

**COORDINACION DE LOS SISTEMAS DE PROTECCION  
SOCIAL DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES DE  
ESPAÑA E IBEROAMERICA**

**SOCIAL SECURITY SYSTEMS OF MIGRANT WORKERS IN  
SPAIN AND LATIN AMERICA**

**Elvira López Díaz**

Profesora Adjunta de Derecho Civil. Universidad CEU San Pablo. España<sup>1</sup>

**Rocío Martín Jiménez**

Profesora Adjunta del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad CEU San Pablo. España<sup>2</sup>

**Resumen**

Los movimientos de migración que se vienen sucediendo entre los países iberoamericanos y España, en los últimos tiempos y en ambos sentidos, en el de inmigración y en el de emigración, hacen imprescindible que los sistemas de seguridad social tengan que adaptarse a la realidad actual y mejorar, a través del intercambio de experiencias mutuas, las condiciones de vida de los trabajadores que a lo largo de su vida laboral se desplacen por el espacio Iberoamericano.

---

<sup>1</sup> Correo electrónico: [elvira.fcee@ceu.es](mailto:elvira.fcee@ceu.es)

<sup>2</sup> Correo electrónico: [marjim@ceu.es](mailto:marjim@ceu.es)

Así, mediante la aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, de 10 de noviembre de 2007, creado por la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (O/SS), junto con su Acuerdo de Aplicación de 11 de septiembre de 2009, la Comunidad Iberoamericana trata de evitar la pérdida de derechos de los que pueden verse privados la población migrante y sus familias, en situaciones de vejez, incapacidad, muerte y supervivencia, por desplazarse y trabajar en un lugar distinto de su país de origen, circunstancia que puede impedir que se consoliden derechos en cada sistema nacional de protección y que resulta necesario evitar. Este Convenio es un instrumento imprescindible para tener en cuenta las cotizaciones realizadas y totalizar los años de trabajo de cada trabajador con independencia de su nacionalidad y del lugar de su residencia, evitando así la pérdida de derechos contributivos en materia de pensiones y aplicando el principio fundamental de igualdad de trato.

El ámbito de aplicación de esta norma se extiende también a Portugal y España, ocupando esta última un lugar de especial relevancia en la medida en que se ha convertido en los últimos años en el principal destino de la emigración Iberoamericana hacia Europa. Además, la consideración de España y Portugal como países miembros de la Unión Europea refuerza la coordinación en materia de seguridad social entre Iberoamérica y la UE, lo que facilitará a los trabajadores iberoamericanos el reconocimiento de los periodos cotizados en otros estados miembros de la Unión.

### **Palabras clave**

Seguridad Social; Trabajadores; Prestaciones; Derechos Adquiridos; Ámbito de Aplicación.

## **Abstract**

The migration movements that have been happening in recent times, in both directions, on immigration and on emigration between Latin American countries make necessary for social security systems to be adapted to current realities and improve, through the exchange of mutual experiences, living conditions of those workers that throughout their working life have been relocated to Latin America.

Thus, by applying both the Latin American Social Security Multilateral Agreement of November 10th, 2007 - created by the Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS) - and its Application Agreement of September 11th, 2009; the Latin American Community tries to avoid the loss of rights that may negatively affect migrants and their families, in situations of old age, disability, death and survival, travel and work in a place other than their country of origin. This circumstance may prevent them to consolidate rights in each national social security system being necessary to avoid it. This Multilateral Agreement is an essential tool to take into account the contributions made and total years of work of each worker regardless their nationality and place of residence. Therefore, it helps not only to avoid the loss of rights on pensions but also to apply the fundamental principle of equal treatment.

The scope of application of this rule also extends to Portugal and Spain, being the latter a place of particular relevance to the extent that it has become in recent years the main destination of Latin American migration to Europe. In addition, taking into account that Spain and Portugal are member countries of the European Union, the Agreement reinforces the coordination of social security systems between Latin America and the European Union, which will provide Latin American workers recognition of contributions in other member states of the European Union.

## Keywords

Social Security; Workers; Benefits; Vested rights; Scope of application.

JEL: K31

## 1. Introducción

Debido al fenómeno migratorio reciente al que estamos sometidos y a los diversos procesos de cooperación e integración que se suceden entre los distintos países, se ha producido una constante y creciente movilidad de trabajadores/as a nivel internacional, siendo necesario garantizar los derechos a la Seguridad Social de todas aquellas personas migrantes. En concreto, Iberoamérica está considerada una zona espacial con una gran tasa de migración<sup>3</sup>, siendo necesario ampliar la cobertura de la Seguridad Social de su población altamente móvil.

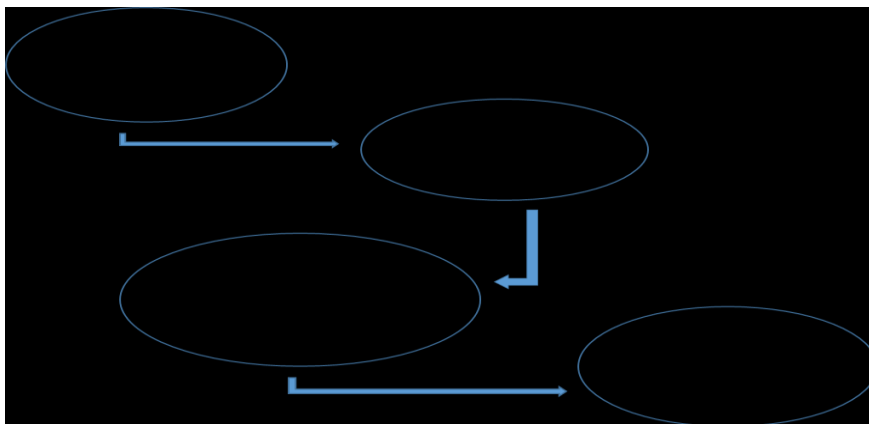
Son muchos los millones de ciudadanos que pueden configurar su historia laboral a través de cotizaciones realizadas en diferentes países no pudiendo completar, en muchos casos, el periodo mínimo de cotización que en cada uno de ellos se exige para tener derecho a percibir la prestación correspondiente, a pesar de que se haya cotizado durante toda la vida activa. Además, es preciso tener en cuenta que muchos de estos trabajadores también suelen encontrar en los sistemas de Seguridad Social de los países de acogida situaciones restrictivas tanto en la afiliación como en la cobertura, colocándose en una situación de vulnerabilidad muy acusada respecto a sus derechos sociales y los de sus familias. Esto supone que la "seguridad social" sea un derecho del que pueden verse

---

<sup>3</sup> Según cifras de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

privados los trabajadores por desplazarse y trabajar en un lugar distinto de su país de origen, circunstancia que puede impedir que se consoliden derechos en cada sistema nacional de protección y que resulta necesario evitar a través de medidas oportunas como son: una cobertura social a nivel transnacional y la internacionalización de los sistemas de seguridad social.

Gráfico 1. Trabajo, migración y seguridad social



Fuente: elaboración propia.

Desde hace tiempo, la *Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH)*<sup>4</sup> y el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)*<sup>5</sup> reconocen expresamente el derecho a la Seguridad

<sup>4</sup> Resolución de la Asamblea de las Naciones Unidas 217<sup>a</sup> (III), de 10 de diciembre de 1948. Así el artículo 22 de la *DUDH* dice que “todo extranjero tiene derecho a un nivel de vida adecuado, que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, la asistencia médica, y a los servicios sociales necesarios; tiene derecho asimismo a los seguros, en su caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudedad, vejez u otros en caso de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes a su voluntad”.

<sup>5</sup> Resolución de la Asamblea de las Naciones Unidas 2200(XXI), de 16 de diciembre de 1966. Y el *PIDESC* reconoce el derecho a la Seguridad Social (artículo 9), a la protección de la familia (artículo 10.1), el de tutela de la salud (artículo 12) entre otros, y contiene mecanismos de

Social como un derecho humano básico, de manera que la Comunidad Internacional tiene la obligación de garantizar los instrumentos necesarios para hacerlo efectivo. Y es que no cabe duda de que los sistemas de protección social se presentan en la actualidad como uno de los objetivos prioritarios que, a nivel mundial, requiere de apoyos y propuestas por los Organismos Internacionales. En este sentido la Organización Internacional del Trabajo (*OIT*) ha ido avanzando en la configuración de la protección social como un deber social de los Estados Miembros y ha incidido en la necesidad de considerar a la Seguridad Social como un derecho humano universal "para todos"<sup>6</sup> atendiendo a criterios de territorialidad<sup>7</sup>, pero aún no se han establecido los instrumentos necesarios que definen el contenido de tal derecho ni los mecanismos de control para garantizar su respeto ya que las circunstancias políticas, sociales y económicas de cada país son muy distintas y cambiantes, lo cual dificulta e incide muy directamente en la determinación de esa base social de seguridad social<sup>8</sup> y hace que en la actualidad no haya un Convenio Internacional al respecto debido precisamente a esas diferencias y dificultades socioeconómicas de los países que integran la *OIT*.

## **2. Normativa aplicable en el ámbito de la Unión Europea**

Para proteger los derechos a la protección social de los extranjeros que hacen uso de su derecho a la libre circulación en los países de la Unión Europea es necesario hacer mención a la normativa aplicable.

---

control de los mismos, si bien expresa que el contenido de estos derechos queda condicionado a los recursos económicos de los Estados.

<sup>6</sup> Estrategia *OIT* sobre "Seguridad Social para todos" (2012).

<sup>7</sup> Véase Informe sobre "Una globalización más justa: crear oportunidades para todos" (2014) 1ª edición. Pág. 121. Puede consultarse en <http://www.ilo.org/public/spanis/wcsdq/docs/report.pdf>.

<sup>8</sup> En España bajo la cobertura de "los principios rectores de la política social y económica" se encuentra el derecho a la Seguridad Social (artículo 41 C.E.).

El Tratado de Funcionamiento de la *UE* (artículos.79 y 80) Título V, regula los fines de "la política común de inmigración" y establece, entre otras medidas: las condiciones de entrada y residencia, expedición de visados y permisos de residencia de larga duración, reagrupación familiar y definición de los derechos de los nacionales de terceros países que residan legalmente en un Estado miembro de la *UE*, así como las medidas para la expulsión y repatriación de residentes en situación ilegal<sup>9</sup>.

La Directiva 2003/109/CE del Consejo, modificada en 2011, extiende su ámbito de aplicación a los refugiados y otros beneficiarios de protección internacional. Regula el Estatuto de los nacionales de terceros países que son residentes de larga duración en la Unión Europea<sup>10</sup>.

El Reglamento (CE) 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre "Coordinación de Sistemas de Seguridad Social", para lograr el objetivo de libre circulación de personas, ha sustituido al Reglamento (CE) 1408/71 del Consejo Europeo, de 14 de junio de 1971, sobre "Aplicación de los regímenes de la Seguridad Social a los trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplacen dentro de la Comunidad", con el fin de modernizar y simplificar esta normativa hasta el momento vigente y adaptarla a los cambios sociales producidos. Esta nueva norma, de 29 de abril de 2004, sobre coordinación de los sistemas de seguridad social, debe contribuir a mejorar el nivel de vida y las condiciones de empleo de las personas que se muevan por el espacio europeo, siendo necesario respetar las características especiales de las legislaciones nacionales de cada uno de los Estados miembros en materia de seguridad social, estableciendo únicamente un sistema de

---

<sup>9</sup> Martín Puebla, E. (2015): *Hacia una política común de inmigración laboral en la Unión Europea*. Ed. Comares.

<sup>10</sup> Trasposición en España: LOEx, artículo 32 y Reglamento de Extranjería RD557/2011, de 20 de abril (artículos 85 al 94)

coordinación. A pesar de que se adoptó en 2004, no ha entrado en vigor, (de acuerdo con su artículo 91), hasta el 1 de mayo de 2010, fecha en la que entra en vigor el Reglamento (CE) 987/2009, de 16 de septiembre, del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) 883/2004.

Más tarde, el Reglamento (UE) 1231/2010, amplía la aplicación de los anteriores Reglamentos a los nacionales de terceros países que debido únicamente a su nacionalidad no estén cubiertos por los mismos. Y la Directiva 2011/98/UE, del permiso único, establece un procedimiento común y simplificado para los ciudadanos de terceros países que soliciten un permiso de residencia y de trabajo en un Estado miembro, así como un conjunto común de derechos que han de concederse a los inmigrantes regulares. Por último, con el fin de adaptarse a los cambios producidos en la realidad social, el Reglamento (UE) 465/2012, de mayo 2012, del Parlamento Europeo y del Consejo, modifica el ámbito de determinación de la legislación aplicable y de las prestaciones de desempleo.

Toda esta normativa afecta a España y Portugal, cuya pertenencia a la Unión Europea refuerza la coordinación en materia de seguridad social entre Iberoamérica y la UE, lo que facilitará a los trabajadores iberoamericanos el reconocimiento de los periodos cotizados en los estados miembros de la Unión. Además, hay que tener en cuenta que en el ámbito de la Unión Europea se ha avanzado desde hace unos años en la que puede denominarse "política migratoria común comunitaria" y que, en caso de que uno de los Estados implicados en la libre circulación de sus nacionales pertenezca a la Unión Europea, como es el caso de España, las competencias entre las instituciones comunitarias y los Estados miembros se describen en los Tratados Originarios de la Unión Europea como competencias compartidas. Por lo que si no hay un Sistema Comunitario de Seguridad Social y debido a la falta de normas internacionales sobre



protección social a nivel mundial y a la dificultad de avanzar por tanto en la configuración de un derecho mínimo básico de protección social igual para todos, resulta necesario que esto se haya suplido, en parte, por la aceptación entre los sistemas nacionales de protección social de Convenios Bilaterales, más cerrados y eficaces que establecen reglas aplicables de garantía y disfrute de los "derechos de la Seguridad Social", completados por Convenios Multilaterales.

En este sentido, el objeto de este trabajo versa sobre la protección jurídica de los trabajadores migrantes al amparo del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social que pasamos a analizar.

### **3. Antecedentes del Convenio Multilateral Iberoamericano de seguridad Social de 10 de noviembre de 2007**

A lo largo del tiempo se han ido sucediendo diferentes acuerdos en materia de coordinación de legislaciones de seguridad social como son el *Convenio Iberoamericano de Seguridad Social de Quito* (1978), el *Convenio Multilateral de Seguridad Social para Centroamérica* (1967), el *Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercosur* (1997), el *Instrumento Andino de Seguridad Social* (2004) y los más de 50 convenios bilaterales de seguridad social vigentes entre países iberoamericanos.

Pero ha sido preciso avanzar para mejorar las condiciones de vida de millones de personas que se ven afectadas por los desplazamientos migratorios entre nuestros países y garantizar la protección al derecho a la Seguridad Social de los mismos a través de una norma convencional de carácter multilateral que tiene su iniciativa en la V Conferencia Iberoamericana de Ministros y Máximos Responsables de Seguridad Social, celebrada en Segovia (España) en septiembre de 2005, donde los

representantes de los 21 países asistentes acordaron por unanimidad "iniciar el proceso de elaboración de un Convenio Multilateral de Seguridad Social como instrumento único de coordinación de las legislaciones nacionales en materia de pensiones". Esta iniciativa fue acogida por la XV Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, celebrada en Salamanca en octubre del mismo año y reiterada en el denominado compromiso de Montevideo de la XVI Cumbre de Uruguay en noviembre de 2006.

Avanzando en el tiempo, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (*OISS*) y la Secretaría General Iberoamericana (*SEGIB*) elevaron el texto del Convenio Multilateral a la VI Conferencia de Ministros y Máximas Autoridades de Seguridad Social, celebrada en Iquique (Chile) en 2007, que acordó la aprobación del Proyecto de Convenio Multilateral y su elevación a la consideración de la XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno que se celebró en Chile en noviembre de 2007 y donde, por fin, fue aprobado de forma definitiva por unanimidad.

En esta XVII Cumbre los Estados iberoamericanos acordaron "avanzar en el desarrollo progresivo de sistemas de protección social de cobertura universal, recurriendo a instrumentos contributivos, no contributivos y solidarios, según sea el caso. En consecuencia con lo anterior y en cumplimiento de los acuerdos de las XV y XVI Cumbres Iberoamericanas, los países miembros adoptan en esta ocasión el texto del Convenio Multilateral iberoamericano de Seguridad Social y se comprometen a impulsar los procedimientos internos para su pronta entrada en vigencia. Asimismo acuerdan instruir a sus representantes técnicos para que inicien a la mayor brevedad posible la negociación del acuerdo de aplicación"<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Declaración Final de la XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno; celebrada en Santiago (Chile): 8, 9 y 10 de noviembre de 2007, apartado núm.8.

Por fin, el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social de 10 de noviembre de 2007 entra en vigor el 1 de mayo de 2011 como un elemento fundamental de cohesión social y un ejemplo de buenas prácticas que garantiza la protección efectiva de derechos laborales en favor de los trabajadores y sus familias que permitirá el acercamiento a la noción de ciudadanía iberoamericana. Mediante la aplicación de este convenio, creado por la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS)<sup>12</sup>, la Comunidad Iberoamericana trata de evitar la pérdida de derechos de la población migrante y sus familias, en situaciones de vejez, incapacidad, muerte y supervivencia, garantizando la cobertura social de los trabajadores/as que a lo largo de su vida laboral se desplacen entre los Estados Iberoamericanos, también entre España y Portugal, y aplicando el principio fundamental de igualdad de trato de todas las personas cualquiera que sea su nacionalidad.

Más tarde, el *Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral*, aprobado por la VII Conferencia de Ministros y Máximos Responsables de Seguridad Social, celebrada en Lisboa (Portugal) en septiembre de 2009, determina el procedimiento y los mecanismos necesarios para la implantación y aplicación del Convenio. Pero hasta tal punto es importante la firma del Acuerdo de Aplicación que, tal como establece el artículo 31 del Convenio Multilateral, éste no producirá efectos entre los Estados que lo hayan ratificado hasta que el Acuerdo de aplicación no haya sido suscrito por los mismos. El camino de aplicación del Convenio lo abrió España, que fue el primer país en suscribir el Acuerdo de aplicación el 13 de octubre de 2010 y el resto de los países se han ido incorporando progresivamente.

---

<sup>12</sup> Según la definen sus órganos estatutarios, la OISS es un organismo internacional, de carácter técnico y especializado, que tiene por finalidad promover el bienestar económico de los países iberoamericanos y de todos aquellos que se vinculan por el idioma español y portugués mediante la coordinación, intercambio y aprovechamiento de sus experiencias mutuas en seguridad social.

#### **4. Situación del convenio en la actualidad**


1. Han suscrito el Convenio: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile; Ecuador; El Salvador, España, Paraguay; Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

2. De estos países, 11 han presentado a través de la O/SS el correspondiente instrumento de ratificación: Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay, Portugal y Uruguay.

3. Han suscrito el Acuerdo de Aplicación del Convenio aprobado por la VII Conferencia Iberoamericana de Ministros y Máximos Responsables de la Seguridad Social: Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, España, Paraguay, Venezuela y Uruguay.

Los nacionales o residentes en todos estos países son, por tanto, potenciales beneficiarios de este convenio, que permite acumular las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas en ellos, para así no perder sus derechos a pensión por haber trabajado en más de un país. También hay que tener en cuenta que la ratificación o en su caso adhesión, precisa su incorporación como legislación interna de cada uno de los Estados Parte a través de los procedimientos constitucionales y legales que les sean propios. No obstante, no hay que pasar por alto que el número de países en los que el acuerdo está en vigor es muy bajo y su ámbito de aplicación solamente va dirigido a cubrir a los trabajadores formales y sus dependientes, lo que no permite una solución completa del problema de las migraciones.

Gráfico 2: Convenio multilateral iberoamericano de seguridad social

CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL					
PAISES QUE LO HAN FIRMADO	FECHA FIRMA CONVENIO	FECHA RATIFICACIÓN	FECHA DEPÓSITO INSTRUMENTO RATIFICACIÓN	FECHA SUSCRIPCIÓN ACUERDO APLICACIÓN	APLICACIÓN EFECTIVA CONVENIO
 Argentina	10/11/2007	09/06/2010	01/06/2016	01/06/2016	
 Bolivia	10/11/2007	08/11/2010	02/02/2011	18/04/2011	Si
 Brasil	10/11/2007	30/10/2009	11/12/2009	19/05/2011	Si
 Chile	10/11/2007	18/11/2009	30/11/2009	01/09/2011	Si
 Colombia	26/11/2008				
 Costa Rica	10/11/2007				
 Ecuador	07/04/2008	31/08/2009	04/11/2009	20/06/2011	Si
 El Salvador	10/11/2007	29/05/2008	04/09/2008	02/11/2012	Si
 España	10/11/2007	05/02/2010	12/02/2010	13/10/2010	Si
 Paraguay	10/11/2007	15/12/2010	09/02/2011	01/09/2011	Si
 Perú	10/11/2007			20/10/2016	Si
 Portugal	10/11/2007	27/10/2010	22/12/2010	04/09/2014	Si
 Uruguay	10/11/2007	11/05/2011	26/07/2011	26/07/2011	Si
 Venezuela	10/11/2007	16/02/2009			
 República Dominicana	10/11/2007				

Fuente: OISS.

## 5. Principios básicos de aplicación del convenio

### 1. Principio de igualdad de trato y no discriminación

Se garantiza la igualdad de trato de los trabajadores iberoamericanos con independencia de la nacionalidad cuando trabajen en un país distinto al suyo. De esta forma, los trabajadores a los que sea de aplicación el Convenio contarán con los derechos y obligaciones contenidos en la legislación del Estado Parte en el que se desarrollen o hayan desarrollado una actividad laboral o profesional, en las mismas condiciones que los nacionales de dicho Estado. Por tanto, en aplicación de este

principio, queda prohibida cualquier discriminación basada exclusivamente en la nacionalidad.

## 2. Principio de coordinación de las legislaciones temporales

No se pretende armonizar legislaciones en materia de seguridad social, ya que este convenio no tiene como finalidad que los trabajadores migrantes y empleados de los Estados que lo han suscrito obtengan una cobertura social equiparable a la de los nacionales de los países en los que están asentados. Otra cosa bien distinta es que la Administración de seguridad social de cada Estado miembro haya de tener en cuenta los periodos de cotización cubiertos en el territorio de otro Estado Parte y que, una vez causada la prestación se conserve el derecho a la misma y se pague en el territorio de otro Estado Parte cuando el beneficiario se encuentre o resida en él. Es decir, solo se puede estar sujeto a la normativa de seguridad social de un Estado, de modo que sólo se cotiza a ese Estado. El Convenio y el Acuerdo de aplicación establecen las reglas sobre qué normativa nacional se aplica en cada caso evitando que pueda darse la obligación de cotizar en dos sistemas de seguridad social simultáneamente, ya que solo se puede estar amparado de forma obligatoria por la normativa de seguridad social de un Estado.

## 3. Principio de totalización de períodos de cotización

Para evitar que los derechos de seguridad social se pierdan o se alcancen en menor cuantía por el hecho de haber cotizado en varios Estados, este convenio se configura como un instrumento imprescindible para computar todos los periodos de cotización acreditados en los distintos Estados parte y así poder totalizar los años de trabajo de cada trabajador,

con independencia del país de residencia del interesado<sup>13</sup>, evitando así la pérdida de derechos contributivos en materia de pensiones. El objetivo principal es, por tanto, preservar los derechos adquiridos y garantizar la conservación de los derechos en proceso de adquisición no perdiéndose así el derecho a las prestaciones correspondientes. Es decir, para evitar los efectos anteriores, el Convenio dispone que esos periodos cotizados en distintos Estados puedan sumarse y que cada una de las instituciones de los diferentes Estados tenga en cuenta, en la medida en que sea necesario, los periodos de seguro, de cotización o de empleo realizados en los demás Estados, como si se tratasen de periodos cotizados en ellas.

#### 4. Principio de *exportabilidad* de las prestaciones

Por lo tanto: 1) Se conservan las expectativas de derechos de pensión a través de la totalización de los periodos de cotización o de empleo, aplicándose la regla "a prorrata" y 2) Se conservan los derechos adquiridos a través de la aplicación de la "exportabilidad de las prestaciones" a todos los Estados Parte en los que resida el beneficiario o los miembros de su familia. Si una persona acredita periodos de cotización en un Estado Parte puede seguir teniendo derecho a percibir esta prestación aunque resida en otro Estado. Es decir, si tienen derecho a una prestación en metálico en un país, pueden percibir esta prestación aunque no vivan en dicho país.

#### 5. Principio de legislación única aplicable

El Convenio determina la legislación aplicable a la que estará sujeto el trabajador, aplicando el principio de "lex loci laboris"<sup>14</sup>, con algunas

---

<sup>13</sup> AISS (2011): *La Seguridad Social y los migrantes: desafíos políticos y sus respuestas. Perspectivas de política Social*. AISS, nº 17. Ginebra.

<sup>14</sup> Se aplica la ley de lugar donde se ha firmado el contrato.

excepciones respecto a la situación de los trabajadores que prestan sus servicios o realizan su actividad temporalmente fuera de su propio país. Es decir, la legislación aplicable será la del país donde realiza la actividad el trabajador, con algunas excepciones.

#### 6. Principio de aplicación de las disposiciones más favorables

Se aplican las disposiciones más favorables al trabajador en el caso de que existan otros convenios bilaterales. En el caso de España existen Convenios bilaterales con Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, Paraguay y Uruguay.

#### 7. Principio de colaboración administrativa

Para que el Convenio sea verdaderamente efectivo se necesita la colaboración administrativa entre las Instituciones con competencias en materia de seguridad social de los diferentes países, de tal forma que exista un intercambio de información, una coordinación financiera, un tratamiento fiscal igualitario y una solución pacífica de conflictos. Por ello se prevé la colaboración administrativa y técnica entre las instituciones gestoras competentes para facilitar la gestión a los beneficiarios. Así, con el objetivo de facilitar la aplicación del Convenio, en el Título IV del mismo se prevé la creación del Comité Técnico Administrativo, que estará compuesto por un representante de cada Estado Parte y tendrá como funciones esenciales: permitir la aplicación uniforme del Convenio, solucionar aquellas cuestiones administrativas que se deriven de su aplicación, impulsar la cooperación transfronteriza en el ámbito de coordinación de los sistemas de seguridad social y fomentar el uso de las nuevas tecnologías, que faciliten el intercambio de información entre las Instituciones competentes.



## 6. Ámbito de aplicación

### 6.1. Ámbito material

El Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social se aplicará, en cuanto a su ámbito material, a los regímenes generales y especiales de seguridad social, quedando excluidas las prestaciones no contributivas, la asistencia social y en favor de las víctimas de la guerra o sus consecuencias y la asistencia sanitaria, apreciándose claramente en su redacción la influencia del Reglamento 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre coordinación de los sistemas de seguridad social<sup>15</sup>. Además, el Convenio se aplica a las prestaciones económicas de la Seguridad Social por: invalidez, vejez, muerte, supervivencia, accidentes de trabajo y enfermedad profesional. En cuanto al ejemplo español, se va a proceder a continuación a realizar un breve repaso de la legislación española de Seguridad Social que regula el sistema de estas prestaciones recogidas en el Convenio:

1. En primer lugar, por lo que se refiere a "la vejez", la forma de protección establecida es a través de la pensión de jubilación, (artículo 204 y siguientes de la Ley General de Seguridad Social (LGSS)). La prestación económica por causa de jubilación, en su modalidad contributiva, será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen, cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena. Se habla de jubilación total cuando, cumpliendo los requisitos generales para el acceso a la pensión de jubilación, el trabajador cese totalmente en su actividad laboral<sup>16</sup> y de jubilación parcial

---

<sup>15</sup> Cabeza Pereiro, J. (2008)

<sup>16</sup> Los requisitos, de acuerdo con el artículo 205 LGSS son:

cuando se posibilita la compatibilidad entre la percepción de una jubilación del sistema de la Seguridad Social y un puesto de trabajo a tiempo parcial. También es posible una jubilación anticipada:

- a) Por razón de la actividad (en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados

---

*a) Haber cumplido sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias. Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a ellos las fracciones de los mismos.*

*b) Tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias. En los supuestos en que se acceda a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada a la de alta, sin obligación de cotizar, el período de dos años a que se refiere el párrafo anterior deberá estar comprendido dentro de los quince años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar. En los casos a que se refiere el párrafo anterior, y respecto de la determinación de la base reguladora de la pensión, se aplicará lo establecido en el artículo 209.1.*

*2. También tendrán derecho a la pensión de jubilación, quienes se encuentren en situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal y reúnan las condiciones que se establecen en el apartado 1.*

*3. No obstante lo dispuesto en el párrafo primero del apartado 1, la pensión de jubilación podrá causarse, aunque los interesados no se encuentren en el momento del hecho causante en alta o situación asimilada a la de alta, siempre que reúnan los requisitos de edad y cotización contemplados en el citado apartado 1.*

*En el supuesto previsto en el párrafo anterior, para causar pensión en el Régimen General y en otro u otros del sistema de la Seguridad Social será necesario que las cotizaciones acreditadas en cada uno de ellos se superpongan, al menos, durante quince años.*

- acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca).
- b) En caso de discapacidad (la edad mínima de acceso a la pensión de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a) podrá ser reducida en el caso de personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento, en los términos contenidos en el correspondiente real decreto acordado a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o también en un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento).
  - c) Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador (como puede ser una determinada edad y un despido objetivo o colectivo, etc.).
  - d) Jubilación anticipada por voluntad del interesado (alcanzar una determinada edad, querer jubilarse con la consiguiente reducción dependiendo del tiempo que reste hasta el cumplimiento de la edad de jubilación)<sup>17</sup>.

Y por lo que se refiere a la cuantía de la pensión de jubilación, ésta vendrá determinada por el importe de la base reguladora y el porcentaje aplicable a ésta según el número de años cotizados en las cantidades exigidas por las normativas reguladoras propias de cada país comprendido en el Convenio.

2. Entre las prestaciones incluidas, en el Convenio Multilateral, está el "accidente de trabajo" que, de acuerdo con la LGSS española:

- a) Es accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.
- b) Igualmente, son accidentes de trabajo entre otros: los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo; los que sufra el trabajador

---

<sup>17</sup> Art 206 y siguientes. LGSS.

con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos; los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa<sup>18</sup>.

3. El Convenio Multilateral incluye también entre las prestaciones la contingencia de "la enfermedad profesional". Se considera enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional<sup>19</sup>.

4. Con respecto a la Invalidez de la que habla el Convenio Multilateral, nuestra *LGSS* reconoce la incapacidad permanente contributiva como la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del trabajador, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo. La incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará, en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo del interesado, valorado de acuerdo con la lista de enfermedades que se apruebe reglamentariamente en los siguientes grados:

---

<sup>18</sup> Toda la casuística de accidentes de trabajo está recogida en el artículo 156 de la *LGSS*.

<sup>19</sup> La regulación de la enfermedad profesional artículo 157 *LGSS*.

- a) Incapacidad permanente parcial
- b) Incapacidad permanente total
- c) Incapacidad permanente absoluta
- d) Gran invalidez

Una vez explicado de forma sucinta el reflejo legal en el ordenamiento español que el ámbito material del Convenio Multilateral tiene en nuestra legislación, pasamos a continuación a determinar el ámbito de aplicación personal.

## **6.2. Ámbito personal**

Por lo que se refiere al ámbito de aplicación personal, el Convenio afecta a los trabajadores nacionales de la comunidad iberoamericana y a los nacionales de terceros países que hayan cotizado en los distintos países iberoamericanos, así como a sus familiares y sobrevivientes. En este sentido el artículo 2 dice que: "El convenio se aplicará a las personas que estén o hayan estado sujetas a la legislación de uno o varios Estados Parte, así como a sus familiares beneficiarios y derechohabientes". Su ámbito de protección se extiende a toda la población de los 22 países iberoamericanos, incluyendo España y Portugal: potenciales beneficiarios directos (población económicamente activa) e indirectos (inactivos) quienes tendrán en su caso derechos a pensiones de viudedad u orfandad.

### **6.2.1. En cuanto a las personas protegidas**

Los beneficiarios del Convenio serán las personas con una relación de trabajo (dependientes) y los independientes, así como sus familiares, cualquiera que sea su nacionalidad y sean o hayan estado sujetos a la legislación de seguridad social de alguno de los países en donde se aplique dicho Convenio, intentando evitar, por una parte, el que los trabajadores al

cotizar para sistemas de seguridad social de diferentes países, de forma eventual, puedan no completar los requisitos para obtener en el futuro una pensión de jubilación y proteger, por otra parte, las situaciones de vulnerabilidad en las que se encuentran respecto a sus derechos sociales y los de sus familias.

1. Por lo que se refiere a nuestra Ley General de Seguridad Social, el campo de aplicación de la misma se extiende: "a efectos de las prestaciones contributivas cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes según el artículo 7 de la LGSS:

- a) Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral.
- b) Trabajadores por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de empresas individuales o familiares, mayores de dieciocho años, que reúnan los requisitos que de modo expreso se determinen en esta ley y en su normativa de desarrollo.
- c) Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.
- d) Estudiantes.

e) Funcionarios públicos, civiles y militares<sup>20</sup>.”

Además, el artículo 7 de la LGSS pone de manifiesto la laboralidad o profesionalidad de la actividad laboral que delimita el campo de aplicación de la Seguridad Social en la normativa española y, aunque parezca que en el Convenio haya una supresión de esta idea, a lo largo de la lectura del mismo se afirma, por ejemplo en el Preámbulo: "El trabajo es uno de los factores esenciales en el fortalecimiento de las cohesión social..."o "la urgencia de contar con un instrumento de coordinación de legislaciones nacionales en materia de pensiones que garantice los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias (...) con el objetivo de que puedan disfrutar de los beneficios generados con su trabajo en los países receptores".

Asimismo, una interpretación consecuente del articulado del Convenio y la lectura de su ámbito de aplicación material nos limita a las prestaciones contributivas de seguridad social. Como norma general, el acceso al nivel contributivo de seguridad social está condicionado a la realización de una actividad por cuenta ajena o en algunas ocasiones por cuenta propia; sólo estos sujetos podrán solicitar las prestaciones del Convenio Multilateral.

Si a lo expuesto anteriormente le añadimos el estudio del Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral, que no emplea el término *persona* sino *trabajador*, hay que concluir que la aplicación del Convenio Multilateral va a estar condicionada al hecho de ostentar o haber ostentado la condición de trabajador por cuenta ajena, por cuenta propia o funcionario o, como

---

<sup>20</sup> El artículo 7 de la LGSS continúa incluyéndolos a efectos de prestaciones no contributivas, pero esta materia no es objeto del campo de aplicación del Convenio Multilateral, por lo que no abarca nuestro estudio.

vamos a ver a continuación, ser familiar o derechohabiente de los anteriores.

#### 6.2.2. En cuanto a los familiares de los sujetos protegidos

Se considera como familiares beneficiarios o derechohabientes "a la persona definida o admitida como tal por la legislación en virtud de la cual se otorguen las prestaciones" y no podrán invocar las disposiciones del Convenio como derechos propios, sino como derechos derivados en condición de personas vinculadas por lazos afectivos o de parentesco con el sujeto causante. Por lo tanto, a los requisitos que se le exigen al sujeto causante, le hemos de añadir los referidos a cada uno de los sujetos beneficiarios, distintos según los casos, para poder acceder a la prestación correspondiente.

Si partimos del ejemplo español, en España la protección de la familia mediante prestaciones de muerte y supervivencia ha estado condicionada por las coyunturas sociales y económicas vigentes; situaciones que se estructuraban sobre un cabeza de familia del que dependían todos los miembros de la familia: cónyuge, descendientes, ascendientes y otros familiares. En la actualidad y como consecuencia de la evolución de la sociedad y con la intención de mejorar la protección de la Seguridad Social, este tipo de prestaciones son objeto de un nuevo debate conceptual; no podemos obviar la existencia de un nuevo concepto de familia que supera el ámbito de las relaciones matrimoniales. Pero, sobre todo, la nueva realidad jurídico-económica y social de la incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo es lo que entraña que en las familias ya no haya una única fuente de ingresos, y el cónyuge superviviente ya no siempre sea dependiente del sujeto causante desde una perspectiva económica.



Además, e igualmente de acuerdo con las nuevas estructuras sociales, en temas como la protección de los huérfanos se ha producido una ampliación progresiva de la edad de los beneficiarios de las prestaciones de orfandad, en la medida en que, de nuevo por una cuestión de coyuntura socioeconómica y cultural, los hijos dependen económicamente de sus progenitores y conviven con ellos hasta una edad más avanzada, todo ello como consecuencia en ocasiones del alargamiento de los estudios obligatorios y, por otro lado y más importante, del retraso en la incorporación al mercado de trabajo.

Por otra parte, la protección ofrecida por las pensiones de viudedad en múltiples situaciones, especialmente cuando existen cargas familiares, es insuficiente, lo que ha generado una reforma esencial de este tipo de pensión de manera que, en algunos casos, se ha *asistencializado* y protege contra situaciones de necesidad ya no presuntas, sino reales, que por supuesto han de ser probadas.

Respecto a la situación de los familiares de los sujetos protegidos, con arreglo a la legislación española:

Son beneficiarios de las prestaciones por muerte y supervivencia los familiares del trabajador fallecido. Concretamente:

A) Al **auxilio por defunción** para hacer frente a los gastos del sepelio tiene derecho aquella persona que haya soportado dichos gastos, presumiéndose salvo prueba en contrario que tal persona ha sido en primer lugar el cónyuge superviviente, y en segundo lugar los hijos y parientes del fallecido que conviviesen con él habitualmente.

B) A la **pensión de viudedad**, que serán beneficiarias aquellas personas que han tenido vínculo matrimonial o han sido pareja de hecho del

fallecido y no han vuelto a contraer matrimonio. Estos casos incluyen: matrimonio, separados, divorciados y personas cuyo matrimonio fue declarado nulo, pareja de hecho en el momento del fallecimiento. Será además necesario acreditar determinados requisitos en los siguientes supuestos:

1. En caso de matrimonio cuando el fallecimiento es causa de una enfermedad común anterior al vínculo matrimonial.
2. En casos de separación, divorcio, nulidad y parejas de hecho<sup>21</sup>.

C) A la **pensión de orfandad** tienen derecho cada uno de los hijos del trabajador fallecido, cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación, siempre que al momento del fallecimiento sean menores de 21 años o mayores que tengan reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> A los efectos de los requisitos que exige la ley, leer los artículos 216, 220, y 221 de la LGSS (2015).

<sup>22</sup> En los casos de orfandad absoluta (inexistencia de progenitores o adoptantes) y de huérfanos con una discapacidad igual o superior al 33%:

- o Cuando el huérfano no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente del *SMI* que se fije en cada momento, también en cómputo anual, la edad se amplía hasta los 25 años (aplicable desde 02-08-2011).
- o Si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera los 25 años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al de inicio del siguiente curso académico.
- En los casos de orfandad simple (cuando sobreviva uno de los progenitores o adoptantes):
  - o Si el huérfano no trabaja o sus ingresos son inferiores al *SMI*, el límite de los 25 años será aplicable a partir de 01-01-2014. Hasta dicha fecha, el límite será: durante el año 2011, 22 años; durante el año 2012, 23 años y, durante 2013, de 24 años.
  - o Si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera los 25 años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión de orfandad se mantendrá

La pensión de orfandad se abonará a quien tenga a su cargo a los beneficiarios.

D) Nuestra legislación establece otras prestaciones en **favor de familiares** en el artículo 226 LGSS, donde se reconoce derecho a pensión a los hijos o hermanos de beneficiarios de pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente, en quienes se den, en los términos que se establezcan reglamentariamente, las siguientes circunstancias:

- a) Haber convivido con el causante y a su cargo.
- b) Ser mayores de cuarenta y cinco años y solteros, divorciados o viudos.
- c) Acreditar dedicación prolongada al cuidado del causante.
- d) Carecer de medios propios de vida.

De acuerdo con el art. 229.2 de la LGSS se establece el siguiente orden de preferencia, con respecto a estas prestaciones:

- 1.º Nietos y hermanos del causante, menores de dieciocho años o mayores incapacitados.
- 2.º Padre y madre del causante.
- 3.º Abuelos y abuelas del causante.
- 4.º Hijos y hermanos del titular de una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente mayores de cuarenta y cinco años y que reúnan los demás requisitos establecidos.

E) También como prestación heredada, junto a las pensiones a favor de familiares se mantiene el **subsidio en favor de familiares**:

---

hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al de inicio del siguiente curso académico.

Las hijas/os mayores de 25 años y los hermanas/os mayores de 22 años, solteros, viudos, separados judicialmente o divorciados, que sin acreditar las condiciones para ser pensionistas reúnan los requisitos exigidos:

- a) Haber convivido con el causante y a sus expensas con 2 años de antelación al fallecimiento de aquél o desde la muerte del familiar con el que convivieran, si ésta hubiera ocurrido dentro de dicho período
- b) No tener derecho a pensión pública.
- c) Carecer de medios de subsistencia, por tener ingresos económicos iguales o inferiores al salario mínimo interprofesional, y de familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos.

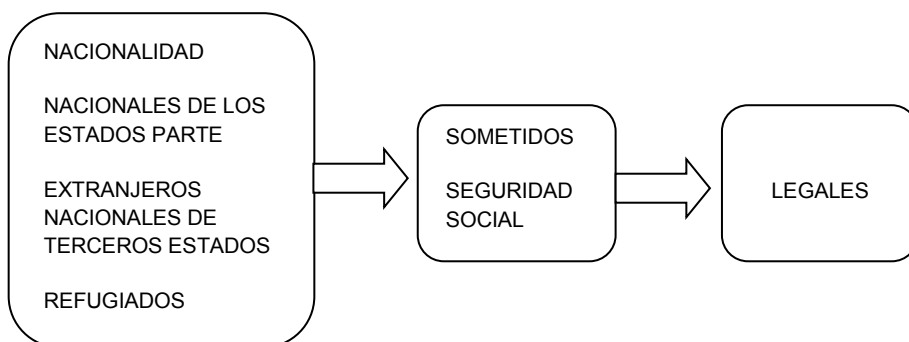
En aplicación de lo establecido en los artículos 142 y 143 del Código Civil, están obligados a "prestarse alimentos" los cónyuges, ascendientes y descendientes; los hermanos sólo se deben los "auxilios necesarios para la vida", por lo que quedan excluidos de la obligación de prestar alimentos.

### 6.2.3. Nacionalidad

Otro aspecto interesante a tratar en el estudio del artículo 2 del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, es el tema de la nacionalidad, ya que nada dice el artículo con respecto a esto. Ante el silencio de la norma se debe de considerar que el ámbito de aplicación del Convenio se extiende no solo a los nacionales de los Estados Parte, sino que también se aplicará a los extranjeros nacionales de Terceros Estados, refugiados y apátridas, que estén o hayan estados sometidos a la legislación de Seguridad Social de uno o alguno/s de los Estados Parte. El sometimiento a la Seguridad Social exige un requisito previo y es que los trabajadores sean "regulares o "legales" (que ha entrado legalmente en el

país), puesto que es necesario para ser sujeto protegido por los regímenes contributivos de Seguridad Social de los Estados Parte a los que se aplica el Convenio Multilateral. Por lo tanto, y como conclusión, la supuesta cláusula de nacionalidad no entra en juego para la aplicación del Convenio, pero sí que los sujetos protegidos tengan la condición de migrantes en situación regular o legal.

Gráfico 3. Nacionalidad y Convenio Multilateral Iberoamericano



Fuente: Elaboración propia.

## 7. Conclusiones

1. Mediante la aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social de 2007, la Comunidad Iberoamericana trata de evitar la pérdida de derechos de la población migrante y sus familias, en situaciones de vejez, incapacidad, muerte y supervivencia, garantizando la cobertura social de los trabajadores/as que a lo largo de su vida laboral se desplacen entre los Estados Iberoamericanos, España y Portugal.

2. Este Convenio es un instrumento de especial relevancia, constituyéndose como un mecanismo que promueve la coordinación

normativa en materia de protección social entre diferentes Estados, respetando los sistemas nacionales de seguridad social de los mismos, en base a los principios de igualdad de trato y garantía de los derechos contributivos de los migrantes, mejorando así los niveles actuales de protección de los países firmantes. Al ser un Convenio Multilateral, supone un claro avance respecto a las situaciones anteriores, reguladas por Convenios Bilaterales, cuyo ámbito de aplicación era más reducido.

3. Aunque se debe reconocer que ningún sistema de seguridad social es perfecto y que el alcance de las prestaciones en ocasiones resulta insuficiente, el estudio que se realiza sobre la cobertura que ofrece la Seguridad Social española nos pone de manifiesto las prestaciones que ofrece nuestra legislación, colocándonos en una situación privilegiada respecto de muchos de los países incluidos en el ámbito del Convenio Multilateral.

4. No obstante, debido al actual proceso de globalización en el que nos encontramos y a la existencia de una alta tasa de flujos migratorios, urge la necesidad de adoptar medidas oportunas como son: una cobertura social a nivel transnacional y la internacionalización de los sistemas de seguridad social, para así evitar que los trabajadores/as que hayan cotizado durante parte de su vida activa en su país de origen puedan encontrar en los sistemas de seguridad social de acogida situaciones restrictivas tanto en la afiliación como en la cobertura que les coloque en una situación de vulnerabilidad muy acusada respecto a sus derechos sociales y los de sus familias.

---

---

Fecha de recepción / <i>Received</i> :	16 de junio de 2017
Fecha de aceptación / <i>Accepted</i> :	30 de junio de 2017

---

---

## 8. Bibliografía

AISS (2011): *La Seguridad Social y los migrantes: desafíos políticos y sus respuestas. Perspectivas de política Social*. Ginebra, AISS. Núm. 17.

Cabeza Pereiro, J. (2008): "La protección de la Seguridad Social de las personas extranjeras". *Actualidad Laboral*, nº 3. Págs. 305-396.

Conde Ruiz, J.I. e I. Marra de Artiñano (2016): *Estudios sobre la Economía Española 2016/32. Gender Gaps in the Spanish Labor Market*. FEDEA.

De la Villa, L.E. (1997): *Derecho a la Seguridad Social*. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia.

López Díez, E. (2007): *Iniciación al Derecho*. Ed. Delta Publicaciones. Madrid.

Martín Jiménez, R. (2014): *Manual de Derecho Civil Empresarial*. Ed. Dykinson. Madrid; Pág 517.

Monjas Barrena, M. (2015): "Pensiones y género: la brecha entre hombres y mujeres se hace más profunda". En *Para un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres*. Ediciones Laborum.

OISS (2014): *Estudios Sobre Seguridad Social. 60 Años de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social*.

OISS (2014): *Estudio sobre la Perspectiva de Género en los Sistemas de Seguridad Social en Iberoamérica*. Octubre.

Sánchez-Rodas Navarro, Cristina (2011): "El Convenio Multilateral Americano de Seguridad Social". *RGDT*, nº 26.

Varios Autores (2010): *El futuro Europeo de la Prestación social*. Ed. *Laborum*. Murcia. Asociación Española de Salud y Seguridad Social.

e-Revista Internacional de la Protección Social (2016). ISSN 2445-3269. 2016.

<http://ocw.uc3m.es/derecho-social-e-internacional-privado/derecho-de-la-seguridad-social/lecturas/prestacionesmuerteysupervivencia.pdf>.

[www.oiss.org](http://www.oiss.org)

[www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)

[www.cepal.org](http://www.cepal.org)