



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE GRADUADOS EN CIENCIAS ECONÓMICAS

MAESTRÍA EN COMERCIO INTERNACIONAL
TRABAJO FINAL

Sistemas previsionales en el
MERCOSUR, con especial
referencia a Argentina y Brasil. Su
dimensión integradora regional.

Autor: Ab. Máximo Alberto Saubiette
Tutora: Profesora Luisa Rosa Farache

Noviembre de 2014, Córdoba, Argentina.



Sistemas previsionales en el MERCOSUR, con especial referencia a Argentina y Brasil. Su dimensión integradora regional. por Máximo Alberto Saubiette se distribuye bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Quiero agradecer enormemente a la **Cdra. Luisa Rosa Farache** quien dedicó muchísimas horas de su valioso tiempo para acompañarme y guiarme en este prolongado y complejo trabajo. También mi más profundo agradecimiento al **Dr. Juan Argüello** quien, con su gran vocación docente y académica, me proveyó de las armas metodológicas necesarias para llevar a cabo esta tarea.

Dedico este trabajo a mi familia que siempre acompañó y estimuló mi formación académica.

Resumen:

En esta investigación se realizó una aproximación al trabajo como factor de producción, cuya regulación previsional efectiva podría afectar tanto al proceso de integración del MERCOSUR, como a la economía de los países y las empresas que lo conforman. Consecuentemente, se concentró en la existencia de un sistema previsional integrado que fuese de aplicación a todo el ámbito del MERCOSUR. La importancia de este tema en particular está dada por la vigencia de su contenido. Su originalidad radica en la poca información existente y en los escasos estudios disponibles. Para llevar a cabo la investigación, y al mismo tiempo limitarla de manera precisa, se trabajó alrededor de un supuesto hipotético concreto: *¿podrá un trabajador metalúrgico que ha aportado tanto al sistema previsional argentino, como así también al brasileño, jubilarse haciendo uso de un sistema integrado?* En cumplimiento del objetivo planteado la investigación se centró en el estudio de los sistemas previsionales de Argentina y Brasil. Luego se analizó el Acuerdo Multilateral de la Seguridad Social del MERCOSUR y se lo comparó con el Convenio Iberoamericano de Seguridad Social. Se arribó a las siguientes conclusiones: en primer lugar, existen diferencias de regulación entre el sistema previsional Argentino y el Brasileño. En segundo lugar, hay un régimen previsional integrado para todo el MECOSUR a través de un Acuerdo Multilateral, vigente y válido. En tercer lugar, en virtud del Acuerdo Multilateral de la Seguridad Social del MERCOSUR, el trabajador mencionado en la hipótesis podrá jubilarse utilizando un sistema jubilatorio integrado en el ámbito regional (lo que no podrá, a la fecha de la investigación, es jubilarse haciendo uso del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social). Finalmente, es importante la existencia del Acuerdo Multilateral para la Integración regional.

Abstract:

This research approaches “work” as a production factor, upon which its effective pension regulation could affect both, the MERCOSUR integration process, and the economy of countries and companies that comprises it. Consequently, it has focused on the existence of an integrated social security system that is applicable to all MERCOSUR. The importance of this particular subject is given by the force of its contents. Its originality lies in little existing information and the few insufficient studies available regarding this subject. To conduct this research, whilst limiting it precisely, it’s been worked around a particular hypothetical course: *Would it be possible for an Argentinean automotive-industry worker, who has contributed to both the Argentine and Brazilian pension system, retire using an integrated pension system?* In compliance with the stated objective research, it has focused on the study of the social security systems of Argentina and Brazil. Then, the Multilateral Agreement on Social Security of MERCOSUR was analyzed and compared with the Ibero-American Social Security Agreement. The following conclusions were reached: Firstly, there were differences in regulation between the Argentine and Brazilian pension system. Secondly, there was a wide integrated social security MERCOSUR’s System through a Multilateral, current and valid Agreement. Thirdly, under the Multilateral Agreement on Social Security of MERCOSUR, the worker mentioned in the hypothesis may retire using an integrated regional pension system. Finally, it is important the existence of the Multilateral Agreement of MERCOSUR to aid the Regional Integration.

Palabras claves: Jubilación MERCOSUR- Integración regional jubilatoria- Jubilación internacional- movimiento internacional del trabajo- Internacionalización del trabajo.

Índice

INTRODUCCIÓN	1
1. Análisis de la situación	1
2. Justificación de la investigación.....	2
3. Estructura	3
CAPÍTULO I: SUPUESTO Y OBJETIVOS.....	5
1. Planteo del supuesto hipotético.....	5
2. Objetivo general	5
3. Objetivos específicos.....	6
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	7
1. Objeto de estudio	7
2. Propósito y supuesto de trabajo	8
3. Datos	10
4. Fuentes documentales y bibliográficas.....	11
5. Unidad de análisis	12
6. Variables.....	12
7. Dimensión témporo-espacial	13
CAPÍTULO III: ESTUDIO EXPLORATORIO SOBRE SITUACIÓN, SEGURIDAD SOCIAL, CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES Y ACUERDO MULTILATERAL DEL MERCOSUR.....	14
A) MERCOSUR Y DERECHO COMUNITARIO.....	14
A)1. Composición	14
A)2. Cotejo de países	14
A)3. Origen. Potencialidad.....	15
A)4. Derecho Comunitario	18
A)5. Actualidad	19
A)6. ¿En qué etapa de desarrollo se encuentra el MERCOSUR?.....	20
B) SEGURIDAD SOCIAL	24
B)1. Introducción	24
B)2. Derecho de la Seguridad Social.....	24
B)3. Principios generales.....	24
B)4. Sistema Previsional.....	26
C) CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES EN EL MERCOSUR.....	29
C)1. Introducción	29
C)2. Protección a través de instrumentos internacionales.....	29
C)3. Principios de los Convenios Internacionales de Seg. Social.....	33
C)4. Convenios Bilaterales de Seguridad Social	34
D) ACUERDO MULTILATERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL MERCOSUR	36
D)1. Introducción y génesis	36
D)2. Ratificaciones y entrada en vigencia del Acuerdo Multilateral	39
D)3. Autoridades e instituciones	40
D)3.1. Autoridad competente	41
D)3.2. Entidades gestoras.....	41
D)3.3. Organismos de enlace.....	41
D)3.4. Comisión Multilateral Permanente.....	41
D)4. Abierto	42

CAPÍTULO IV: SISTEMAS PREVISIONALES NACIONALES..... 43

A) LEY DE JUBILACIONES DE ARGENTINA – LEY 24.241-.....	43
A)1. Introducción	43
A)2. Remuneración, aportes y contribuciones	45
A)2.1. Remuneración	45
A)2.2. Aportes y contribuciones	46
A)3. Prestaciones	47
A)3.1. Prestación Básica Universal (PBU)	47
A)3.2. Prestación Compensatoria (PC)	48
A)3.3. Prestación Adicional por Permanencia (PAP)	50
A)3.4. Prestación Anual Complementaria (PAC).....	51
A)4. Movilidad de las prestaciones	52
A)5. Haber mínimo y máximo	54
A)6. Síntesis	55
A)7. Conclusión parcial.....	56
B) LEY DE JUBILACIONES DE BRASIL – LEY 8.213 -	57
B)1. Introducción	57
B)2. Conceptos previos	59
B)2.1. Ámbito subjetivo y prestaciones	59
B)2.2. Salario de contribución (aportes y contribuciones)	61
B)2.3. Salario de beneficio	61
B)2.4. Factor previsional	62
B)3. Reajuste de las prestaciones	63
B)4. Jubilación	63
B)4.1. Jubilación por edad.....	64
B)4.2. Jubilación por tiempo de contribución.....	64
B)5. Previsión Complementaria (PC).....	65
B)6. Conclusión parcial.....	69

CAPÍTULO V: TRATADOS INTERNACIONALES 70

A)ANÁLISIS DEL ACUERDO MULTILATERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL MERCOSUR Y DE SU REGLAMENTO ADMINISTRATIVO ..	70
A)1. Ámbito de aplicación personal	71
A)2. Ámbito de aplicación material	72
A)3. Determinación de la legislación aplicable	72
A)3.1. Regla general	72
A)3.2. Excepciones	73
A)4. Prestaciones de salud.....	74
A)5. Totalización y prorrateo de las prestaciones	74
A)5.1. Cotizaciones, supuestos	75
A)5.2. Límites	76
A)5.3. Funcionamiento	77
A)6. Régimen de capitalización	78
A)7. Competencia y solicitudes	79
A)8. Sistema de transmisión y validación electrónica de datos	81
A)9. Conclusión parcial.....	83
A)9.1. Totalización y supuesto	83
A)9.2. Forum Shopping	84
B) CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL	86
B)1. Introducción y génesis	86
B)2. Características	87
B)3. Diferencias	88
B)4. Totalización y proporcionalidad.....	90
B)5. Relaciones entre el presente Convenio y otros tratados de Seguridad Social	90

B)6. Situación actual del Convenio	91
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	93
BIBLIOGRAFÍA.....	97
ANEXOS	104
I. Entrevista de profundidad al Arq. Alberto Mariuzzo	104
II. Seguridad Social en Europa	110
III. Formulario MERCOSUR	111

INTRODUCCIÓN

“Un proceso de globalización en que uno de los factores de la producción (el capital) es libre pero no el otro (la mano de obra) es como Hamlet sin el príncipe. Es una globalización distorsionada que no tiene justificación en la teoría económica y que puede resultar muy perjudicial para el bienestar mundial al privilegiar al capital a expensas de la mano de obra”. (Guerra Borges, 2002, pág. 13)

1. Análisis de la situación

Tras la realización de una extensa investigación documental sobre el tema a nivel internacional, la propuesta de esta tesis es tomar el factor “trabajo”, uno de los tres factores de la producción establecidos por las escuelas económicas clásicas, y enmarcarlo en el proceso de integración regional del MERCOSUR. Más precisamente, se propone analizarlo desde el punto de vista “previsional”.

En este nuevo espacio integrado, existe pluralidad de trabajadores que se movilizan, como consecuencia de su actividad laboral, dentro del área común que conforman los países del Mercado Común del Sur. Estos obreros han realizado, y realizarán, aportes al sistema previsional de los diferentes Estados Partes. Otros, en cambio, no se aventuran a buscar nuevas experiencias laborales fuera de sus países por temor a quedarse sin una jubilación. Incluso aunque se encuentren desempleados.

En el otro extremo están las empresas, internacionalizadas o en proceso de internacionalización, que desean movilizar los recursos humanos que ellas mismas han formado a subsidiarias u oficinas en otros países. De poder realizarlo, representaría una clara ventaja económica que favorecería su funcionamiento comercial en diferentes mercados transnacionales.

Todo este movimiento sería facilitado con una integración previsional del MERCOSUR.

¿Existirá un sistema previsional integrado del MERCOSUR que solucione, posibilite y facilite estas situaciones?

2. Justificación de la investigación

En 1997 los miembros del bloque aprobaron el *Acuerdo Multilateral de la Seguridad Social del Mercado Común del Sur* y el Reglamento Administrativo para su aplicación.

La intención de este estudio es el análisis de una problemática que afecta a la integración regional y para su desarrollo se valdrá de la resolución de un supuesto hipotético concreto: ¿podrá un trabajador metalúrgico que ha aportado tanto al sistema previsional argentino, como así también al brasileño, jubilarse haciendo uso de un sistema integrado?

Es decir, este trabajo se encuentra dentro del ámbito de las ciencias jurídicas y más precisamente dentro del Derecho Previsional. Si bien existe una norma previsional del MERCOSUR creada en el año 1997, se procede al análisis de dicha norma en la actualidad.

La importancia de este tema en particular está dada por la vigencia de su contenido. Su originalidad radica en la poca información existente y en los escasos estudios disponibles.

Cuando se aprobó el “Acuerdo” algunos autores escribieron al respecto¹, pero el enfoque que se propone aquí lo aborda de un modo exhaustivo, íntegro, concreto, actual y estando en pleno funcionamiento.

Por último, ante la irrupción de un nuevo *Convenio Multilateral de Seguridad Social* refrendado por los Estados Iberoamericanos y que podría absorber al Acuerdo del MERCOSUR, se analiza si este podría afectar la resolución del caso bajo análisis.

El tratamiento de la presente problemática es de utilidad para los *trabajadores*, ya que les facilitará la toma de decisiones relacionadas a nuevas oportunidades laborales intrarregionales. Brindándoles certeza acerca de la posibilidad de obtener su jubilación al finalizar su vida laboral. También es de interés para las *empresas*, porque les otorgará mayor flexibilidad y les permitirá

¹ Entre ellos Mansuetti, Grzetich Long, etc., cuyos trabajos sirvieron de base para la elaboración del presente análisis.

cubrir diferentes vacantes laborales con movilidad de recursos humanos propios entre países. Y, por último, también será de valor para los *profesionales* de las ciencias sociales, ciencias económicas y de recursos humanos, a quienes les otorgará un conocimiento más acabado de la cuestión y les permitirá asesorar plenamente a quienes recurran a su consejo.

La resolución de este trabajo es de suma importancia. El MERCOSUR avanza hacia la constitución de un “Mercado Común” con la consecuente libre circulación de bienes, servicios y factores de la producción. Se presenta como requisito esencial para su constitución una *legislación laboral/previsional común*. El proceso gira en torno a los bienes, al capital. No mucho se dice del trabajo y de los trabajadores².

Entendido así, el problema requiere planteamiento jurídico, pero también puede ser analizado desde un punto de vista económico, ya que podría perjudicar la fluidez del comercio intrarregional y la conformación del Mercado Común.

3. Estructura

Esta tesis final se estructura en VI Capítulos que están dispuestos de lo general a lo particular. Resulta indispensable comenzar fijando algunos conceptos generales para poder comprender el modo especial de razonamiento que caracteriza a estas materias.

Así, el Capítulo I delimita concreta y precisamente el supuesto de trabajo y los objetivos.

El Capítulo II establece la metodología que se utilizó para llevar a cabo la presente tarea.

El Capítulo III sirve de *estudio exploratorio previo*, de carácter bibliográfico y está dividido en los siguientes ejes temáticos: breve introducción al MERCOSUR, sus aspectos más relevantes y acercamiento al Derecho Comunitario; nociones de “Seguridad Social” y, su especie, el

² Se muestra un avance en política migratoria laboral regional, pero difícil y desigual (Pérez Vichich, El MERCOSUR y la migración internacional, 2005)

“Na sociedade capitalista, o que se internacionaliza é a economia, e não proteção social (Cortes da Costa, L., Urizzi Cervi, E. & Souza Netto Mandalozzo, S., 2009, pág. 211).

Derecho Previsional, analizando los diferentes regímenes jubilatorios establecidos por los países del MERCOSUR; movilidad de trabajadores dentro del MERCOSUR y su regulación por instrumentos internacionales.

Seguidamente, por su importancia para la resolución del interrogante planteado, se realiza una génesis del Tratado Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR y su Acuerdo Reglamentario. También se verifica su vigencia, efectividad y aplicabilidad en la actualidad.

A partir del Capítulo IV se analizan las diferentes variables nacionales, objeto de este trabajo, es decir, las legislaciones de Argentina y Brasil.

En el Capítulo V se observan y comparan los tratados internacionales de seguridad social de posible aplicación en el ámbito del MERCOSUR.

A través del Capítulo VI se presentan las Conclusiones obtenidas con la investigación realizada.

La estructura finaliza con la Bibliografía y los Anexos.

Capítulo I: SUPUESTO Y OBJETIVOS

1. Planteo del supuesto hipotético

La intención principal de esta tesis es el análisis de la existencia y situación actual de la legislación previsional del MERCOSUR. Pero, al tratarse de una cuestión que puede generar un sinnúmero de análisis diferentes y susceptibles de diversas consecuencias, se debe delimitar acabadamente el objeto de este trabajo.

Por ello y para guiar esta tarea, se recurrió a la creación de un supuesto hipotético de trabajo. Se trata de un caso en el que a un trabajador metalúrgico de 60 años de edad y 25 años de aportes al sistema previsional argentino le ofrecen ser transferido por cinco años a Brasil.

Este hombre trabaja en relación de dependencia con una automotriz local, Renault Argentina S.A., empresa que fue elegida para facilitar el tratamiento de la cuestión, ya que cuenta con filiales en diferentes países. Como se analiza el MERCOSUR, se seleccionaron las correspondientes a Argentina y Brasil.

Si decidiese este trabajador trasladarse a Brasil ¿podrá jubilarse haciendo uso de un sistema jubilatorio integrado en el ámbito del MERCOSUR?

En el capítulo siguiente se profundiza aún más sobre la determinación del supuesto de trabajo y se plantean diversos interrogantes que se tuvieron en cuenta para encaminar el presente estudio.

2. Objetivo general

- Analizar el Sistema Previsional en el contexto del MERCOSUR, con especial referencia a Argentina y Brasil, en términos de la integración regional.

3. Objetivos específicos

- Ilustrar sobre los beneficios que produce este régimen integrado para los trabajadores, empresas y Estados.
- A través del análisis concreto y exhaustivo establecer las diferencias de regulación en materia jubilatoria de dos Estados que, pese a formar parte del mismo proceso de integración, presentan regulaciones dispares de la misma materia.
- Profundizar una cuestión que ha sido muy poco tratada en la literatura tanto jurídica, como económica.
- Sentar las bases para futuros estudios “económicos cuantitativos” sobre la materia, que permitan demostrar la exacta incidencia de estos tratados de integración sobre el “trabajo” como factor de producción, o en determinado ámbito del comercio o la economía.
- Generar conocimiento sobre la importancia de la existencia de un régimen previsional integrado del MERCOSUR.
- Hacer reflexionar sobre la posibilidad de la existencia futura de un sistema previsional integrado “global” y los beneficios que podría representar para la economía internacional.
- Establecer los principios generales de la materia previsional a través de la resolución de un caso concreto.

Capítulo II: METODOLOGÍA

**“En última instancia, la investigación científica
se reduce a hacer observaciones e interpretar lo que se ha observado”**

(Babbie, 2000).

El trabajo propuesto se encuentra dentro del ámbito de las ciencias sociales. No existe solo una manera de hacer investigación social y justamente buena parte de su fuerza y potencial radica en los numerosos acercamientos válidos que comprende (Babbie, 2000).

Se presenta metodológicamente como un *estudio descriptivo de los sistemas previsionales en el MERCOSUR*, con especial referencia a Argentina y Brasil; y su dimensión integradora regional.

1. Objeto de estudio

La aproximación al objeto de estudio se realiza de un modo nomotético (del gr. νομοθετικός), en lugar de ideográfico. Por las características particulares que definen a las normas jurídicas como tales, estas son plasmadas de modo genérico y se traducen en reglas que podrán ser aplicadas a un conjunto de individuos. Así se analiza y explica el fenómeno general, para luego aplicarlo a un caso individual. A través de la comprensión de lo universal se logrará la aplicación concreta. Primero la ley, luego el caso³.

Se intentará entender el funcionamiento del sistema creado por el Acuerdo del modo más exhaustivo posible. Por el modo en que se realiza la aproximación al objeto, se utilizan

³ “...las ciencias naturales se basan en criterios *universalizadores*; es decir, en *leyes* (de allí el término “nomos”) que son aplicables de manera extensiva a una misma categoría de objetos ónticos...” (Salas Solís, 2005).

enunciados causales como “en general” (Babbie, 2000) o “habitualmente” para relacionar los efectos de estos sistemas frente a la economía regional.

Es decir, se buscan parámetros generales del funcionamiento del sistema.

La meta final de este trabajo es entender la importancia y funcionamiento de los *tratados internacionales sobre previsión social*, y dejar la puerta abierta a un próximo estudio que investigue sobre la demostración cuantitativa de los efectos de estos instrumentos previsionales en la economía.

En cuanto a los dos tipos de razonamiento que se pueden aplicar a esta materia, se utiliza el “deductivo”, para ir de lo general a lo específico. Es el procedimiento cognitivo que permite obtener conclusiones particulares partiendo de principios o afirmaciones generales. La utilidad de este método surge claramente al ver que se parte de elementos conocidos para resolver cuestiones desconocidas.

En última instancia, para resolver el interrogante planteado, se realiza un juicio de subsunción, o sea, se aplica la norma elegida para la resolución del caso bajo análisis.

Dentro del ámbito de las ciencias jurídicas se denomina “exégesis” a la acción de aplicar la norma como premisa mayor, al caso considerado como premisa menor, llegando a una conclusión.

2. Propósito y supuesto de trabajo

En cuanto a su propósito, primeramente y motivado por la escasa información existente sobre la materia elegida y lo novedosa de ésta, se realizó una investigación “básica” o “pura”. De este modo, el esfuerzo que se realizó en la búsqueda de conocimiento general para llevar a cabo este estudio podrá ser utilizado para futuras investigaciones.

Luego de contar con el material y el desarrollo necesario la investigación se concluye de manera “aplicada” ya que se utiliza la información recopilada para resolver el caso concreto bajo análisis.

Como fue planteado en el capítulo anterior, el trabajador de la hipótesis es un *metalúrgico*⁴ de 60 años de edad y 25 años de aportes al sistema previsional argentino al que le ofrecen ser transferido por cinco años a Brasil.

Para simplificar aún más la hipótesis de trabajo, se propone que este trabajador desarrolló toda su vida laboral en la planta de Renault Argentina de Santa Isabel en la Ciudad de Córdoba, provincia de Córdoba, Argentina. En los últimos cinco años de relación laboral se le plantea la posibilidad de trabajar en la planta de Renault Brasil⁵, Ayrton Senna, en São José dos Pinhais, en Curitiba, estado de Paraná, Brasil.

Si decide trasladarse a Brasil, ¿podrá jubilarse haciendo uso de un sistema jubilatorio integrado en el ámbito del MERCOSUR?

Para la resolución del caso, también se analiza:

- ¿Cuáles son los requisitos para obtener una jubilación ordinaria conforme la legislación de Argentina, y conforme esta, qué tipo de beneficio previsional podría obtener este trabajador?
- ¿Cuáles son los requisitos para obtener una jubilación ordinaria conforme la legislación de Brasil, y conforme esta, cuál es el tipo de beneficio previsional que podría obtener este trabajador?

⁴ En Argentina esta relación laboral se encuentra encuadrada bajo un “Convenio Colectivo” especial realizado entre las empresas del rubro automotor y el SMATA (Sindicato de mecánicos y afines del gremio automotor). Dicho convenio colectivo se encuentra identificado con el número 27/88. Por su parte en Brasil el trabajador también se encontraría bajo un convenio colectivo especial del Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico da Grande Curitiba. El último convenio colectivo con Renault do Brasil se firmó en marzo de 2014 y tiene vigencia por tres años. Los trabajadores obtienen un aumento de 2,5% por año, más un aumento del 48,4% en la “Participação nos Lucros e resultados (PLR)” (SIMEC, 2014).

⁵ La elección del lugar de trabajo no fue caprichosa. En Brasil cada Estado y empresa pueden apartarse de la legislación general, produciendo este hecho consecuencias en materia previsional.

- ¿Es posible que este trabajador se jubile conforme el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR? ¿Cuán engorroso será el procedimiento para conseguir el beneficio jubilatorio del MERCOSUR? Si pudiese elegir en qué país realizar los últimos aportes, ¿esto le significaría algún tipo de beneficio económico?
- ¿Podría jubilarse este mismo trabajador haciendo uso del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social?
- Un sistema previsional integrado, ¿favorece la integración y, como consecuencia, la economía de los países a los cuales vincula?

3. Datos

La presente investigación se basa en la búsqueda de datos desde un *enfoque cualitativo*⁶, ya que se recolectaron elementos de conocimiento que no están sujetos a medición numérica.

“Al investigador cualitativo le pedimos que ofrezca, no una explicación parcial a un problema -como el modo en que se presenta determinado conjunto de variables- sino una comprensión global del mismo.” (Gómez G. R., 1996)

La conveniencia de la utilización de este enfoque permite descubrir y refinar preguntas de investigación, e incluso permite a veces probar hipótesis. Se puede basar en métodos de recolección de datos sin medición numérica (a diferencia del cuantitativo). Utiliza las descripciones y las observaciones. (Gómez M. M., 2006)

En una primera etapa y debido a la necesidad de examinar un tema de investigación poco estudiado⁷ se utilizó el método exploratorio bibliográfico. Este permitió recabar la información

⁶ “El fin de la teoría es hacer coherente lo que de otra forma aparece como un conjunto de hechos desconectados; a través de la teoría aprendemos una serie de lecciones que pueden aplicarse a situaciones con la que aún no nos hemos enfrentado.” (Gómez G. R., 1996).

necesaria para revelar la existencia del problema que se aborda en el presente trabajo, como así también identificar conceptos y variables que podrán ser utilizados en investigaciones futuras.

En la segunda etapa se siguió un método descriptivo, se analizó la creación, funcionamiento y situación actual del MERCOSUR, para después hacer hincapié en la seguridad social, y dentro de ella centrar el estudio en la materia previsional y la movilidad de trabajadores.

Finalmente, en el análisis del objeto principal de este trabajo se reforzó la utilización del método descriptivo, acompañado por el método comparativo normativo. Así, se apeló a la utilización del método comparativo, en donde se cotejaron los diferentes sistemas previsionales del MERCOSUR, con especial hincapié en los propios de Argentina y Brasil, luego el Acuerdo del MERCOSUR con su equivalente iberoamericano. De este modo fue posible la recolección de datos sobre las variables bajo análisis y sus atributos.

4. Fuentes documentales y bibliográficas

En la recolección de datos se utilizaron fuentes directas como las Constituciones Nacionales y Legislaciones Previsionales específicas de los países que conforman el MERCOSUR y Tratados Internacionales de aplicación en la región. Del mismo modo se recurrió a fuentes indirectas para obtener el conocimiento consignado en diferentes documentos especializados como libros, revistas, tesis, artículos periodísticos, etc.

También se tuvo la oportunidad de realizar una *entrevista de profundidad*, del tipo semiestructurada o focalizada, al *Director Técnico* de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Centro Regional Cono Sur, Arq. Alberto Mariuzzo. La importancia de esta entrevista se encuentra en la trayectoria del entrevistado, que lo transforma en una de las

⁷ “... las técnicas cualitativas pueden incrementar la profundidad del conocimiento que el investigador obtenga del fenómeno que se encuentra bajo investigación. Esto, en especial, es cierto cuando el fenómeno no ha sido investigado con anterioridad.” (Wimmer, R. D., Dominick, J. R., 2001).

personas que más conocimientos y experiencia tiene en convenios internacionales de seguridad social. Conocimientos relacionados tanto al Acuerdo del MERCOSUR, como así también al Convenio Iberoamericano. Dicha entrevista, que sirvió para confirmar varios elementos planteados en este trabajo, se encuentra transcrita en el Anexo del presente.

5. Unidad de análisis

La unidad de análisis hace referencia al objeto específico de estudio de la investigación cualitativa, el que se examina para crear una descripción de él y explicar sus diferencias. La unidad de análisis corresponde a la entidad mayor o representativa de lo que va a ser objeto específico de estudio. Indica el qué o quién es objeto de interés en una investigación.

En este trabajo se analiza un producto social, es decir, el resultado de un quehacer humano. Por la tanto la unidad de análisis es la *Normativa Jurídica Previsional*.

6. Variables

El trabajo propuesto se encuentra dentro del ámbito de las ciencias sociales, y como tal se ocupa del estudio de variables y de los atributos que las componen, es decir, de sus características o cualidades. Por ello debe traducirse el objeto de estudio en variables. “Una variable es un aspecto o característica de un fenómeno que se desea estudiar, y que puede tomar dos o más grados, estados o valores” (Gómez M. M., 2006).

Al referirse este estudio a los sistemas previsionales del MERCOSUR, en especial los de Argentina y Brasil, como así también a la aplicación de Tratados de la materia dentro de ese territorio, estos elementos determinarán las variables.

Así, por tratarse de elementos diferentes, se trabaja con dos variables:

- El *Sistema Previsional Nacional*, como conjunto de normas jurídicas previsionales que se aplican en un país determinado. Los sistemas previsionales que se analizan son los de Argentina y Brasil.
- Los *Tratados Internacionales Previsionales*, entendidos como cuerpos normativos internacionales que tienen como finalidad, no el establecimiento de un sistema general, sino la integración de las legislaciones previsionales de diferentes países.

Desde esta perspectiva se analizan el Tratado Multilateral de la Seguridad Social del MERCOSUR, y el Convenio Iberoamericano de Seguridad Social.

7. Dimensión témporo-espacial

Este trabajo se limita a analizar un área geográfica concreta, la del espacio común creado por los países que conforman el MERCOSUR.

En cuanto a su extensión temporal, la etapa de exploración previa se trató de un “estudio longitudinal” que abarcó desde los orígenes del MERCOSUR hasta la actualidad. Ese trabajo dio como fruto la investigación desarrollada durante los meses de octubre de 2012 a junio de 2014. Con excepción de la entrevista al Arq. Alberto Mariuzzo que fue realizada en el mes de septiembre de 2014, cuyos datos particulares se consignan en el Anexo del presente trabajo.

En relación a las variables analizadas se trata de un “estudio transversal” que se traduce en una especie de “fotografía” del estado de las cosas al mes de junio de 2014.

Capítulo III: ESTUDIO EXPLORATORIO SOBRE SITUACIÓN, SEGURIDAD SOCIAL, CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES Y ACUERDO MULTILATERAL DEL MERCOSUR

A) Mercosur y Derecho Comunitario

A través de este eje temático se pretende brevemente dar información que se considera sustancial para un cabal entendimiento de la situación actual del MERCOSUR.

A)1. Composición

El Mercado Común del Sur -MERCOSUR- está conformado por la República Argentina, la República Federativa de Brasil, la República del Paraguay, la República Oriental del Uruguay, la República Bolivariana de Venezuela⁸ y el Estado Plurinacional de Bolivia⁹.

Además tiene como Estados Asociados¹⁰ a Chile, Colombia, Ecuador, Perú, Guyana¹¹ y Surinam¹².

A)2. Cotejo de países

La Figura 1 permite apreciar la composición del MERCOSUR junto con los principales datos referidos a territorio, idioma y población de los Países Partes.

⁸ Con motivo de la 43° Cumbre del MERCOSUR, en la ciudad de Mendoza, el 29 de junio de 2012 se decidió “suspender” del MERCOSUR a Paraguay hasta que se restituya la democracia. De este modo se consideró “solventado” el obstáculo que frenaba la incorporación de Venezuela, por ello coincidieron los mandatarios de Argentina, Cristina Fernández de Kirchner, de Brasil, Dilma Rousseff, y de Uruguay, José Mujica en aprobar el ingreso de la República Bolivariana de Venezuela como miembro pleno del MERCOSUR. Dicha incorporación formal se realizó el 31 de julio del 2012 en una cumbre extraordinaria en la ciudad de Brasilia. Desde esa fecha este país tendrá un plazo de hasta cuatro años para adaptarse a toda la normativa comercial del bloque.

⁹ En estado de adhesión, conforme Secretaría del MERCOSUR: (http://www.mercosur.int/t_generic.jsp?contentid=3862).

¹⁰ Estado en “Proceso de Adhesión”, significa que es necesario que los parlamentos de los Estados partes ratifiquen su entrada al bloque, tienen voz, pero carecen de voto. El status de “Asociados” lo tienen aquellos países con los cuales el MERCOSUR firmó un acuerdo bilateral de “complementación económica”.

¹¹ En proceso de ratificación, conforme Secretaría del MERCOSUR.

¹² En proceso de ratificación, conforme Secretaría del MERCOSUR.



Fig. 1 Gráfico de los Estados Partes, Asociados y en proceso de adhesión al MERCOSUR. Fuente: sitio oficial de la Secretaría del MERCOSUR ¹ http://www.mercosur.int/t_generic.jsp?contentid=3862

A)3. Origen. Potencialidad.

El MERCOSUR representa el más importante modelo de integración económica del que participa nuestro país. Como antecedentes directos se encuentran el Tratado de Montevideo de 1980, que creó la ALADI y el Tratado de Integración de 1988 entre Argentina y Brasil.

Su origen se encuentra en el Tratado de Asunción, que fue firmado por Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay en la ciudad de Asunción, Paraguay, el día 26 de marzo de 1991. Este

instrumento significó el comienzo de una nueva época en América del Sur. A través de este, se comenzó la planificación de un Mercado Común del Sur, un proceso de integración regional económica que todavía se mantiene en constante evolución. Este efecto no se acota solo a lo económico, sino que influye la actividad política, cultural y social de los países que lo conforman.

Con el Protocolo de Ouro Preto (POP) se completan las instituciones con el objetivo de mejorar el flujo comercial entre los miembros, que en los primeros años estaba más en la retórica que en la realidad. (Consani, 2011)

La estructura orgánica del MERCOSUR se encuentra expuesta en la Tabla 1.

Tabla 1 Estructura Orgánica del MERCOSUR

Órgano	Funciones	Integración	Pronunciamento
Consejo del Mercado Común (CMC)	Es el órgano superior. Conducción política del proceso de integración y la toma de decisiones. Vela por el cumplimiento de los tratados y protocolos del MERCOSUR, ejerce la personería jurídica.	Ministros de Relaciones Exteriores y de Economía de los Estados partes.	Decisiones: son obligatorias.
Grupo Mercado Común (GMC)	Órgano ejecutivo. Reglamenta las decisiones que adopta el CMC. Crea, modifica y suprime subgrupos y reuniones especializadas que son órganos técnicos bajo su dependencia.	4 miembros titulares y 4 alternos pertenecientes al Min. De Rel. Ext., Economía y Banco Central de c/Estado.	Resoluciones: son obligatorias.
Comisión de Comercio del MERCOSUR (CCM)	Asiste al GMC, vela por la aplicación de los instrumentos de política comercial común y administra el intercambio intrazona entre los Estados parte y terceros países.	4 miembros titulares y 4 alternos por Estado parte y coordinado por el Min. De Rel. Ext.	Directivas: son obligatorias. Propuestas: no son obligatorias.
Parlamento del MERCOSUR (PARLASUR)	Órgano legislativo del MERCOSUR (07/05/2007). Representa a los pueblos del bloque.	18 miembros por Estado. Sistema complejo en el que deberían ser elegidos mediante voto directo y simultáneo de los ciudadanos.	Dictámenes, proyectos de normas, declaraciones, etc: no son obligatorios.
Foro Consultivo Económico Social (FCES)	Representa a los sectores económicos y sociales (Empresarios, sindicatos y tercer sector)	Diferentes integraciones, pero siempre igual cantidad de miembros por Estado.	Decisiones: no obligatorias.
Secretaría del MERCOSUR (SM)	Carácter operativo. Presta servicios a todos los demás órganos. Archivo, publica y difunde normas, Boletín Oficial, logística de reuniones, etc.	Un Director electo por el GMC y designado por el CMC.	

Nota. Elaborado en base al Protocolo de Ouro Preto, Protocolo Constitutivo del Parlamento del MERCOSUR (2005) y siguiendo los conceptos de (Pena, C., Rozember, R., 2005)

Este mercado común tiene por objetivo fundamental la libre circulación de bienes, servicios y factores de la producción entre los países que lo conforman¹³, lo que se realizará respetando y asegurando condiciones apropiadas de competencia entre sus integrantes y la obligación de aquellos de armonizar sus legislaciones y coordinar sus acciones con la finalidad de fortalecer la integración y el sistema democrático de los pueblos que lo conforman.

Luego del análisis de la Figura 1, se puede apreciar que el MERCOSUR conforma un territorio aduanero único, el segundo más grande del mundo, con una superficie de 14.869.755 km² (MERCOSUR) con 287 millones de habitantes, y con un PBI de aproximadamente 3.412.360.000.000 de dólares¹⁴. También debe ser tomada en cuenta la potencialidad de crecimiento de la región a través de los países asociados. En la Tabla 2 se puede apreciar el potencial de crecimiento que posee el proceso de integración.

Tabla 2 Comparativo de países asociados al MERCOSUR

PAÍS	NIVEL DE INGRESOS	PBI EN US\$	POBLACIÓN	TERRITORIO Km ²
Estados Asociados				
CHILE	Alto	277,2 mil millones	17,62 millones	756.096
COLOMBIA	Mediano/Alto	378,1 mil millones	48,32 millones	1.141.750
ECUADOR	Mediano/Alto	90,02 mil millones	15,74 millones	256.370
PERÚ	Mediano/Alto	202,3 mil millones	30,38 millones	1.285.220
GUYANA	Mediano/Bajo	3,076 mil millones	799.600	214.970
SURINAME	Mediano/Alto	5,231 mil millones	539.300	163.820
Total	Mediano	955,927 mil mill.	113,399 mill.	3.818.226

Nota. Fuente: tabla elaborada a partir de la información que se obtuvo del sitio oficial del Banco Mundial <http://datos.bancomundial.org/indicador/AG.SRF.TOTL.K2>

¹³ Conforme Acuerdo de Asunción.

¹⁴ Fuente: EL BANCO MUNDIAL datos correspondientes a 2013 <http://datos.bancomundial.org/region/LAC>

A)4. Derecho Comunitario

“El tratado fundacional de integración es al derecho comunitario lo que la Constitución es al derecho constitucional. Los tratados son la Constitución Comunitaria” (Dromi, R., Ekmekdjian, M. A., Rivera, J. C., 1995, página 59)

En este punto es menester abordar el concepto de Derecho Comunitario. Así se comprenderá de un modo más acabado el funcionamiento del sistema, la causa de su desarrollo, su dinámica y sus objetivos.

Guy Isaac define al derecho comunitario como

un conjunto organizado y estructurado de normas jurídicas que dispone de a) fuentes propias, b) órganos de producción normativa también propio, sujetos a procedimientos y esquemas de relaciones reglado y c) un sistema judicial de garantía de su aplicación e interpretación uniforme. (Isaac, 2000, pág. 111)

De este modo, “La Comunidad” es una organización interestatal autónoma dotada de un ordenamiento jurídico a favor del cual los Estados han renunciado, aunque en sectores limitados, a sus derechos soberanos. (Dromi, R., Ekmekdjian, M. A., Rivera, J. C., 1995)

Una de las consecuencias a esa “renuncia” a algunas materias específicas es la producción normativa de los diferentes órganos del MERCOSUR. El Derecho Comunitario crea sus propias normas, que son las que le dan origen y servirán para su organización y funcionamiento. Posee sus propias fuentes normativas, sus propios órganos y procedimientos para producirlas.

Cada uno de los derechos particulares de los Estados que conforman la comunidad, contendrán internamente, alguna norma que autorice la delegación de competencia y jurisdicción a este nuevo sujeto de derecho que es la Comunidad. Las Constituciones nacionales de cada Estado Parte permitirán la integración y así, a través de esta delegación de competencia, surgirá un tratado fundacional que dará origen y sustento legal a todo el cuerpo normativo comunitario, en

nuestro caso el tratado fundacional es el de Asunción. (Dromi, R., Ekmekdjian, M. A., Rivera, J. C., 1995)

A)5. Actualidad

Como bien lo manifiesta Miryam Colacrai (2006), cuando se analiza la situación actual del MERCOSUR, la mayoría de sus pronósticos negativos se basan en una visión “pro-comercial” olvidando que los procesos de integración son mucho más complejos y que solo podrían ser analizados mediante un enfoque interdisciplinario y de largo plazo.

Así lo ilustran una serie de definiciones de los procesos de integración, que se enfocan exclusivamente en su aspecto económico o comercial. Estas definiciones explican que

la integración económica es el proceso mediante el cual los países van eliminando los tratamientos diferenciales, que se manifiestan a través de barreras comerciales, limitaciones a los movimientos de factores, políticas microeconómicas industriales, alteraciones de los tipos de cambio y políticas macroeconómicas autónomas, etcétera. (Tugores Ques, 1995, pág. 123)

Por su parte el Dr. Romero Basaldúa (Basaldúa, 1999) indica que la acción de integrar supone la existencia de partes con las que se procura conformar un todo. Se busca unir unidades económicas menores para formar una mayor. Se procura construir un nuevo ámbito económico. En los procesos más avanzados se asegurará la libertad de circulación a las personas, los servicios y los capitales.

Pero pese a estos enfoques parciales y contra las visiones pesimistas sobre el futuro del MERCOSUR, no se debe olvidar que en la mayoría de los procesos de integración hay momentos en los que se pueden dar períodos de aparente estancamiento.

La experiencia europea demandó once años para constituir una unión aduanera imperfecta (mientras que al MERCOSUR le llevó cuatro), treinta y seis años para formar un Mercado Común, y cuarenta y dos años para contar con una moneda única –el euro–. Por otra parte, que entre 1973 y 1985 haya tenido que soportar un prolongado letargo de “europesimismo” es una prueba elocuente al respecto. (Colacrai, 2006) Por lo tanto, no se deben juzgar apresuradamente los logros del MERCOSUR.

Entre los beneficios que trajo la conformación del MERCOSUR, cabe mencionar:

- Consolidación de la democracia y superación de los conflictos armados entre sus estados parte.
- Mejores relaciones fronterizas: dejaron de ser percibidas las fronteras como barreras políticas y económicas, adquiriendo mayor dinamismo y acercando países.
- Creación de un espacio económico común.
- Mayor presencia internacional como grupo, que individualmente.

A)6. ¿En qué etapa de desarrollo se encuentra el MERCOSUR?

Cualquier proceso de integración atraviesa diferentes etapas. Desde las que generan tenues vínculos entre los Estados que las conforman hasta las de mayor integración, que incluso pueden llegar a una integración política. Dentro de estas, ¿cuál es la situación actual del MERCOSUR?

Se encuentra entre una “Unión tarifaria” y una “Unión aduanera”.

La primera etapa que germina en los procesos de integración es la “Zona de libre tránsito o libre comercio¹⁵” en la que se vela por suprimir los obstáculos que impidan la libre circulación de

¹⁵ El Consejo de Cooperación Aduanera fue creado 15 de diciembre de 1950 en Bruselas, Bélgica. Aún cuando este Consejo se creó originalmente para resolver problemas europeos, pronto se vio que las cuestiones que abordaba y resolvía eran realmente mundiales. Por ello, a partir de 1956, el organismo extendió su acción a todo el mundo, contando actualmente con 150 países miembros. Los idiomas oficiales son el inglés y el francés. En 1994 este organismo decidió adoptar un nombre “informal” para la elaboración de sus trabajos: Organización Mundial de

los bienes y servicios, pero en el plano externo cada Estado mantiene sus aranceles a la exportación. (Basaldúa, 1999) El propio tratado de Asunción en su artículo 1 dispone que

Este Mercado Común implica - La libre circulación de bienes, servicios y factores productivos entre los países, a través, entre otros, de la eliminación de los derechos aduaneros y restricciones no arancelarias a la circulación de mercaderías y de cualquier otra medida equivalente.

Por su parte, si se le anexa a la zona de libre comercio un arancel externo común (AEC), se está ante una unión tarifaria, es decir, sin interesar por qué país se importe o exporte la mercadería, se deberá abonar el mismo porcentaje de tributos en cada uno de los países miembros. (Basaldúa, 1999)

Para pasar a una etapa superior, se necesitará una legislación uniforme aduanera y distribución de la renta aduanera entre los Estados integrados. Aquí se trata de una unión tarifaria, pero más perfeccionada, ya que supone que todo el dinero ingresado en virtud del cobro de aranceles de “impo” y de “expo”, se vuelque en un pozo común y luego sea repartido entre todos los estados miembros, tomando como base un sistema de distribución pactado a priori entre ellos.

De reunirse estos elementos, nos encontraremos frente a una “Unión aduanera”¹⁶.

En el año 2004 se aprobó la Decisión CMC N° 54/04: Eliminación Del Doble Cobro Del AEC y Distribución De La Renta Aduanera, que determinó:

Aduanas –OMA- (World Customs Organization- Organisation Mondiale des Douanes). En su Glosario de Términos Aduaneros Internacionales (WCO, 2011, pág. 15) define a la zona de libre cambio (Free trade area- zone de libre échange) como: “Entidad constituida por los territorios aduaneros de una asociación de estados que poseen en su última fase las características siguientes:

- eliminación de los derechos de aduana para los productos originarios de la zona;
- cada estado conserva su arancel de aduana y su legislación aduanera;
- cada estado de la zona conserva su autonomía en materia de aduana y política económica;
- eliminación de las reglamentaciones restrictivas en los intercambios comerciales en el interior de la zona”

¹⁶ GATT art. XXIV, párrafo 8, inc. a) se entenderá por unión aduanera, la substitución de dos o más territorios aduaneros por un solo territorio aduanero, de manera:

- i) que los derechos de aduana y las demás reglamentaciones comerciales restrictivas (excepto, en la medida en que sea necesario, las restricciones autorizadas en virtud de los artículos XI, XII, XIII, XIV, XV y XX) sean eliminados con respecto a lo esencial de los intercambios comerciales entre los territorios constitutivos de la unión o, al menos, en lo que concierne a lo esencial de los intercambios comerciales de los productos originarios de dichos territorios; y
- ii) que, a reserva de las disposiciones del párrafo 9, cada uno de los miembros de la unión aplique al comercio con los territorios que no estén comprendidos en ella derechos de aduana y demás reglamentaciones del comercio que, en substancia, sean idénticos;

- Avanzar en normas y procedimientos que facilitasen la circulación y control de los bienes importados al territorio aduanero comunitario.
- Establecer un mecanismo de distribución de la renta aduanera para eliminar la multiplicidad de cobro del Arancel Externo Común (AEC).
- Se fijó el principio de que los bienes importados de terceros países, luego de cumplida la política arancelaria común, tendrían el mismo tratamiento dentro del MERCOSUR a los bienes originarios de éste, tanto para su circulación, como para su incorporación a los procesos productivos.

La XXXIX Cumbre del MERCOSUR que tuvo lugar el 2 de agosto de 2010 en la ciudad de San Juan, Argentina, marcaría un antes y un después en el proceso de armonización de normas comunitarias hacia la consecución de la unión aduanera. Se aprobaron simultáneamente el Código Aduanero del MERCOSUR¹⁷ (CAM) y la Decisión CMC 10/10: Eliminación Del Doble Cobro Del AEC¹⁸ y Distribución De La Renta Aduanera.

Luego de muchos años de somnolencia desde el Protocolo de Ouro Preto, por el cual se estableció el Arancel Externo Común, pareciese que el MERCOSUR reacciona a su letargo para ponerse en movimiento firme hacia la consecución de la tan ansiada unión aduanera.

¹⁷ Merece un especial tratamiento el Código Aduanero del MERCOSUR (CAM), se refiere a una norma jurídica con estructura de “Código”, es decir, un cuerpo de normas que regula sistemática e integralmente la materia que se aborda: el tráfico internacional de mercaderías en los Estados partes del MERCOSUR, es decir, el ingreso y salida de mercaderías, desde y hacia el MERCOSUR, como su circulación interna. Dicho Código todavía no está vigente, sino en proceso de aprobación.

“El proceso de integración aduanera en el MERCOSUR es de naturaleza “evolutiva”, partiendo de lo más simple a lo más complejo.

Así, en esta etapa del ciclo de desarrollo, se aprueba esta norma “marco” que unifica los conceptos y establece los institutos jurídicos fundamentales en materia aduanera, para luego avanzar en los aspectos reglamentarios y complementarios más complejos, que requieren nuevas definiciones políticas y mayor tiempo de debate y armonización”. (Conde, T., Juárez H. H., 2011, pág. 70)

¹⁸ La Decisión CMC 10/10: Eliminación Del Doble Cobro Del AEC y Distribución De La Renta Aduanera es una norma operativa por sí misma que establece las etapas y los plazos en que debe producirse el proceso de unificación del cobro y distribución de la renta aduanera entre los Estados partes.

A esta etapa le sucederá el “Mercado Común”. En la que además de la libre circulación de bienes y servicios y de la unión aduanera, se sumará la libre circulación de factores de la producción, entre ellos trabajo y capital, y la adopción de una política comercial común. (Durán Sáenz, S., Granato, L., Oddone, C. N., et al., 2008) Como analizaremos más adelante, ya existe normativa que regula las migraciones de trabajadores y profesionales y el otorgamiento de beneficios sociales dentro del MERCOSUR.

Las etapas que siguen son la “Unión económica” y la “Unión monetaria”.

Por lo tanto se puede apreciar la importancia de la regulación relativa a libre circulación del factor trabajo para la conformación de un mercado común.

B) SEGURIDAD SOCIAL

B)1. Introducción

Luego de haber desarrollado algunas aproximaciones al MERCOSUR, es necesario realizar una pequeña introducción a la “Seguridad Social”. Materia a la que pertenece la “Previsión Social”, la cual se encuentra íntimamente relacionada con el objeto de este trabajo. La idea fuerza en torno de la cual se estructura la Seguridad Social es el reconocimiento que la sociedad hace de la dignidad de la persona humana: su fragilidad y su interdependencia.

B)2. Derecho de la Seguridad Social

Fernando H. Payá y María Teresa Martín Yáñez (2005) la definen como

un conjunto de medios o instrumentos mediante los cuales la comunidad social organiza de un modo sistemático la atención y la cobertura de los diversos acontecimientos que puedan afectar a cada uno de sus integrantes, especialmente los relativos a la enfermedad, el desempleo, la maternidad, la vejez y la muerte.

Para su organización se recurrirá al Derecho de la Seguridad Social, es un conjunto de principios y normas, internas e internacionales que, basados en valores de ética social y teniendo en miras el bien común, regulan la cobertura de las necesidades emergentes de las contingencias de diversas naturalezas, a que puede estar expuesta una persona. (Chirinos, 2009)

B)3. Principios generales

Los principios generales se entienden como líneas directrices que guiarán a la seguridad social, o las líneas rectoras de Derecho de la Seguridad Social (conforme el último apartado). Son los que ayudarán a inspirar, crear e interpretar el sentido de una norma. “Los principios son las ideas rectoras, centrales, fundamentales, informadoras y formadoras de la seguridad social, a

modo de crear y fundamentar el almacén básico de la disciplina” (Bosio, 2005, pág. 14); se establecen los siguientes:

- **Solidaridad:** significa la unidad del sector activo frente al pasivo, es decir los que están dentro del sector activo de la pirámide demográfica colaborarán para cubrir las contingencias del sector pasivo. No debe confundirse con caridad, ya que se trata de una obligación impuesta al individuo para la consecución del bien común. Un ejemplo sería, en el caso del régimen de reparto, que los trabajadores activos tomen a su cargo el sostenimiento de los que ya entraron en pasividad.
- **Universalidad:** tiene, por un lado, un aspecto subjetivo, esto significa que debe protegerse a “todas las personas”, que toda la comunidad quedará amparada por el sistema; y, por otro lado, tiene un aspecto objetivo, por el cual se refiere a su campo material de acción. Debe cubrir la mayor cantidad de riesgos o contingencias sociales posibles.
- **Subsidiariedad:** se refiere a que la sociedad y el Estado sólo van a actuar cuando los individuos no estén capacitados por sí mismos para cubrir una necesidad. Las personas deberán tener conductas activas y no sentarse a esperar que el sistema les brinde respuestas.
- **Integralidad:** o también conocido como “principio de suficiencia”, ya que las prestaciones que se concedan deben ser adecuadas a las diferentes necesidades. Su cobertura debe ser suficiente para hacer frente a los efectos provocados.
- **Unidad:** intenta crear un derecho sustancial, procesal, y estructuras administrativas únicas dentro del gobierno. También entendido como una acción unificada para garantizar la protección.
- **Igualdad:** el sistema está obligado a prestar igual cobertura a todos los individuos, con la única condición de que estén en igualdad de circunstancias.

- **Inmediatez:** la cobertura de la seguridad social debe estar allí en donde el individuo la necesite para paliar su contingencia, de modo rápido y sin dilaciones temporales.
- **Participación:** también conocido como “autogestión”. Los interesados, es decir los individuos, formarán parte activa del sistema de seguridad social. Participarán de la gestión administrativa y el Estado intervendrá subsidiariamente para controlar el trabajo de los particulares.

B)4. Sistema Previsional

Se trata de un subsistema de la seguridad social y tiene como objeto la protección de diferentes contingencias. Establece una serie de prestaciones dirigidas exclusivamente a los trabajadores o a su grupo familiar que va a ser instrumentado a través de seguros sociales o regímenes jubilatorios. Serán analizados junto a sus prestaciones:

- **Vejez:** se la cubre con el otorgamiento de una jubilación. Todo el sistema jubilatorio está previsto como un método sustitutivo del salario del trabajador cuyas prestaciones deben ser otorgadas con el cumplimiento de una edad determinada y años de aportes. (Payá, F. H., Martín Yáñez, M. T., 2005)
- **Edad avanzada:** se otorgará a casos que pese a no haberse cumplimentado la cantidad de aportes requeridos por el sistema para acceder al beneficio jubilatorio, la edad sea considerada demasiado elevada para seguir trabajando.
- **Invalidez:** retiro por invalidez. El estado de invalidez debe ser acreditado en forma fehaciente ante autoridad médica oficial.
- **Muerte:** se la cubre con el otorgamiento de pensiones a las personas que el trabajador tenía a su cargo al momento de su muerte.

En la Tabla 3 se puede apreciar una comparación de la regulación previsional de los diferentes países que conforman el MERCOSUR.

Tabla 3 Comparativo de contingencias cubiertas

	Vejez	Edad Avanzada	Invalidez	Régimen	Administrador
Argentina	Edad: 60 mujer y 65 hombres. Aportes: 30 años	70 años + 10 aportes.	Sí	Reparto	ANSES
Brasil¹⁹	Edad: 60 mujer y 65 hombres. Aportes mín: 15 años	Encuadra en el anterior	Sí	Reparto/Capitalización	INSS
Uruguay	Edad: 60 años. Servicios: 30 años (cese posterior a 2009)	Desde 70 de edad con 15 de servicios, progresivo hasta 65 de edad y 25 de servicios.	Sí	Reparto/capitalización	BPS
Paraguay	Edad: 60 años. Aportes: 25 años	Desde 60 de edad y 15 de aportes.	Sí	Reparto	IPS
Venezuela	Edad: 55 mujer/60 hombre Aportes: 60 cotizaciones mensuales	A criterio del Ejecutivo.	Sí	Reparto	IVSS

Nota. Cuadro realizado tomando en cuenta las legislaciones previsionales vigentes de los diferentes países comprometidos

A través de la Tabla 4²⁰ se presenta un cuadro comparativo en donde se detallan brevemente los sistemas previsionales pertenecientes a Uruguay, Paraguay y Venezuela. Más adelante se analizarán en detalle los de Argentina y Brasil.

¹⁹ Brasil posee dos sistemas diferentes, uno dirigido a empleados públicos y el otro a privados, lo veremos detalladamente más adelante.

²⁰ Por razones de espacio se brindan aquí los datos relacionados a dicha tabla. Tabla 4. **Comparación de sistemas previsionales.** **Nota:** cuadro que compara los sistemas previsionales de Uruguay, Paraguay y Venezuela. Fuente: Uruguay, Banco de Previsión Social 2008. Paraguay, Escobar, G., López Ahumada, J. E., et al., 2012. Venezuela, Guevara, 2010.

Uruguay	Paraguay	Venezuela
<p>Luego de la reforma de la Seguridad Social realizada por la Ley 16.713 en 1995 se estableció un sistema jubilatorio denominado “régimen mixto”, conforme su art. 4° que establece que una parte de las jubilaciones se otorgarán por el régimen de solidaridad intergeneracional y otra por el régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio. Todas las personas que al 1° de abril de 1996 hubiesen cumplido 40 años de edad o más, debieron optar por quedar en el sistema tradicional o en el nuevo, para ellos existen dos tipos diferentes de jubilación la “tradicional” que se calcula en base al reparto y la mixta.</p> <p>Las jubilaciones serán pagadas en el tramo de solidaridad intergeneracional por el Banco de Previsión Social (BPS), que es el instituto de seguridad social estatal de Uruguay, su cometido es coordinar los servicios estatales de previsión social y organizar la seguridad social. Por el régimen de capitalización serán pagadas por las Administradoras de Ahorro Previsional (AFAP), que son personas jurídicas de derecho privado organizadas como sociedades anónimas (DNSS, 2008).</p>	<p>Aquí nos encontramos con un sistema estructurado bajo el régimen de reparto y con una administración centralizada. El promedio de vida para jubilarse está entre los más bajos de América Latina y la tasa de sustitución es una de las más altas de la región.</p> <p>Es un régimen sumamente complicado de entender ya que no cuenta con una norma rectora, sino que su regulación se encuentra dispersa en normativa de diferentes jerarquías. El sistema es heterogéneo en aportes y beneficios, está integrado por ocho regímenes o entes regulados y seis entidades privadas no reguladas. No entraremos a analizar cada uno de ellos ya que sólo nos interesa tener una idea básica de la estructuración del sistema general.</p> <p>Pese a su multiplicidad, en la práctica se simplifica. Así veremos que si tomamos el Instituto de Previsión Social (IPS), que cuenta con casi el 50 % de las personas afiliadas en situación de activos, y la Caja Fiscal, que tiene más del 50 % de personas afiliadas en situación de pasivos, veremos que estos dos entes del sector regulado reúnen al 94 % de la población total que está en algún régimen de jubilación y pensión.</p> <p>Los seis regímenes restantes del sector regulado tienen bajo protección 9% de la población de beneficiarios, mientras que el sector no regulado afilia a sólo el 4% restante (Escobar, G., López Ahumada, J. E., et al., 2012).</p>	<p>Existen diversos regímenes jubilatorios y pensionales, lo que ha generado una heterogeneidad y multiplicidad de sistemas, que actúan de forma paralela dentro del sistema de seguridad social. (Guevara, 2010) El organismo a cargo de la administración del sistema de seguridad social es el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).</p> <p>El derecho a la Jubilación y Pensión se encuentra establecido en la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y Municipios (2006).</p> <p>Por su parte la “Ley del Seguro Social” modificada por decreto presidencial de Hugo Chávez en 2008 si bien coincide en los años de edad, manifiesta que para obtener una “pensión por vejez” va a ser necesario “que tenga acreditadas un mínimos de 750 semanas cotizadas”. De no tener ese mínimo, o bien podrá esperar hasta el cumplimiento de ese requisito o recibir de inmediato una “indemnización única” equivalente al 10% de la suma de los salarios correspondientes a las cotizaciones que tenga acreditadas (art. 31 L.S.S.).</p> <p>Por todo lo expuesto y lo descripto por (Guevara, 2010), entendemos que existen dos figuras diferentes relacionadas a la pasividad de los trabajadores, son jubilaciones y pensiones, las que tienen diferencias importantes. La jubilación está estrechamente ligada al trabajador del sector público, a instituciones pertenecientes a la administración pública centralizada o descentralizada. La pensión, en cambio, se relaciona al envejecimiento del trabajador que no tiene relación con el Estado. Dicho en otras palabras, recibirán jubilación los empleados públicos o dependientes de empresas del estado y pensión los demás trabajadores.</p>

C) CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES EN EL MERCOSUR

“En la corta historia del MERCOSUR, las migraciones laborales y la libre circulación de personas
asomaron desde el principio como el núcleo crítico de la integración laboral y social”
(Pérez Vichich, El MERCOSUR y la migración internacional, 2005)

C)1. Introducción

La cita que antecede grafica un proceso que llevó muchísimos años. En los inicios del MERCOSUR la cuestión sociolaboral y la libertad de circulación de personas, no fue explicitada, ni contenida como objetivo, sólo aparecía en el Tratado de Asunción subsumida dentro una expresión: “circulación de factores de producción”. (Pérez Vichich, El MERCOSUR y la migración internacional, 2005)

Como se señaló, en un proceso de integración pleno deben cumplirse cuatro libertades básicas:

1. Libertad de circulación de bienes.
2. Libertad de circulación de servicios.
3. Libertad de circulación de capitales.
4. Libertad de circulación de personas en general y de trabajadores en particular.

Con las dos primeras se constituye una zona de libre comercio. La circulación de servicios y de factores de la producción definen el *punto neurálgico de la integración regional* en el Cono Sur: la movilidad de trabajadores entre sus territorios. (Pérez Vichich, MERCOSUR: la libertad de circulación de trabajadores en debate, 1997)

C)2. Protección a través de instrumentos internacionales

Según el gran jurista y filósofo del derecho austríaco, Hans Kelsen, el derecho “es una ordenación normativa del comportamiento humano; lo que significa: es un sistema de normas que

regulan el comportamiento humano”. (Kelsen, 2000, págs. 18-19) Así explica que “el fundamento de validez de una norma sólo puede encontrarse en la validez de otra norma.” (Kelsen, 2000) De este modo existe una norma inferior que encuentra su validez en una norma superior. Kelsen avanza en su teoría y llega al Derecho Internacional, estableciendo que una de las normas del derecho internacional general, la cual es regida por la costumbre, le da la facultad a los Estados de regular sus relaciones entre sí a través de tratados. A esta norma se la conoce como *pacta sunt servanda*²¹ y es la norma fundante presupuesta del Derecho Internacional.

Así, los Estados, a través de los órganos competentes para ello, regularán las relaciones interestatales entre sí a través de tratados.

La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados²² establece que “se entiende por ‘tratado’ un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular.”

Por otro lado, Baylos señala que en los procesos de globalización e integración se produce una “desnacionalización del derecho del trabajo”, lo que implica una pérdida de la soberanía nacional.

De este modo manifiesta que ante este nuevo panorama deberán intervenir instituciones públicas de orden internacional, aunque no lo harán de un modo tradicional sino más flexible, *vinculándose a través de instrumentos normativos no imperativos*, sino orientativos, que generen recomendaciones y compromiso de acción por parte de los Estados (Baylos, 1999).

²¹ Art. 26 de la Convención de Viena, sobre el derecho de los tratados entre estados: "Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe"

²² La Convención de Viena entró en vigencia el 27/01/1980, ratificada por Argentina por ley 19.865. Vale hacer la aclaración que ésta solo rige para Convenios entre Estados, no rige para otros sujetos de derecho internacional como sería el caso de organizaciones internacionales. Para extenderlo a éstos últimos se aprobó la “Convención de Viena de sobre Derecho de los Tratados entre Estados y Organizaciones Internacionales o entre Organizaciones Internacionales” el 28/04/1988 (Villacís, 2008).

Este sería el caso de la Declaración Sociolaboral del Mercosur de 1998, la que contiene una declaración de los derechos de los trabajadores y principios básicos a los que deben atenerse los Estados Parte, que se refiere en su art. 4 a la movilidad de trabajadores. Allí se establece que todo trabajador migrante tendrá los mismos derechos y condiciones de trabajo que los trabajadores nacionales del país en que se encuentre.

El MERCOSUR apunta a la libre circulación de trabajadores, y, a diferencia de cuando lo hace respecto del capital o de los bienes, se refiere a su “soporte natural el hombre”. Así su movilidad multiplicará los problemas, entre los que se incluirán el empleo, la seguridad social, educación, etc. (Pérez Vichich, MERCOSUR: la libertad de circulación de trabajadores en debate, 1997)

Además, dentro del ámbito del MERCOSUR la circulación de trabajadores asumirá una doble naturaleza. Por un lado, asegura la igualdad de los ciudadanos de cada uno de los países en el resto de los territorios, eliminando la irregularidad migratoria y sus consecuencias negativas. Por otro lado se traduce en un potenciador de los niveles de competitividad para mejorar al bloque en la economía global. (Pérez Vichich, El MERCOSUR y la migración internacional, 2005)

La integración económica no puede representar un salto al vacío; para la articulación de una nueva realidad macroeconómica de carácter extra nacional, resulta imprescindible contar con una red de seguridad que contemple adecuadamente los efectos sociales. (Rosenbaum Rimolo, 2004)

La creación de este nuevo espacio dio nacimiento a un nuevo sujeto: el trabajador comunitario. El que tendrá una serie de garantías y derechos, como el de establecimiento en otro Estado Parte, el derecho de ingreso, residencia, libre prestación de servicios, etc. (Pérez Vichich, MERCOSUR: la libertad de circulación de trabajadores en debate, 1997)

Este nuevo espacio comunitario necesita de un sistema que le permita al trabajador acceder al sistema de seguridad social del país al que emigró.

Los instrumentos de regulación bilateral o multilateral incorporan una estrategia política que se aparta de la línea restrictiva clásica e intenta facilitar²³ la regularización migratoria y la inserción laboral de los trabajadores migrantes, como así también su inclusión en los regímenes de seguridad social y tributarios y su integración en la sociedad que los recibe. (Pérez Vichich, El MERCOSUR y la migración internacional, 2005)

Otro acuerdo fundamental en esta materia es el Acuerdo de Residencia para Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR, aprobado por Decisión del CMC N°28/02. Este instrumento permite que una persona que sea nacional de uno de los Estados Parte del MERCOSUR, y que desee residir en otro Estado Parte, pueda obtener una residencia legal en este último, mediante la acreditación de su nacionalidad²⁴. Además garantiza (MTE, 2010):

- Derecho a ejercer cualquier actividad en igualdad de condiciones que los nacionales del país de recepción, petitionar ante autoridades, entrar, permanecer, y salir del territorio.
- Derecho a la reunificación familiar, para el caso de que alguno de los miembros de la familia no ostente la nacionalidad de uno de los Estados Parte.
- Derecho a transferir remesas, a su país de origen de sus ingresos y ahorros personales.

Al mencionado Acuerdo también adhirieron Bolivia y Chile. Esto permitió la obtención de residencia con procedimientos simplificados, sin que se tenga en cuenta la situación migratoria regular o no de quién la solicita y sin la aplicación de multas.

Tanto para los trabajadores que buscan oportunidades de trabajo, como para las empresas que exploran nuevas oportunidades de negocios, la “libre circulación” es una condición esencial para la integración. (Secretaria-Geral, 2007)

²³ “O Brasil deixou de ser um país exclusivamente receptor de mão-de-obra para se converter num país também de migrantes. Atualmente, milhares de brasileiros vivem, estudam e trabalham no exterior. O Mercosul é o destino de muitos brasileiros e o mesmo ocorre com os nacionais dos demais países: é comum que um cidadão do Mercosul resida e trabalhe no país vizinho. (Secretaria-Geral, 2007, pág. 88)”

²⁴ Conf. Art. 1° del Acuerdo de Residencia.

C)3. Principios de los Convenios Internacionales de Seg. Social

González Ortega²⁵ realiza un excelente trabajo de investigación de convenios internacionales de Seguridad Social en el ámbito de la U.E²⁶. Allí establece los siguientes principios:

- Igualdad de trato: o también conocido como de “reciprocidad de trato”, prohíbe la discriminación por nacionalidad. Los trabajadores migrantes recibirán las prestaciones en las mismas condiciones que los trabajadores nacionales del país de inmigración.
- Determinación de la legislación aplicable: en los convenios se establece claramente cuál será la legislación aplicable a los trabajadores migrantes. Como se verá, la regla es la de “territorialidad de los aportes”, por lo que todo trabajador extranjero deberá cotizar conforme la legislación del país en que se encuentra prestando servicios. Admite algunas excepciones como funcionarios diplomáticos, trabajadores temporarios, empresas de transporte aéreo, marítimo o terrestre, etc.
- Conservación de los derechos adquiridos²⁷: supone la continuación en el disfrute de las prestaciones ya obtenidas pese al traslado de residencia del beneficiario a un territorio extranjero.
- Conservación de los derechos en curso de adquisición: se relaciona directamente con el principio de “totalización”, mediante el cual se tendrán en cuenta los aportes y años trabajados en diferentes estados para la obtención de un beneficio. Se aplica el principio *pro rata temporis*, mediante el cual el pago se realiza en proporción a los periodos cumplidos por el trabajador migrante en cada uno de los Estados.
- Colaboración administrativa: este principio se manifestará en la ayuda recíproca entre Estados, el intercambio de información, la coordinación financiera, la igualdad de trato en materia fiscal y la colaboración técnica.

²⁵ (González Ortega, 2006).

²⁶ Por no corresponder al objetivo planteado, pero para facilitar su profundización, en el Anexo se dispone de un resumen de la *Génesis y estado actual* de la legislación de la U.E.

²⁷ Sería un caso de exportación de las prestaciones.

C)4. Convenios Bilaterales de Seguridad Social

En Sudamérica, las importantes corrientes inmigratorias, principalmente originadas en Portugal, Italia y España, llevaron a la necesidad de suscribir convenios de seguridad social con esos países.

Así comienza la preocupación por los trabajadores extranjeros que no tenían la totalidad de sus servicios prestados en el país y la necesidad de darles una solución. Esto se logró a partir de la suscripción de los denominados Convenios Internacionales de Reciprocidad. Se trata de Convenios Bilaterales y en la Figura 2 se exponen los que se encuentran aún vigentes:

	 Argentina	 Brasil	 Paraguay	 Uruguay
 Bolivia				x
 Cabo Verde		x		
 Canadá				x
 Colombia				x
 Costa Rica				x
 Chile	x	x		x
 Ecuador				x
 España	x	x	x	x
 EEUU				x
 Grecia	x	x		x
 Italia	x			x
 Israel				x
 Luxemburgo		x		
 Portugal	x	x		x
 Suiza				x
 Venezuela				x

Fig. 2 Convenios Bilaterales de Seg. Social vigentes en el MERCOSUR. Extraído el 08/09/2013 de página web de ANSES <http://www.anses.gob.ar/futuros-jubilados/prestaciones-convenio-internacional-93>

Como se verá más adelante, el Acuerdo Multilateral de la Seguridad Social viene a sustituir los diferentes tratados bilaterales entre sí de los países que conforman el MERCOSUR, para establecer un sistema de “coordinación” de los regímenes previsionales de sus integrantes.

D) ACUERDO MULTILATERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL MERCOSUR

Luego de analizar la circulación de trabajadores por el MERCOSUR, por una finalidad práctica y por su importancia para este trabajo, se procede a realizar una pequeña introducción y génesis de la creación del Acuerdo.

Cabe mencionar que en la búsqueda bibliográfica realizada *no se encontró ningún análisis exhaustivo al Acuerdo*, por eso la importancia de su realización.

Es necesario comprender las razones por las cuales este fue redactado y aprobado por los Estados miembros del MERCOSUR, para así poder analizar con mayor facilidad el objetivo propuesto. También servirá de parámetro para que se pueda proceder a la comparación de otra normativa multilateral de similares características²⁸.

D)1. Introducción y génesis.

La libre circulación de factores productivos lleva ínsita la libre circulación de trabajadores. Así lo refleja art. 1º del Tratado de Asunción, en especial interesa el último apartado de este artículo que dice: “- El compromiso de los Estados Partes de armonizar sus legislaciones en las áreas pertinentes, para lograr el fortalecimiento del proceso de integración”.

Establece Mansueti (Mansueti, 2002) que, “armonización” no significa “unificación”. Según el diccionario de la Real Academia Española (RAE, 2013), la primera acepción de “armonizar” es “1.tr. Poner en armonía, o hacer que no discuerden o se rechacen dos o más partes de un todo, o dos o más cosas que deben concurrir al mismo fin.” Mientras que “unificar” se define como “hacer de muchas cosas una o un todo, uniéndolas, mezclándolas o reduciéndolas a una misma especie.”

²⁸ Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.

Dicha armonización aspira no a igualar Sistemas Previsionales, pero sí a homogeneizar o coordinar los servicios y prestaciones sociales, para que a pesar de ser sistemas distintos, tratar que las diferencias que existen en los niveles de protección, no inclinen a los inversores a la elección de países con costos laborales menores, lo que favorece a países con coberturas menos onerosas, aunque no al destinatario final de las prestaciones sociales que es el trabajador. (González Freire, 1999, pág. 97)

La actividad creadora de normas dentro del MERCOSUR no se traduce en el dictado de códigos comunes en materia de derecho de fondo, lo que supondría una “unificación”, sino la de conciliar las diferentes asimetrías que puedan significar una rispidez en la tan anhelada integración. (Mansueti, 2002)

Este autor también plantea la diferencia entre “armonización” y “coordinación”. Para llevarse a cabo la armonización legislativa deberá modificarse el derecho interno de los Estados Partes con la finalidad de conseguir similitudes que eviten choques normativos. Por el contrario, coordinación se refiere a lograr una especie de equilibrio entre estos derechos, pero sin recurrir a modificaciones. Así, la coordinación significaría el paso previo a la armonización. Al centrar el análisis en el MERCOSUR, se evidencia que este proceso se ha simplificado porque los Estados Partes comparten la misma vertiente romana de sus derechos, porque han elegido la forma de gobierno republicana y democrática, y además, porque sus habitantes se asemejan social y étnicamente.

Como bien se señalase supra, conforme el art. 1° del Tratado de Asunción los Estados Partes, estos se comprometen a “armonizar sus legislaciones en las áreas pertinentes”. De este modo para lograr la libre circulación pretendida en este nuevo territorio, se necesitará previamente armonizar las legislaciones internas en las áreas relacionadas a la mencionada libertad.

Se hace necesario esclarecer otro concepto fundamental, que es el de *organismos sociolaborales* (OSL). Tomando la definición de Robles (Robles, 2002), se consideran tales a aquellos ámbitos (órganos y subórganos) del MERCOSUR cuya temática y/o composición permitan incluir adecuadamente, en el proceso de integración, los problemas y conflictos sociales y laborales que afectan a la población: lo que se denomina la dimensión social de la integración.

Estos OSL se caracterizan por su organización participativa, se trata de estructuras de incorporación de la sociedad civil, que se traducen en ámbitos de diálogo y concertación entre los actores sociales, gubernamentales y no gubernamentales. (Robles, 2002)

Por el anexo V del Tratado de Asunción se estableció que el GMC debía constituir diez subgrupos de trabajo, pero ninguno de ellos se dedicaría a cuestiones laborales. Ante las críticas de numerosos autores por considerar que el Tratado no respondía a una preocupación social, sino a una preocupación económica se creó en 1991 el Subgrupo 11, Asuntos Laborales.

Se trata de un Organismo Sociolaboral. Posteriormente, por Resolución G.M.C. N° 11/92 pasó a denominarse Relaciones laborales, empleo y seguridad social. Producto de una reorganización a finales de 1995, el Subgrupo de Trabajo 11 (SGT 11) cambió su número por el de SGT 10 y se denominó Asuntos laborales, Empleo y Seguridad Social. Se dividió en tres comisiones temáticas:

1. Relaciones Laborales.
2. Empleo, migraciones y seguridad social.
3. Salud en el trabajo y seguridad social.

Desde un comienzo se trató de un organismo totalmente diferente a los otros dentro del MERCOSUR, estableciéndose sobre una base tripartita (gobierno, empresarios y trabajadores) y este es el punto a destacar, ya que dio como resultado un *mecanismo de construcción de consensos sociales*. (Robles, 2002)

Esta tarea que venía realizando el SGT 10²⁹ en 1997 genera resultados. Es la primera vez que una recomendación del SGT 10 (N° 2/97) es aceptada por el Grupo Mercado Común (GMC Res. 80/97), que a su vez la eleva al Consejo Mercado Común quien finalmente aprueba el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur y su Reglamento Administrativo (CMC, Decisión 19/97)³⁰. Así, el Acuerdo fue firmado a los 15 días del mes de diciembre por los ministros de relaciones exteriores de los países integrantes del MERCOSUR.

A través de un tratado que crea una norma “supralegal”, se da el puntapié inicial en este proceso de armonización de las legislaciones internas en cuestiones sociolaborales.

Conforme Massambani³¹, el Acuerdo solo crea un procedimiento para el reconocimiento de las contribuciones previsionales realizadas en cualquier Estado Parte del MERCOSUR. Se verá más adelante que el Acuerdo no se agota en la creación de un procedimiento sino que va más allá, ya que este sienta principios importantísimos que servirán para guiar en la aplicación efectiva de aquel.

D)2. Ratificaciones y entrada en vigencia del Acuerdo Multilateral

El texto del Acuerdo en su art. 17 inc. 1 expresa que “el presente Acuerdo está sujeto a ratificación y entrará en vigor a partir del primer día del mes siguiente a la fecha del depósito del último instrumento de ratificación”.

²⁹ Entre otros logros del SGT 10 se encuentran:

1. La creación del Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR en 1997.
2. La Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, firmada el 10 de diciembre de 1998 por los cuatro presidentes en Río de Janeiro.
3. La creación de la Comisión Sociolaboral (CSL) a finales de 1998, nuevo órgano auxiliar del GMC..
4. Resolución sobre Formación Profesional.

³⁰ El texto completo de ambos Instrumentos se encuentra disponible en:

http://www.mercosur.int/msweb/Normas/normas_web/Decisiones/ES/Dec_019_097_.PDF (CMC, 2013)

³¹ O acordo Multilateral de Seguridade Social (AMSS) coordena as distintas legislações nacionais que tratam sobre Seguridade Social, sem criar um direito ou regra comum aos Estados Partes, apenas cria um procedimento para reconhecimento do tempo de contribuição previdenciária no trabalho realizado em qualquer dos Estados Partes. (Massambani, 2011)

Como bien lo señala Robles (Robles, 2002), se puso una vez más en evidencia la dificultad para instalar la dimensión social dentro del MERCOSUR, a través de la lentitud para la ratificación del instrumento por los parlamentos nacionales de los Estados Parte.

Como se puede apreciar en la Tabla 5, Argentina fue el segundo país en ratificar internamente el Acuerdo y su Reglamento. Lo hizo a través de la Ley N° 25.655, la que fue sancionada en el Congreso de la Nación el 18 de septiembre de 2002 (promulgada de hecho el 15/10/2002)

Tabla 5 Ratificación del A.M.S.S.M para cada país

N° Decreto	Asunto	Argentina	Brasil	Paraguay	Uruguay	Venezuela
19/97 <u>SGT N° 10</u>	Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur Vigencia Art. 17 El presente Acuerdo está sujeto a ratificación y entrará en vigor a partir del primer día del mes siguiente a la fecha del depósito del último instrumento de ratificación.	<ul style="list-style-type: none"> • Ley N° 25.655 del 18/09/02, publicado en el BO, del 16/10/02. • Depósito del Instrumento de Ratificación el 29/01/03. 	<ul style="list-style-type: none"> • Depósito do Instrumento de Ratificação em 18/12/01. Decreto Legislativo N° 451 de 14/11/01) Decreto N° 5.722, de 13/03/06, publicado no DOU de 14/03/06. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley N° 2513 13/DIC/04 • Depósito del Instrumento de Ratificación el 05/05/05 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley N° 17.207 del 24/09/99, publicado en el DO. el 04/10/99 • Depósito del Instrumento de Ratificación el 07/07/00. 	
Vigente desde el 01/06/2005 - Art. 40 POP						

Nota. (Fuente: elaborado en base a la respuesta del email enviado a la Secretaría del Mercosur con fecha 26/11/2013.

En Brasil fue aprobado por el Decreto Legislativo N° 451 del 14 de noviembre de 2001 y recién fue promulgado por el Decreto N° 5.722 del 13 de marzo de 2006.

La entrada en vigencia del Acuerdo Multilateral del MERCOSUR se produjo el 1° de junio de 2005, luego de que la República del Paraguay depositara el 5 de mayo de dicho año.

D)3. Autoridades e instituciones

Este punto refiere a los diferentes sujetos intergubernamentales que participan en la aplicación del Acuerdo.

D)3.1. Autoridad competente

Así denomina a los organismos gubernamentales que, conforme a la legislación interna de cada Estado Parte, tenga competencia sobre los regímenes de Seguridad Social (art. 1 del Acuerdo). Son autoridades competentes, conforme el art. 2 del Reglamento, los titulares en Argentina, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Ministerio de Salud y Acción Social; en Brasil, del Ministerio de la Previsión y Asistencia Social y del Ministerio de la Salud; en Paraguay, del Ministerio de Justicia y Trabajo y del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social; y en Uruguay, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

D)3.2. Entidades gestoras

Estas entidades son las instituciones competentes para otorgar las prestaciones amparadas por el Acuerdo (Art. 1, inc. e del Acuerdo)³².

D)3.3. Organismos de enlace

Estos son los organismos de coordinación entre las instituciones que intervengan en la aplicación del Acuerdo (Art. 1, inc. d del Acuerdo). Tienen por objetivo facilitar la aplicación del Acuerdo y adoptar medidas para su agilización y simplificación (art. 4 Reglamento).

En la Figura 3 se pueden apreciar los diferentes organismos de enlace.

D)3.4. Comisión Multilateral Permanente

El Acuerdo crea esta comisión que estará conformada por representantes de todos los Estados Partes y tomará sus decisiones por consenso. Luego de la entrada en vigencia del Acuerdo, se la denominó COMPASS (Comisión Multilateral Permanente del Acuerdo de Seguridad Social).

³² Art. 2 del Reglamento: “Son Entidades Gestoras: en Argentina: la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), las Cajas o Institutos Municipales o Provinciales de Previsión, la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones y las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones, en lo que respecta a los regímenes que amparan las contingencias de vejez, invalidez y muerte, basados en el sistema de reparto o en el sistema de capitalización individual, y la Administración Nacional de Seguros de Salud (ANSSAL), en lo que respecta a las prestaciones de salud; y la Administración Nacional del Seguro de Salud (ANSSAL); en Brasil, el Instituto Nacional del Seguro Social (INSS) y el Ministerio de la Salud; en Paraguay, el Instituto de Previsión Social (IPS); y en Uruguay, el Banco de Previsión Social (BPS)”.



Fig. 3 Organismos de Enlace conforme el AMSSM

D)4. Abierto

El texto del Acuerdo finaliza con una invitación al resto de los países que se quieran sumar al mismo. Es decir, que se encuentra abierto para que se adhieran todos aquellos estados que en el futuro se adhieran al Tratado de Asunción. Este sería el caso de la República Bolivariana de Venezuela, que luego de su incorporación como miembro pleno del MERCOSUR se encuentra en un proceso de negociación para la adhesión al Acuerdo.

Capítulo IV: SISTEMAS PREVISIONALES NACIONALES.

A) Ley de jubilaciones de Argentina – Ley 24.241-

A)1.Introducción

Argentina regula la cuestión previsional a través de la ley 24.241: “Ley nacional del sistema integrado de jubilaciones y pensiones” publicada en el Boletín Oficial el 18/10/1993.

Esta ley ha sido objeto de numerosas modificaciones³³ y, a continuación, se exponen las más trascendentes para el objetivo planteado.

El art. 1 indica que el sistema cubrirá las contingencias de vejez, invalidez y muerte. Luego, establece un doble régimen: “1) Un régimen previsional público, fundamentado en el otorgamiento de prestaciones por parte del Estado que se financiarán a través de un sistema de reparto, en adelante “Régimen de Reparto”, y 2) Un régimen previsional basado en la capitalización individual, en adelante también “Régimen de Capitalización”.

A través de la Ley Nacional 26.425: “Sistema integrado previsional argentino” sancionada el 20/11/2008 se unificaron ambos regímenes previsionales conforme lo establece su art. 1.

Dispónese la unificación del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones en un único régimen previsional público que se denominará Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), financiado a través de un sistema solidario de reparto, garantizando a los afiliados y beneficiarios del régimen de capitalización vigente hasta la fecha idéntica cobertura y

³³ 15/06/1994 comienza a regir el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

1999. De las veintiséis AFJP que habían comenzado, sólo quedan catorce.

12/2001: Una disposición de D. Cavallo obliga a las AFJP a desviar fondos que tenían en plazos fijos para comprar letras del Tesoro.

2005: Se anuncia el canje de la deuda: las AFJP aceptan las condiciones, que implican una quita del 65% de los ahorros de sus afiliados.

03/2007: Se promulga la ley previsional que abre la posibilidad de volver al sistema de reparto, pero el 80% decide quedarse en las AFJP.

10/2008: Se crea el SIPA que prevé la eliminación del sistema de capitalización. Se unifica el sistema y el Estado manejará los fondos acumulados por los afiliados: \$ 80.000 millones. (Álvarez Chávez, 2009)

tratamiento que la brindada por el régimen previsional público, en cumplimiento del mandato previsto por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

En consecuencia, eliminase el actual régimen de capitalización, que será absorbido y sustituido por el régimen de reparto, en las condiciones de la presente ley.

Mudó su denominación de SIJP (Sistema integrado de jubilaciones y pensiones) al de SIPA (Sistema Integrado Previsional Argentino). Conforme esta modificación, a partir del 1° de enero de 2009 existe en Argentina un solo régimen previsional basado en el sistema de “Reparto”.

En el supuesto objeto de este trabajo, no tiene mayores consecuencias prácticas que el trabajador hubiese estado o no afiliado al régimen de capitalización. Ya que, aunque lo hubiese estado, como resultado de esta modificación no diferirán sus consecuencias en el caso concreto.

La ley modificatoria establece que todos los servicios prestados en relación de dependencia correspondientes al período que el trabajador se encontraba afiliado al régimen de capitalización, son considerados como si hubiesen sido prestados al régimen previsional público.

Resumiendo, tenemos en Argentina un régimen previsional público, de reparto y obligatorio.

- Público porque su organización y administración se encuentra en manos del Estado.
- De reparto en el sentido de que se establece sobre la base de un aporte realizado por los trabajadores en actividad, con el cual se conforma un fondo para atender el cumplimiento de los beneficios previsionales otorgados a los trabajadores retirados.
- Obligatorio ya que conforme lo establece el art. 2° de la Ley 24.241 se encuentran comprendidas todas las personas físicas mayores de dieciocho años sin depender de la voluntad del afiliado. Es de carácter *forzoso*, ya que se trata de una obligación legal que se configura por el solo hecho de desarrollar tareas en relación de dependencia o en forma autónoma, sin importar el lugar del país o si fueron realizadas en el sector privado o público. (Payá, F. H., Martín Yáñez, M. T., 2005)

Se trata de un régimen de reparto, pero no en estado puro, ya que se encuentra completado con otros recursos que exceden la simple distribución de los recaudado mes a mes por aportes y contribuciones (Payá, F. H., Martín Yáñez, M. T., 2005). Así lo indica el texto del art. 16, cuando afirma que “1. El régimen público es un régimen de reparto asistido, basado en el principio de solidaridad.”

A)2. Remuneración, aportes y contribuciones

A)2.1. Remuneración

La determinación de este concepto es de suma importancia, ya que las prestaciones a recibir estarán relacionadas con las remuneraciones percibidas por el afiliado durante su vida laboral.

Es un tema de gran relevancia para el sistema previsional y más que nunca queda plasmada la estrecha relación entre el derecho laboral y la seguridad social en lo concerniente al concepto de remuneración. Veremos que conforme lo manifiesta el art. 6 de la ley 24.241, se considerará “remuneración” a

todo ingreso que percibiere el afiliado en dinero o en especie susceptible de apreciación pecuniaria, en retribución o compensación o con motivo de su actividad personal, en concepto de sueldo, sueldo anual complementario, salario, honorarios, comisiones, participación en las ganancias, habilitación, propinas, gratificaciones y suplementos adicionales que tengan el carácter de habituales y regulares, viáticos y gastos de representación, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, y toda otra retribución, cualquiera fuere la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia.

Por su parte el art. 7 indica lo que no será considerado remuneración, esto es, las asignaciones familiares, las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo, por vacaciones no gozadas y por incapacidad, entre otras.

La ley también se encarga de establecer la “base imponible”, es decir el importe de la retribución del trabajador sobre cuyo monto se calcularán los aportes y contribuciones que deben ingresarse al SIPA (ex SIJP).

Artículo 9° — A los fines del cálculo de los aportes y contribuciones correspondientes al SISTEMA INTEGRADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES (SIJP) las remuneraciones no podrán ser inferiores al importe equivalente a TRES (3) veces el valor del módulo previsional (MOPRE) definido en el artículo 21. A su vez, a los fines exclusivamente del cálculo de los aportes previstos en los incisos a) y c) del artículo 10, la mencionada base imponible previsional tendrá un límite máximo equivalente a SETENTA Y CINCO (75) veces el valor del módulo previsional (MOPRE).³⁴

Así establece un monto mínimo y uno máximo para su cálculo. Más adelante se explicarán la modificación realizada por la ley 26.417, la creación de índices de actualización de las prestaciones y la publicación de la “base imponible mínima y máxima” por parte del ANSES. Las que desde marzo de 2014 son de pesos novecientos cincuenta y nueve con un centavo (\$ 959,01) y pesos treinta y un mil ciento sesenta y siete con cincuenta y seis centavos (\$ 31.167,56) respectivamente³⁵.

A)2.2. Aportes y contribuciones

La ley denomina “aportes” a las sumas de dinero que deben ingresar los trabajadores al sistema previsional. Por su parte, las “contribuciones³⁶” consisten en las sumas que deben ingresar los empleadores de personal en relación de dependencia por cada uno de sus trabajadores. Ambos tienen el mismo objetivo: financiar el régimen previsional para el trabajador y se calculan sobre un porcentaje de sus sueldos. (Payá, F. H., Martín Yáñez, M. T., 2005)

A través de la actividad de trabajadores y empleadores, se financian los regímenes previsionales. Los empleadores funcionarán como “agentes de retención” de los aportes.

³⁴ El Módulo Previsional (Mopre) era fijado anualmente y de modo conjunto por el Ministerio de trabajo y por el de Economía sin fijar pautas o criterios técnicos de ninguna naturaleza relacionados al modo en que debían hacerlo. La Ley 26.417 procedió a su eliminación:

Ley 26.417 ARTICULO 13. — Sustitúyense todas las referencias al Módulo Previsional (MOPRE) existentes en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las que quedarán reemplazadas por una determinada proporción del haber mínimo garantizado a que se refiere el artículo 125 de la Ley 24.241 y sus modificatorias, según el caso que se trate.

La reglamentación dispondrá la autoridad de aplicación responsable para determinar la equivalencia entre el valor del Módulo Previsional (MOPRE), y el del haber mínimo garantizado a la fecha de vigencia de la presente ley.

³⁵ Conforme Resolución ANSES 27/2014.

³⁶ Al analizar el sistema de Brasil veremos que no hace distinción de denominación por el hecho que las realice el empleador o el trabajador, ambas serán “contribuciones”.

Ley 24.241, en su art. 11 establece que el aporte personal de los trabajadores en relación de dependencia será del once por ciento (11%) y la contribución a cargo de los empleadores del dieciséis por ciento (16 %).

A)3. Prestaciones

El art. 17 de la ley 24.241 brinda una enumeración de las prestaciones que otorga el sistema.

El régimen instituido en el presente título otorgará las siguientes prestaciones:

- a) Prestación básica universal.
- b) Prestación compensatoria.
- c) Retiro por invalidez.
- d) Pensión por fallecimiento.
- e) Prestación adicional por permanencia.
- f) Prestación por edad avanzada.

Las relacionadas a la hipótesis planteada son la Prestación Básica Universal (PBU), la Prestación Compensatoria (PC) y la Prestación Adicional por Permanencia (PAP).

A)3.1. Prestación Básica Universal (PBU)

El art. 19 regula esta prestación. Se trata de un beneficio que no constituye la cobertura total del riesgo de vejez, es decir, que no reemplaza a la que en otra época se denominaba “jubilación ordinaria”. Se presenta como una prestación a la que tendrá derecho el afiliado al sistema previsional con prescindencia del monto de sus aportes. La única condición es alcanzar determinada edad y haber efectuado los aportes necesarios.

La PBU tampoco genera una tasa de sustitución del salario, ya que su monto será idéntico para todos los afiliados del sistema, sin importar cuánto hayan aportado.

Se trata de un beneficio básico (base o fundamental) que no tiene correlación, ni proporción, con los aportes ingresados ni con la remuneración o renta imponible del trabajador. A esta puede acceder, en principio, todo afiliado del SIJP y que tiene una finalidad netamente redistributiva, al repartir montos idénticos. (Payá, F. H., Martín Yáñez, M. T., 2005)

El art. 19 señala que podrán acceder a ella los afiliados que hubiesen cumplido 60 o 65 años de edad, para mujeres y hombres respectivamente, y que acrediten 30 años de servicios con aportes computables dentro del sistema³⁷.

En cuanto al segundo requisito, es necesario acreditar treinta años de servicios con aportes computables en uno o más regímenes comprendidos en el sistema de reciprocidad. Así se incluirán servicios prestados ante cajas provinciales, profesionales e incluso los que correspondan a *países con los que Argentina tiene suscriptos convenios internacionales de reciprocidad*. (Payá, F. H., Martín Yáñez, M. T., 2005) Luego se analizará la viabilidad para que los aportes realizados dentro de los países integrantes del MERCOSUR puedan ser utilizados para completar el tiempo de servicio mínimo requerido para lograr una jubilación en otro Estado³⁸.

El valor del PBU se actualiza anualmente a través de Resoluciones de la ANSES. En la actualidad y a partir de marzo de 2014 este monto está establecido en pesos un mil trescientos dos con cincuenta y ocho centavos (\$1.302,58)³⁹.

A)3.2. Prestación Compensatoria (PC)

Se trata de una prestación que es adicional a la PBU. Como tal, le será otorgada a los afiliados que hubiesen prestado servicios con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley 24.241.

³⁷ Para el caso de exceso de edad y para lograr el tiempo de servicio mínimo necesario, se podrá compensar este exceso con la falta de servicios en la proporción de dos (2) años de edad excedentes por uno (1) de servicios faltantes.

³⁸ Lo veremos como el “Principio de Totalización”.

³⁹ A través de la Resolución ANSES 27/2014.

Significa un reconocimiento a los aportes realizados al régimen de reciprocidad hasta la fecha de vigencia del libro I, o sea, hasta el 15/07/1994.

Conforme el art. 23 tendrán derecho a esta prestación quienes:

- Cumplimenten los requisitos para poder acceder a la PBU (es decir, edad y aportes).
- Hayan realizado aportes hasta el 15/07/1994.
- No se encuentren percibiendo un retiro por invalidez.

Así, los requisitos para su otorgamiento son los mismos exigidos para la PBU. Pero, en este caso, sólo los aportes ingresados hasta el 15/07/1994 serán aptos para el cálculo del porcentaje del haber a otorgarse como P.C. Las remuneraciones a considerar para dicho cálculo serán las percibidas en los últimos años de prestación de servicios, aun cuando sean posteriores a esa fecha, debidamente actualizadas al cierre del cómputo. (Payá, F. H., Martín Yáñez, M. T., 2005) Se trata de un beneficio que con el tiempo irá desapareciendo a medida que vayan dejando de existir personas que hayan prestado servicios anteriores a la entrada en vigencia de la ley 24.241.

A)3.2.1. Cálculo

El art. 24 se encarga de establecer los parámetros de cómo será calculada esta prestación. El haber será equivalente al uno y medio por ciento (1,5%) por cada año de servicio con aportes o fracción mayor de SEIS (6) meses, hasta un máximo de treinta y cinco (35) años calculado sobre el promedio de remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones actualizadas y percibidas durante el período de diez (10) años inmediatamente anterior a la cesación del servicio. No se computarán los períodos en que el afiliado hubiere estado inactivo, y consecuentemente no hubiere percibido remuneraciones. También establece que si el período computado excediera de treinta y cinco (35) años, a los fines de este inciso se considerarán los treinta y cinco (35) más favorables.

Por su parte el art. 25 predica que no se tendrán en cuenta el sueldo anual complementario (aguinaldo) a los efectos de establecer el promedio de las remuneraciones. El art. 26 fija como monto máximo de la PC al equivalente a una vez el AMPO por cada año de servicio⁴⁰.

En relación a la antigua “jubilación ordinaria” y lo manifestado al compararla con la PBU, en este caso sí se puede afirmar que presenta similitud con aquella. Tiene una relación directa y porcentual con las remuneraciones o rentas percibidas por el afiliado durante su vida laboral.

Así, el porcentaje máximo que daría como resultado, y si se pudiese computar el máximo de 35 años, será del 52,5% del promedio de las remuneraciones, lo que dista mucho del 82% o 70% de otras leyes anteriores. (Payá, F. H., Martín Yáñez, M. T., 2005)

Resumiendo, para el cálculo de esta prestación se deberán computar:

- a) Los años con aportes: lo que equivale a 1,5% por año de servicio o fracción mayor a seis meses con un límite máximo de 35 años.
- b) La remuneración: es menester la determinación del promedio de las remuneraciones de los últimos diez años anteriores al cese de servicios.

Síntesis: 1,5% de promedio de últimas 10 remuneraciones x cada año de servicio.

No se profundiza en el cálculo específico del promedio, ya que pese a encontrarse definido en diferentes resoluciones de la ANSES, escapa al objeto de este trabajo. De todos modos se examinará su actualización por coeficientes más adelante.

A)3.3. Prestación Adicional por Permanencia (PAP)

En este caso es necesario comprender primero que cuando se creó esta prestación, los afiliados tenían la posibilidad de optar entre el régimen de reparto y el de capitalización. Esta prestación se le otorgaba a los que optaban quedarse en el sistema público, de allí el sentido de su denominación, y estaba estrechamente ligada a los años que continuasen incorporados a dicho

⁴⁰ Ya veremos que conforme la Ley 26.417 se crean nuevos índices para su cálculo y el AMPO pierde validez.

régimen. Luego de la unificación realizada en el 2008, se le aplica a todos los afiliados, quienes tendrán derecho a la percepción de una Prestación Adicional por Permanencia que se adicionará a las prestaciones establecidas en los incisos a) y b)⁴¹ del artículo 17.

Se exigen los mismos requisitos que para la obtención de la PBU.

A)3.3.1. Cálculo

El haber mensual de esta prestación se determinará computando el uno y medio por ciento (1,5%) por cada año de servicio con aportes realizados al Régimen Previsional Público, en igual forma y metodología que la establecida para la Prestación Compensatoria.

A diferencia de la PC, los años con aportes que se tendrán en cuenta para calcular la PAP son los posteriores al 15/07/1994⁴².

Como bien lo indica el artículo citado, la PAP se adicionará a la PBU y a la PC.

En cuanto a la determinación del monto del haber de este beneficio se relaciona a las otras dos prestaciones ya analizadas. La forma y metodología de su cálculo es la misma que la prevista para la PC, incluso otorga al beneficiario el mismo porcentaje: 1,5%.⁴³

A)3.4. Prestación Anual Complementaria (PAC)

El art. 31 de la ley 24.241 dispone el pago de esta prestación que significa un beneficio previsional que tiene su analogía al Sueldo Anual Complementario (SAC), más conocido como “aguinaldo”. Se encuentra establecido en los arts. 121, 122 y 123 de la LCT y consiste en el pago de dos cuotas semestrales, equivalentes cada una de ellas al 50% de las prestaciones del Régimen de reparto que correspondieran al afiliado. (Payá, F. H., Martín Yáñez, M. T., 2005)

⁴¹ PBU y PC

⁴² Resolución Anses 679/1995

⁴³ En la redacción original del art. 30 de la Ley 24.241 se le otorgaba como beneficio el 0,85%, luego de la modificación realizada por la Ley 26.222 se fijó en 1,5%.

A)3.4.1. Cálculo

El art. 31 establece que se abonará en dos (2) cuotas, equivalentes cada una al cincuenta por ciento (50%) de las prestaciones mencionadas en el artículo 17, en los meses de junio y diciembre. También establece la proporcionalidad con los haberes jubilatorios devengados.

A)4. Movilidad de las prestaciones

Siguiendo un artículo de David Cufre publicado en Página 12 (Cufre, 2008) en ocasión de aprobarse la Ley 26.417, se puede definir a la “movilidad previsional” como el mecanismo que se utiliza para aumentar las jubilaciones.

Durante doce años no se aplicó ningún método de actualización, y así fue como los haberes quedaron congelados todo ese tiempo⁴⁴. Como consecuencia de esta situación, dos fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, conocidos como “Badaro I y II”, ordenaron volver a crear un índice objetivo para subir los haberes de manera automática. Ése es el índice que toma la Ley 26.417 de “Movilidad de las Prestaciones del Régimen Previsional Público” sancionada el 1 de octubre de 2008.

Esta norma establece que las prestaciones por jubilación se actualizarán dos veces al año, en marzo y en septiembre, según una fórmula en la que interviene la evolución de los salarios.

Esta ley modifica el art. 32 de la 24.241 que queda redactado del siguiente modo:

Las prestaciones mencionadas en los incisos a), b), c), d), e) y f) del artículo 17 de la Ley 24.241 y sus modificatorias, serán móviles.

El índice de movilidad se obtendrá conforme la fórmula que se aprueba en el Anexo de la presente ley.

En ningún caso la aplicación de dicho índice podrá producir la disminución del haber que percibe el beneficiario.

⁴⁴ Primero Carlos Menem y Domingo Cavallo congelaron las jubilaciones, luego Fernando de la Rúa y Patricia Bullrich realizaron un recorte en los haberes del 13%. Tras la devaluación de 2002, Eduardo Duhalde, Néstor Kirchner y Cristina Fernández otorgaron aumentos por decreto, pero en porcentajes y sectorizados, lo que produjo un achatamiento de la pirámide salarial.

La Figura 4 describe cómo se calcula el índice de movilidad, que conforme el artículo precedente, se aplicará a Prestación básica universal, Prestación compensatoria y Prestación adicional por permanencia.

$$m = \begin{cases} a = 0.5 \times RT + 0.5 \times w & \text{si } a \leq b \\ b = 1.03 \times r & \text{si } a > b \end{cases}$$

donde:

- “*m*” es la movilidad del período, la misma es una función definida por tramos;
- “*a*” es el tramo de la función de movilidad previo a la aplicación del límite;
- “*RT*” es la variación de los recursos tributarios por beneficio (netos de eventuales aportes del Tesoro Nacional para cubrir déficits de la Administración Nacional de la Seguridad Social) elaborado por el organismo, el mismo comparará semestres idénticos de años consecutivos;
- “*w*” es la variación del índice general de salarios publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos o la variación del índice RIPTE —Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables—, publicado por la Secretaría de Seguridad Social, la que resulte mayor. En ambos casos se compararán semestres consecutivos;
- “*b*” es el tramo de la función de movilidad que opera como eventual límite;
- “*r*” es la variación de los recursos totales por beneficio de la Administración Nacional de la Seguridad Social (netos de eventuales aportes del Tesoro Nacional para cubrir déficits de la Administración Nacional de la Seguridad Social). El mismo compara períodos de DOCE (12) meses consecutivos;

Figura 4. Índice de Movilidad. Fuente: anexo de la Ley 26.417.

De este modo los haberes se ajustarán en los meses de marzo y septiembre de cada año en base a la evolución de un índice elaborado para este fin específico. Para ello, se tomará como base el incremento que registren semestralmente los salarios y la variación de los recursos tributarios de la seguridad social por beneficiario, lo que determinará un 50% del valor del índice⁴⁵.

⁴⁵ El índice se construye en base a una fórmula con dos componentes, el A y el B. El A, su vez, se divide en dos: la primera mitad surge de la evolución de los salarios de los trabajadores activos, que estará medida por el índice general de salarios del Indec (incluye los sueldos de los empleados en blanco, los públicos y en negro) o por el índice que elabora la Secretaría de Seguridad Social (el Ripte, que contempla sólo los movimientos de los sueldos de los

Se debe resaltar que este indicador no toma en consideración la evolución del nivel general de precios, y por eso, no garantiza el mantenimiento del poder de compra de los haberes jubilatorios. En un contexto inflacionario, el ajuste de las remuneraciones de la población pasiva, irá a la zaga del incremento de los precios. (Arceo, N., González M. y Mendizábal N., 2009)

Lo interesante de esta modificación radica en el hecho de que pese a que implica un nivel mínimo de actualización de las prestaciones por jubilación, ésta ha significado un avance para los jubilados ya que su actualización dejó de depender exclusivamente de la decisión discrecional del Poder Ejecutivo⁴⁶.

A)5. Haber mínimo y máximo

El haber mínimo según la Resolución ANSES 27/14 es a partir del 1 de marzo de 2014 de dos mil setecientos cincuenta y siete con trece centavos (\$2.757,13). El mismo se ajusta en marzo y en septiembre todos los años por movilidad, conforme lo establece el art. 8 de la Ley 26.417.

En relación al haber máximo jubilatorio, irá subiendo en marzo y septiembre junto al resto de los haberes. Lo mismo ocurrirá con el tope en los aportes de los trabajadores activos así lo establece el art. 10 de la Ley 26.417 (Álvarez Chávez, 2009). El máximo actual es de pesos veinte

trabajadores formales). Ese fue uno de los cambios al proyecto que introdujo el oficialismo. En la versión original sólo se consideraba el índice del Indec. Ahora se utilizará el índice salarial que arroje un mayor porcentaje de aumento. La segunda mitad del componente A considera la evolución de la recaudación previsional, pero sólo en la parte de los aportes tributarios (IVA, Ganancias, Combustibles, entre otros). El aumento de la recaudación, además, se divide por la cantidad de beneficios que paga la Anses. En el proyecto original había otro condicionante, que era que del total del aumento de la recaudación dividido por la cantidad de beneficios se apartaba un 10 por ciento de la suba para el Fondo de Garantía del sistema previsional. Ese punto se sacó a pedido de la oposición, para que el incremento a los jubilados sea mayor. La combinación de la parte salarial y de la recaudación arroja el resultado del componente A de la fórmula. Por ejemplo, 15 por ciento. Ahí entra a jugar el componente B, que toma en cuenta la evolución de la recaudación total de Anses (IVA, Ganancias, Combustibles más aportes y contribuciones), dividido por los beneficios que paga el organismo, más 3 por ciento. Eso da otro resultado: por ejemplo, 10 por ciento. La ley aclara que el componente A se usará siempre y cuando sea igual o menor al componente B. En el ejemplo, A daba 15 por ciento y B, 10. Entonces, el incremento para los jubilados será de 10 por ciento. Si B hubiera dado 20 por ciento, el aumento habría sido de 15. Es decir, para elevar las jubilaciones siempre se utiliza el porcentaje más bajo entre A y B. (Cufre, 2008)

⁴⁶ El Poder Ejecutivo también se encuentra facultado para determinar incrementos adicionales en el valor de las prestaciones (Arceo, N., González M. y Mendizábal N., 2009).

mil ciento noventa y nueve con veinticinco centavos (\$20.199,25), también fijado por la Resolución ANSES 27/14.

A)6. Síntesis

De acuerdo a todo lo analizado, el *trabajador de la hipótesis* recibirá:

$PBU + (PC + PAP) + 'm' = \text{HABER JUBILATORIO}$.

1. La PBU= \$ 1.302,58

2. La PC+PAP dependerá de los años de aportes, así será:

- 30 años de aportes será el 45% del sueldo bruto promedio de los últimos 10 años (120 sueldos) ⁴⁷.
- 31 años de aportes, será el 46,5% ídem.
- 32 años de aportes, será el 48% ídem.
- 33 años de aportes, será el 49,5% ídem.
- 34 años de aportes, será el 51% ídem.
- 35 años de aportes, será el 52,5% ídem.

Además debe recordarse que los sueldos promedios tienen como límites las bases imponibles mínimas y máximas ya expuestas: BIMin= \$ 959,01, BIMáx= \$ 31.167,56

3. 'm' = al resultado obtenido se le agregará la “movilidad”: once con treinta y un centésimos por ciento (11,31%)⁴⁸

4. También recibirá la Prestación Anual Complementaria (aguinaldo) que será pagada en dos veces en los meses de junio y diciembre de cada año.

⁴⁷ Para el cálculo se tomarán esos 120 sueldos junto a los “coeficientes de actualización” de las remuneraciones mensuales que publica la ANSES en marzo y septiembre el cual es dado para cada mes y año desde 1945 hasta la fecha. La tabla con los coeficientes históricos se puede obtener cuando se publican las resoluciones como anexo de éstas.

⁴⁸ Es el valor “movilidad” que establece la Resolución ANSES 27/2014.

A)7. Conclusión parcial

Luego de haber analizado rápidamente el sistema jubilatorio argentino, se repara en que el cálculo de la jubilación del trabajador de la hipótesis no es para nada sencillo. No lo es para abogados, ni para contadores, menos aún para el propio trabajador.

Lo que sí se puede precisar es que el haber jubilatorio tendrá un mayor o menor porcentaje (tasa de sustitución) de relación con el sueldo que se cobraba en actividad dependiendo de la magnitud de este último. Intentando dar un ejemplo simple, y sin utilizar coeficientes de actualización, el trabajador del supuesto tendrá 30 años de aportes lo que se traduce en el 45% del promedio de sueldos cobrados en los últimos 10 años.

Se tomarán dos realidades distintas, un sueldo de \$ 5.000 y otro de \$ 15.000.

El primer caso sería: $(0.015 \times \$ 5.000) * 30 \text{ años} = \$2250 + \$1.302,58 \text{ (PBU)} + 11,31\% \text{ ("m")} = \$ 3.954,37$ lo que se traduce en un haber del 79,089 % con relación a su sueldo de actividad.

En cambio si se toma: $(0.015 \times \$ 15.000) * 30 \text{ años} = \$6750 + \$1.302,58 \text{ (PBU)} + 11,31\% \text{ ("m")} = \$ 8.963,33$, lo que significa un 59,755% con relación a su sueldo en actividad.

Como se verifica, el segundo caso se encuentra muy lejos⁴⁹ del 82% anhelado por la doctrina.

⁴⁹ En este sentido, se debe resaltar que el superávit actual del sistema se sustenta, también, en un nivel de haberes jubilatorios muy lejano al 82% móvil pregonado por la reforma previsional del año 1958. Si bien, la Ley de Movilidad Jubilatoria ha implicado un avance, ya que la actualización de los haberes jubilatorios no depende ya de la voluntad discrecional del poder ejecutivo como aconteció a lo largo de las últimas décadas, no implica necesariamente, como se analizó, un acortamiento de la brecha entre las remuneraciones de la población activa y pasiva (Basualdo, 2009).

B) Ley de jubilaciones de Brasil – Ley 8.213 -

“...aposentar-se de verdade, retirar-se para os seus aposentos...”

(Pardal Freudenthal, S.)

B)1. Introducción

Luego de una larga evolución histórica que se remonta en el tiempo⁵⁰ a 1821, recién la “Ley Eloi Chaves⁵¹” será considerada como el origen de la Previsión Social brasileña.

El 24 de junio de 1991, bajo la presidencia de Fernando Collor, se dicta la Ley 8.213 que establece el Régimen General de Previsión Social⁵² (RGPS) y es la que estructura todo el sistema previsional de Brasil. Aunque objeto de innumerables modificaciones, es la actualmente vigente.

Como lo explicita la Figura 5, en Brasil existen en la actualidad tres grandes regímenes previsionales: a) el Régimen General, administrado por el Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), b) los Regímenes Propios de los Servidores Públicos y Militares (Regimes Próprios de Previdência Social, -RPPS-⁵³ y c) el de Previsión Complementaria⁵⁴ (MPS, Panorama de la Previsión Social Brasileña, 2008).

No se analiza el régimen de los “Servidores Públicos” por ser ajeno al objeto de este trabajo.

⁵⁰ Decreto del Príncipe Regente Pedro de Alcántara que se manifiesta como el primer texto legal que se refiere al tema de Previsión Social en Brasil.

⁵¹ Dictada en 1923, establecía la creación de una Caja de Jubilaciones y Pensiones para cada empresa de ferrocarril y con alcance a todos sus empleados. A partir de esta Ley, la protección social en Brasil pasó a contar con una institución que ofrecía pensión, jubilación, asistencia médica y auxilio farmacéutico. Aún en la actualidad, la pensión y jubilación son beneficios indispensables para que se caracterice una institución como siendo de previsión social. Hasta el año 1923, las instituciones concedían apenas uno u otro beneficio (MPS, Panorama de la Previsión Social Brasileña, 2008).

⁵² La Ley 8.212 de la misma fecha, regula lo relacionado a costos del sistema.

⁵³ “A União, os 26 estados da Federação, o Distrito Federal e mais de dois mil municípios brasileiros possuem Regimes Próprios de Previdência Social. Cada um desses RPPS apresenta legislação própria, observados os preceitos básicos definidos na Constituição Federal e na legislação da União, especialmente nas Leis no 9.717, de 27 de novembro de 1998, e no 10.887, de 18 de junho de 2004” (Santos Bispo, 2009).

⁵⁴ Regulado por las leyes complementarias n° 108 y 109, ambas del 29 de mayo de 2001.

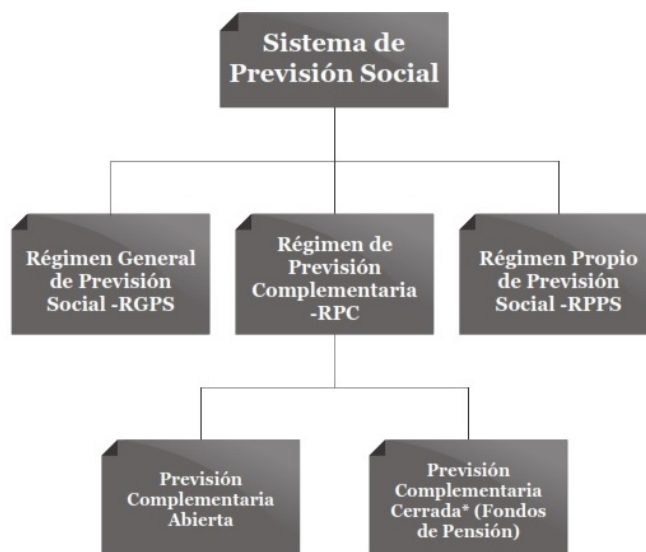


Figura 5: Regímenes de previsión social del Brasil. Fuente: obtenido de MPS-SPPC. (2001). *Fondos de pensión, principales normas aplicadas al Régimen de Previsión Complementaria Cerrada*. Brasilia-DF: Secretaria de Políticas de Previsión Complementaria (SPPC).

En tanto, el Régimen General de Previsión Social, administrado por el INSS, es obligatorio y atiende al sector privado: empleadores, asalariados, domésticos, autónomos y trabajadores rurales.

Art. 1º A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

De este artículo surge que las contingencias cubiertas serán: incapacidad, desempleo involuntario, edad avanzada, tiempo de servicio, cargas de familia, prisión y muerte.

Sus principios rectores se encuentran en el art. 2:

A Previdência Social rege-se pelos seguintes princípios e objetivos:

- I - universalidade de participação nos planos previdenciários;
- II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
- III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios;
- IV - cálculo dos benefícios considerando-se os salários-de-contribuição corrigidos monetariamente;
- V - irredutibilidade do valor dos benefícios de forma a preservar-lhes o poder aquisitivo;
- VI - valor da renda mensal dos benefícios substitutos do salário-de-contribuição ou do rendimento do trabalho do segurado não inferior ao do salário mínimo;
- VII - previdência complementar facultativa, custeada por contribuição adicional;

VIII - caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa, com a participação do governo e da comunidade, em especial de trabalhadores em atividade, empregadores e aposentados.

Sumamente interesante resulta, por un lado, el apartado IV que manifiesta que el cálculo de las prestaciones se realizará tomando como base los salarios, pero actualizados; y, por otro lado, el apartado V, que se refiere a la necesidad de preservar el poder adquisitivo de las prestaciones.

El apartado VII establece la posibilidad de una Previsión Complementaria (PC), la cual es costeada por una contribución voluntaria adicional⁵⁵.

El régimen general es de repartición simple y de carácter contributivo, nacional y público. La contribución es obligatoria. (MPS, Panorama de la Previsión Social Brasileña, 2008)

B)2. Conceptos previos

B)2.1. Ámbito subjetivo y prestaciones

Al referirse a los “beneficiarios” del régimen, la Ley realiza una distinción entre “segurados e dependientes⁵⁶”, siendo los primeros los trabajadores que contribuyen al sistema, y los segundos quienes podrían recibir beneficios por la especial relación con el beneficiario. El trabajador de la hipótesis sería “segurado”, mientras que los de su grupo familiar⁵⁷ son considerados “dependientes”.

La Tabla 6 sintetiza las prestaciones otorgadas⁵⁸ según el sistema brasileiro:

La misma ley se encarga de establecer el período de carencia para cada prestación. Esto se refiere al tiempo que debe transcurrir desde que la persona se da de alta al sistema hasta que

⁵⁵ También expresado en el art. 9 del mencionado texto normativo: “§ 2º O Regime Facultativo Complementar de Previdência Social será objeto de lei específica.”

⁵⁶ Conf. Ley 8.213 art. 10.

⁵⁷ Tomado en sentido amplio: Cónyuge o concubino, hijos y hermanos hasta los 21 años (o más de tratarse de un incapaz) y padres. Art. 16 Ley 8.213.

⁵⁸ Conf. Ley 8.213 art. 18.

puede hacer uso efectivo de los beneficios. También regula la situación de pérdida y recupero de la calidad de asegurado⁵⁹.

Tabla 6 Prestaciones del Régimen general de Previsión Social

SEGURADOS	DEPENDENTE	AMBOS
a) aposentadoria por invalidez (12 contribuciones mensuales)	pensão por morte	Peculios (derogada)
b) aposentadoria por idade (180 contribuciones mensuales)	auxílio-reclusão	serviço social
c) aposentadoria por tempo de contribuição (180 contribuciones mensuales)		reabilitação profissional
d) aposentadoria especial (180 contribuciones mensuales)		
e) auxílio-doença		
f) salário-família		
g) salário-maternidade (13 contribuciones mensuales)		
h) auxílio-acidente (12 contribuciones mensuales)		

Nota: establece las prestaciones que serán otorgadas para “segurados”, “dependentes” y ambos, y el período de contribución mínimo. Fuente: elaborado conforme el contenido de la ley 8.213

⁵⁹ Art. 24 párrafo único: “Havendo perda da qualidade de segurado, as contribuições anteriores a essa data só serão computadas para efeito de carência depois que o segurado contar, a partir da nova filiação à Previdência Social, com, no mínimo, 1/3 (um terço) do número de contribuições exigidas para o cumprimento da carência definida para o benefício a ser requerido”.

El asegurado, imposibilitado de contribuir momentáneamente, conserva todos los derechos ante la Previsión Social por 12 meses, si hubiera contribuido por hasta 10 años. Este plazo puede ser prorrogado por un año, si ya hubiera pagado por más de 10 años sin interrupción que conlleve a la pérdida de la calidad. Estos plazos son ampliados a 12 meses para el asegurado desempleado, siempre y cuando sea comprobada esta condición por el registro en el Ministerio de Trabajo y Empleo (MPS, Panorama de la Previsión Social Brasileña, 2008).

B)2.2. Salario de contribución (aportes y contribuciones)

Es la base que se toma en cuenta para el cálculo de la contribución que deben pagar los asegurados al sistema de previsión social. Es el valor a partir del cual, mediante la aplicación de las alícuotas fijadas por ley, se obtiene el monto de la contribución a ser ingresado por cada uno de ellos.

La Tabla 7 determina las diferentes alícuotas en relación al salario de contribución.

Tabla 7 Alícuotas empleado INSS

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA INSS
até 1.317,07	8%
de 1.317,08 até 2.195,12	9%
de 2.195,13 até 4.390,24	11%

Nota: elaborado conforme datos obtenidos de: www.previdencia.gov.br

Es preciso destacar que en Brasil, a diferencia de Argentina, no se realiza la diferencia terminológica relacionada a quién ingresa el dinero al sistema. Se simplifica denominando a ambas “contribuciones”. Entonces, en el caso del empleador deberá “contribuir” con el 20% sobre esa misma base.

B)2.3. Salario de beneficio

Es el valor básico que se toma en cuenta para el cálculo del ingreso mensual de los beneficios de prestación continuada. Es calculado considerándose como base los salarios de contribución desde julio de 1994 hasta la fecha del requerimiento del beneficio o de la separación del trabajo. (MPS, Panorama de la Previsión Social Brasileña, 2008)

Conforme el supuesto planteado, sólo se expone el cálculo de las jubilaciones por tiempo de contribución y por edad. Para su cómputo⁶⁰ se tomará la media aritmética simple de los mayores

⁶⁰ Para o segurado filiado à Previdência Social até a data da publicação da Lei nº 9.876, de 1999, no cálculo do salário-de-benefício será considerada a média aritmética simples dos maiores salários-de-contribuição, correspondentes a, no mínimo, oitenta por cento de todo o período contributivo decorrido desde a competência julho

salarios de contribución, corregidos monetariamente, correspondiendo al 80% del período contributivo desde la competencia 7/94, multiplicado por el factor previsional. En el caso de la jubilación por edad, el factor sólo es aplicado si es más ventajoso.

Art. 29. I- “para os benefícios de que tratam as alíneas b e c do inciso I do art. 18, na média aritmética simples dos maiores salários-de-contribuição correspondentes a oitenta por cento de todo o período contributivo, multiplicada pelo fator previdenciário”.

Conforme el art. 29, el valor de salario de beneficio no podrá ser inferior a un salario mínimo (R\$ 724,00⁶¹) y tampoco superior al límite máximo del salario de contribución (R\$ 4.390,24⁶²). En el caso bajo análisis, y como al trabajador del ejemplo le han ofrecido un puesto de trabajo en Curitiba, se debe manifestar que el Estado de Paraná fijó para este año un salario mínimo que aumentará aumentando en cuatro etapas que irán desde R\$ 948,20 a R\$ 1.095,60⁶³.

B)2.4. Factor previsional⁶⁴

Es aplicado obligatoriamente en la jubilación por tiempo de contribución y, si resultase más ventajoso, podrá aplicarse en la jubilación por edad. Para su cálculo se consideran la edad, la esperanza de vida y el tiempo de contribución del asegurado al jubilarse, todo conforme la siguiente fórmula (MPS, Panorama de la Previsión Social Brasileña, 2008):

$$F = \frac{Tc \times a}{Es} \times \left[1 + \frac{Id + (Tc \times a)}{100} \right]$$

de 1994; e para o segurado que cumpriu as condições exigidas para a concessão de aposentadoria até 28 de novembro de 1999, data da publicação da Lei nº 9.876, de 1999, poderá ser concedido benefício, a qualquer tempo, com base nos 36 últimos salários-de-contribuição até aquela data (MPS, Ministério da Previdência Social. Governo Federal do Brasil, 2014).

⁶¹ Conforme lo anunciase la presidente Dilma Rousseff y publicado en el Diário Oficial da União de 24/12/2013.

⁶² A partir del 1 de enero de 2014.

⁶³ Sancionado el 01 de mayo de 2014 en acto público por el gobernador de Paraná Beto Richa (<http://www.fabio.campana.com.br/2014/05/beto-richa-sancionou-novo-salario-minimo-do-parana/>).

⁶⁴ introduzido por um dispositivo infraconstitucional posterior à aprovação da EC no 20, a Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999. Trata-se de uma fórmula complexa que inclui variáveis como: idade, expectativa de sobrevida (dada pelo IBGE), tempo de contribuição do segurado ao se aposentar e alíquota de contribuição. Esse fator é utilizado pelo INSS no cálculo do valor das aposentadorias por idade (facultativamente) e por tempo de contribuição (obrigatoriamente), sendo aplicado sobre a média aritmética simples dos maiores salários-de-contribuição. (Santos Bispo, 2009)

Donde:

F = factor previsional

Es = esperanza de sobrevivencia en el momento de la jubilación.

Tc = tiempo de contribución hasta el momento de la jubilación.

Id = edad en el momento de la jubilación.

a = alícuota de contribución correspondiente a 0,31.

B)3. Reajuste de las prestaciones

Hasta el año 2006 los beneficios eran corregidos anualmente a través de normas legales, luego comenzaron a ser corregidos por el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC).

Actualmente se actualizan de modo proporcional al reajuste del salario mínimo.

Art. 41-A. O valor dos benefícios em manutenção será reajustado, anualmente, na mesma data do reajuste do salário mínimo, pro rata, de acordo com suas respectivas datas de início ou do último reajustamento, com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, apurado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (Vide Medida Provisória nº 316, de 2006) (Vide Lei nº 12.254, de 2010) (Incluído pela Lei nº 11.430, de 2006)

“...§ 1o Nenhum benefício reajustado poderá exceder o limite máximo do salário-de-benefício na data do reajustamento, respeitados os direitos adquiridos”. (Incluído pela Lei nº 11.430, de 2006)

Son muchas las voces que se alzan manifestando la pérdida de valor real de los beneficios. Entre los principios de la Ley 80213 se encuentra “irredutibilidade do valor dos benefícios de forma a preservar-lhes o poder aquisitivo”. Esta pérdida de valor se relaciona a la inflación y el sistema de actualización establecido⁶⁵.

B)4. Jubilación

Como ya fue expuesto, este trabajo se limitará a analizar concretamente los tipos jubilatorios a

⁶⁵ “O retrocesso, contudo, é verificado com o passar do tempo. Os beneficiários do Regime Geral de Previdência Social têm seu poder de compra diminuído, provocando um grave problema social, pois a redução da renda impossibilita a aquisição de alimentos adequados, de medicamentos, de bens e serviços satisfatórios. Conseqüentemente, o aumento da expectativa de vida aliado às míseras condições de manutenção dos beneficiários revela uma futura realidade social áspera” (Borges da Silveira, 2014).

los que podría aspirar el trabajador de la hipótesis si aceptase la oferta de trabajo en Brasil, por ello sólo se explican la jubilación por edad y la jubilación por tiempo de contribución.

B)4.1. Jubilación por edad

Los requisitos para alcanzar esta jubilación serán, una vez cumplido el período de carencia, 60 años para la mujer y 65 años para el hombre. Esta es la regla general y, aunque existen excepciones, se encuentran fuera del objetivo propuesto. El período de contribución mínimo será de 15 años y, como fue analizado más arriba, el factor previsional podría ser aplicado en el cálculo del salario de beneficio, si fuese más ventajoso.

Art. 48. “A aposentadoria por idade será devida ao segurado que, cumprida a carência exigida nesta Lei, completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 60 (sessenta), se mulher”.

La prestación a recibir será del 70% del “salario de beneficio”, más 1% para cada grupo de 12 contribuciones (es decir por cada año de contribución), hasta el máximo del 100% del salario mencionado⁶⁶.

En el caso de que el asegurado cumpliera 65 años o 70 años, para mujer y hombre respectivamente, la empresa tendrá la posibilidad de solicitar su jubilación.

B)4.2. Jubilación por tiempo de contribución

Tanto los hombres como las mujeres pueden jubilarse cuando cumplan determinado tiempo de estar contribuyendo al sistema. Esta jubilación puede ser integral o proporcional. Si es integral, en el caso de los hombres será 35 años y para las mujeres 30 años de contribuciones, ya que no se exige edad mínima. En este caso la prestación corresponde al 100% del “salario de beneficio” y es obligatorio para su cálculo la aplicación del factor previsional⁶⁷.

⁶⁶ Conf. Ley 8.213, Art. 50. A aposentadoria por idade, observado o disposto na Seção III deste Capítulo, especialmente no art. 33, consistirá numa renda mensal de 70% (setenta por cento) do salário-de-benefício, mais 1% (um por cento) deste, por grupo de 12 (doze) contribuições, não podendo ultrapassar 100% (cem por cento) do salário-de-benefício.

En el caso de la proporcional, el hombre debe comprobar contribuciones por 30 años y haber cumplido 53 de edad, más un adicional de 40% sobre el tiempo que faltaba el 16 de diciembre de 1998 para completar 30 años de contribución. La mujer necesitará 48 años de edad y 25 de contribución más un adicional de 40% sobre el tiempo que faltaba el 16 de diciembre de 1998 para completar 25 años de contribución.

Antes de la reforma previsional del 1998 esta jubilación se denominaba “por tiempo de servicio” y exigía requisitos menores. Quienes se encuentren afiliados al régimen con anterioridad a 1998 podrán aprovechar esas condiciones más favorables⁶⁸. (MPS, Panorama de la Previsión Social Brasileña, 2008)

B)5. Previsión Complementaria (PC)

Además de los regímenes general y propio, despunta un tercer instrumento de real valor en la estructura del seguro social en Brasil, que es la Previsión Complementaria. En adición a la previsión social básica, ella amplía verticalmente la cobertura del sistema, operando en el mejoramiento de la jubilación de los trabajadores de mayor ingreso y, además, como forma organizada y bien dirigida de ahorro de largo plazo. (MPS, Panorama de la Previsión Social Brasileña, 2008) Este sistema se muestra interesante ya que, si bien existe un “techo” para las jubilaciones, de este modo el trabajador cuenta con la posibilidad de ampliar su jubilación futura.

La PC es voluntaria, su administración es privada, se rige por criterios de capitalización, se constituye como un complemento al beneficio del RGPS/INSS y está administrada por diversas

⁶⁷ Existen numerosas críticas relacionadas a este “tipo” jubilatorio, Sergio Pardal Freudenthal explica a través de su blog que la intención del gobierno fue la eliminación de esta jubilación, como no lo pudo hacer “impuso” en noviembre de 1999 el factor previsional en claro perjuicio de los trabajadores (Pardal Freudenthal, 2012) .

⁶⁸ O segurado inscrito na Previdência Social até 16 de dezembro de 1998 (data da publicação da Emenda Constitucional nº 20, de 1998) pode se aposentar aos 25 e 30 anos de contribuição, respectivamente, se do sexo feminino ou masculino, desde que tenha 48 ou 53 anos de idade. Nesse caso, o tempo de contribuição que faltava, em 16 de dezembro de 1998, para completar os 25 ou 30 anos, será majorado em 40% e o valor do benefício corresponderá a 70% do salário-de-benefício acrescido de 5% para cada grupo de 12 contribuições, até o limite de 100%. (MPS, Ministério da Previdência Social. Governo Federal do Brasil, 2014)

entidades las que pueden ser “abiertas” o “cerradas”, cuya fiscalización corre a cargo del Ministerio de Previsión Social.

En pocas palabras, se trata de un sistema que acumula recursos para garantizar un ingreso mensual en el futuro, cuando se deje de trabajar⁶⁹.

B)5.1. El sistema “abierto” se denomina así ya que está dirigido a cualquier persona, está a cargo de aseguradoras y bancos, y se puede contratar de modo individual. Denominadas Entidades Abiertas de Previsión Complementaria (EAPC), se organizan bajo la forma de sociedades anónimas y tienen un fin lucrativo. A través de ellas se pueden obtener planes de jubilaciones individuales o colectivos⁷⁰.

Ofrecen productos típicamente previsionales⁷¹ y las modalidades más comunes son: *Plan Generador de Beneficios Libres* (PGBL) y el *Vida Generador de Beneficio Libre* (VGBL). La principal diferencia entre estos productos desde el punto de vista del cliente, se refiere a la tributación⁷².

B)5.2. Por el contrario, los planes de pensiones “cerrados”⁷³, en realidad “Entidad Cerrada de

⁶⁹ “Según datos de diciembre de 2007, fueron pagados beneficios previsionales complementarios a aproximadamente 670.000 personas, con un valor promedio de jubilación alrededor de R\$ 3.400,00. Comparando ese resultado con el valor del beneficio mensual promedio pagado por el Régimen General de Previsión Social, aproximadamente R\$ 644, se puede observar, por la diferencia entre los valores, que el régimen complementario contribuye en forma eficaz para mantener el estándar de vida del trabajador, cuando este pasa para la inactividad” (MPS, Panorama de la Previsión Social Brasileña, 2008).

⁷⁰ Conf. Ley complementaria 109, del 29/05/2001, Art. 26: Los planos de beneficios instituidos por entidades abiertas podrán ser:

I - individuales, cuando accesibles a cualesquier personas físicas; o

II - colectivos, cuando tengan por objetivo garantizar beneficios de provisiones a personas físicas vinculadas, directa o indirectamente, a una persona jurídica contratante.

⁷¹ Como serían: Renta vitalicia, renta vitalicia con plazo mínimo garantido, renta de plazo cierto, peculio, pensión, invalidez, etc.

⁷² El PGBL cuenta con incentivo fiscal, permitiéndose deducir de la base del cálculo del impuesto de renta debido, las contribuciones realizadas hasta el límite del 12% de la renta bruta anual del individuo. Por el contrario, el VGBL, no cuenta con incentivo fiscal, como se constituye sobre un ahorro ya tributado o exento, no obliga al asegurado a pagar impuestos al recibir el beneficio, este último es el que más ha crecido. (Fontes Filho, 2007, pág. 12).

⁷³ Conf. Ley complementaria 109, del 29/05/2001, art. 31. Las entidades cerradas son aquellas accesibles, en la forma reglamentada por el órgano regulador y fiscalizador, exclusivamente: I - a los empleados de una empresa o grupo de empresas y a los servidores de la Unión, de los Estados, del Distrito Federal y de los Municipios, entes

Previsión Complementaria”⁷⁴, también denominados “fondos de pensión” están dirigidos a empresas o asociaciones. El grupo de empleados de estas, contribuye a la formación de un fondo de pensiones. Se constituyen bajo la forma de fundaciones o sociedades de derecho privado y no tienen un fin lucrativo. Normalmente el trabajador (participante) paga un porcentaje y el empleador (patrocinador) otro, pero existen casos en que la empresa contribuye con el total de ese porcentaje (CERES, 2014).

Para este tipo, las modalidades más comunes, las que se diferencian por la relación jurídica que se establece entre el participante y el plan de beneficios, son:

Beneficio Definido (BD): aquí el beneficio es establecido desde la adhesión del participante, se contrata un valor cierto de beneficio por plazo incierto de pago. Se trata de una cuenta colectiva y se reparte solidariamente entre todos los participantes. Se recibe de modo vitalicio. Desde un primer momento el empleado sabe cuánto va a recibir al retirarse, ya que el valor es fijado en función del tiempo de servicio y su salario medio, pero puede variar la contribución mensual cada año.

Contribución Definida (CD): contrata valor y plazo ciertos de contribución, por lo que el beneficio no está definido y dependerá del desempeño de los rendimientos, pudiendo ser mayor o menor que lo establecido como meta. Se trata de una cuenta individual y se recibirá hasta que se acaben los recursos. Se puede optar que el pago sea por un plazo determinado, indeterminado pero basado en la expectativa de vida o un porcentaje del saldo de la cuenta. Así el empleado sabe desde el comienzo cuánto será la contribución que deberá pagar, no así el beneficio que recibirá, estará relacionado con el tiempo de aportes.

denominados patrocinadores; y II - a los asociados o miembros de personas jurídicas de carácter profesional, clasista o sectorial, denominadas instituidores.

⁷⁴ Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC).

Contribución Variable (CV): se trata de una combinación que mezcla características de CD en la fase de acumulación de los recursos y de BD en la de pago de beneficios. Así las contribuciones son en cuentas individuales y los aportes definidos, y al momento de recibir el beneficio se puede optar que sea de por vida o por un plazo determinado⁷⁵.

Ambos tipos, abiertos y cerrados, son regulados y fiscalizados por diferentes organismos del Gobierno.

Solo se expusieron los aspectos relevantes de la Previsión Complementaria, ya que analizar la enmarañada⁷⁶ normativa que regula la materia excede el objeto de este trabajo, sin embargo en la bibliografía se detalla material de profundización.

Conforme lo manifiesta Fontes Filho, la previsión abierta estaría dirigida a personas que trabajan de modo independiente o que se encuentran en la informalidad. En el supuesto de análisis, al ser dependiente de una empresa, de optar el trabajador por un plan de previsión complementario, será uno del tipo “cerrado”. Al tratarse de un régimen de capitalización, cuanto mayor sea el volumen invertido y el plazo de acumulación, mayor será la renta mensual futura. Por lo que, si bien en cinco años obtendrá un beneficio, será relativamente bajo por la poca cantidad de tiempo que habrá aportado.

Para finalizar es necesario precisar que Renault do Brasil, luego de evaluar los diferentes modelos ofrecidos por las aseguradoras privadas, decidió crear su propia Entidad de Previsión Complementaria Cerrada denominada “RenoPrev”. Con este fondo de pensión, que fue aprobado en junio de 2005 por la Secretaría de Previsión Complementaria, se incrementarán los beneficios que le otorga a sus empleados. Esto denota claramente la intención de la empresa de atraer y

⁷⁵ Existe un video muy didáctico que explica las diferentes modalidades: <http://youtu.be/KxplxdimOzw>

⁷⁶ Para aumentar la complejidad del momento, se introduce una variable más en el contexto brasileño: el multipatrocinio. El Instituto del Multipatrocinio, reglamentado por la Ley Complementaria 109, de 2001, autoriza a un fondo de pensión a administrar planes de diferentes empresas, ampliando la posibilidad de ganancias de escala y reduciendo costos de gestión a participantes y patrocinadores (Fontes Filho, 2007).

retener talentos. La adhesión al plan es voluntaria y la contribución estará situada entre el 0,5% y el 4,5% del salario mensual. La contribución de Renault do Brasil será realizada teniendo en cuenta el salario, el tiempo de servicio y la edad del empleado, siendo fijada entre el 50% y el 100% del valor de la contribución del participante.

Según palabras de Carlos Magni, ex director de RRHH de Renault do Brasil, “el sistema de previsión social es insuficiente y la previsión complementaria viene a reducir las pérdidas que el empleado tendrá a la hora de jubilarse. Es una forma de pensar en el futuro y la protección de la familia.” (Renault do Brasil passa a oferecer previdência privada aos colaboradores, 2005)

B)6. Conclusión parcial

Conforme fue expuesto al analizar el modo de calcular el haber jubilatorio y sus montos máximos, dependerá del monto total de ingresos de cada trabajador para que valga la pena contratar la previsión complementaria o no.

Lo que sí se debe tener en cuenta es que para el cálculo de la jubilación se tomará el 80% de las remuneraciones totales. Esto significa que un trabajador que comenzó su carrera laboral desde muy abajo y después de haberse esforzado y estudiado toda su vida para mejorar su nivel de ingresos, perderá mucho al jubilarse con ese promedio.

Esto marca una sustancial diferencia con el sistema argentino, en el cual, como se vio, el cálculo se realiza tomando los últimos diez años de aportes, los que normalmente son los mejores de su carrera⁷⁷.

⁷⁷ Existe un simulador ofrecido por el Gobierno de Brasil que nos permite conocer cuál será la prestación que recibirá el trabajador al momento de solicitar la jubilación:
<http://www3.dataprev.gov.br/cws/contexto/conrmi/index.html>

Capítulo V: TRATADOS INTERNACIONALES

A) Análisis del Acuerdo Multilateral de la Seguridad Social del MERCOSUR y de su Reglamento Administrativo

Luego del recorrido realizado, en este punto se analiza la factibilidad de cumplimiento del supuesto hipotético. Dada su importancia, se examina detalladamente el Acuerdo y su Reglamento Administrativo. Por una cuestión metodológica y al estar ambos íntimamente vinculados, se exploran de modo conjunto.

Si bien se intenta seguir la estructura impuesta por ambos instrumentos internacionales, para su mejor entendimiento es necesario dividirlo por títulos temáticos, los que a su vez estarán divididos en subtítulos. Estos títulos elegidos, podrán coincidir o no con los que surgen tanto del Acuerdo, como en su Reglamento.

El análisis completo y exhaustivo de ambos surge como imperativo, ya que es el único modo que permite comprender la lógica jurídica y el espíritu de la norma, logrando así obtener los parámetros necesarios para subsumir en la norma el caso concreto.

Luego de analizar ambos sistemas previsionales, el de Argentina y el de Brasil, se hace visible que pese a sus similitudes, presentan diferencias, y que éstas podrían generar inconvenientes para un trabajador que ha prestado servicios bajo ambas normativas al momento de requerir su jubilación.

Por ello, y como se expuso al realizar la introducción del Acuerdo Multilateral de Seguridad Social, Mansueti hacía la distinción entre “unificación” y “armonización”. Como se verá en este capítulo, lo que se intenta a través de estos instrumentos no es igualarlos y reducirlos a una

misma especie, sino a homogeneizar y coordinar los servicios y prestaciones sociales, conciliando de este modo las asimetrías que pudiesen existir entre los diferentes sistemas de seguridad social.

En este trabajo por “Acuerdo” se entiende al Acuerdo Multilateral de la Seguridad Social del MERCOSUR y por “Reglamento” a su Reglamento Administrativo. Siguiendo conceptos vertidos supra, el Acuerdo genera un marco legal de “armonización” de las legislaciones de los Estados Parte, dejando la definición de muchos conceptos y detalles en manos del Reglamento. Este definirá y aclarará en detalle elementos que ya existen en el Acuerdo que le da origen. (Grzetich Long, El Reglamento administrativo para la aplicación del Acuerdo Multilateral, 2005)

A)1. Ámbito de aplicación personal

Corresponde destacar en primer lugar que lo novedoso de este acuerdo es que se refiere a “los trabajadores”, a diferencia de otros convenios bilaterales anteriores entre los ahora miembros del bloque en que se recurría a la “nacionalidad” de los sujetos. (Grzetich Long, La integración del MERCOSUR en materia de seguridad social., 2005) Conforme el Art. 2 del Acuerdo, los derechos de Seguridad Social “se reconocerán a los trabajadores que presten o hayan prestado servicios en cualquiera de los Estados Partes reconociéndoles los mismos derechos y estando sujetos a las mismas obligaciones que los nacionales de dichos Estados Partes”.

Aquí se plasma el denominado principio de “igualdad de trato”, por el cual tanto los trabajadores como sus familiares tendrán los mismos derechos y obligaciones que los nacionales del estado en que se encuentren trabajando. De este modo, se amplía notablemente el ámbito subjetivo de acción de este acuerdo, el que va a estar determinado por la residencia del trabajador y por su prestación de servicios y no por su nacionalidad. (Grzetich Long, La integración del MERCOSUR en materia de seguridad social., 2005)

En el caso de la hipótesis, se cumplen ambos, por un lado, se trata de un “trabajador” y por otro lado es un trabajador que prestó (o prestará) servicios en Argentina y Brasil, miembros del Mercosur. *El supuesto hipotético cumple el requisito personal.*

A)2. Ámbito de aplicación material

El cual está establecido en el Título II del Acuerdo, cuyo art. 3, dividido en tres incisos, comienza diciendo que “el presente Acuerdo será aplicado de conformidad con la legislación de seguridad social referente a las prestaciones contributivas pecuniarias y de salud existentes en los Estados Partes, en la forma, condiciones y extensión aquí establecidas”.

Esto no necesita mayor aclaración, el Acuerdo se aplicará respetando las prestaciones contributivas y de salud, ya vigentes en los países signatarios, pero este establecerá el modo y la extensión de aquellas.

Luego en su inc. 2 continúa la misma línea de razonamiento que el inciso precedente: cada Estado pagará conforme lo que le establece su propia legislación.

El inciso 3, hace una salvedad que afirma que “las normas sobre prescripción y caducidad vigentes en cada Estado Parte serán aplicadas a lo dispuesto en este Artículo”.

Así, rigen las legislaciones de los estados, será aplicable lo determinado en materia de prescripción y caducidad por cada uno de ellos, pero siempre teniendo en cuenta las excepciones de forma, modo y extensión que fija el presente Acuerdo.

Como en el caso de la hipótesis se pretende el cobro de una jubilación, se trata de materia previsional, la que a su vez, es integrante de la seguridad social. *El supuesto hipotético cumple el requisito material.*

A)3. Determinación de la legislación aplicable

A)3.1. Regla general

De esto se encarga el Título IV del Acuerdo y comienza con su art. 4 estableciendo que “el trabajador estará sometido a la legislación del Estado Parte en cuyo territorio ejerza la actividad laboral”.

Aquí se establece el denominado “principio de territorialidad” que significa que la seguridad social estará determinada por la prestación de servicios realizada por el trabajador. Lo cual, como bien destaca Grzetich (Grzetich Long, La integración del MERCOSUR en materia de seguridad social., 2005), es lógico ya que la protección que brinda la seguridad social aparece fuertemente ligada a la actividad del trabajador

A)3.2. Excepciones

Se trata de situaciones particulares en las cuales, pese a encontrarse el trabajador en el territorio de otro Estado Parte, se continuará aplicando la legislación de su Estado de origen. Por ser la excepción a una regla encontramos pocos casos⁷⁸:

- El personal que está “altamente cualificado” por un tipo de actividad determinada que ejercen. Solo para ellos se permite el traslado temporario. Este traslado está limitado a doce meses.
- El personal de vuelo de las empresas de transporte aéreo y el de tránsito de las del terrestre.
- La tripulación de un buque⁷⁹ de bandera de uno de los Estados Partes.
- Los miembros de las representaciones diplomáticas, consulares y organismos internacionales.

Para todos estos casos de excepción, el Reglamento en su art. 3, dispone la expedición de un certificado por parte del Organismo de Enlace, en el cual constará que el trabajador permanece sujeto a la legislación de su Estado de origen.

⁷⁸ Conforme art. 5 Acuerdo

⁷⁹ Debemos recordar que a diferencia del lenguaje vulgar, en lenguaje técnico-jurídico se entiende por “Barco” a los navíos que se encuentran dentro de las fuerzas armadas de un país y por “Buque” a las embarcaciones civiles, tengan uso comercial o no. Relacionado con el inciso anterior y por convenciones internacionales, ya que el Pabellón indica tanto la nacionalidad como la ley aplicable sobre el Buque se entiende que las personas que trabajen a bordo seguirán perteneciendo al sistema de Seguridad Social de su bandera. No así las personas que realicen tareas fuera de este ámbito, quienes quedarán sujetos a la legislación del puerto en donde presten servicios. (Convenio Internacional de Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar , Montego Bay 10/12/1982).

El trabajador de la hipótesis de trabajo no se encuentra alcanzado por ninguna de las excepciones analizadas. Por ello, el empleador, en este caso Renault do Brasil, deberá darle el alta en el Sistema de Seguridad Social brasilero como si se tratase de un trabajador local. Atento a ello también le hará saber las diferentes opciones de “previsión complementaria cerrada⁸⁰” de las que deberá elegir la que más le complazca. Empleado y empleador deberán comenzar a realizar las contribuciones obligatorias y voluntarias del caso. *Al trabajador del supuesto se le aplicará la legislación de Brasil el tiempo que trabaje allá.*

A)4. Prestaciones de salud

Por escapar este tema al objetivo propuesto en este trabajo, pero no pudiendo dejar de mencionarlo por ser parte del Acuerdo y del Reglamento y por tratarse de un Sistema de Seguridad Social que se encuentra íntimamente ligado, solo se mencionará que, a partir de su alta en Brasil, el trabajador encontrará cubiertas sus contingencias de salud propias y de su núcleo familiar a través del Sistema de Seguridad Social de Brasil, conforme lo establecido por los arts. 6 del Acuerdo y 4 y 5 del Reglamento.

Conforme esto, el trabajador de la hipótesis también recibirá prestaciones de salud.

A)5. Totalización y prorratio de las prestaciones

Este es el apartado de mayor interés para este trabajo, el cual es tratado tanto por el Acuerdo (Título VI, arts. 7 y 8), como por el Reglamento (Título IV, arts. 6 y 7).

Se encuentran comprendidas diferentes prestaciones del Sistema de Seguridad Social como la invalidez y la muerte. En este trabajo se fija la atención preferentemente en la jubilación, por ello se aludirá constantemente a la situación del trabajador migrante.

⁸⁰ Como se vio al analizar el sistema previsional de Brasil, Renault cuenta con un fondo de pensión propio denominado: RenoPrev.

A)5.1. Cotizaciones, supuestos

El primer punto a destacar es que a través del Acuerdo se encuentran cubiertas las contingencias por vejez, edad avanzada, invalidez y muerte. Esto conforma el elemento “sustancial”, pero en cuanto a la “forma” de cómo operará dicho reconocimiento se remite al Reglamento.

Vale la pena aclarar un concepto de mucha importancia que es el “principio de totalización”. Se entiende por éste a “una técnica que consiste en asimilar aquellas condiciones análogas, que hayan tenido lugar en un territorio extranjero, para el cumplimiento de requisitos como son periodos de carencia, que se exijan para el cumplimiento de una norma nacional”⁸¹.

En virtud a este principio es que se computarán los años trabajados en otros países, diferentes del que se quiere lograr el beneficio previsional, para cumplir los requisitos de tiempo exigido por este. Dicho de otro modo, este principio se aplica para determinar si un trabajador migrante tiene derecho o no a una jubilación.

El Reglamento al respecto establece que

Art. 6, 1. De acuerdo con lo previsto en el Artículo 7 del Acuerdo, los períodos de seguro o cotización cumplidos en el territorio de los Estados Partes serán considerados para la concesión de las prestaciones contributivas por vejez, edad avanzada, invalidez o muerte, observadas las siguientes reglas:

a) Cada Estado Parte considerará los períodos cumplidos y certificados por el otro Estado, siempre que no se superpongan, como períodos de seguro o cotización, conforme su propia legislación;

Instituye plenamente el “principio de totalización” explicado. La única limitación impuesta es la de no superposición de períodos, lo que significa que no se haya cotizado en ambos Estados durante el mismo periodo de tiempo. En este caso se tendrán como válidas las cotizaciones nacionales.

⁸¹ Esta definición en particular se encuentra en un portal oficial y especializado de ayuda a ciudadanos en el exterior, más concretamente de ciudadanos españoles, situaciones como la planteada en este trabajo en otros países se dan con absoluta normalidad. Sitio Madrileños en el exterior, de la Comunidad de Madrid. Ver: goo.gl/Bpuhlh

b) Los períodos de seguro o cotización cumplidos antes del inicio de la vigencia del Acuerdo serán considerados sólo cuando el trabajador tenga períodos de trabajo a cumplir a partir de esa fecha;

c) El período cumplido en un Estado Parte, bajo un régimen de seguro voluntario, solamente será considerado cuando no sea simultáneo con un período de seguro o cotización obligatoria cumplido en otro Estado.

Además de reiterar el principio rector fijado en el inc. a) de este mismo artículo, establece que entre un régimen voluntario y otro obligatorio, se elegirá el segundo. El Acuerdo continúa y afirma,

“Art. 7, 2) El Estado Parte en donde el trabajador haya cotizado durante un período inferior a doce meses podrá no reconocer prestación alguna, con independencia de que dicho período sea computado por los demás Estados Partes.”

Del modo en que está redactado este artículo se deduce que será “facultativo” del Estado reconocer o no el derecho a una prestación al trabajador que hubiese aportado por un período inferior a doce meses. De este modo, se debería haber trabajado por lo menos 12 meses en el otro Estado para que surja el derecho a prestación.

Otro punto interesante es que para la “totalización” también se podrá recurrir a los servicios que se hubiesen prestado en otro Estado diferente a los que conforman el MERCOSUR, pero que hubiese celebrado con alguno de estos un convenio bilateral⁸² o multilateral.

A)5.2. Límites

El Acuerdo procede a imponer un límite a su validez. Si bien van a poder ser tomados en cuenta los aportes realizados por el trabajador antes de la entrada en vigencia de este, solo corresponderá si: a) los continuó realizando luego de su entrada en vigencia, y b) siempre que dichos aportes no hubiesen sido utilizados para obtener prestaciones en dinero en otro país. De este modo se ha respetado integralmente el “principio de los derechos adquiridos”.

⁸² En la Figura 7 se pueden apreciar los convenios bilaterales vigentes en los países integrantes del MERCOSUR.

A)5.3. Funcionamiento

En este apartado se expone sólo lo establecido por el Reglamento, ya que el Acuerdo deja en sus manos esta cuestión. Su art. 7 (Reglamento) plantea diferentes hipótesis,

Las prestaciones a las que los trabajadores, sus familiares y asimilados tengan derecho, al amparo de la legislación de cada uno de los Estados Partes, se ajustarán a las siguientes normas:

1. Cuando se reúnan las condiciones requeridas por la legislación de un Estado Parte para tener derecho a las prestaciones sin que sea necesario recurrir a la totalización de períodos prevista en el Título VI del Acuerdo, la Entidad Gestora concederá la prestación en virtud únicamente a lo previsto en la legislación nacional que aplique, sin perjuicio de la totalización que puede solicitar el beneficiario.

Este inciso resulta más simple de explicar de lo que a primera vista se supone. Lo que indica es que, una vez que el trabajador reúna los requisitos exigidos por la legislación del Estado Parte y no haga falta recurrir a la totalización, se procederá a otorgar la jubilación conforme la legislación nacional aplicable. Ello sin necesidad de lo establecido en este Acuerdo. En relación a la jubilación tiene sentido cuando se piensa en un trabajador que por ejemplo aportó 30 años en Argentina y cumplió los 65 años de edad residiendo en Brasil. En ese caso podrá gestionar su jubilación conforme la legislación argentina, pero ante la Entidad Gestora en Brasil.

2. Cuando el derecho a las prestaciones no nazca únicamente en base a los períodos de seguro o cotización cumplidos en el Estado Parte de que se trate, la concesión de la prestación deberá hacerse teniendo en cuenta la totalización de los períodos de seguro o cotización cumplidos en los otros Estados Partes.

Para el caso en que no sean suficientes las cotizaciones realizadas para alcanzar la jubilación conforme la legislación del país miembro del MERCOSUR, este inciso permite recurrir a la totalización de períodos, permitiendo así al trabajador el acceso a su jubilación.

3. “En caso de aplicación del Apartado precedente, la Entidad Gestora determinará, en primer lugar, el importe de la prestación a que el interesado o sus familiares y asimilados tendrían derecho como si los períodos totalizados se hubieran cumplido bajo su propia legislación, y a continuación fijará el importe de la prestación en proporción a los períodos cumplidos exclusivamente bajo dicha legislación”.

En caso de que se aplique el inciso 2 (totalización), la Entidad Gestora primeramente procederá a realizar el cálculo de la jubilación que le correspondería al trabajador como si este hubiese trabajado todo el tiempo en ese país. Luego tomará los años de aportes efectivamente realizados allí y determinará un proporcional. Es decir, primero hace un cálculo total, y luego ve el proporcional que es lo que efectivamente le corresponde pagar. Lo que no expresa este inciso es qué sucede con la otra porción de aportes realizados en uno o más Estados Parte. La práctica establece que cada Entidad Gestora deberá realizar este procedimiento para obtener el total que conformará la jubilación que reciba el trabajador.

A)6. Régimen de capitalización

El Acuerdo dedica su Título VII, artículo 9 a establecer las reglas que se aplicarán a los regímenes de capitalización individual. En principio no sería necesario su análisis conforme el objetivo propuesto, pero como se vio al analizar la legislación previsional brasilera, este país posee un sistema mixto (de reparto y de capitalización voluntario). Así, el acuerdo sienta un principio general: se aplica al sistema de capitalización, ya sea que se encuentre vigente o que se establezca en el futuro.

Asimismo los Estados Partes establecerán un sistema de transferencias entre ellos, para dichos regímenes de capitalización y sus administradoras de fondos o las empresas aseguradoras deberán dar cumplimiento a los mecanismos previstos.

Se traduce como una directiva a las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones y a las Aseguradoras. Estas deberán acatar lo establecido en el Acuerdo como la ley misma. Así se despeja cualquier tipo de dudas e incertidumbre relacionadas a su vigencia en estos casos.

A)7. Competencia y solicitudes

Se analiza este apartado por su interés práctico para resolver completamente la cuestión traída bajo análisis.

En una serie de artículos sucesivos⁸³, tanto del Acuerdo, como del Reglamento, se fijan reglas básicas de competencia relacionadas a la presentación de la “solicitud”, a los “recursos”, como así también relacionada a la “forma” que deben revestir las solicitudes.

Se fija una regla de competencia sumamente amplia⁸⁴: para que sea válida la presentación, bastará con hacerlo en cualquiera de los Estados Partes en donde el trabajador⁸⁵ haya realizado aportes o bien tenga su residencia. Como se nota, toma en cuenta un nuevo parámetro de “la residencia”.

En cuanto a los “recursos” continúa con la misma regla, es decir que estos serán válidos aunque se presenten ante la correspondiente institución de otro Estado Parte. Esto, siempre y cuando se cumpla en su interposición con los plazos establecidos en la legislación del Estado Parte que emitió la resolución que se intenta recurrir como lo establece el art. 15 del Acuerdo. Se relaciona plenamente con su art. 3, que establece que este se aplicará de conformidad con las legislaciones de seguridad social existentes en los Estados partes.

Se fija la obligatoriedad de la utilización de un *formulario especial*⁸⁶. Esto atiende a la necesidad de unificar formalidades y procedimientos para simplificar y acelerar el procedimiento.

Los trabajadores podrán presentar la documentación y solicitudes en diferentes Entidades Gestoras. Será donde acrediten períodos de cotización o tengan su residencia. Pero, si bien

⁸³ Arts. 14 a 15 del Acuerdo y arts. 8, 9 y 10 del Reglamento.

⁸⁴ Conf. Art. 14 del Acuerdo.

⁸⁵ La norma se refiere al “interesado” ya que un familiar del trabajador podría obtener algún otro de los beneficios que otorga el Acuerdo y no sólo la jubilación, pero nosotros elegimos referirnos al “Trabajador” conforme lo explicitado más arriba y el objeto de nuestro trabajo.

⁸⁶ Conf. Art. 8 del Reglamento. Por su importancia práctica, hemos decidido acompañar un formulario en el anexo.

pueden presentarse en diferentes lugares, deben dirigirse al Organismo de Enlace que corresponda al último período de cotización del trabajador.

Esto responde a un criterio de orden. La elección de la Entidad ante la cual se inicia el trámite es facultativa del trabajador conforme lo dicho anteriormente, luego intercambian información entre ellas⁸⁷.

Una vez que el otro Estado Parte recibe la documentación responderá sobre la validez o no de la solicitud enviada conforme su propia legislación.

Resumiendo, el Organismo de Enlace es en donde se presenta la “solicitud”. Este los remite a su par del otro Estado parte en donde se quieren hacer valer los beneficios otorgados por su legislación. Este otro Estado, una vez que los recibe los completará⁸⁸ y contestará manifestando: 1) los períodos de seguro o cotización que según su propia legislación se le acrediten al trabajador y 2) el importe de la prestación que le correspondiese conforme lo establecido en el art. 7, inciso 3 del Reglamento. Lo que significa, como ya lo hemos visto, que deberá calcular la totalidad conforme su propia legislación y luego el proporcional que efectivamente deberá pagar.

Luego de este procedimiento, este Organismo de Enlace remitirá la solicitud recibida ya completada a su par del Estado en donde el trabajador solicitó el beneficio.

Por su parte el art. 12 establece que el Organismo de Enlace ante el cual el beneficiado presenta los documentos, será el encargado de controlar que éstos sean auténticos. Como se trata de un sistema electrónico de procesamiento de datos, la única oportunidad para realizar el referido control físico de los documentos, es a su presentación, por ello la importancia de este momento y de la diligencia del que los recibe. Su actividad dará plena fe frente a los otros organismos y entidades del sistema.

⁸⁷ Conf. Art. 8 inc. 3 del Reglamento.

⁸⁸ Conf. Art. 10 del Reglamento.

A)8. Sistema de transmisión y validación electrónica de datos

Como fuese analizado, el Acuerdo en su art. 11 fija una regla clara y precisa: cada Entidad Gestora pagará la prestación debida conforme la moneda de su país.

Luego de la puesta en vigencia del Acuerdo los trámites se hicieron del modo tradicional, es decir a través de expedientes en soporte papel y enviado a través del correo postal⁸⁹.

Al mismo tiempo se comenzó a diseñar un proyecto de transmisión y validación electrónica de datos, con la intención de simplificar la tramitación de prestaciones previsionales, estableciendo procesos ágiles y transparentes que transfieran información debidamente certificada de los trabajadores que hayan prestado servicios en el territorio de los Estados Partes (CIESS, 2013).

Entre los datos a transferir encontramos:

- Datos personales del trabajador.
- Datos personales de su grupo familiar.
- Datos de sus relaciones laborales (historia laboral).
- Datos de su interacción con la Seguridad Social (cuenta corriente).

Así, no obstante la transmisión de datos de modo tradicional, se comenzaron a hacer transacciones para probar el Sistema de transmisión y validación electrónica de datos y esta doble vía (papel-informática) ayudó a agilizar los trámites. (Garavelli, 2011)

Por la celeridad y seguridad con la que se realizan las transacciones en comparación con el

⁸⁹ Como bien lo explica el Dr. Carlos Garavelli, los miembros del MERCOSUR solicitaron a la OISS que coordinase las tareas que debían realizarse para que una vez que entre en vigencia el Acuerdo, se pudiese comenzar a operar de inmediato. Ellas fueron:

- Desarrollo de los formularios de enlace.
- Visita técnica al INSS (Instituto Nacional de Seguridad Social) de España, en donde éste informó las particularidades de los formularios utilizados entre los países de la Unión Europea. El objetivo era lograr que los formularios MERCOSUR pudiesen ser compatibles para un futuro enlace con los países europeos.
- Desarrollar un Sistema de Transmisión y Validación electrónico de datos (Garavelli, 2011).

Sistema tradicional, además del alto costo operativo que éste significaba, en 2009 se decidió mudar plenamente al sistema electrónico.

La empresa de Tecnología e información de previsión social brasileira⁹⁰ (Dataprev) fue la responsable del desarrollo del sistema que permite el intercambio de datos (Secretaria-Geral, 2007) a través de un crédito otorgado por el B.I.D. Este sistema registra y envía de modo electrónico la solicitud de prestación a los países del MERCOSUR en los cuales el trabajador prestó servicios. Una vez verificados los servicios, almacena y tramita la resolución de la prestación solicitada.

El nuevo sistema permite:

- Minimizar errores a través de la solicitud electrónica. Se valida toda la información del formulario electrónico antes de su envío.
- Se envía instantáneamente a todos los países intervinientes.
- Se puede verificar la información en más de un país al mismo tiempo (antes sólo lo podía hacer aquel que tuviese físicamente el expediente).
- Se puede realizar el seguimiento del estado del trámite.
- Disminución del tiempo de otorgamiento de beneficios en un 70% (por el otro sistema el tiempo promedio era de 3 años, hoy con el sistema electrónico es de 9 meses).

(Garavelli, 2011)

Así queda representada la simplicidad del trámite⁹¹ que deberá realizar el trabajador de la hipótesis. Sólo deberá acercarse a la Entidad Gestora, en su caso la INSS, quien completará el formulario y lo enviará a la ANSES.

⁹⁰ <http://portal.dataprev.gov.br/2009/07/26/siaci-sistemas-de-acordos-internacionais/>

⁹¹El esquema de funcionamiento del Sistema se centra en un “Nodo Central” (cuya administración fue encomendada por los países miembros a la OISS) en el que se reciben las solicitudes y se canalizan automáticamente a los países interesados, así también sus respuestas. A cada transacción se le asigna

A)9. Conclusión parcial

A)9.1. Totalización y supuesto

En la hipótesis que guía este trabajo, encontramos un trabajador de 60 años de edad y 25 años de aportes al sistema previsional y le ofrecen la oportunidad de transferirlo por cinco años a Brasil. La Tabla 8 permite repasar los requisitos que, conforme fueron analizados al tratar las legislaciones específicas, exige cada país para jubilarse.

Tabla 8. Obtención jubilación Argentina/Brasil

	Argentina (Ley 24.241)	Brasil (Ley 8.312)	
Prestación	PBU+PC+PA	Jubilación por Edad	Jubilación por tiempo de contribución
Edad	65 años para hombre. 60 años para mujer.	65 años para hombre. 60 años para mujer.	Para la integral no hay exigencia
Aportes/ Contribuciones	30 años.	15 años mínimo	Hombre: 35 años. Mujer: 30 años

Nota: cuadro comparativo que establece los requisitos para obtener la jubilación en Argentina y Brasil. Elaborado conforme datos que surgen de ley 24.241 (Arg.) y 8.312 (Brasil).

Conforme el sistema argentino, si se quedase cinco años más en el país podría jubilarse. La pregunta que surge es ¿qué sucedería con su jubilación si decidiese irse a Brasil? En principio, trabajar solo cinco años en Brasil, no le daría derecho al cobro de una jubilación en dicho país. Aquí se comienza a tomar conciencia de la importancia del Acuerdo.

Conforme el “principio de totalización”, los años de aportes en otro Estado Parte, serán tenidos en cuenta para acreditar el período de carencia exigido por la legislación brasilera. Las únicas exigencias son:

automáticamente un número al iniciarse, la OISS no conoce el nombre del beneficiario, sólo el tipo de beneficio que se intenta conseguir (Garavelli, 2011).

- Que el Organismo de Enlace envíe el formulario con el correspondiente reconocimiento de prestaciones.
- Haber trabajado más de doce meses en el país en el que quiera reclamar la prestación.

Así, el trabajador de la hipótesis podría jubilarse en Brasil gracias al Acuerdo de Seguridad Social del MERCOSUR. Para ello, deberá cumplimentar los requisitos exigidos por la legislación brasilera para acceder a la “jubilación por edad”: cumplir 65 años de edad y como tendría 30 años de aportes, le daría el 100% del salario de beneficio.

Prorratio: como ya fue analizado, el Reglamento establece un procedimiento particular por el cual la Entidad Gestora primero determinará el importe de la jubilación como si los períodos totalizados se hubiesen cumplido bajo su propia legislación y luego calculará el proporcional que pagará según los períodos efectivamente cumplidos bajo su legislación.

En el caso de la hipótesis, el INSS calculará la “jubilación por edad” como si se tratase de cualquier otro trabajador brasilero, con la salvedad de que sólo pagará el proporcional a los años efectivamente trabajados en Brasil.

Por su parte, interpretando el mismo artículo a contrario sensu, la ANSES hará los cálculos de la totalidad de la jubilación a otorgar por la Ley 24.241, pero sólo pagará el proporcional del tiempo trabajado efectivamente en Argentina.

Todo el intercambio de información necesaria entre los organismos gestores, será realizado a través del sistema electrónico de validación de datos. Lo que asegura su certeza y velocidad.

A)9.2. Forum Shopping

Al plantearse las preguntas que conducirían este trabajo se propuso: si el trabajador pudiese elegir en qué país realizar los últimos aportes, ¿esto le significaría algún tipo de beneficio económico? Se utiliza una analogía con el concepto de *Forum Shopping* del Derecho Internacional

Privado, que significa la posibilidad de elegir de entre dos legislaciones de países diferentes, la más beneficiosa para la persona.

Así, el trabajador no podrá optar por uno u otro sistema previsional conforme cuál sea más ventajoso para él. El Acuerdo establece la proporcionalidad, por lo que cada país pagará conforme su legislación previsional y por el tiempo de aportes realizado. Esto deja un ámbito de acción muy pequeño para la elección mencionada y dependerá de cuestiones subjetivas del trabajador.

Por ejemplo, en Brasil la diferencia entre jubilación mínima (R\$ 724,00) y máxima (R\$ 4.390,24) es muy acotada⁹², pero existe la posibilidad de ingresar a un sistema de capitalización voluntaria con lo que recibiría un monto extra al jubilarse. En cambio, en Argentina la diferencia entre haber mínimo (\$2.757,13) y máximo (\$20.199,25) es más amplio, pero no existe la posibilidad de recurrir a la capitalización. Asimismo, el modo de actualización del haber jubilatorio (movilidad jubilatoria) es más beneficioso en Brasil, ya que se realiza a través del índice general de precios al consumidor. Por lo tanto el elemento a tener en cuenta es el sueldo de nuestro trabajador, si este es alto o si es bajo, conforme ello le convendrá uno u otro sistema.

También se podrá reflexionar, al momento de elegir, que cada país liquidará su proporcional en su propia moneda y lo enviará al lugar de residencia del trabajador, por ello se podría pensar en la apreciación o depreciación de las monedas implicadas como criterio de elección, o incluso, de diversificación del riesgo.

Pero, como se dijo precedentemente, se trata de cuestiones subjetivas del trabajador y en la mayoría de las situaciones los individuos no buscan un trabajo pensando en la jubilación que obtendrán. Es más, muchas veces la cuestión previsional no cobra importancia, sino recién cuando se presenta el momento de obtener la jubilación.

⁹² Se refiere al mínimo establecido para todo el territorio, ya que como se expuso al tratar el sistema brasilero, el mínimo del Estado de Paraná este año variará escalonadamente de R\$ 948,20 a R\$ 1.095,60.

B) Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social

Este Convenio también representa una norma de carácter internacional que acordaron varios Estados para coordinar sus legislaciones nacionales en materia previsional. Como en el caso del Acuerdo Multilateral de la Seguridad Social del MERCOSUR, se aplica a personas que en razón de su trabajo se hayan desplazado a dos o más Estados miembros. Estos sujetos deberán acreditar en aquellos períodos de cotización o de empleo.

La importancia para este trabajo está dada en que este Convenio⁹³ también podría aplicarse para resolver la situación de la hipótesis planteada, pudiendo reemplazar al Acuerdo del MERCOSUR.

B)1. Introducción y génesis

El presente Convenio surge como una iniciativa para garantizar los derechos sociales de los trabajadores migrantes en la región en el Congreso de la OISS llevado a cabo en Salvador de Bahía en 2004.

En la XV Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, realizada en Salamanca en octubre de 2005, se encomendó a la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y a la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) la preparación de un instrumento internacional.

El texto del Convenio⁹⁴ fue aprobado por la VI Conferencia Iberoamericana de Ministros y Máximos Responsables de la Seguridad Social, llevada a cabo en Iquique en julio de 2007. El mismo año, en la XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno celebrada en

⁹³ Cuando en este trabajo se refiere a “Convenio”, se hace referencia al Convenio Multilateral Iberoamericano de la Seguridad Social. Por su parte por “Acuerdo” se refiere al AMSSM.

⁹⁴ Su texto completo puede consultarse en http://www.oiss.org/IMG/pdf/TEXTO_CONVENIO-2.pdf

Santiago de Chile se aprobó por unanimidad el Convenio (OISS, Convenio , 2013), siendo firmado en el mismo acto por Argentina y once países más⁹⁵.

En 2009 en la VII Conferencia de Ministros y Máximos Responsables de Seguridad Social de Lisboa y la XIX Cumbre de Estoril, quedó aprobado el Acuerdo de Aplicación del Convenio. Se cierra así el proceso de elaboración y aprobación de sus instrumentos jurídicos, en un plazo que ha sido significativamente corto, teniendo en cuenta que se refiere al ámbito de instrumentos internacionales de Seguridad Social.

Lo remarcable y novedoso de este Convenio es que a diferencia de otros instrumentos multilaterales, como los Reglamentos Europeos o el Acuerdo Multilateral del MERCOSUR, no se dirige a una comunidad jurídicamente constituida, sino a un espacio unido por lazos históricos, culturales, económicos y sociales, pero sin un sustento político y jurídico que le sirva de base.

(Jiménez Fernández, 2010)

B)2. Características

El acuerdo se limita a las prestaciones de carácter contributivo relativas a la invalidez, a la vejez, a la supervivencia y a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en los términos que formulan los distintos Estados. Se excluyen las prestaciones médicas, así como los regímenes no contributivos ni de asistencia social y los correspondientes a las víctimas de guerra.

Coincidiendo con el Acuerdo del MERCOSUR, el Convenio se aplica no sólo a los trabajadores nacionales de dichos países y a sus familiares y derechohabientes, sino que se extiende a los nacionales de terceros países que presten servicios en alguno de los Estados que forma parte del Convenio. Su principal diferencia surge del ámbito territorial de aplicación, uno

⁹⁵ No debe confundirse con el Convenio Iberoamericano de Seguridad Social firmado por nuestro país en Quito el 26/01/1998. Éste, a diferencia del “Convenio” que analizaremos, no estaba dirigido a los trabajadores, sino a los Estados contratantes a fin de proveerles del marco jurídico apropiado para la regulación bilateral o multilateral de la problemática de sus trabajadores migrantes (Santos Basso, 2001).

se aplica a los miembros del MERCOSUR y el otro a todos los Estados de la Comunidad Iberoamericana.

El Acuerdo y el Convenio poseen una estructura similar y legislan sobre institutos semejantes.

Aquí también se ven reflejados los principios de:

- Igualdad de trato.
- Unicidad de la legislación aplicable –*lex loci laboris*–.
- La conservación de las expectativas de derechos de pensión.
- Principio de Totalización.
- Principio de conservación de los derechos adquiridos y los que estén en curso de adquisición.
- Principio de exportabilidad de las prestaciones.
- Colaboración administrativa.

Todos estos principios ya fueron tratados en la parte general, por lo que no se redundará en explicaciones en este capítulo. No se realizará, tampoco, un análisis exhaustivo del Convenio, entre otras razones, porque por su similitud con el Acuerdo del MERCOSUR, se estaría realizando una repetición estéril de normativa. También por entender que excede el objetivo de este trabajo. Por otra parte, sí se expondrán las diferencias entre ambos y en cómo resolvería la hipótesis planteada este Convenio.

B)3. Diferencias

Tanto el Convenio, como su Acuerdo de Aplicación son instrumentos más elaborados y con mayor refinamiento que el Acuerdo del MERCOSUR y su Reglamento. Los conceptos establecidos en el Convenio se encuentran mejor explicados y contiene mayor claridad y cantidad de detalles. El acuerdo es sumamente determinado, prolijo y específico.

El Convenio no se aplicará a las prestaciones médicas previstas en las legislaciones de los Estados Partes, ni a los regímenes no contributivos, ni a la asistencia social, ni a los regímenes de

prestaciones en favor de las víctimas de guerra o de sus consecuencias. Pero deja abierta la puerta para que dos o más Estados Parte del presente Convenio amplíen el ámbito objetivo del mismo, extendiéndolo a prestaciones o regímenes excluidos en principio (Conf. Art 3 Convenio).

También, sin ser diferente, el Convenio precisa cuestiones sobre las que el Acuerdo del MERCOSUR nada dice. Siguiendo un razonamiento lógico, en la aplicación del Acuerdo se llegaría a la misma solución por utilización de los principios generales ya explicados. En cambio el Convenio lo deja establecido en su propio cuerpo:

- Las prestaciones debidas a beneficiarios que residan en un tercer país, se harán efectivas en las mismas condiciones y con igual extensión que a los propios nacionales que residan en ese tercer país (Art. 6 Convenio).
- Si se actualizan las prestaciones, también se aplicará a todas las prestaciones causadas al amparo del “Convenio”, teniendo en cuenta la “proporcionalidad” (Art. 7 Convenio).
- Permite a los trabajadores continuar adheridos a un sistema de capitalización individual, mientras prestan servicios en otro Estado Parte⁹⁶(Art. 16 Convenio).
- Establece transferencia de fondos para “capitalización individual” (Art. 17 Convenio).
- Dispone reglas precisas y detalladas sobre la presentación de formularios, competencias, recursos y Organismos de Enlaces (Título III Convenio y Capítulo 2 Acuerdo de Aplic.).
- Prevé la utilización de un sistema electrónico de transferencia de información y validación de datos⁹⁷ (Art. 24 inc. d Convenio y 4 del Acuerdo de Aplicación).
- Insta un procedimiento de ayuda mutua administrativa entre Estados para la recuperación de prestaciones abonadas indebidamente (Art. 26 Acuerdo de Aplic.).

⁹⁶ Lo que lo hace interesante en el caso inverso a la hipótesis planteada Recordemos que Brasil posee la “Previsión Voluntaria”, por lo que le da la posibilidad a un trabajador brasilero que mientras presta servicios en Argentina, pueda continuar aportando a su propio sistema voluntario.

⁹⁷ El sistema informático que utiliza el MERCOSUR, está en manos de la OISS. Se entiende que este mismo sistema es el que se utilizará para la transferencia de información y datos entre los Estados Iberoamericanos.

B)4. Totalización y proporcionalidad

Igual que en el Acuerdo del MERCOSUR, esta materia cuenta con una regulación específica. Así, su art. 13 establece que los períodos de seguro, de cotización o de empleo cumplidos en cualquiera de los Estados Parte serán considerados para el reconocimiento de la jubilación.

Admite los mismos supuestos que el Acuerdo: que un Estado pueda concederlo sin que haga falta recurrir a la totalización o que sí se deba recurrir a ésta.

Si fuese necesario, el art. 13 del Convenio brinda la regla para su cálculo. En lo único que difiere con el Acuerdo, es en que está relacionado con la claridad de sus conceptos:

Art. 13: En este supuesto, la Institución Competente determinará, en primer lugar, el importe de la prestación a la que el beneficiario tendría derecho como si todos los períodos totalizados se hubieran cumplido íntegramente bajo su propia legislación (prestación teórica) y a continuación, establecerá el importe real de la prestación aplicando a dicho importe teórico la proporción existente entre la duración de los períodos de seguro, de cotización o empleo cumplidos, antes de producirse la contingencia, bajo la legislación del Estado Parte y los períodos totalizados (prestación real).

Por lo tanto, siguiendo el objetivo propuesto, el trabajador de la hipótesis también podría hacer uso de este Convenio para lograr jubilarse luego de trabajar en Brasil. No solo esto, sino que también se ampliarían enormemente sus posibilidades territoriales de trabajo, pudiendo optar por prestar servicios en diferentes países.

B)5. Relaciones entre el presente Convenio y otros tratados de Seguridad Social

El Convenio establece una regla clara: tendrá plena aplicación en todos aquellos casos en que no existan convenios bilaterales o multilaterales de seguridad social vigentes entre los Estados Parte. Esto haría pensar entonces que tiene preeminencia el Acuerdo del MERCOSUR. Pero el mismo Convenio se encarga de aclarar que “en los casos en que sí existan convenios bilaterales o multilaterales se aplicarán las disposiciones que resulten más favorables al beneficiario. (Art. 8 Convenio)

B)6. Situación actual del Convenio

El art. 31 establece que

el Convenio entrará en vigor el primer día del tercer mes siguiente a la fecha en que se haya depositado el séptimo instrumento de ratificación, aceptación, aprobación o adhesión. No obstante, éste producirá efectos entre dichos Estados una vez que el Acuerdo de Aplicación sea suscrito por los mismos.

Luego de leer el art. 31 y de analizar la Figura 6, surge que el Convenio ya se encuentra vigente, pero para los países que han suscripto al Acuerdo de Aplicación⁹⁸.

En la Figura 7 se puede observar su estado de situación. Se puede apreciar que Brasil (entre otros tantos países) sí lo suscribió. Por el contrario Argentina todavía no ha hecho lo propio, por lo tanto este Convenio todavía no es aplicable para este país.

Estado de Situación						
<i>(Artículos 29, 30, 31.2 CMISS y 33.3 AA)</i>						
PAISES QUE LO HAN FIRMADO	FECHA FIRMA CONVENIO	FECHA RATIFICACION	FECHA DEPOSITO INSTRUMENTO RATIFICACION EN LA SEGIB-OISS	FECHA SUSCRIPCIÓN ACUERDO APLICACION	APLICACIÓN EFECTIVA CONVENIO	POBLACION (1)
 Argentina	10/11/ 2007	09/06/2010**				
 Bolivia	10/11/ 2007	08/11/2010	02/02/2011	18/04/2011	01/05/2011	10.426.160
 Brasil	10/11/ 2007	30/10/2009	11/12/2009	19/05/2011	19/05/2011	190.755.799
 Chile	10/11/ 2007	18/11/2009	30/11/2009	01/09/2011	01/09/2011	17.094.275
 Colombia	26/11/2008					
 Costa Rica	10/11/ 2007					
 Ecuador	07/04/ 2008	31/08/2009	04/11/2009	20/06/2011	20/06/2011	14.306.876
 El Salvador	10/11/ 2007	29/05/2008	04/09/2008	17/11/2012	17/11/2012	6.251.495
 España	10/11/ 2007	05/02/2010	12/02/2010	13/10/2010	01/05/2011	47.021.031
 Paraguay	10/11/ 2007	15/12/2010	09/02/2011	28/10/2011	28/10/2011	6.391.000
 Perú	10/11/ 2007	12/09/2013	30/01/2014			
 Portugal *	10/11/ 2007	27/10/2010	22/12/2010	19/03/2013		11.400.000
 República Dominicana	07/10/2011					
 Uruguay	10/11/ 2007	24/05/2011	26/07/2011	26/07/2011	01/10/2011	3.356.584
 Venezuela	10/11/ 2007	16/02/2009**				

* El día 19 de marzo de 2013 la República Portuguesa firmó, "Ad Referéndum", el Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social

(1) Según Anuario Iberoamericano 2010.

Fig. 6 Fuente: sitio oficial OISS www.oiss.org

⁹⁸ El texto del Acuerdo de Aplicación puede consultarse en: http://www.oiss.org/IMG/pdf/ACUERDO_APLICACION_ESPANOL_SEPTIEMBRE_2009-2.pdf (OISS, Acuerdo de Aplicación, 2013)

Conforme la información suministrada y para lograr mayor claridad conceptual se realizó la Figura 7, la cual ayuda para tener una percepción más cabal de la importancia de este Convenio:



Fig. 7 Países firmantes del Convenio y Países en los que se aplica efectivamente. Fuente: elaborado conforme la información que surge del sitio oficial de la OISS <http://www.oiss.org/>

Como surge claramente del gráfico que antecede, Argentina y Venezuela son los únicos países miembros del MERCOSUR que, pese a haberlo firmado, todavía no aplican efectivamente el Convenio.

Capítulo VI: CONCLUSIONES

Del análisis de los resultados surge que:

- En virtud del Acuerdo Multilateral de la Seguridad Social del MERCOSUR, el trabajador de la hipótesis *podrá jubilarse haciendo uso de un sistema jubilatorio integrado en el ámbito regional*. Una vez finalizada su vida laboral podrá gozar de un beneficio previsional.

Entonces, el trabajador de 60 años de edad y 25 años de aportes del supuesto hipotético, luego de cumplir los 65 años y de contribuir al sistema previsional brasilero, podrá jubilarse. Claro está, si este aceptase la propuesta de la empresa de trasladarlo a Brasil. Esto se encuentra permitido por la *totalización y prorrateo* de las prestaciones que establece el Acuerdo. De este modo, tiene la posibilidad de obtener una jubilación conforme los alcances y reglas establecidos por el Acuerdo Multilateral de la Seguridad Social del MERCOSUR.

- En cuanto a los requisitos para obtener una jubilación ordinaria conforme la *legislación de Argentina*, estos son: que deberá tener 65 años de edad y 30 años de aportes al sistema previsional argentino. En relación al beneficio a obtener, ya no se encuentra tipificada la denominada “jubilación ordinaria”. La prestación será la que resulte de aplicar la siguiente fórmula: $PBU + (PC + PAP) + 'm' = \text{HABER JUBILATORIO}$, a lo que se sumará el aguinaldo (PAC). Como fuese expuesto, la tasa de sustitución será mayor o menor dependiendo del sueldo en actividad, a mayor sueldo, menor porcentaje del haber previsional y viceversa. Si bien el porcentaje a tomar es bajo, a diferencia de Brasil, se calculará sobre los últimos 10 años de sueldo los cuales, en principio, serán los mejores de su vida laboral.

- En relación a los requisitos para obtener una jubilación ordinaria conforme la *legislación de Brasil*, el trabajador tendrá la posibilidad de optar por dos tipos jubilatorios: la jubilación por edad y la por tiempo de contribución.

Por todo lo expuesto, se sostiene que la más conveniente para este trabajador será la jubilación por edad. Esto es así porque cumple con los requisitos exigidos (65 años de edad y más de 15 de contribuciones). En el supuesto hipotético tendrá 30 años de contribuciones, por ello el cálculo se hará sobre el 100% de la media aritmética que surja del 80% de todas sus remuneraciones multiplicado por el factor previsional, si éste resultase más ventajoso. En el caso bajo análisis se concluye que, como contribuirá sólo cinco años en Brasil, se deberá hacer el cálculo sólo sobre ese período y conforme el modo establecido en el Acuerdo Multilateral.

- En relación a cuán engorroso será el procedimiento para conseguir el beneficio jubilatorio del MERCOSUR, se concluye que es sumamente simple y rápido por la existencia de un *Sistema electrónico de validación de datos*. Se tramita bajo el procedimiento establecido por el Acuerdo.

- Ante la pregunta planteada en abstracto, de cuál legislación elegiría el trabajador de poder hacerlo, se concluye que el trabajador *no podrá optar por uno u otro sistema previsional* conforme cuál sea más ventajoso para él. El Acuerdo establece la proporcionalidad, por lo que cada país pagará conforme su propia legislación previsional y por el tiempo de aportes realizado.

Esto deja un ámbito de acción muy pequeño para la elección mencionada y dependerá de cuestiones subjetivas del trabajador y, en la mayoría de las situaciones, los individuos no buscan un trabajo pensando en la jubilación que obtendrán. Es más, muchas veces la cuestión previsional no cobra importancia sino recién cuando se presenta el momento de obtener la jubilación.

- En cuanto a la aplicación para el supuesto analizado del *Convenio Iberoamericano de Seguridad Social*, se concluye en que este no es aplicable al caso. Todavía el trabajador del

ejemplo no podrá jubilarse haciendo uso del Convenio referido. Esto es así porque Argentina todavía no ha ratificado el Acuerdo de aplicación de dicho Convenio.

Una vez que el Acuerdo del Convenio sea aprobado, no tendrá mayores consecuencias prácticas para el supuesto bajo análisis, ya que ambos “instrumentos” internacionales son muy similares. Conforme fue expuesto, se aplicará el más beneficioso para el trabajador. A lo sumo, el del MERCOSUR será absorbido por el IBEROAMERICANO y la referencia legislativa a citar para fundamentar el pedido se fundamentará en este último.

Luego de todo lo estudiado y analizado para poder responder al interrogante principal, lo más importante a resaltar en este estudio descriptivo son dos aspectos: la importancia que ha cobrado para los Estados la *cuestión social* y la *potencialidad* de este tipo de Tratados.

Estos Tratados Internacionales son provechosos para los *trabajadores*, porque les amplían sus posibilidades de obtención de empleo. De esta manera, su búsqueda laboral no se limita a su país de origen, sino que también puede encaminarse hacia los demás miembros del acuerdo, al mismo tiempo que se les garantiza su jubilación.

También favorecen el funcionamiento de las *empresas*, brindándoles una herramienta eficaz que les otorga la aptitud de movilizar los recursos humanos que han formado. Esto se traduce en una clara ventaja económica para estas, porque pueden utilizar su propia mano de obra calificada en otros países, facilitando los procesos de internacionalización.

Del mismo modo beneficia a los *Estados*, ya que de no existir estos instrumentos “armonizadores y coordinadores”, sus sistemas de Seguridad Social deberían soportar el gran peso de estas personas que, pese a haber trabajado y aportado, por el hecho de haberlo realizado en diferentes países, no podrían acceder a un beneficio jubilatorio. Se evita así un gran perjuicio económico para los países.

Por último, y en el caso del MERCOSUR, se puede afirmar que este Acuerdo también *beneficia al proceso de integración* en sí mismo. Como se expuso, se trata de un requisito esencial que conforma un eslabón más en pro de lograr la libre circulación de trabajadores dentro del tan anhelado Mercado Común.

Como consecuencia de esto, y concretamente en el caso del Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR, se puede apreciar su *dimensión integradora regional*.

Todas las economías regionales se ven beneficiada por estos convenios internacionales.

Por otro lado debe destacarse la *potencialidad* de estos Tratados. Como fue expuesto, el Acuerdo Multilateral de la Seguridad Social del MERCOSUR se aplica solo a sus miembros originales, pero en breve también se aplicará a la República Bolivariana de Venezuela. Lo mismo sucederá, una vez aprobada su incorporación, con la República Plurinacional de Bolivia, y con todos los demás países que con el tiempo se vayan adhiriendo. Así se hace gráfico un proceso de constante expansión.

Por su parte, el Convenio Iberoamericano de Seguridad Social, es el primero en su tipo en vincular dos continentes diferentes, el americano y el europeo.

Por todo lo visto y por lo beneficios que representa a trabajadores, empresas y Estados, se concluye que la tendencia en el mundo es la de avanzar hacia un sistema integrado de Regímenes Previsionales, ya que es otra consecuencia del proceso de “Globalización”.

Bibliografía

- Álvarez Chávez, V. H. (2009). *Sistema integrado previsional argentino y movilidad jubilatoria -leyes 26.425 y 26.417-*. Buenos Aires: García Alonso.
- ANSES. (2013). Futuros Jubilados. Página oficial ANSES. Obtenido de Futuros jubilados.: <http://www.anses.gob.ar/futuros-jubilados/prestaciones-convenio-internacional-93> [08-09-13]
- Appleyard, D. R., Field, A. J. (2003). *Economía Internacional* (Cuarta ed.). (G. Arango Medina, Trad.) Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Arceo, N., González M. y Mendizábal N. (2009). *La evolución del sistema previsional argentino*. CIFRA (Centro de Investigación y Formación de la República Argentina).
- Armendariz, A. (2012, 31 de Julio). Venezuela se incorpora al Mercosur a pesar de que Paraguay aún no lo avaló. *La Nación*, págs. Recuperado de <http://www.lanacion.com.ar/1494865-venezuela-se-incorpora-al-mercosur-a-pesar-de-que-paraguay-aun-no-lo-avalo>.
- Babbie, E. (2000). *Fundamentos de la investigación social*. (J. E. Dávila Martínez, Trad.) México: International Thomson Editores.
- Banco Mundial. (2013). *GRUPO DEL BANCO MUNDIAL*. Obtenido de www.bancomundial.org: <http://datos.bancomundial.org/> [08-02-13]
- Barrios Yaselli, M. et al. (2006). *Manual de trabajos de grado de especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Caracas, Venezuela: FEDUPEL.
- Basaldúa, R. X. (1999). *MERCOSUR y derecho de la integración*. Buenos Aires, Argentina: Abeledo-Perrot.
- Basualdo, E. (2009). *La evolución del sistema previsional argentino*. Buenos Aires: CIFRA (Centro de Investigación y Coordinación de la República Argentina). Recuperado de <http://www.centrocifra.org.ar/docs/DT%20n5%20.pdf>.
- Baylos, A. (1999). Globalización y Derecho del Trabajo: Realidad y proyecto. (U. C. Madrid, Ed.) *Cuadernos de relaciones laborales*, 15, 19-49.
- Borges da Silveira, A. (2014, 3 de mayo). *Ambito Jurídico.com.br*. Obtenido de A preservação do valor real dos benefícios previdenciários, como princípio da ordem social brasileira, e os poderes estatais no âmbito do Regime Geral de Previdência Social: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2561
- Bosio, R. E. (2005). *Lineamientos básicos de Seguridad Social*. Córdoba, Argentina: Advocatus.
- Casellas, C. A., Bozzo, C., Ferro, G. S., Gos, L. A., Stabile, M. R. (2010?). *Solución de controversias en los sistemas de integración. El caso MERCOSUR*. INAP (Instituto Nacional de Administración Pública),

- DNEYD (Dirección Nacional de Estudios y Documentación), Buenos Aires. Recuperado de <http://www.sgp.gov.ar/contenidos/inap/publicaciones/docs/otros/cepas10.pdf>.
- CERES. (2014). *Fundação de seguridade social*. Obtenido de Planos e benefícios: <http://www.ceres.org.br/> [29-05-14]
- Chirinos, B. L. (2009). *Tratado de la Seguridad Social* (Vol. I). Buenos Aires, Argentina: La Ley.
- CIESS. (2013). *Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social*. Obtenido de www.ciess.org.mx: <http://www.seguridadsocialparatodos.org/sites/default/files/Convenio-Multilateral-de-Seguridad-Social-del-MERCOSUR.pdf> [26-11-13]
- CMC. (2013). *Consejo del Mercado Común*. Obtenido de Secretaría del MERCOSUR: http://www.mercosur.int/msweb/Normas/normas_web/Decisiones/ES/Dec_019_097_.PDF [15-03-13]
- Colacrai, M. (2006). La marcha de la integración en América Latina. El rol de las ideas, instituciones y políticas en el mercosur. En A. A. Boron, & C. L. CLACSO (Ed.), *Política y movimientos sociales en un mundo hegemónico. Lecciones desde África, Asia y América Latina*. (págs. 381-387). Buenos Aires, Argentina.
- Conde, T., Juárez H. H. (2011). El Código Aduanero del MERCOSUR desde la óptica de sus redactores (Versión Electrónica). *Revista de Administración Tributaria*(32), 68-84 Recuperado de http://www.ciat.org/images/documents/revista_32.pdf.
- Consani, R. B. (2011). Diálogo con el Dr. Alberto Volonté Berro, Ex Embajador de la República del Uruguay en Argentina. Del MERCOSUR comercial al político. (U. N. Plata, Ed.) *Relaciones Internacionales*, 41, 21-28.
- Corres, G. (2002). La razón de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR y su fundamento en el constructivismo. *NOTISUR. Revista de la cultura del trabajo*, 26, 68-69.
- Cortes da Costa, L. (2011). *Estado E Políticas Sociais No Debate Sobre A Integração Regional Do Mercosul*. DIPROSUL, Pelotas, RS, Brasil.
- Cortes da Costa, L., Urizzi Cervi, E. & Souza Netto Mandalozzo, S. (2009). Democracia e proteção social: possibilidades e contradições no Mercosul. *Seminário Democracia e proteção social no Mercosul*.
- Cufré, D. (2008, 5 de Septiembre). Las claves de la movilidad jubilatoria. *Página 12*(Recuperado de <http://www.pagina12.com.ar/diario/economia/2-111034-2008-09-05.html>)
- DNSS. (2008). *Informes y Documentos. Diálogo Nacional sobre Seguridad Social*. Montevideo, Uruguay: BPS.
- Drnas de Clément, Z., Elinor Bisig, M. (s.f.). *Desarrollos del Mercosur. Aspectos jurídicos-sociales políticas sociales*. (M. Editor, Ed.) Córdoba, Argentina: Lerner.

- Dromi, R. (1996). *Código del MERCOSUR*. (F. C. Administrativos, Ed.) Buenos Aires, Argentina: Ediciones Ciudad Argentina.
- Dromi, R., Ekmekdjian, M. A., Rivera, J. C. (1995). *Derecho Comunitario, Régimen del MERCOSUR*. (F. C. Administrativos, Ed.) Buenos Aires, Argentina: Ediciones Ciudad Argentina.
- Durán Sáenz, S., Granato, L., Oddone, C. N., et al. (2008). *Regionalismo y globalización: procesos de integración comparados*. Buenos Aires: Universidad Abierta Latinoamericana.
- Eco, U. (1983). *Cómo se hace una tesis*. (6° Edición ed.). (L. y. Baranda, Trad.) Barcelona, España: Gedisa S.A.
- Ermida Uriarte, O. (2001). Aplicabilidad de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR. *Pistas para el mundo del trabajo*(5), Recuperado de http://clasev.net/v2/pluginfile.php/64946/mod_resource/content/1/La%20Declaraci%C3%B3n%20Sociolaboral%20del%20Mercosur%20y%20su%20aplicabilidad%20judicial.pdf.
- Escobar, G., López Ahumada, J. E., et al. (2012). *Pensiones. IX informe sobre derechos humanos*. Madrid: Trama.
- Fontes Filho, J. R. (2007). Estructura y gestión de los fondos de pensión en Brasil. *Estado, gobierno, gestión pública: Revista chilena de administración pública*(9), 5-36.
- Frank, R. H. (2001). *Microeconomía y conducta* (Cuarta ed.). (D. Fayerman Aragón, Ed., & E. T. Rabasco, Trad.) Madrid, España: McGraw-Hill.
- Garavelli, C. (2011, 21 de Noviembre). *Centro de Formación de la Colaboración Española en Montevideo*. Obtenido de www.aecidcf.org.uy: https://www.google.com.ar/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CDEQFjAD&url=http%3A%2F%2Fwww.aecidcf.org.uy%2Findex.php%2Fdocumentos%2Fdoc_download%2F844-acuerdo-multilateral-de-seg-soc-en-mercosur-garvarelli&ei=tct3VMDRA4SogwSg2YL4Dg&usg=AFQjCNH
- Godio, J. (2004). *El Mercosur, los trabajadores y el ALCA*. Buenos Aires, Argentina: Biblos.
- Gómez, G. R. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Granada: Aljibe.
- Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Brujas.
- González Freire, M. (1999). Seguridad Social en el Mercosur. (U. N. Ríos, Ed.) *Posgrado de Especialización Tributaria para el Mercosur*.
- González Ortega, S. (2006). *La protección social de los extranjeros en España*. Investigación, Universidad Pablo de Olavide, Sevilla.
- Gordillo, A. (1999). *Derechos Humanos* (Cuarta ed.). Buenos Aires, Argentina: Fundación de Derecho Administrativo.

- Grisolia, J. A. (2011). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Doctrina. Legislación. Jurisprudencia. Modelos* (Decimocuarta ed., Vol. III). Buenos Aires, Argentina: Abeledo Perrot S.A.
- Grzetic Long, A. (2005). El Reglamento administrativo para la aplicación del Acuerdo Multilateral. *IUSLabor- Revista electrònica de Dret del Treball i de la Seguretat Social*(04), Recuperado de <http://www.upf.edu/iuslabor/042005/uruguay.MERCOSUR.htm>.
- Grzetic Long, A. (2005). La integración del MERCOSUR en materia de seguridad social. (U. P. Fabra, Ed.) *IUS Labor- Revista electrònica de Dret del Treball i de la Seguretat Social*(03), Recuperado de <http://www.upf.edu/iuslabor/042005/uruguay.MERCOSUR.htm>.
- Guerra Borges, A. (2002). *Globalización e integración latinoamericana*. D.F., México: Siglo XXI Editores.
- Guevara, M. E. (2010). La jubilación en Venezuela: un enfoque teórico. *Anales de la Universidad Metropolitana*, 10(1), 209-225.
- Huenchuan, S. (2013). *Envejecimiento, solidaridad y protección social en América Latina y el Caribe*. (C. (. Caribe), Ed.) Santiago de Chile, Chile: Naciones Unidas.
- Isaac, G. (2000). *Manual de derecho comunitario general* (5ta ed.). (G. Ramos Ruano, Trad.) Barcelona, España: Editorial Ariel S.A.
- Jiménez Fernández, A. (2010). *MEMORIA SECRETARIO GENERAL OISS*. Quito, Ecuador.: Recuperado de <http://www.oiss.org/spip.php?article5404>.
- Kelsen, H. (2000). *Teoría Pura del Derecho (Reine Rechtslehre)* (11° ed.). (R. J. Vernengo, Trad.) D.F., México: Porrúa.
- Krugman, P. R., Obstfeld, M. (2006). *Economía internacional. Teoría y política*. (Séptima ed.). (Y. Moreno, Trad.) Madrid: Pearson Educación S.A.
- M.E. (09 de abril de 2014). *Madrileños en el exterior. Comunidad de Madrid*. Obtenido de goo.gl/Bpuhlh
- Mac Donald, A. F. (2004). *La influencia del MERCOSUR en la elaboración de normas laborales internacionales*. Obtenido de Diario Judicial: http://www.diariojudicial.com/contenidos/2004/11/26/noticia_0001.html
- Mansueti, H. R. (2002). La Declaración Sociolaboral del Mercosur. Su importancia jurídica y práctica. *Equipo Federal de Trabajo*, Recuperado de http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/mansueti_declaracion_sl_mercosur.htm.
- Martinez Puñal, A. (2007). En torno a las normas del MERCOSUR: clasificación y jerarquía, incorporación, vigencia (simultánea) y dificultades constitucionales. En M. D. Cienfuegos Mateo, & W. H. II (Ed.), *Mercosur y Unión Europea* (págs. 223-249). Córdoba, Argentina: Lerner Editora S.R.L.
- Massambani, V. (2011). A proteção previdenciária prevista no acordo multilateral de Seguridade Social do MERCOSUL. Ponta Grossa: Universidade Estadual de Ponta Grossa. Recuperado de

http://www.bicen-tede.uepg.br/tde_arquivos/3/TDE-2011-10-25T155058Z-500/Publico/VaniaMassambani.pdf.

- Mellado, N. B. (2008). Incorporación de la República Bolivariana de Venezuela al MERCOSUR y su impacto subregional. En M. D. Cienfuegos Mateo, & E. II (Ed.), *Mercosur y Unión Europea*. Córdoba, Argentina: Lerner Editora.
- MPS. (2008). *Panorama de la Previsión Social Brasileña* (3° Edición ed.). Brasilia: Ministério da Previdência Social. Recuperado de http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_090126-092058-891.pdf.
- MPS. (25 de Febrero de 2014). *Ministério da Previdência Social. Governo Federal do Brasil*. Obtenido de http://www1.previdencia.gov.br/aeps2006/15_01_01_01.asp
- MPS-SPPC. (2001). *Fondos de pensión, principales normas aplicadas al Régimen de Previsión Complementaria Cerrada*. Brasilia-DF: Secretaria de Políticas de Previsión Complementaria (SPPC).
- MTE. (2010). *Cómo Trabajar en los países del MERCOSUR. Ministerio do Trabalho e Emprego*. Brasilia.
- Muñoz, M. (1999). Sistema de relaciones laborales. Las tecnologías de la información y la comunicación. *Revista de Derecho del Mercosur*.
- OISS. (28 de 11 de 2013). *Acuerdo de Aplicación Convenio Iberoamericana de Seguridad Social*. Obtenido de O.I.S.S.: http://www.oiss.org/IMG/pdf/ACUERDO_APLICACION_ESPANOL_SEPTIEMBRE_2009-2.pdf
- OISS. (28 de 11 de 2013). *Convenio Iberoamericano de Seguridad Social*. Obtenido de O.I.S.S.: http://www.oiss.org/IMG/pdf/TEXTO_CONVENIO-2.pdf
- Ojeda Avilés, A. (2010). *Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España*. Obtenido de La convergencia europea en materia de seguridad social: los problemas de un código internacional de prestaciones mínimas.: Recuperado de: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/84/est01.pdf
- Pardal Freudenthal, S. (02 de julio de 2012). *Direito Previdenciário*. Obtenido de <http://atdigital.com.br/direitoprevidenciario/2012/07/fator-previdenciario-ou-idade-minima/>
- Payá, F. H., Martín Yáñez, M. T. (2005). *Régimen de Jubilaciones y Pensiones* (Segunda ed.). Tandil, Argentina: LexisNexis (Abeledo-Perrot).
- Pena, C., Rozember, R. (2005). *Una aproximación al desarrollo institucional del MERCOSUR: sus fortalezas y debilidades*. (B. I.-I. Caribe, Ed.) Buenos Aires, Argentina.

- Pérez Vichich, N. (1997). MERCOSUR: la libertad de circulación de trabajadores en debate. *Revista de Relaciones Internacionales n°12*, Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/10088/MERCOSUR_l+alibertad+de+circulacion.pdf?sequence=1.
- Pérez Vichich, N. (2005). El MERCOSUR y la migración internacional. *Expert group meeting on international migration and development in Latin America and the Caribbean* (pág. 24). México city: United Nations Secretariat.
- Rabelo, F. M. (2001). *Regimes Próprios de Previdência: Modelo Organizacional, Legal e de Gestão de Investimentos*. Brasília: Ministério da Previdência e Assistência Social.
- RAE. (2013). *REAL ACADEMIA ESPAÑOLA*. Obtenido de Diccionario On Line: www.rae.es
- Raffaghelli, L. A. (2006). Mercosur Social Instrumentos vigentes en materia laboral y de Seguridad Social: contenido y alcances. *Equipo Federal del Trabajo*(14), Recuperado de http://www.e-pol.com.ar/newsmatic/index.php?pub_id=99&sid=629&aid=9809&eid=14&NombreSeccion=Mercosur&Accion=VerArticulo.
- Renault do Brasil passa a oferecer previdência privada aos colaboradores. (21 de septiembre de 2005). *Revista Cobertura*, Recuperado de http://www.revistacobertura.com.br/lermais_materias.php?cd_materias=34070&friurl=-RENAULT-DO-BRASIL-PASSA-A-OFERECER-PREVIDENCIA-PRIVADA-AOS-COLABORADORES-.
- Robles, J. A. (2002). *Balance y perspectivas de los organismos sociolaborales del MERCOSUR*. Buenos Aires: Fundación Ebert.
- Rosenbaum Rimolo, j. (2004). La integración regional y el derecho del trabajo en el MERCOSUR. Viña del Mar: Laboris. Derecho del trabajo y la integración económica en las Américas. Recuperado de http://laboris.uqam.ca/conference/textes/rosenbaum_esp.htm.
- Salas Solís, M. E. (2005). La explicación en las ciencias sociales: consideraciones intempestivas contra el dualismo metodológico en la teoría social. (C. R. Facultad de Ciencias Sociales - Universidad de Costa Rica - San José, Ed.) *Reflexiones*, 84(2), Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72920803004>.
- Samuelson, P. A., Nordhaus, W. D., Pérez Enrri, D. (2003). *Economía*. (E. T. Rabasco, Trad.) Buenos Aires: McGraw-Hill Interamericana.
- Santos Basso, O. L. (Julio de 2001). El Convenio Iberoamericano de Seguridad Social y sus pautas de aplicación. *Revista Jurídica de Seguridad Social*, Recuperado de [http://www.binasss.sa.cr/revistas/rjss/juridica11/03-ENSAYO2.html\(11\)](http://www.binasss.sa.cr/revistas/rjss/juridica11/03-ENSAYO2.html(11)).
- Santos Bispo, H. (2009). *Análise da Viabilidade dos Regimes Próprios de Previdência Social dos Municípios*. Monografía Premiada, Secretaria de Orçamento Federal. Recuperado de <http://goo.gl/W90GHm>, Salvador/BA.

- Secretaria-Geral da Presidencia da República (2007). *Mercosul Social e Participativo – Construindo o Mercosul dos povos com democracia e cidadania*. Brasilia: Ibraes.
- Sellarés Serda, J. (2010). El Consejo de Europa y su actividad institucional en el ambito social. En J. O. Bonet Pérez, *Nociones básicas sobre el régimen jurídico internacional del trabajo*. Barcelona: Huygens.
- SIMEC. (25 de marzo de 2014). *Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba*. Obtenido de http://www.simec.com.br/?area=ler_noticia&id=3074
- Smith, A. (1776). *La Riqueza de las Naciones. Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. (1958 ed.). (E. Cannan, Ed., & G. Franco, Trad.) Londres, Reino Unido: Fondo de Cultura Económica.
- Stein, T. (1995). El principio de subsidiariedad en el derecho de la Unión Europea. *Revista de estudios políticos*(90), 69-84.
- Tugores Ques, J. (1995). *Economía Internacional e Integración Económica* (2da ed.). Madrid, España: McGraw-Hill.
- Vanossi, J. A., Dalla Via, A. R. (1995). *Régimen Constitucional de los Tratados*. Buenos Aires, Argentina: Abeledo-Perrot.
- Ventura, D. Perotti, A. (2004). *El proceso legislativo del Mercosur* (1° ed.). (K.-A.-S. E.V., Ed.) Montevideo, Uruguay: Mastergraf.
- Villacís, B. (2008). La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. *AFESE*(49).
- WCO. (2011). *World Customs Organization. Glossary of International Customs Terms*. (WCO, Ed.) Bélgica.
- Wimmer, R. D., Dominick, J. R. (2001). *Introducción a la Investigación en medios masivos de comunicación* (Sexta ed.). (C. Arenas Monreal, Trad.) Buenos Aires, Argentina: International Thomson Editores.

Anexos

I. Entrevista de profundidad al Arq. Alberto Mariuzzo

Transcripción de la entrevista de *profundidad*, del tipo semiestructurada o focalizada, realizada al Director Técnico de la O.I.S.S., Arq. Alberto Mariuzzo. Se llevó a cabo el 02 de Septiembre de 2014 en el centro de acción regional de la O.I.S.S. cono sur, sito en calle Sarmiento 1136, Buenos Aires, Argentina. Por haber sido casual el encuentro con el Arq. Mariuzzo y ante la posibilidad de su realización, la entrevista se hizo de modo espontáneo, absolutamente distendido y sin preguntas preparadas previamente. Antes de comenzar se le hizo saber al Arq. Mariuzzo acerca de la realización del trabajo de tesis para la Maestría en Comercio Internacional, su objetivo general y la finalidad de la entrevista. También se le solicitó autorización para la grabación de esta. La grabación se encuentra en soporte digital, tiene una duración aproximada de 40 minutos y se encuentra a disposición para los fines que sean necesarios.

La importancia de la entrevista se encuentra en la trayectoria del entrevistado, quien ha formado parte en equipos de trabajo para el desarrollo e implementación de convenios internacionales de Seguridad Social en el ámbito de ANSES, MERCOSUR y la O.I.S.S. Todo ello lo convierte en un profesional con grandes conocimientos y experiencia en convenios internacionales de seguridad social, en el Acuerdo del MERCOSUR y en el Convenio Iberoamericano.

En su carrera profesional a ocupado los puesto de Gerente de Sistemas de ANSES, Coordinador general Mercosur (Comisión informática) y actualmente se desempeña como Director Técnico de la O.I.S.S. (Centro Regional Cono Sur).

A continuación se ofrece una transcripción cuasi textual y literal de aquella.

Buenos Aires, 02 de septiembre de 2014.

Máximo Saubiette: *Encontré un paper que trata de una conferencia que usted llevó a cabo con el Dr. Garavelli en la embajada de España en Montevideo. En el que él hace una introducción sobre el*

sistema de validación de datos del Acuerdo del MERCOSUR y luego todo el tiempo remite a usted, que será el encargado de explicar cómo funciona concretamente el sistema ya que usted lo diseñó.

Arq. Alberto Mariuzzi: Garavelli hablaba de los convenios internacionales. Que el que más experiencia generó es el del MERCOSUR por todo lo que se hizo. Nosotros estamos ahora tras el Convenio Iberoamericano, donde ya hay nueve países con la incorporación de Portugal. Aquí comenzamos a trabajar en lo mismo, un sistema telemático que conecte, “esperamos”, en el futuro a los veintidós países que lo conforman. Para lograr ese “libre tránsito laboral”.

M.S. *¿por primera vez estamos uniendo dos continentes?*

A.M. Sí. El del MERCOSUR fue el primer “multilateral”. El Convenio Europeo es totalmente distinto y no lograron armar un sistema que los conecten. Están en otra situación, me invitaron a exponerlo en la Unión Europea, en Bruselas. Ellos tomaron la decisión de hacer un sistema centralizado. Nosotros no, es totalmente descentralizado, cada país guarda su información. Nosotros lo que hacemos es conectar y crearle a cada país. Esto lo que fomenta es un cambio cultural muy grande en donde ya no se tienen que mandar los papeles. Sino que el país toma el compromiso de que lo que manda a través de este sistema tiene su respaldo y es correcto.

En Europa armaron bases de datos únicas, centralizadas, y ahora están muy trabados en la identificación. Están pensando en hacer un número único identificatorio.

M.S.: *¿Cuentan ellos con un sistema electrónico como el que tenemos en el MERCOSUR?*

AM.: No. Ellos están desarrollando algo que es espectacular, pero obligan a los países a invertir y tener que generar algo para poder conectarse con eso. Hoy no lo tienen conectado.

M.S.: *¿En Europa sigue siendo como era antes acá de que todo se movía a través de transferencia postal?*

A.M.: No. Como cuentan con un Mercado Común mucho más consolidado en todos los aspectos, esto hace que sea más fácil la transferencia de datos. Pero los países en sí, tienen mucha más problemática que el nuestro en el armado de la historia laboral. Por ejemplo España tiene diversas comunidades autónomas y cada una maneja sus cajas.

Volviendo al MERCOSUR, lo que logró es que ... por ejemplo en Paraguay no había convenio entre sus cajas de jubilación. Cuando nosotros hicimos el primer jubilado del MERCOSUR, el Sr. Leite, se le generó el problema. De hecho se los explicamos en el Congreso a los diputados paraguayos, de que un paraguayo que hubiese trabajado en cualquiera de los países del MERCOSUR se jubilaba y que uno que hubiese trabajado solo en Paraguay en diversas cajas, no podía. Esto generó que se realizasen convenios de sus cajas internas entre sí y hoy en Paraguay pueden jubilarse. Eso da un impulso muy grande a lo que hace al beneficio del Acuerdo.

M.S.: En la hipótesis que planteo, tomo a un trabajador de Renault Argentina, que le ofrecen ir a trabajar a Renault Brasil y él tiene que tomar la decisión de aceptar o no.

A.M.: Allí tiene dos opciones. Primero, que está dentro del sistema, es llenar un formulario de transferencia temporal de hasta un año y puede pedir prórroga.

M.S.: ¿Es para cualquier trabajador o solo los jerárquicos?

A.M.: Es para cualquiera. Sigue aportando acá, y trabaja allá. Limitado a un año. En el tema de salud el Convenio establece que los servicios que se le da en el país en que reside, deben ser similares a los del país de origen. Hoy no hay problema que vaya a trabajar a otro país y comience a aportar allá. Da lo mismo. Cuando llegue el momento se va a jubilar sumando todo.

Hubo una experiencia que hicimos con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). El proyecto informático nuestro estuvo subsidiado por el BID. Hubo otro proyecto con universitarios en donde se le daba un premio a la innovación. En el BID estamos entre los proyectos que más impacto tienen. Entonces en seguida nos llaman para todo, porque les interesa demostrar que lo que ellos subsidiaron va a la gente, va a la región. Son proyectos regionales.

Entonces nos invitaron a participar en grupos, 300 universitarios de veinte y pico de universidades, donde el desafío era presentarles un proyecto y generarle algo para que ellos desarrollen. Tenían un día de explicación y dos para desarrollar algo. Cuando me llaman a presentar esto me digo que es muy difícil entusiasmar a un joven para que invente algo, haga algo innovador, con algo jubilatorio. Al final dos grupos salieron premiados.

Uno de ellos con premio a la innovación, justamente en jubilación. Ellos plantearon a través de un slogan: *hacé tu ruta*. Todo universitario tiene la expectativa de irse a hacer un máster, a trabajar a otro país para hacer experiencia. Hacer su ruta consistía en determinar que por ejemplo si querés ir a trabajar a U.S.A. no hay convenio jubilatorio con Argentina. Entonces en el momento que se está decidiendo hacer un máster, te va a convenir también pensar en la jubilación, porque no sabés si vas a estar un año o diez. El “*armá tu ruta*” es tener un elemento más de consideración para la toma de decisión de a dónde te vas a ir. A qué importancia se llega.

El otro grupo tomó como slogan: *agradecé el aporte*. Cosa que a mí me produjo un impacto muy grande. Porque en mi generación, en general, el aporte jubilatorio fue siempre una carga. Ellos lo dan vuelta, “*agradecé el aporte*” ya que es lo que te va a dar en el futuro un sustento. El desafío que le pusimos fue acercar a la juventud a la jubilación. Entonces ellos plantean una distribución de conocimiento a través de las redes sociales. Así seleccionar gente que trabaje y establecer un módulo de cálculo de lo que podría ser su jubilación dentro de treinta años.

Así, a través de Facebook (para trabajos menores) y de Twitter (para trabajos de mayor envergadura) se arman redes de cálculos jubilatorios.

M.S.: *Es interesante. Lo mismo Argentina va como más atrasado, Brasil ya tiene un sistema para calcular la jubilación online.*

A.M.: Sí, tiene un sistema. Argentina también lo tiene, pero tenés que hacerlo desde dentro de ANSES. No es libre. Cuando yo me metí en esto fue impensado que íbamos a llegar acá. Por eso cuando vos me planteas un aspecto comercial, yo no sé hasta dónde puede impactar todo esto.

Con esto del primer jubilado del MERCOSUR hicimos una reunión en Paraguay con todas las autoridades y demás, y apareció el Sr. Sebastián Leite, que es una persona muy humilde, que fue a recibir una plaqueta carísima. El pidió hablar, pero esto no estaba previsto. El contó que estaba totalmente desahuciado porque había trabajado en Brasil, en Paraguay y en Argentina. Cuando se comienzan a entrecruzar todos los datos del sistema, aparece S. Leite habiendo trabajado en los tres países. Que cumplía todos los requisitos, entonces lo fueron a buscar, lo trajeron y lo jubilaron. Entonces el explica eso, que fue una emoción enorme, ya que fue tomar conciencia de que en realidad le modificás la vida a la gente. Verlo hecho realidad. Luego ver cómo un grupo de jóvenes piensa en tomar esto para la toma de decisiones tan fundamentales en su vida, como lo es continuar estudiando en otro país.

Así que las implicancias son enormes.

M.S.: *¿Qué sucede con el módulo de pagos?*

A.M.: Supongamos que tenemos una persona que aportó a Argentina y Uruguay y se jubiló. Supongamos que vive en Uruguay. Argentina le envía la cuota parte a Uruguay al banco corresponsal. Ese envío se traduce de pesos a dólares, y luego de dólares a pesos uruguayos. Toda esa transacción cuesta noventa dólares y se le cobra al jubilado. Entonces el Acuerdo del MERCOSUR tiene en cuenta esto y establece que ese costo lo va a asumir cada país. Porque transferir diez dólares o billones de dólares cuesta noventa dólares. Entonces estamos haciendo un sistema de pago en donde todos los jubilados que residen en otro país, se inscriben en este sistema y el dinero se le envía al organismo de seguridad social del otro país. Que lo paga a través de su sistema. Lo primero que hacen los países es acordar que el sistema de control de pagos que poseen, yo lo acepto. El control de pagos se refiere a control de supervivencia.

M.S.: *¿Entonces esto no se está utilizando todavía?*

A.M.: Eso se va a poner en funcionamiento posiblemente a fin de año. Ya está desarrollado el sistema. Está funcionando para el caso en que se solicita y de forma manual. Esto va a ser a través de un sistema. El sistema de validación electrónica de datos se va a utilizar para pagos. Hoy está aprobado en el MERCOSUR. Quien quiera lo puede pedir, es facultativo. Cuando se comience a implementar va a ser para todos los jubilados multilaterales o bilaterales y se les va a hacer una sola boca de pago. El que responde es el país. Pensá que una jubilación nuestra son 300 dólares. ¿Le vas a cobrar noventa para mandarlo? ¿Qué genera esto? Que nombren apoderados y hagan las mil y una para que no les descuenten

eso. Cuando le vamos a preguntar a los organismos quienes son los residentes en otro país, no lo saben bien. Ya que viajan, nombran apoderados, vuelven cada tres meses, para que no les descuenten esto.

En relación al impacto económico te puedo contar que... yo fui director informático de ANSES, durante muchos años y me ha tocado trabajar con Italia. Esta modifica su ley en un momento de crisis y establece que todas las personas que estén recibiendo alguna jubilación en otro país, perderán el beneficio que le otorgaba el Gobierno italiano. Entonces nos preguntaron quiénes eran los italianos que reciben un beneficio en Argentina. Nosotros les planteamos ¿qué teníamos que ver con esto?, era un problema de Italia. Era muchísimo trabajo, ya que al ingresar al país podía haber cambiado su nombre y tenía otro documento. No teníamos forma de cruce de datos. Esto representaba un impacto económico muy grande. Esta gente estaba recibiendo 900 euros, y que si manifestábamos que recibían 300 pesos, perdían el beneficio de Italia. Los patronatos italianos no nos daban los datos.

Por eso el impacto económico se puede ver por ejemplo en este caso de Italia. ¿En qué impacta descontarle noventa dólares al jubilado? Tiene su impacto.

Me invitaron hace dos meses a la Universidad Austral de Chile, porque ellos están intentando darle una visión distinta al migrante. En los países sudamericanos se toma al migrante bastante despectivamente. Como el que viene a hacer los trabajos menores. Ellos están intentando darle una vuelta, que a mí me parece interesante, para decir: esto existe, es una realidad. En este mundo globalizado no podemos volver atrás. Las migraciones aumentaron de un modo impresionante. Te das cuenta por las crisis. Los que se fueron de acá a España, ahora se están volviendo. Ellos lo que plantean es: cómo podemos darle un valor a esta migración. Entonces me invitaron para ver qué podíamos ver nosotros desde nuestro sistema del MERCOSUR y en cuánto los podía favorecer.

Ahí expliqué lo que nos pasó. Cuando estábamos haciendo lo del MERCOSUR, Paraguay no firmaba. Entonces íbamos al Congreso a hablar con los Diputados y siempre había dudas. ¿Qué hicimos? Lo invitamos a Chilavert, quien es paraguayo y había trabajado en Paraguay, Uruguay y Argentina. Lo sacamos por televisión y él le preguntaba a una chica con una computadora: ¿tienen mi historia laboral? Sí, y se la daba detalladamente. Volví a preguntar: ¿quiere decir que cuando me jubile puedo vivir en cualquiera de los tres países en los que trabajé? Le respondían que sí. Luego de eso, todos los paraguayos de Argentina llamaron a ANSES al otro día colapsando todo. Allí es donde comenzamos a ver cómo les empieza a interesar estar en blanco. Esto impacta en el trabajo en negro. Antes les daba lo mismo, y ahora no, ya que se pueden jubilar. Además, hicimos un estudio, no hay ningún migrante que no quiera volver a su país cuando se jubile, por lo menos. Hubo un impacto muy grande, pasaron a querer estar en blanco. Tiene implicancias económicas.

M.S.: Dentro del Convenio Iberoamericano, ¿el sistema de validación electrónica de datos, es el mismo utilizado en el MERCOSUR?

A.M.: Todavía no está decidido. La OISS, hizo un sistema que presentó y el MERCOSUR tiene el suyo. Estamos esperando que sus miembros decidan cuál adoptarán. ¿En qué etapa estamos? Se formaron tres comisiones. La comisión informática, la jurídica y la de gestión. La comisión informática está viendo cuál adoptar. Seguramente se decantarán por el del MERCOSUR, porque ya está funcionando. Nosotros hicimos otro para cuestiones internas de cada país.

Ahora estamos tratando de conectar las cajas no transferidas con ANSES. Hoy es ridículo que un cordobés que trabajó en Brasil, envía todo los papelitos a ANSES y electrónicamente se gestiona.

M.S.: *Supongamos un caso de alguien que trabajó en Brasil y en Ecuador, ambos países firmantes del Convenio Iberoamericano, ¿la jubilación se tramita por vía postal?*

A.M.: Sí. En realidad hoy está en vigencia pero creo que sólo Bolivia lo está utilizando efectivamente. ¿Por qué? Porque Bolivia no tiene otro. De ponerle un sistema al Iberoamericano, creo que el del MERCOSUR es el que va a traccionar para que todos vayan a ese.

Otra cuestión económica, nosotros teníamos un promedio de entre dos y tres años en tiempo de trámite jubilatorio. Hoy estamos en seis meses con el sistema. Hay casos y casos, algunos están stand by esperando una respuesta.

M.S.: *Claro, es el caso que aparece en ese paper que encontré de ustedes, que termina siendo más fácil jubilarse dentro del MERCOSUR, que dentro del propio país cuando hay diferentes cajas.*

A.M.: Sí, sí, se complica.

M.S.: *Argentina todavía no aprobó el acuerdo reglamentario del Convenio Iberoamericano...*

A.M.: En realidad lo aprobó el Congreso, Cancillería y está todo listo para ser depositado en la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB). La única que falta firmar es la Presidenta. No hay ninguna explicación de por qué no se ha firmado aún. Es una lástima enorme porque Argentina es el país que más hizo por los convenios. Tanto en el MERCOSUR, como en el Iberoamericano.

M.S.: *Supongamos que se firme y deposite el Acuerdo Reglamentario, ¿cuál es el futuro del Acuerdo del MERCOSUR?, ya que el Iberoamericano absorbería al del MERCOSUR.*

A.M.: No, depende de cuál sea el más conveniente para cada caso. El Iberoamericano no agrega nada nuevo al del MERCOSUR. Dentro del MERCOSUR, se establece el multilateral o cada uno de los países puede tener bilaterales entre sí. Para lo que es la Región, yo creo que va a seguir el del MERCOSUR. Sí va a beneficiar muchísimo el Iberoamericano con España, que hay muchísima transferencia y que están muy atrasados además.

M.S.: *Ya que tocamos el tema de España, es como que nos dirigimos a un mundo integrado de algún modo...*

A.M.: Lo que nosotros pensamos es que va a terminar siendo el “Europeo” y el Iberoamericano como un puente a través de España. España va a ser el nexo entre ambos. De hecho lo presentamos en una reunión

de la U.E. en Alcalá de Henares y Alemania y Austria ya pidieron integrarse. No sé cómo vamos a hacer, pero ellos ya quieren integrarse a este sistema.

Cuando estuve en la U.E. presentando el del MERCOSUR, se armó una comisión en España liderada por la O.I.S.S., para hacer un estudio entre el Europeo y el Iberoamericano, justamente con ese objetivo. Yo creo que termina todo integrado. Por otro lado, me invitaron a Rusia para exponer también el del MERCOSUR. Ellos tienen un problema muy serio entre la ex U.R.S.S., los países que formaron parte y Rusia. Ya que durante cincuenta años todos aportaron al mismo pozo y hoy lo tiene todo Rusia y no quiere pagar. Les interesó mucho el sistema para ver cómo conectaban todos los países con sus bases de datos. Fue una reunión en el Kremlin que me impactó muchísimo.

M.S.: ¿Existen estadísticas de jubilados a través del Acuerdo del MERCOSUR?

A.M.: Nosotros no tenemos de jubilados, sí de transacciones. Lo que tenemos es el control de la autopista. Hay de inicios de trámites y diferentes trámites de la misma persona. Nosotros administramos esa ruta, sabemos cuántos trámites hay por persona, pero desconocemos la identidad de esas personas. Si hay alertas entre países, pero no podemos ver datos porque se tratan de datos sensibles.

Se pasó de tener 300 transacciones por año a 30 mil. Ves, acá en las estadísticas se puede ver que Argentina y Uruguay son los que más transacciones tienen.

M.S.: Muchísima gracias, ya me voy con muchísima más información que la que necesitaba. Le agradezco este tiempo.

A.M.: No, por favor. Todo lo que sirva para hacer que se conozca más el Acuerdo.

M.S.: Arquitecto, muchísimas gracias.

A.M.: Chau, hasta luego.

II. Seguridad Social en Europa

El análisis de la regulación de la Seguridad Social en la Unión Europea no pertenece al objeto de este trabajo, pero de algún modo podría estar relacionado a este. Por ello, a los fines de su profundización forma parte de este Anexo un resumen de la Génesis y Estado Actual de la legislación de la Unión Europea en materia de Seguridad Social.

En 1952 se aprueba el Convenio 102 de la OIT “Relativo a la norma mínima de sobre Seguridad Social”. Este sirvió de modelo a diferentes países en vías de desarrollo sobre las prestaciones que debe recoger un sistema de la Seguridad Social. En ese estado de cosas, el

Consejo de Europa decidió que el modelo europeo no podía estar en los mismos niveles que un instrumento general, por lo que exigió a los expertos que elevaran los requisitos del Convenio 102 (Ojeda Avilés, 2010). Así toma como base al mencionado Convenio y elabora el Código Europeo de la Seguridad Social (CESS) que es presentado en 1964, entrando en vigor en 1968⁹⁹.

También Europa cuenta con el “Convenio Europeo de Seguridad Social” (n° 078 del Consejo de Europa) hecho en París el 14 de diciembre de 1972 (Sellarés Serda, 2010).

Los países adheridos¹⁰⁰, o que han ratificado este Acuerdo, son: Austria, Bélgica, España, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal y Turquía.

En la práctica, se ha dejado todo en manos de diferentes normas llamadas de “coordinación”, justamente porque cumplen esta función entre los sistemas de seguridad social de los diferentes Estados que conforman la Unión Europea. Entre ella cabe mencionar: los Reglamentos 1408/71, 859/2003 y 883/2004 (González Ortega, 2006).

El sistema establecido en el ámbito europeo sigue todos los principios internacionales de seguridad social que se explicaron en el Capítulo II de este trabajo. Por lo que sus normas representan una gran similitud con lo establecido, tanto en el Acuerdo del MERCOSUR, como en el Convenio Iberoamericano de Seguridad Social.

III. Formulario MERCOSUR

En las páginas siguientes se adjunta un modelo de formulario¹⁰¹ para solicitud de beneficios derivados del Acuerdo Multilateral del MERCOSUR.

⁹⁹ Fue ratificado por Alemania, Bélgica, Dinamarca, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Noruega, Suecia, Reino Unido y Turquía.

¹⁰⁰ Conforme: http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/Internacional/Otrasnormasinternac32162/ConvenioeuropeodeSe32165/index.htm

¹⁰¹ Recuperado de: <http://www.anses.gob.ar/archivos/formulario/52a9f76c8b005d8c779ff68aed4bb5fc7c09a925.pdf>

Form.
OP.2.73

Mer-Correlación 02

Frente

Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercosur
Acordo Multilateral de Seguridade Social do Mercosul
Formulario de Correlación
(Formulário de Ligação)

Número de Expediente a que Corresponde
Uruguay
Paraguay
Argentina
Brasil

Tildar / Marcar	País	Organismo
	Argentina	ANSES
	Brasil	INSS
	Paraguay	IPS
	Uruguay	BPS

Apellido y Nombre del Asegurado / Sobrenome e Nome do Segurado: _____

Apellido y Nombre del Solicitante en Caso de Supervivencia / Pensión Derecho Habiente/ Sobrenome e Nome do Solicitante en Caso de Pensão por Morte: _____

Apellido y Nombre del Apoderado / Representante Legal para Tramitar / Sobrenome e Nome do Procurador / Representante Legal : _____

Tipo de Prestación Solicitada / Tipo de Beneficio Solicitado: _____

Nº de Afiliación a la Seguridad Social (CUIL/CUIT) / Número de Inscrição/ NIT: Fecha _____

de Recepción de la Solicitud / Data do Requerimento: ____/____/____

1 - Validación de Periodos de Seguro o Cotización Acreditados en / Validação de Periodos de Seguro ou Contribuições cumpridos em:
 Argentina
 Brasil
 Paraguay
 Uruguay

Período de Seguro, Cotización o Equivalente						Régimen de Contribución / Actividad	Observaciones
Período de Seguro ou Contribuição			Regime de Contribuição / Atividade				
Desde / Início			Hasta / Até				Observações*
D	M	A	D	M	A		

Total	Años	Meses	Días

* Informar cuando fueran periodos de beneficio / *Informar quando for período de beneficio

Fecha/Data: ____/____/____

Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
 Sello del Organismo de Enlace /
 Carimbo do Organismo de Ligação

Firma / Assinatura

Form. OP.2.73 (Dorso)

1 - Períodos de Seguro o Cotización no Validados en

Período de Seguro, Cotización o Equivalente Período de Seguro ou Contribuição						Régimen de Contribución / Actividad Regime de Contribuição / Atividade	Motivos
Desde / Inicio			Hasta / Até				
D	M	A	D	M	A		
Total	Años		Meses			Días	

* Informar cuando fueran períodos de beneficio / *Informar quando for período de beneficio

Fecha/Data: _____, ____ / ____ / ____

Sello del Organismo de Enlace /
Carimbo do Organismo de Ligação

Firma / Assinatura

2 - Validación de Períodos de Seguro o Cotización Acreditados en Países Fuera del Mercosur / Validação de Períodos de Seguro ou Contribuições Validados em Países Fora do Mercosul:

Período de Seguro, Cotización o Equivalente Período de Seguro ou Contribuição						Régimen de Contribución / Actividad Regime de Contribuição / Atividade	País País
Desde / Inicio			Hasta / Até				
D	M	A	D	M	A		
Total	Años		Meses			Días	

Fecha/Data: _____, ____ / ____ / ____

Sello del Organismo de Enlace/Carimbo de Organismo do Ligação

Firma/Assinatura

3 - Conclusión del Pedido / Conclusão do Pedido

Nombre del Asegurado / Nome do Segurado: _____

Tipo y Número del Beneficio / Tipo e Número do Benefício: _____

Importe del Beneficio a Cargo de la Entidad Gestora:

	Data do Inicil / Fecha	Actualizaciones			
	Monto / Valor Inicial	Atualizações			
Importe mensual de la prestación con periodos totalizados (prestación a prorrata) / Valor mensal da prestação por periodos totalizados (prestação pró-rata)	____/____/____	A Partir de	Valor	A Partir de	Valor
	Valor				
Porcentaje de la Prorrata: _____					
Importe mensual de la prestación por periodos independientes, cumplidos exclusivamente bajo la legislación local / Valor mensal da prestação por periodos independientes cumpridos exclusivamente sob a legislação local	Monto / Valor Inicial	Actualizaciones			
		Atualizações			
	____/____/____	A Partir de	Valor	A Partir de	Valor
	Valor				

Denegado / Indeferido:

No tiene derecho al beneficio en virtud / não tem direito ao beneficio em virtude de _____

Obs.: Anexar carta de denegación y formulario pertinente / Anexar carta de indeferimento e formulário de recurso.

Recurso:

El interesado puede anteponer recurso en el plazo / O interessado pode interpor recurso no prazo de _____ días hábiles*, a contar desde la fecha en que recibió la notificación de denegación, a la siguiente entidad / días, a contar da data que recebeu a notificação do indeferimento, para a seguinte entidade: _____

Obs.: Cuando se solicite el recurso, el requirente deberá argumentar y presentar nuevos elementos que convezan de sus alegatos en cuanto al derecho a beneficio / Quando da solicitação do recurso, o requirente deverá argumentar e apresentar novos elementos que nos leve à convicção de suas alegações quanto ao direito ao beneficio.

* Por la legislación brasileña se consideran días corridos / Na legislação brasileira são considerados dias corridos.

Organismo de Enlace Remitente / Organismo de Ligação Remetente:

Denominación / Denominação: _____

Dirección / Endereço: _____

Nº de Teléfono / Telefone: _____ Correo Electrónico / E-mail: _____

Fecha / Data: _____, ____/____/____

Sello del Organismo de Enlace / Carimbo do Organismo de Ligação

Firma / Assinatura

Mer-Correlación 02

**Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercosur
Acordo Multilateral de Seguridade Social do Mercosul
Formulario de Correlación
(Formulário de Ligação)**

Número de Expediente a que Corresponde
Uruguay
Paraguay
Argentina
Brasil

Tildar / Marcar	País	Organismo
	Argentina	ANSES
	Brasil	INSS
	Paraguay	IPS
	Uruguay	BPS

Apellido y Nombre del Asegurado / Sobrenome e Nome do Segurado: _____

Apellido y Nombre del Solicitante en Caso de Supervivencia / Pensión Derecho Habiente/ Sobrenome e Nome do Solicitante em Caso de Pensão por Morte: _____

Apellido y Nombre del Apoderado / Representante Legal para Tramitar / Sobrenome e Nome do Procurador / Representante Legal : _____

Tipo de Prestación Solicitada / Tipo de Beneficio Solicitado: _____

Tipo de Prestación Solicitada / Tipo de Beneficio Solicitado: _____

Nº de Afiliación a la Seguridad Social (CUIL/CUIT) / Número de Inscrição/ NIT: Fecha de _____

Recepción de la Solicitud / Data do Requerimento: ____/____/____

1 - Validación de Periodos de Seguro o Cotización Acreditados en / Validação de Periodos de Seguro ou Contribuições cumpridos em:

Argentina Brasil Paraguay Uruguay

Período de Seguro, Cotización o Equivalente						Régimen de Contribución / Actividad	Observaciones		
Desde / Inicio			Hasta / Até					Regime de Contribuição / Atividade	Observações*
D	M	A	D	M	A				

Total	Años	Meses	Días
-------	------	-------	------

* Informar cuando fueran periodos de beneficio / *Informar quando for período de beneficio
Fecha/Data: _____, ____/____/____

Sello del Organismo de Enlace /
Carimbo do Organismo de Ligação

Firma / Assinatura

1 - Períodos de Seguro o Cotización no Validados en

Período de Seguro, Cotización o Equivalente Período de Seguro ou Contribuição						Régimen de Contribución / Actividad Regime de Contribuição / Atividade	Motivos
Desde / Inicio			Hasta / Até				
D	M	A	D	M	A		

Total	Años	Meses	Días
-------	------	-------	------

* Informar cuando fueran períodos de beneficio / *Informar quando for período de beneficio

Fecha/Data: _____, ____/____/____

Sello del Organismo de Enlace /

Carimbo do Organismo de Ligação

Firma / Assinatura

2 - Validación de Períodos de Seguro o Cotización Acreditados en Países Fuera del Mercosur / Validação de Períodos de Seguro ou Contribuições Validados em Países Fora do Mercosul:

Período de Seguro, Cotización o Equivalente Período de Seguro ou Contribuição						Régimen de Contribución / Actividad Regime de Contribuição / Atividade	País País
Desde / Inicio			Hasta / Até				
D	M	A	D	M	A		

Total	Años	Meses	Días
-------	------	-------	------

Fecha/Data: _____, ____/____/____

Sello del Organismo de Enlace/Carimbo de Organismo do Ligação

Firma/Assinatura

3 - Conclusión del Pedido / Conclusão do Pedido

Nombre del Asegurado / Nome do Segurado: _____

Tipo y Número del Beneficio / Tipo e Número do Benefício: _____