 view • 6 days ago

Presentación:

[Para ver haga clic aquí](#)

Muchas gracias por la invitación a Dra. Magnolia y a todos los que han hecho posible que efectivamente hoy nos reunamos. Siempre detrás de la de cada operación hay muchas personas entonces yo agradezco puntualmente a aquellas personas que han hecho posible toda la operación. Trasladar a las personas y demás es bastante difícil y agradezco mucho al señor presidente de Colpensiones que me exoneró de hablar

muchos temas importantes porque en su exposición pues hizo un barrijo de la de la reforma y de varios temas muy importantes que estamos trabajando en Colombia.

Me voy a concentrar entonces en el punto que nos pusieron a la discusión y es las nuevas formas de trabajo. Pero para poder empezar eso tenemos que hablar de las viejas formas de trabajo que aún hemos podido reglamentar.

En Colombia tenemos el trabajo campesino, el trabajo popular, el trabajo comunitario y nuestro código sustantivo de trabajo tiene 40 años. Y en esos 40 años no hemos logrado hacer que las personas se vinculen a un trabajo decente que permitan acceder a un sistema de seguridad social. Por eso, tenemos una deuda histórica con esos sectores económicos muy importantes que nos llevan la comida día a día a las casas.

En Colombia la informalidad supera el 56%. Y ese 56% la informalidad está basada efectivamente porque no tiene un acceso al sistema de seguridad social de manera formal. Básicamente porque en nuestra constitución existe la prioridad de que no puede existir ningún beneficio que esté inferior a un salario mínimo mensual. Eso ha hecho que las personas que vengan por debajo del salario mínimo tengan una barrera inmediata de acceso al sistema de seguridad social. Se han intentado históricamente varias cosas para poder permitir ese acceso a través de los beneficios económicos periódicos, que es un mecanismo de ahorro voluntario para aquellas personas que tienen algún ingreso puedan hacer un ahorro.

También los BEPs (Beneficios Económicos Periódicos) son administrados por Colpensiones. Hoy tenemos 43 mil personas que tienen una renta vitalidad gracias a ello. Pero no hemos podido efectivamente reglamentar el trabajo comunitario y campesinos y esas formas de asociación y de trabajo que se tienen en el campo no se ha logrado.

Una de las apuestas más importantes que tiene la reforma laboral está pensada en esos mecanismos. Hay que decirlo que al interior de Colombia hay una discusión muy fuerte con respecto a las reformas que se han planteado por parte del gobierno nacional, la reforma laboral, la pensión, la educación, la de salud y pues habrán sectores que efectivamente salgan a defender las posiciones y atacar las reformas, pero el ser de oposición no nos puede generar que mantengamos en la ilegalidad aquella persona que es informal y ser informal no es lo mismo que ser ilegal, entonces hay que abrir un espacio para ello.

También tenemos formas de trabajo nuevas como la actividad económica de las webcams o las personas que trabajan en webcam y que tampoco tenemos reglamentación para ello. En la reforma laboral también está propiciándose un espacio directo para que las personas que trabajan en este a través de las redes sociales puedan tener un ingreso a la seguridad social y tener al final de sus vidas efectivamente una protección para su vejez.

Tenemos la economía popular, personas que están en la calle, haciendo actividades económicas y no logran tener un ingreso por debajo del salario mínimo. Eso está pensado también en la reforma laboral, no solamente para salir a proteger derechos de los que hoy ya tenemos. Si hoy tenemos un sector formal, el 44%, que queremos fortalecer trabajo decente, pero tenemos que pensar en esa población bastante amplia.

La presentación está basada básicamente en las formas que ya están reglamentadas. Esta primera, de la regulación de las plataformas, hay que decir que no es nuevo. La discusión con las plataformas digitales se ha dado judicialmente, es decir, esto ha sido llevado a la justicia para definir efectivamente si hay una vinculación laboral o no con los/as trabajadores.

En Colombia no hemos tenido una decisión judicial de fondo que defina que efectivamente son trabajadores dependientes. En cambio, sí, en la discusión que hemos tenido en el espacio de concertación, en la mesa de concertación tripartita que tiene Colombia y seguramente la mayoría de los países que han suscrito el comienzo con la OIT, se definió esta propuesta que está, digamos, concertada con el sector. Y es que la contratación laboral debe ser mayor, preferiblemente dependiente y los contratos deben ser claros. Es decir, cuando la persona se vincula a la plataforma debe ser claro, debe ser efectivamente un listado de la información completa que obedece a un contrato, porque efectivamente las plataformas siempre han querido que el/la trabajador/a, que trabaja en plataformas digitales, sea un trabajador/a independiente o autónomo y por lo tanto no haya carga prestacional ni de seguridad social por parte de la plataforma digital. Y en esa mesa de concertación se llegó a un punto de acuerdo. Y es que, como le decía, efectivamente se debe priorizar el trabajo y que para esos trabajadores se les debe garantizar el pago pleno de la seguridad social por parte del empleador/a, a diferencia de los demás tipos de vinculaciones laborales.

Un trabajador/a, el/la empleador/a pagan, de manera proporcional, 75% el/la empleador/a, 25% el/la trabajador/a. Para esas personas que se defina que es un contrato de trabajo, será pleno pago por parte del empleador/a. Y en el caso de que, efectivamente, no se trate de un contrato de trabajo, entonces la plataforma tendrá la responsabilidad, efectivamente, de hacer el pago, pero él pagará el 60% y descontará el 40% del ingreso de la base de cotización. Eso va a hacer sí o sí que se formalice de una u otra manera el acceso a esas personas a la seguridad social. Porque es innegable que estos modelos económicos están avanzando y se implementaron. A mi gusto personal, ningún modelo de negocio debería ser rentable en virtud de el no pago de seguridad social.

También estamos promocionando también los nómadas digitales, entonces a través de las visas para las personas que efectivamente quieran trabajar en Colombia, que su empresa en la que trabajen no esté en Colombia pero que quieran recibir genera una visa para aquellos nómadas digitales. Eso se ha hecho que Medellín, que es una ciudad de una temperatura maravillosa y creo que la tercera ciudad del mundo promotora de los nómadas digitales. Personas que trabajan en temas tecnológicos se van a vivir a Medellín y pues su compañía no está allá, pero prestan un servicio desde allá.

Tenemos tres formas de trabajo a la distancia, una de ellas: el trabajo en casa, que surgió en la pandemia. Entonces sacamos una ley circular sencilla, el Ministerio del Trabajo dijo que aquellas formas de trabajo que permitan efectivamente hacerlo desde su casa pueden hacer su trabajo desde casa y eso pues luego se revisará. Luego fue ley, el año 2021, y se convirtió en ley de la República y está pensada exclusivamente para situaciones de emergencia puntuales. Como ya veremos, traen unas cifras para diferentes sectores en que se ha venido cobijando la medida.

Por otro lado, el teletrabajo, que es una medida ya histórica, que ya lleva mucho tiempo, en donde se revisa la modalidad y el lugar de trabajo. La empresa de sistema de riesgos laborales va hasta la casa, establece el puesto de trabajo y si cumple con las condiciones efectivas de prestar su servicio.

Luego viene una nueva ley también, la de trabajo remoto, pues son dos leyes distintas y una refiere al trabajo remoto y está pensado para personas que no están en su casa, pueden estar en donde quieran, pero trabajan de manera a distancia y debe estar explícito dentro del contrato de trabajo.

Entonces, al definir el trabajo en casa, donde hay una relación de trabajo entre la persona trabajadora y el/la empleador/a, donde hay garantías laborales, las tareas deben ser ejecutadas de cierta manera, no hay disminución del salario, etc. había un componente del salario en discusión que era el auxilio de transporte, ya que, si esa persona pierde el auxilio de transporte, porque no se transporta, generamos el auxilio de conectividad para que la persona no perdiera sus ingresos.

Hay un estudio que hizo el Ministerio de Tecnología, que determinó que tenemos 1.557.000 personas que trabajan a distancia formales, de las cuales 808.000 personas que trabajan hacen teletrabajo. No solo porque lleva mucho más tiempo, como la veremos también tiene una evolución y un pico grandísimo en el último año, sino porque estaba más regulado. 550.000 personas que trabajan desde casa y 137.000 personas a través de trabajo remoto. Básicamente porque la gente que estaba en trabajo en casa no quiso volver a la oficina, entonces tramitó la solicitud de teletrabajo.

Los sectores económicos que se más se ven beneficiados con este tipo de trabajo son la administración financiera, la comercial y operaciones y producción, y efectivamente la tecnología. El grupo poblacional está entre los 25 y los 45 años, que son el grupo poblacional que reúnen casi el 100% de las personas que están a través de esas modalidades de trabajo.

Generalmente son pensadas de manera voluntaria, pero también están, madres de cabeza de familia, se priorizan efectivamente, las personas que viven en más de dos horas de transporte, lastimosamente, tenemos un problema de transporte, sobre todo en las ciudades capitales, en Bogotá; las mujeres en estado de embarazo, las mujeres en periodo de lactancia, y los pre pensionados. La percepción que se tiene es que mejora la calidad de vida a las personas, aumenta la productividad, disminuye los costos operacionales de las entidades, los/as trabajadores son más motivados/as, tengo un mejoramiento de la movilidad en las ciudades y genera una mayor flexibilidad laboral.

Bueno, las cifras quedan para la presentación. Básicamente, tenemos tres regulaciones para hacer un colorario final, que permiten que efectivamente las personas puedan trabajar de manera distancia pero a mi gusto tenemos más deudas históricas que tenemos que trabajar en sectores que apoyan mucho más a la economía y que los tenemos muy olvidados y para eso está la reforma laboral. Muchas gracias.



Sra. Dra. María Luz Rodríguez Fernández
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Castilla La Mancha, España

Grabación:

Para ver haga clic en la imagen



Encuentro Movilidad: Mari Luz Rodríguez - Catedrática Derecho del Trabajo, Universidad de Castilla

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL • 1 view • 6 days ago

Primero una introducción. Yo personalmente creo que nada de lo que estamos diciendo aquí, o ninguno de los fenómenos que estamos abordando aquí, sería posible sin el cambio tecnológico, somos deudores de este cambio tecnológico.

Es la tecnología la que ha permitido deshacer la empresa, deshacer el lugar de trabajo. Y por lo tanto la que ha permitido que el trabajo pueda estar localizado en cualquier parte, en cualquier parte, no solamente física, del domicilio, como acabamos de ver, fuera del domicilio, sino en cualquier parte del mundo, porque la tecnología permite coordinar ese trabajo para formar un todo común.

Antes se lograba en el lugar de trabajo y hoy se logra con la tecnología. Vamos a hablar de cambios que afectan a los/as trabajadores y a las trabajadoras, pero casi nunca reparamos en cómo está afectando esta tecnología al otro lado, a la empresa.

La empresa ha dejado de ser ese modelo corpóreo. La empresa con todos estos procedimientos que localizan el trabajo y lo deslocalizan a través del mundo, a través de las plataformas, los nómadas o el teletrabajo que tienen mucho en común, como ahora diré, se está volviendo en corpórea.

¿Dónde está la empresa? Para muchos trabajadores la empresa es esto. Es su smartphone con el que se conectan para desarrollar una prestación de trabajo. Estamos ante un momento donde la empresa pierde su corporeidad, por decirlo de esta manera, y donde, como dice alguna colega que ha trabajado mucho estos temas, el propio capitalismo está cambiando, es un capitalismo automatizado porque ahora hay una empresa que puede moverse a lo largo del mundo sin tener una sede física, aunque los/as trabajadores estén haciendo exactamente lo mismo que hacían antes, cuando tenían una sede física.

Está imponiendo unos cambios en el trabajo, pero también tenemos que estar atentos a los cambios en la empresa. ¿Y por qué? Porque la gente que nos dedicamos a la protección sabemos que tenemos que saber dónde está aquel al que imputar la responsabilidad del riesgo para la protección social. Si hoy no sabemos dónde está, a quién imputar el riesgo, porque la empresa se vuelve en corpórea, tenemos serias dificultades para seguir hablando con las mismas herramientas de protección social. Esta es mi primera reflexión.

Mi segunda reflexión es que hay mucha movilidad en el trabajo en plataformas, hay mucha movilidad en el teletrabajo y acaba de salir el tema de los nómadas digitales. Y es que no son tres fenómenos distintos, sino que son tres fenómenos interconectados.

La mayor parte de la gente, de las personas que trabajan en las plataformas digitales, no son las que vemos en Glovo, las que vemos en Uber o las que vemos en Cabify. La mayor parte del trabajo en plataformas digitales se desarrolla alrededor del mundo en plataformas en línea. Y estas personas trabajan desde su domicilio, prácticamente todas ellas son personas que teletrabajan. Y a veces lo hacen desde su país y a veces lo hacen rodando por el mundo. Y cuando ruedan por el mundo son nómadas digitales, es decir, los tres fenómenos están interconectados, no son fenómenos al margen. ¿Hay movilidad en las plataformas digitales? Sí. Hay importante movilidad.

Una primera movilidad es la movilidad física, la migratoria, la que conocemos. Tengo algún dato que compartir con ustedes. Son datos de la Organización Internacional del Trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo, según los estudios que para mí son los más aquilatados y los más seguros de la Organización Internacional del Trabajo, hoy se estima que el 17% de las personas que trabajan en plataformas en línea son migrantes, el 17% y que en torno al 15% de las personas que trabajan en plataformas que vemos que localizan el trabajo son migrantes, especialmente en América Latina y especialmente a consecuencia de la migración del proceso migratorio que se produjo en algunos años anteriores desde la República Bolivariana de Venezuela hacia otros países donde muchos de estas personas que migraban hacia otros países de América Latina utilizaban y siguen utilizando el trabajo en plataformas que localizan el trabajo, taxis y repartos fundamentalmente porque era un empleo donde había muy pocas barreras de entrada y a veces era el único empleo al que podían tener acceso en su llegada a otros países.

La OIT calcula que en torno al 5% de la población trabajadora mundial son migrantes, así que como ven, si estoy hablando del 17% o del 15%, resulta que efectivamente en el trabajo en plataformas hay un porcentaje mayor de migración que en el trabajo alrededor del mundo.

Así que aquí hay que tener el punto de mira puesto porque hay un importante foco de migración y hay que tener el punto de vista puesto porque efectivamente en las personas que migran a otros países pueden encontrar en las plataformas digitales que localizan el trabajo un punto de partida para poder trabajar en esos países pero hay que poner el punto de mira para que no se convierta en un mercado de trabajo secundario en el sentido de que estas personas solo encuentren trabajo en las plataformas de taxis

o de reparto y no tengan un acceso al mercado de trabajo común, al mercado de trabajo ordinario.

Así que es fácil empezar a trabajar en plataformas cuando uno es migrante, es complejo dar el salto del trabajo en plataformas al mercado de trabajo común u ordinario y no crear mercados de trabajo secundarios o marginales. Y este es un fenómeno muy importante, sobre todo cuando se observan los fenómenos migratorios en el ámbito de las plataformas.

La otra reflexión es que, en Europa, no solo en Europa, pero especialmente en Europa, hemos tenido normas que restringen la entrada de personas migrantes, que restringen el trabajo de personas migrantes, que cuidan, digamos lo así, de cerrar de alguna manera las fronteras de la Unión Europea para cierto trabajo de personas migrantes. Y, sin embargo, las plataformas digitales en línea, las plataformas digitales virtuales rompen todas las barreras, porque desde Pakistán están entrando trabajo en Alemania, porque desde Perú están entrando trabajo en Francia, porque desde Kenia están entrando trabajo en España, porque son capaces con el trabajo en línea de integrar trabajo en cualquier país del mundo, desarrollarse desde cualquier país del mundo para integrarse en cualquier país del mundo.

Estos fenómenos que son fenómenos en línea, son fenómenos que de alguna forma están poniendo en entredicho esas fórmulas o esas fórmulas de cierre de fronteras al trabajo de personas migrantes, porque el trabajo en línea entra como de forma invisible, pero se sitúa, se está desarrollando en los países que protegen sus mercados de trabajo y de alguna manera están diluyendo o por lo menos limitando la capacidad de los estados nacionales de tener un completo control sobre sus mercados de trabajo.

Las plataformas en línea están haciendo que gire alrededor del mundo el trabajo, que gire alrededor del mundo las prestaciones de trabajo y no sabemos cómo podemos hacer que gire alrededor del mundo la propia protección social, como luego diré, es mucho más allá de tener reglas que establecen los cálculos de prestación, los cálculos de cotizaciones y la exportación de prestaciones.

Va mucho más allá de ello porque hoy trabajadores de Bangladesh están trabajando en Francia con un servidor de Estados Unidos y eso nos abre un mundo de debates y un mundo de reflexiones sobre cómo proteger este mundo global del trabajo en las plataformas digitales que tenemos que plantearnos, tenemos preguntas y pocas soluciones. Sobre la informalidad, me gustaría decir, aunque ya se ha hablado de ella, me gustaría dar dos pinceladas en informalidad antes de entrar en mis últimos minutos en protección social de plataformas. No hay en este momento análisis sobre si la plataforma propende más a la informalidad o no. El único país que ha medido oficialmente esta situación ha sido Chile.

Chile ha hecho una especie de proyecto piloto para medir el trabajo en plataformas en ese país y en ese proyecto piloto se ha medido la informalidad de los/as trabajadores de plataformas que se dedican mayoritariamente al trabajo en plataformas y la cifra que sale es de un 61 ,45%.

El último dato que tengo de informalidad en Chile de su Instituto Nacional de Estadística es de un 27 ,2% de informalidad con lo cual podemos entender que

efectivamente al menos en Chile que es donde se ha medido la informalidad en la plataforma es más alta que la informalidad media del propio país, pero no tenemos más datos así que no podemos saber si la plataforma propende o no propende a una mayor informalidad.

Lo que sí hay es un debate muy importante y por eso quería entrar en él sobre si el trabajo en plataformas permite o no una mayor formalización del trabajo. Se decía antes aquí, el trabajo en plataformas permite una completa trazabilidad del trabajo. Se sabe quién trabaja, cuánto trabaja y cuánto gana. Estos datos existen en la plataforma y si la plataforma proporciona estos datos a los países donde está instalada, donde se trabaja a través de plataformas, sería una forma de conocer quién trabaja, cuánto trabaja y cuánto gana y por lo tanto de grabar no solamente con impuestos, sino con cotizaciones sociales este trabajo.

Para ello necesitan, creo yo, dos elementos. El primero es que haya normas que obliguen a las plataformas a dar estos datos a los países donde tienen trabajadores. Y segundo y muy importante, un fortalecimiento institucional de cada uno de los países, no sólo para tener la norma, porque normas tenemos y muchas, sino para hacer cumplir la norma a las plataformas.

No estoy hablando en vacío, porque ya hay legislaciones que avanzan en ese sentido. Un proyecto de ley de plataformas en Perú, que está tramitándose en Perú, dice exactamente esto, que las plataformas deberán darles a las autoridades laborales toda la información sobre cuántas personas trabajan en plataforma y cuánto ganan y cuánto tiempo emplean.

Es bien conocida la experiencia de Uruguay, donde como bien saben las plataformas tienen, no solamente que, registrar y dar datos a las autoridades uruguayas, sino que además deben retener una parte de la cotización de la persona trabajadora de plataformas para ingresarlo en la plataforma.

Y si todo va bien, este jueves, día 9 de noviembre, se celebra el trípulo sobre la directiva de trabajo en plataformas en la Unión Europea, donde también se establece directamente la obligación de todas las plataformas que tienen trabajadores en los distintos países de la Unión Europea de proporcionar esta información a las autoridades laborales y de seguridad social de cada uno de esos países para no solamente con afán de transparencia sino para tener la información para poder grabar con impuestos y con seguridad social con cotizaciones sociales el trabajo en plataformas.

Así que yo creo que no tenemos datos sobre si propende a la informalidad parece que al menos donde los hay sí, pero es cierto que bien utilizado institucionalmente el armazón institucional el trabajo en plataformas podría ser un remedio si se utiliza bien para la informalidad de muchos de los países de Iberoamérica.

Todos los datos apuntan todos todas las mediciones apuntan todas a que los/as trabajadores de plataforma tienen un menor nivel de protección social que los/as trabajadores comparables que trabajan fuera de las plataformas.

En algunos casos porque trabajan en la informalidad, pero sobre todo en la mayor parte de los casos porque trabajan como clasificados correcta o incorrectamente que ahí no voy a entrar, como trabajadores autónomos o como trabajadores por cuenta propia y

en casi todos los modelos de seguridad social en Europa y en América Latina, en casi todos ellos, la protección social que tienen las personas que trabajan como autónomos es de un nivel más bajo que la protección social de las personas que trabajan por cuenta ajena o en situación de dependencia.

La mitad de los/as trabajadores de plataformas de taxi o de reparto que son mayoritarios no tienen seguro de accidente de trabajo. El 70% de los/as trabajadores de plataformas de reparto o de taxi no tienen cobertura por enfermedad o por vejez y únicamente el 12% de los/as trabajadores de plataformas en línea o de los que son de taxi o de reparto tienen protección por desempleo.

Frente a esta situación se han propuesto múltiples soluciones, yo voy a decir algunas y dejo el debate para cuáles o cuál podría ser la mejor. La primera es clasificar a estos trabajadores como trabajadores por cuenta ajena o trabajadores dependientes y asignarles la seguridad social de trabajadores dependientes o por cuenta ajena.

Claro cuando lo sean, cuando sean realmente trabajadores dependientes o por cuenta ajena. A veces se presume que son y a veces hay algunos trabajadores de plataformas, de algunas plataformas donde pueden tener un nivel de autonomía muy alto y por lo tanto no ser trabajadores por cuenta ajena o dependientes. Bien, si lo son, deberían estar en el sistema de cotización y de protección de trabajadores por cuenta ajena. Primera solución. Segunda solución, propendida por todos los empleadores del mundo, que haya un nivel mínimo de protección social para los/as trabajadores de plataformas, para todos los/as trabajadores de plataformas ya que tienen una muy débil protección social.

Siempre que hablemos y creo que debemos hablar, primero, de qué nivel de protección estamos hablando porque hay niveles de protección de verdadera vulnerabilidad o pobreza. Y dos, de quién paga este nivel mínimo de protección social, si el riesgo lo asumen las plataformas o el riesgo lo asumimos entre todos como sociedad. Si el debate es, ¿habrá un nivel de protección para trabajadores de plataformas que pagaremos entre todos? El debate tenemos que hacerlo también entre todos y saber de qué estamos hablando.

Hay algunos países que han hecho mejorar el sistema de protección social de los/as trabajadores por cuenta propia o de los/as trabajadores autónomos, de forma que aunque sea trabajador por cuenta propia o autónomo, se tenga una mejor protección social.

Hay países como la India que han extendido la protección social a los/as trabajadores de plataformas y me voy a permitir, una propuesta. Esta es una propuesta personal escrita en un artículo público que se conoce públicamente, que se parece a lo que acabamos de ver de Colombia, y es que no está escrito las reglas de la Seguridad Social, para mí al menos no son reglas escritas sobre la piedra, pueden, con el andar del tiempo, reflexionarse sobre ellas y cambiarse, y yo soy de las que creen que las plataformas digitales deben pagar las cotizaciones a la Seguridad Social de las personas que trabajan para ella, trabajen en situación de dependencia o trabajen como autónomos.

Creo que sería la forma más clara y evidente de rellenar las lagunas de protección social y también de hacer que hubiera una competencia más leal entre empresas. Sí,

entre todos, acordáramos que las plataformas, allí donde estén, paguen las cotizaciones sociales de todos sus trabajadores.

Acto de Cierre

- Sra. Da Margarita Vallejo Girvés, vicerrectora de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria, Universidad de Alcalá;
- Sra. Da Gina Magnolia Riaño Barón, secretaria general, OISS;
- Sr. D. José Luis Escrivá, ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, España

Grabación:

Para ver haga clic en la imagen



Acto de Cierre - Encuentro Movilidad

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL • 1 view • 6 days ago



Sra. Dra. Gina Magnolia Riaño Barón
Secretaria general
Organización Iberoamericana de Seguridad Social

Nos permitimos concluir este encuentro sobre protección social y movilidad internacional de las personas trabajadoras migrantes realizado los días 6 y 7 de noviembre de 2023.

Me permito leer las conclusiones, las personas participantes en el encuentro de protección social y movilidad internacional de las personas trabajadoras, retos y buenas prácticas en la Unión Europea y Iberoamérica organizado por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social en colaboración con la Universidad de Alcalá de Henares y con el apoyo del Ministerio de Inclusión Social y Migraciones y de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

Conscientes de los grandes retos que enfrentan los sistemas de seguridad social como consecuencia de la creciente movilidad laboral en sus diversas formas, consideramos que la institucionalidad de los sistemas de seguridad social se debe fortalecer a raíz de que los mercados laborales puedan garantizar el trabajo decente, la igualdad de trato y la justicia social para todas las personas trabajadoras con independencia de su origen o su nacionalidad propiciando el crecimiento económico, la cohesión social, la estabilidad y la protección de quienes se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad.

Que la aún no olvidada pandemia COVID -19, los conflictos bélicos actuales como consecuencia de las crisis ininterrumpidas económicas y sociales nos muestran que es más necesario que nunca actuar para evitar la discriminación, la vulnerabilidad, la informalidad y la pobreza de todos los que interactúan en el mundo del trabajo y eso requiere acciones urgentes y firmes. Esto es la clave de la generación de un nuevo contrato social que tenga en cuenta las necesidades del mundo actual, incluida la movilidad de las personas que trabajan y de las personas migrantes en general.

La mejora del acceso de las personas migrantes a la seguridad social pasa necesariamente por abordar los mecanismos de coordinación entre los sistemas de seguridad social, en particular la relación entre el lugar de trabajo y sistemas de seguridad social, que no son siempre los mismos.

Señalamos que tanto los países de origen como los de destino tienen beneficios económicos y sociales de los flujos migratorios. Creemos por ello firmemente que es necesario el fortalecimiento institucional de la protección social, así como la generación de políticas coherentes y comprensivas que permitan dar respuesta a las necesidades de las personas migrantes. Solo estableciendo niveles suficientes de protección social e incluso considerando la protección universal estaremos dando pasos firmes para la protección de quienes se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad.

Además, somos conscientes de que es necesario aumentar los índices de cobertura tanto en cuanto al número de personas trabajadoras cubiertas como en la gama de riesgos cubiertos y la calidad de la protección social ofrecida que sigue siendo nuestro reto.

Sabemos además que es necesario aplicar las nuevas tecnologías que nos brinda el mundo en la evolución para conseguir un efecto más amplio. En este contexto consideramos que la cooperación transnacional y el diálogo social son instituciones fundamentales para legitimar y facilitar conseguir nuestros objetivos.

Considerando todo lo anterior reafirmamos las conclusiones arrojadas en el primer foro de formalización laboral que realizamos en 2022, especialmente en la necesidad de fomentar políticas públicas que impulsen la formalización laboral como vía de acceso a la protección social contributiva y al ejercicio de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

De la misma manera exaltar la importancia de aplicar el convenio multilateral iberoamericano de seguridad social como instrumento para avanzar en la protección de los derechos de las personas migrantes en los países de la región.

En el mismo sentido, el segundo foro sobre formalización laboral realizado en Cartagena de Indias, en el que tuvimos el honor de que nos acompañara el propio secretario de Estado aquí presente, señala el diálogo social como un mecanismo idóneo para lograr llegar a consensos y avances que conlleven al empleo de mecanismos innovadores para promover la formalización con perspectiva de género.

La necesidad de impulsar mecanismos de afiliación y cotización simples, dinámicos y unificados, fácilmente manejables por los sectores más vulnerables. Nos comprometemos a estudiar y a evaluar las experiencias aplicadas en todos nuestros países con el fin de considerar los elementos pertinentes y aplicables a nivel nacional e internacional para consolidar nuestro empeño. Especial interés en este sentido presentan los sistemas de rentas mínimas aplicados en la Unión Europea y las políticas utilizadas para evitar sus distorsiones, así como las políticas y los programas para luchar contra la informalidad que se han puesto en práctica en América Latina.

Es importante reforzar las sinergias entre los mecanismos europeos de coordinación con el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social para entender y maximizar los beneficios que ambos aportan a nuestros ciudadanos y ciudadanas y en ese sentido proponemos mejorar su estudio y el intercambio de experiencias. Nos comprometemos a invertir en la cualificación de las personas trabajadoras, incluyendo a las personas migrantes, a fin de conseguir su plena integración en el mercado de trabajo del país de acogida, explorando el fortalecimiento de los sistemas de formación y certificación de competencias, lo que nos permitirá avanzar en la lucha contra la economía irregular, la informalidad y el fraude.

En este mismo empeño nos comprometemos a utilizar las capacidades de la administración del trabajo y, en particular, de las inspecciones para prevenir la explotación y el fraude de las personas desplazadas promoviendo experiencias y acciones comunes que faciliten la coordinación internacional.

Igualmente, expresamos la necesidad de continuar avanzando en la igualdad laboral en todos los niveles y prestando atención a los colectivos más vulnerables, con especial atención a los sesgos de género. Es importante considerar la discriminación de forma global, afrontando sus diferentes aristas, con especial consideración en los problemas de las mujeres migrantes. Nos comprometemos a estudiar y considerar de forma diferenciada los nuevos trabajadores, las nuevas formas de movilidad, fruto de los cambios en el mercado de trabajo y los avances tecnológicos.

En este contexto, los/as trabajadores a distancia, los/as trabajadores de plataforma o los nómadas digitales, entre otros, deben ser considerados de forma específica por ser objeto de mayor desregulación y falta de protección.

Nos comprometemos en este proceso a apoyarnos en los actores sociales ya que consideramos que el diálogo social es clave para el desarrollo del mundo del trabajo. Y por todo ello, alentamos a la Organización Iberoamericana de Seguridad Social a seguir impulsando la identificación e intercambio de experiencias y buenas prácticas entre instituciones de la región y acompañar aquellas que deseen implementar medidas en este sentido, así como a promover el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social para llegar a su ratificación unánime en el espacio iberoamericano.

Alentamos a la OISS para buscar la ampliación de aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano a otros ámbitos geográficos y agradecemos a la Universidad de Alcalá y el apoyo del Ministerio de Inclusión Seguridad Social y al AECID por habernos apoyado para este encuentro.



***D. Borja Suárez Corujo,
Secretario de Estado
Seguridad Social y Pensiones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y
Migraciones.***

Muchísimas gracias. Muy buenas tardes. Lo primero que tengo que hacer lógicamente es excusar al ministro que, por razones de agenda, no ha podido estar hoy aquí, pese a que es un nacido asistente a los actos organizados por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, que realmente es una organización de referencia y que ejerce un liderazgo en el seguimiento y el impulso de las políticas en materia de protección social, que merece todo el reconocimiento. La calidad de los actos y de las jornadas que organiza, en fin, con gran frecuencia y con unos niveles de calidad en las intervenciones, es verdaderamente notable. Yo quiero empezar subrayando esto y felicitando sinceramente a Gina una vez más por este gran éxito. Realmente creo que es un modelo de referencia y es algo que nos sirve desde luego a quienes, desde el ámbito de la administración, trabajamos sobre este tipo de políticas, nos sirve de estímulo constante. Yo no he estado, no he podido estar aquí estos dos días, pero si tengo noticias, de los aspectos que se trataron ayer y realmente creo que es verdaderamente notable y por eso quería empezar reconociendo ese mérito.

Tengo que decir también que estoy encantado, lógicamente, de estar en esta universidad, que no es la mía, en la vida real, yo también soy profesor universitario, pero de una universidad vecina, que es la autónoma de Madrid, pero bueno, en fin, esta es una universidad donde tengo buenos amigos y donde siempre es un lujo venir. Me siento casi abrumado por ver este auditorio y ver las caras que veo aquí.

Un concepto muy querido para quienes nos dedicamos a la seguridad social, muy querido y simbólico, que es el de los gigantes que utilizaba Beveridge. En este caso, yo lo utilizaría para subrayar la dimensión positiva de los gigantes aquí en esta sala, y no quiero que nadie se sienta molesto si no lo cito, porque es apabullante el número y la inmensidad de los gigantes que aquí nos encontramos.

Pero permítame, y aquí hay un componente personal que no pueda dejar de señalar ni de identificar como gigantes de este mundo de las relaciones sociolaborales como Danny Pieters, como Adolfo Jiménez, Carlos García de Cortázar o Marilú Rodríguez.

Yo me siento pues particularmente honrado y emocionado por estar aquí. Creo que a lo largo de estos dos días pues han tenido ocasión de analizar muy distintos aspectos, muy distintos elementos relacionados con la protección social y la movilidad internacional de las personas trabajadoras. Y yo lo que quisiera es, digamos, desde una perspectiva pues seguramente más modesta, hacer una aproximación a este asunto señalando algunas cuestiones que me parece que son relevantes o que son interesantes a efectos de seguir reflexionando y de seguir trabajando sobre estos asuntos.

Señalaría, tratando de organizarlo y de estructurarlo en tres bloques fundamentales, algunos apuntes en estos tres bloques. El primero de estos bloques es el relativo a la creciente relevancia de la movilidad internacional. Y desde ese punto de vista, podemos empezar por lo más inmediato, la realidad española y la realidad española del mercado de trabajo donde nos encontramos una realidad muy presente, que evidentemente no es nueva, pero muy consolidada, sobre todo cuando vemos la evolución en los últimos meses, en los últimos años, que es la presencia de trabajadores no nacionales y en particular trabajadores procedentes del ámbito iberoamericano. Este es un elemento fundamental que constituye un factor crucial, puede decirse así, del gran dinamismo de nuestro mercado de trabajo en este momento. Hay otros factores, pero desde luego este es un factor muy reseñable y que tiene un impacto evidentemente positivo en la marcha de nuestro mercado de trabajo y de nuestra economía en general. Y esto dentro de un contexto en el que la movilidad internacional, la movilidad de los/as trabajadores de un país a otro, se convierte en un valor particularmente relevante, en algo particularmente valioso, por decirlo de una manera más precisa, cuando vemos cómo está el mundo, el mundo tan convulso en el que vivimos con tantos desafíos, políticos, económicos, medioambientales y demográficos.

Todo esto es más relevante de lo que lo era hace algunos años. De estas dimensiones de la movilidad me quisiera quedar con esa dimensión demográfica que tiene todo este fenómeno, cuando vemos las tendencias que se desarrollan, que tienen lugar en distintos ámbitos geográficos y desde ese punto de vista, si miramos el entorno europeo, vemos que las perspectivas de evolución demográfica son unas perspectivas en principio de estancamiento por la evolución natural de la población. Frente a otros ámbitos, y en particular el ámbito iberoamericano, donde hay una dinámica mucho mayor y que nos permite anticipar que en los próximos 30 años la población en el ámbito iberoamericano va a crecer algo menos de 100 millones de personas.

Aquí se da una circunstancia muy distinta en un ámbito y en otro, que tenemos que, gracias a este fenómeno de la movilidad, tratar de encajar, de conectar, por decirlo de otra manera, de la mejor manera posible. Desde este punto de vista hay algunas claves que, aunque sea telegráficamente, sí me gustaría destacar. La primera es que, efectivamente, las migraciones son un factor decisivo para la sostenibilidad de los estados de bienestar.

En particular, esto lo estamos viviendo en nuestro país, en España, con ocasión de la publicación y de la elaboración de proyecciones de gasto, de sistema de pensiones, donde vemos que el factor demográfico y en particular los movimientos, los flujos migratorios son un factor absolutamente decisivo para reforzar, para garantizar la sostenibilidad de esa pieza fundamental de nuestro estado de bienestar que es el sistema de pensiones.

Este elemento, con carácter general, ¿cómo influye la movilidad internacional o cómo esos movimientos migratorios se convierten en un factor equilibrante o desequilibrante de la población de un país? Es un elemento muy a tener en cuenta y desde ese punto de vista es cada vez más relevante.

En segundo lugar, la migración, los flujos migratorios son también una ventaja competitiva. Un gran experto en materia de movilidad laboral, Gonzalo Fanjul, tiene una frase muy expresiva, permítame que lo digo así: “Estos movimientos migratorios o la afluencia, la venida de trabajadores migrantes no vienen a repartir la tarta, sino que vienen a ampliar la tarta de la que estamos hablando.”

Este es un factor, desde el punto de vista económico y desde el punto de vista de desarrollo de un país absolutamente esencial. Es una gran oportunidad para España la existencia de estos lazos históricos con la comunidad iberoamericana que también se trabaja desde esta organización.

Y después dos aspectos que quisiera señalar más. El primero, el que tiene que ver con el problema o con el riesgo de la informalidad. La informalidad es un factor que implica la ausencia de derechos, el riesgo de explotación, el riesgo de competencia desleal. Este es un elemento que es absolutamente fundamental encausar desde el principio para evitar que estos movimientos den lugar a situaciones de abuso que digamos en la esencia de nuestros, entre los principios de nuestro derecho sociolaboral, laboral y de seguridad social constituye uno de los elementos o uno de los principios esenciales.

Y un último apunte en este primer bloque que tiene que ver con la digitalización, es un nuevo factor que de una manera física o no afecta o condiciona el desarrollo de todos los movimientos que llevan al cambio o al desplazamiento en el desarrollo de las actividades profesionales a las actividades laborales.

Muy brevemente sobre el segundo bloque de apuntes, sobre lo que es propiamente la dimensión laboral de esta movilidad internacional. Creo que la labor de este gobierno, ahora mismo todavía en funciones a lo largo de esta pasada legislatura, creo que puede concluirse que ha hecho una apuesta decidida por favorecer, por profundizar, por desarrollar vías de migración regular, ordenada, segura con iniciativas reseñables, seguramente insuficientes todavía, pero que creo que han servido de forma modesta, pero de forma apreciable en cualquier caso para cambiar o reconfigurar de alguna manera el marco del debate sobre esta cuestión.

Esto, en un contexto tremendamente hostil en cuanto, y esto no es una excepción España del resto de países europeos, pero en un contexto en el que los movimientos abiertamente xenófobos tienen un recorrido preocupante y que, a pesar de ellos, creo que de alguna manera el marco del debate sobre esta cuestión está cambiando, y esto es resultado de distintos tipos de iniciativas. Por señalar de forma telegráfica, no quisiera dejar de mencionar, dado que estamos en mitad, ya muy avanzada la presidencia española de la Unión Europea en esta materia de migraciones, hay dos propuestas de directivas que se están impulsando en este tiempo, que tienen que ver con el permiso único y el estatuto de residentes de larga duración, que marcan o profundizan en esta línea a la que hace un momento me refería.

Pero ya en el marco estrictamente nacional, hay otros elementos que también me parecen destacables. Uno es modesto, pero de nuevo apreciable avance que se ha producido en la ampliación del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura. Este es un instrumento en el que yo creo que ya por fin hemos, en fin, después de las dificultades que han existido históricamente para hacer un mejor aprovechamiento de este instrumento, creo que ya hemos pasado ese punto de inflexión y es un instrumento del que vamos a poder seguir haciendo uso y de una forma mucho más intensiva en favor de lo que es precisamente una ordenación de los flujos migratorios que van a repercutir positivamente en un mercado de trabajo como el de español, que va a tener unas necesidades claras en el futuro.

Pero además hay otro aspecto que sí quisiera resaltar también, ha habido otras iniciativas de la reforma del reglamento de extranjería, que tienen que ver con una nueva regulación del arraigo laboral, social o familiar, pero sobre todo una nueva fórmula atractiva, sugerente que es el arraigo por formación. Dicho de otra manera, o por extensión, quisiera resaltar el valor que tiene ese componente formativo en la regulación de esos flujos migratorios. Creo que este es un elemento novedoso y es un elemento que marca una línea de actuación por la que habrá que seguir profundizando.

Cuando hablamos de la dimensión laboral, quisiera hacer una referencia, aunque sea de nuevo telegráfica, a un plano distinto, que es el plano del teletrabajo, con la derivación que esto tiene en el mundo de las plataformas. Si nos circunscribimos al ámbito más estricto del teletrabajo, en el ámbito europeo, hemos vivido una situación de extraordinaria gravedad. La pandemia nos exigió avanzar de forma mucho más rápida en un terreno en el que siempre ha habido grandes dificultades y esto ha servido para consolidar una regulación que es mucho más flexible, que llega a un punto en el que delimita un marco sobre el teletrabajo con la guía en esta materia que se aprueba en el mes de julio, es un avance muy importante en la regulación de esta materia de teletrabajo donde nuestro país tiene por muchas circunstancias un papel y un protagonismo evidente.

Además, tenemos dentro de ese fenómeno de teletrabajo esa nueva figura, hasta hace poco, casi desconocida de los nómadas digitales, donde también se han desarrollado iniciativas importantes, la Ley 28 2022, para el fomento del ecosistema de empresas emergentes. Es una iniciativa decolada en esta materia, que seguramente va a seguir o sirve para seguir abriendo paso, seguir abriendo camino a una materia que tiene, sin duda, un potencial crecimiento extraordinario en los próximos años.

Sobre esta dimensión laboral, un último comentario que tiene que ver, y se mencionaba también antes en las conclusiones con el papel de los interlocutores sociales. Yo creo que de toda la acción del gobierno, desde luego lo que tiene que ver con el ámbito laboral, hablo por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, pero se puede decir lo mismo del Ministerio hermano de Trabajo y Economía Social. Yo creo que una de las señas de identidad de esta legislatura ha sido, sin duda, la apuesta decidida por la involucración directa de los interlocutores sociales en la gobernanza de todos los aspectos que tienen directa e indirectamente que ver con el ámbito laboral.

Este aspecto es un aspecto donde necesariamente por la dimensión laboral que esto tiene, la regulación de la movilidad es imprescindible contar con una plena implicación de las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales para hacer efectivo la garantía de derechos y el cumplimiento de las obligaciones en un ámbito tan sensible como este.

Y el último de los bloques, telegráficamente también, que es el que tiene que ver propiamente con la Seguridad Social o con la protección social, como garantía necesaria para la movilidad internacional.

Aquí, lógicamente, es imposible no hablar o no referirse a ese instrumento tan valioso que es el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social. Es un instrumento con un recorrido ya importante en el tiempo que da cobertura progresivamente a un mayor número de países, pero donde todavía hay que hacer más cosas.

Aquí hacer dos apuntes, uno que tiene que ver con el ámbito territorial iberoamericano y en particular con la situación de Centroamérica y la necesidad de lograr una mayor implicación de los países centroamericanos en la suscripción necesaria del convenio como un instrumento que va a servir para mejorar el movimiento, la movilidad de los/as trabajadores de estos países y el desplazamiento de otros trabajadores de otros países a ese ámbito.

En segundo lugar hay una cuestión también pendiente, que visto ahora en perspectiva, que la presidencia española podía haberse ocupado con un poco más de detenimiento y aquí hago autocrítica que es la necesidad de conciliar, de integrar el funcionamiento, el esquema de funcionamiento del convenio multilateral con el Reglamento 883, el Reglamento de Coordinación de los Sistemas de Coordinación en la Unión Europea. Yo creo que esta es una cuestión pendiente, yo creo que todos tenemos claro que este es un ámbito que tiene mucho recorrido y donde hay que adoptar decisiones que permitan, vista además, la sensibilidad que demuestran que han demostrado también otros países, otros Estados miembros, pues yo creo que este es un aspecto sobre el que hay que trabajar. Ahora mismo estamos imbuidos en tratar de llevar a buen puerto una modificación de ese Reglamento 883 durante la Presidencia Española, está siendo realmente una labor muy complicada, pero que pone de manifiesto la trascendencia que tiene este asunto y la necesidad de seguir perseverando en ello.

Voy a concluir aquí, pero me permitirán que para eso utilice las palabras de Luis Cernuda, que decía que “quien corre allén de los mares muda de cielo pero no muda de corazón.” Yo creo que probablemente estas palabras reflejan mejor que nada el componente de bondad, el componente de esperanza y en definitiva el componente de humanidad que subyace a todos los movimientos migratorios.

Sra. Dra. Margarita Vallejo Girvés
Vicerrectora de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria
Universidad de Alcalá

Muchísimas gracias. Como es habitual, me corresponde a mí dar clausura a este acto. Tuvo ocasión el señor rector ayer de inaugurar el encuentro y yo suelo ser habitual en la clausura de los actos de la OISS que tiene la Universidad de Alcalá porque desde hace más de 25 años ya la OISS viene colaborando con la Universidad de Alcalá y la Universidad de Alcalá con la OISS en la formación de técnicos iberoamericanos, también españoles, pero sobre todo iberoamericanos en diversas cuestiones respecto a la protección de los riesgos laborales, en este caso de la seguridad social.

Y para mí es siempre un placer y un privilegio, además siendo una persona que no está vinculada académicamente a este tipo de actividades, pues haber conocido toda la actividad. formadora de la OISS, el secretario de Estado ha hablado de la importancia de la formación también en los/as trabajadores.

Nosotros somos una universidad pública además con todas las palabras que estamos orgullosos de ayudar a nuestros compañeros y iberoamericanos, nuestros alumnos, nuestros compañeros y iberoamericanos que se convierten en nuestros alumnos en la mejora de los servicios de la seguridad social en sus países.

Qué mejor mano que llevarlo de la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social y tengo que decirlo también del Ministerio de Inclusión Seguridad Social y Migración. Se ha tenido ocasión en dos oportunidades de que el ministro haya perseguido una apertura de una edición de un máster y una clausura de un máster. Además, está él siempre abierto a preguntas, cosa que me interesó especialmente porque respondía a todos los planteamientos, a veces muy peregrinos que se planteaban, pero es muy sugerente que un ministro pueda responder con tanto detalle, ¿verdad? a esos planteamientos, a sus inquietudes que tenían los alumnos del máster. A mí es una cosa que como docente me gustó muchísimo. La Universidad de Alcalá es una universidad que tiene dos etapas, una histórica en la que estamos en estos edificios tan bonitos y otra que dentro de poco en el año 2027 vamos a cumplir 50 años de nuestra reapertura.

Pero además este año estamos, ya creo que se lo debió decir el señor Rector, el 25 aniversario de la programación de nuestra manzana cisneriana como Patrimonio Mundial. El Patrimonio Mundial, a pesar de que nosotros en este caso somos Patrimonio Mundial por nuestros edificios, también tiene una idea, un espíritu de trabajo y es la conformación de la ciudad del saber. Y en estas aulas se formaron lo que eran las disciplinas antiguas, que era la teología, la retórica, el derecho, la medicina, pero con el tiempo nos hemos ido acoplado y adaptando a lo que son los nuevos tiempos y las nuevas necesidades formativas.

Si con nuestro granito de arena podemos ayudar a que los sistemas de seguridad social, a que la protección social y que especialmente las personas que deben moverse

por necesidades laborales o por necesidades simplemente vitales podamos formarlas también, nosotros tenemos un programa de formación de migrantes que está a su disposición. Muchísimas gracias a todos.