



**ANÁLISIS DE CONVENIOS BILATERALES
Y MULTILATERALES DE SEGURIDAD SOCIAL
EN MATERIA DE PENSIONES**

ANALYSIS OF BILATERAL AND MULTILATERAL
SOCIAL SECURITY AGREEMENTS
AS THEY RELATE TO PENSIONS

ANÁLISIS DE CONVENIOS BILATERALES Y MULTILATERALES DE SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE PENSIONES
ANALYSIS OF BILATERAL AND MULTILATERAL SOCIAL SECURITY AGREEMENTS AS THEY RELATE TO PENSIONS

**ANÁLISIS DE CONVENIOS BILATERALES
Y MULTILATERALES DE SEGURIDAD SOCIAL
EN MATERIA DE PENSIONES**

ANALYSIS OF BILATERAL AND MULTILATERAL
SOCIAL SECURITY AGREEMENTS
AS THEY RELATE TO PENSIONS



ANÁLISIS DE CONVENIOS BILATERALES Y MULTILATERALES
DE SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE PENSIONES

ANALYSIS OF BILATERAL AND MULTILATERAL
SOCIAL SECURITY AGREEMENTS AS THEY RELATE TO PENSIONS

ANÁLISIS DE CONVENIOS BILATERALES Y MULTILATERALES
DE SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE PENSIONES

ANALYSIS OF BILATERAL AND MULTILATERAL
SOCIAL SECURITY AGREEMENTS AS THEY RELATE TO PENSIONS



Organización de los
Estados Americanos



OAS Cataloging-in-Publication Data

Análisis de convenios bilaterales y multilaterales de seguridad social en materia de pensiones = Analysis of bilateral and multilateral social security agreements as they relate to pensions /

[Elaborado por el Departamento de Inclusión Social de la Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral de la OEA y la Secretaría General de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social = Prepared by the Department of Social Inclusion of the Executive Secretariat for Integral Development of the OAS and the General Secretariat of the Inter-American Conference on Social Security].

p. ; cm. (OAS. Documentos oficiales ; OEA/Ser.D/XXVI.13)
ISBN 978-0-8270-6474-4

1. Social security. 2. Old age pensions. 3. Retirement income.
I. Organization of American States. Executive Secretariat for Integral Development. Department of Social Inclusion.
II. Inter-American Conference of Ministers of Labor. III. Inter-American Conference on Social Security. IV. Series.

OEA/Ser.D/XXVI.13

Primera edición 2015

DERECHOS DE AUTOR © (2015) Organización de los Estados Americanos
17th Street and Constitution Avenue N.W.
Washington D.C. 20006, U.S.A.

DERECHOS DE AUTOR © (2015) Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)
Av. San Ramón s/n
Col. San Jerónimo Lídice
Magdalena Contreras
10100 México, D. F.
México
+ (5255) 53774700

Todos los derechos reservados bajo las Convenciones Internacionales y Panamericanas. Ninguna porción del contenido de este material se puede reproducir o transmitir en ninguna forma, ni por cualquier medio electrónico o mecánico, total o parcialmente, sin el consentimiento expreso de la Organización de los Estados Americanos o de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social.

Los contenidos expresados en este documento se presentan exclusivamente para fines informativos y no representan la opinión o posición oficial alguna de la Organización de los Estados Americanos, de su Secretaría General o de sus Estados Miembros, ni tampoco de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social.

All Rights Reserved according to Pan-American and International Conventions. No part of this publication may, no matter in what form, be reproduced, passed on to third parties, edited by electronic retrieval systems, copied, distributed or used for public presentations, without written permission by the Organization of American States or by the Inter-American Conference on Social Security (CISS).

The contents included are only for information and do not represent official opinions or positions of the Organization of American States, its General Secretary or its States Members, neither of the Inter-American Conference on Social Security (CISS).

ISBN 978-0-8270-6474-4

Diseño / Design: María de Guadalupe González Aragón / Tecnigraf

Impreso y hecho en México / Printed in Mexico

Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo
Autoridades / Miembros de la *troika*

Luis Eduardo Garzón
Presidente XVIII CIMT
Ministro de Trabajo de Colombia

Sandra Edibel Guevara
Ministra de Trabajo y Previsión Social de El Salvador

Alfonso Navarrete Prida
Secretario del Trabajo y Previsión Social de México

Secretaría General de la OEA

Luis Almagro
Secretario General

Neil Parsan
Secretario Ejecutivo para el Desarrollo Integral

Betilde Muñoz-Pogossian
Directora, Departamento de Inclusión Social

María Claudia Camacho
Jefa de Sección de Trabajo y Empleo, Departamento de Inclusión Social, SEDI

Conferencia Interamericana de Seguridad Social
Comité Permanente

José Antonio González Anaya
Presidente
Instituto Mexicano del Seguro Social, México

Reginald Thomas
Vicepresidente
National Insurance Services, San Vicente y las Granadinas

Luis Ernesto Gómez Londoño
Vicepresidente
Ministerio de Trabajo, Colombia

Carlos Eduardo Gabas
Vicepresidente
Ministério da Previdência Social, Brasil

Representantes de las Subregiones

Mayra Alejandra Flores Aneloa
Subregión I. Andina
Superintendencia de Bancos y Seguros,
Ecuador

Carlos Francisco Contreras Solórzano
Subregión II. Centroamérica
Instituto Guatemalteco de Seguridad Social,
Guatemala

Benigno López Benítez
Subregión III. Cono Sur
Instituto de Previsión Social,
Paraguay

Janice Jean-Jacques Thomas
Subregión IV. América del Norte y el Caribe Anglófono
Dominica Social Security, Dominica

Bárbara Mercedes López Casanova
Subregión V. México y el Caribe latino
Instituto Nacional de Seguridad Social, Cuba

Representante de los miembros asociados

Néstor Ricardo Rodríguez
Caja de Compensación Familiar, Colombia

Juan Lozano Tovar
Secretario General

Nicolás Starck Aguilera
Contralor

Leonel Flores Sosa
Director
Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social

Secretaría General de la CISS

Jorge Rodríguez Castañeda
Coordinador General

Víctor G. González Córdova
Coordinador Administrativo y Financiero

René Alfonso Zoreda Zoreda
Secretario Técnico

Claudia Anel Valencia Carmona
Directora de Proyectos

Leopoldo Valentín Vargas Arenal
Economista en Jefe, Análisis e Información

Eunice Herrera Cuadra
Consultora, Asuntos Jurídicos

Eduardo Velasquillo Herrera
Consultor, Protección Social

Roberto Cervantes Mondragón
Vinculación de Membresía y Órganos Estatutarios

TABLE OF CONTENTS

PREFACE	10
INTRODUCTION	14
1. CONTEXT	18
1.1 Scope of analysis	18
1.2 Bilateral social security agreements and accords	20
1.3 Multilateral social security agreements and accords	24
1.3.1 Ibero-American Multilateral Agreement on Social Security (CMISS)	24
1.3.2 CARICOM Agreement on Social Security	26
1.3.2.1 Pension schemes within CARICOM	26
1.3.3 MERCOSUR Multilateral Agreement on Social Security	30
1.3.4 SICA Multilateral Agreement on Social Security	30
1.3.5 CAN Andean Social Security Instrument	30
1.4 Exogenous social security factors that affect agreement scope	32
1.4.1 Migratory trends	32
1.4.1.1 Migrant workforce skills and education	38
1.4.1.2 Retiree migration	40
1.4.1.3 Other factors that impact agreement scope	40
1.4.2 Labor market shifts and informality	44
1.4.3 Social protection floors	46
2. OPERATIONAL ANALYSIS OF AGREEMENTS	50
3. CASE STUDIES	58
3.1 Social Security Agreement between the Republic of Argentina and the Republic of Chile	58
3.1.1 Background	58
3.1.2 Analysis of the agreement	60
3.2 MERCOSUR Multilateral Agreement on Social Security	68
3.2.1 Background	68
3.2.2 Analysis of the agreement	70

CONTENIDO

PRÓLOGO	11
INTRODUCCIÓN	15
1. CONTEXTO	19
1.1 Universo de análisis	19
1.2 Convenios y acuerdos de seguridad social bilaterales	21
1.3 Convenios y acuerdos de seguridad social multilaterales	25
1.3.1 Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS)	25
1.3.2 Acuerdo de Seguridad Social de la Comunidad del Caribe (CARICOM)	27
1.3.2.1 Regímenes de pensiones en el CARICOM	27
1.3.3 Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur (MERCOSUR)	31
1.3.4 Convenio Multilateral de Seguridad Social del Sistema de Integración Centroamericana (SICA)	31
1.3.5 Instrumento Andino de Seguridad Social de la Comunidad Andina (CAN)	31
1.4 Factores exógenos a la seguridad social que afectan el alcance de los convenios	33
1.4.1 Movimientos migratorios	33
1.4.1.1 Competencias laborales y educación de los migrantes	39
1.4.1.2 La migración de los jubilados	41
1.4.1.3 Otros factores que afectan el alcance de los convenios	41
1.4.2 La informalidad y las transformaciones del mercado laboral	45
1.4.3 Pisos de Protección Social	47
2. ANÁLISIS DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS CONVENIOS	51
3. ESTUDIOS DE CASO	59
3.1 Convenio de Seguridad Social entre la República Argentina y la República de Chile	59

3.2.3 Policies and procedures	74
3.2.4 Final considerations	78
CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS	80
BIBLIOGRAPHY	92
Appendices	94
1. Matrix of bilateral agreements (see Excel spreadsheet)	
2. Bilateral social security agreements analyzed	96
2.1 Canada-United States of America agreement	96
2.2 Jamaica-Canada agreement	104
2.3 Chile-US agreement	110
2.4 Nicaragua-Costa Rica agreement	116
2.5 Colombia-Spain agreement	122
3. Ibero-American Multilateral Agreement on Social Security	128
4. Summary matrix of questionnaire responses (see Excel spreadsheet)	

3.1.1	Antecedentes	59
3.1.2	Análisis del convenio	61
3.2	Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR	69
3.2.1	Antecedentes	69
3.2.2	Análisis de las disposiciones del Acuerdo	71
3.2.3	Procedimientos y trámites	75
3.2.4	Consideraciones finales	79
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		81
BIBLIOGRAFÍA		93
ANEXOS		95
1.	Matriz de Convenios Bilaterales (disponible por separado - Excel)	
2.	Convenios y acuerdos de seguridad social bilaterales analizados	97
2.1	Convenio Canadá-Estados Unidos de América	97
2.2	Acuerdo Jamaica-Canadá	105
2.3	Convenio Chile-Estados Unidos de América	111
2.4	Acuerdo Nicaragua-Costa Rica	117
2.5	Convenio Colombia-España	123
3.	Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social	129
4.	Matriz resumen de respuestas a cuestionario (disponible por separado - Excel)	

PREFACE

The situation of millions of migrants in the Americas is an ongoing concern for the region. Migrants should enjoy dignified living conditions, should be able to find decent and productive work, their children should have access to education, and their rights should be protected. At the end of their life, they should also benefit from social protection schemes and, above all, receive a pension.

This has been the spirit behind the signing of so many bilateral, sub-regional and multilateral agreements on social security: to acknowledge and correct the realities of many migrant workers who upon reaching the end of their working lives are not eligible to receive a pension, despite having contributed to social security throughout their lives, because they do not meet the requirements in any of the countries where they have made contributions.

This spirit also arose in the discussions of the XVIII Inter American Conference of Ministers of Labor (IACML) of the Organization of the American States (OAS), held in Medellin, Colombia, in 2013, where the labor authorities mandated the OAS to conduct a study on the operation of social security agreements in the region. This study, which we are presenting not only provides greater clarity on the functioning of the social security agreements that exist in the region but also includes recommendations to eventually develop a hemispheric mechanism, if Member States decide to do so.

This study presents an updated picture of the 83 existing agreements in the Americas. It not only explores factors that affect their implementation, such as the high levels of informality; low social security coverage; the level of migration between different countries; and the existence of different types of pension systems, but also provides a set of lessons and recommendations.

It shows what has been widely acknowledged by different experts: the existing agreements have not reached their full potential. However, this does not mean that they are not key instruments for the region.

As the Third Annual Report of the Continuous Reporting System on International Migration in the Americas (SICREMI), published in 2015, has shown, migration in the region continues to increase. According to the latest statistics, intra-regional migration in the Latin American and Caribbean countries has increased 46%.

This increase in migration flows highlights the need to propose solutions to safeguard the rights of thousands of working men and women who move throughout the region crossing national borders in search of a better life for themselves and their families. Undoubtedly, one of these solutions is to make sure that they receive a pension.

La situación de los millones de migrantes en las Américas es una preocupación constante para la región. Que tengan condiciones dignas de vida, que encuentren trabajos decentes y productivos, que sus niños tengan educación y que todos sus derechos sean respetados son algunos aspectos centrales de esta preocupación; también que cuando lleguen al final de su vida productiva estén amparados por esquemas de protección social y, sobre todo, que puedan acceder a una pensión.

Ese es el espíritu que ha orientado la firma de varios acuerdos bilaterales, subregionales y multilaterales en materia de seguridad social: Reconocer y corregir el problema de muchos trabajadores migrantes, que al final de su vida laboral, no son elegibles para recibir una pensión en ninguno de los países donde han hecho aportes, porque, a pesar de haber cotizado toda su vida, en ninguno de los sistemas cumplen con los requisitos para hacer efectivo su derecho.

Este espíritu estuvo también presente en las discusiones de la XVIII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA realizada en Medellín en 2013, en la que las autoridades laborales de la región encargaron a la OEA un estudio, que presentamos ante ustedes, para dar mayor claridad sobre el funcionamiento de los convenios de seguridad social que existen en la región y plantear recomendaciones para desarrollar un eventual convenio interamericano en la materia, si los Estados Miembros así lo deciden.

El estudio brinda un panorama actualizado de los 83 convenios suscritos en la región. Además discute los factores que inciden en su aplicación, entre los que se encuentran los altos niveles de informalidad y el bajo nivel de cobertura de la seguridad social. El documento también pone de relieve las altas tasas de migración que se registran entre los países de la región, y el obstáculo que representa la existencia de diferentes sistemas de pensiones. En el capítulo final se presentan una serie de lecciones y recomendaciones.

El estudio deja claro un hecho que ha sido ampliamente reconocido por los expertos: los convenios suscritos a la fecha no han alcanzado todo su potencial; sin embargo, no quiere decir que no sean instrumentos claves y necesarios para la región.

Como lo muestra el Tercer Informe del Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas (SICREMI) de la OEA, publicado en 2015 la migración en la región sigue en aumento. Los últimos datos señalan que, en los países de América Latina y el Caribe, la migración intrarregional ha aumentado en un 46 por ciento.

Este aumento pone en evidencia la necesidad de plantear soluciones para salvaguardar los derechos de millones de mujeres y hombres trabajadores que se desplazan por la región atravesando fronteras nacionales en busca de una vida mejor para ellos y sus familias. Y sin duda, una de estas soluciones es facilitar que logren una pensión.

The OAS and the Inter-American Conference on Social Security (CISS) jointly present this study to the XIX Inter American Conference of Ministers of Labor in Cancun, Mexico, in December 2015, as we continue seeking ways to realize the rights of all workers of the Americas.

LUIS ALMAGRO
Secretary General
Organization of the American States

JUAN LOZANO
Secretary General
Inter-American Conference on Social Security

Es por ello que presentamos este estudio conjunto ante la XIX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA, que se celebra en Cancún, México, en diciembre de 2015, como una contribución desde la OEA y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) para continuar encontrando caminos que hagan realidad los derechos de todos los trabajadores de las Américas.

LUIS ALMAGRO
Secretario General
Organización de los Estados Americanos

JUAN LOZANO
Secretario General
Conferencia Interamericana de Seguridad Social

INTRODUCTION

The *Plan of Action of Medellin* was adopted at the XVIII Inter-American Conference of Ministers of Labor (IACML) of the Organization of American States (OAS), held in Medellin, Colombia in November 2013. Article 6e of the Plan states that the ministers “(hereby agree) to analyze experiences with bilateral and multilateral social security agreements in order to identify alternatives for designing and proposing a hemispheric mechanism that could facilitate the recognition of nominal pension contributions and pension rights of migrant workers in OAS member States, according to national legislation and as appropriate.”

In order to comply with the preceding mandate, the members of the IACML led by the Ministry of Labor of Colombia as Chair pro tempore, decided to commission this study that, based on the terms of reference they approved, would analyze the different types of bilateral and multilateral social security agreements which are currently in force within the Americas. The purviews of these agreements were to be reviewed with a particular emphasis on pensions. Additionally, a thorough review of the theoretical and practical aspects was to be performed in order to identify “similarities and differences as well as the main challenges and best practices related to the implementation of these agreements, with a special emphasis on the issue of pensions. The document will comprise one to two case studies, provide recommendations and alternatives for the design of (such agreements), and propose a hemispheric mechanism for same, in line with that which is proposed under the Plan of Action of Medellin.”¹

Chapter 1 of this study is an analysis of agreements and exogenous factors that impact agreement scope. Chapter 2 is an analysis of the practical operation of agreements based on data on the main indicators that impacted agreements selected from a sample of 10 countries, as well as responses to a questionnaire sent to countries. The questionnaire was designed to compile first-hand data entities charged with managing the agreements on the ground, in addition to any challenges they might be currently facing with regard to same. The third chapter is comprised of two case studies. The document concludes by offering findings and recommendations aimed at improving bilateral and multilateral social security agreements, as well as shedding light on issues that would need to be considered to design and negotiate a hemisphere-wide mechanism that could facilitate the recognition of nominal pension contributions and pension rights of migrant workers in OAS member States, based on the Plan of Action of Medellin.

The preliminary draft of this report was presented at the Second Meeting of the Working Groups of the XVIII IACML in April 2015, and it was open for comments from Ministries of Labor

¹ Reference terms from Analysis of bilateral and multilateral social security agreements study. IACML Working Group document CIMT-18/GT1-GT2/doc.4/14, September 2014.

INTRODUCCIÓN

En la XVIII reunión de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la Organización de los Estados Americanos (OEA), celebrada en Medellín, Colombia en noviembre de 2013, se acordó “Analizar experiencias de convenios bilaterales y multilaterales de seguridad social, con miras a identificar alternativas para diseñar y proponer un mecanismo hemisférico que podría facilitar el reconocimiento de aportes nominales a la seguridad social y derechos de pensión de los trabajadores migrantes de los Estados Miembros de la OEA, de conformidad con las legislaciones nacionales y según corresponda.” (Plan de Acción de Medellín, Art.6, e)

Con el propósito de dar cumplimiento a dicho mandato, los miembros de la CIMT bajo el liderazgo del Ministerio de Trabajo de Colombia como Presidente pro tempore, decidieron ordenar la elaboración de un estudio que, según los términos de referencia que aprobaron para ese fin, analice los diferentes tipos de convenios bilaterales y multilaterales de seguridad social vigentes en las Américas de acuerdo con los aspectos que abarcan, especialmente en materia de pensiones, que revise su funcionamiento teórico y práctico, e identifique “similitudes y diferencias, así como los principales retos y buenas prácticas en la aplicación de estos convenios, con énfasis especial en cuanto a las pensiones. El documento incluirá uno o dos estudios de caso y planteará recomendaciones y alternativas para diseñar y proponer un mecanismo hemisférico de esta naturaleza, en línea con lo propuesto por el Plan de Acción de Medellín”.¹

El documento que a continuación se presenta, incluye en el primer capítulo el análisis de los convenios y los factores exógenos que impactan el alcance de los convenios. El capítulo dos está enfocado en el análisis del funcionamiento en la práctica de los convenios, el cual se elaboró a partir de información sobre los principales indicadores que tienen impacto en los convenios seleccionados de una muestra de 10 países y las respuestas a un cuestionario enviado a los países para conocer directamente de las instituciones competentes como están operando los convenios y los problemas que enfrentan. En el tercer capítulo se incluyen dos estudios de caso. Finalmente con base en los hallazgos del Estudio se elaboran conclusiones y recomendaciones dirigidas a mejorar los convenios bilaterales y multilaterales de seguridad social, así como a arrojar algunas luces sobre aspectos a considerar en el diseño y negociación de un eventual mecanismo hemisférico que facilite el reconocimiento de aportes nominales a la seguridad social y los derechos de pensión de los trabajadores migrantes de los Estados miembros de la OEA, según el mandato del Plan de Acción de Medellín.

La versión preliminar del Estudio fue presentada en la Reunión de los Grupos de Trabajo de la CIMT en abril, 2015 y estuvo abierta a comentarios de los Ministerios de Trabajo hasta mediados

¹ Términos de referencia del estudio “Análisis de los convenios bilaterales y multilaterales de seguridad social”. Documento de los Grupos de Trabajo de la CIMT en septiembre, 2014 (CIMT-18/GT1-GT2/doc.4/14).

until mid-August. Written commentaries were received from 11 countries, in addition to several recommendations and input from the delegations in attendance at the Working Group session. A revised version of the report was produced taking into account said observations, and it was presented during the Preparatory Meeting of the XIX IACML held in September 2015. This publication is formally presented at the XIX IACML in December, 2015 in Cancun, Quintana Roo, Mexico.

The study was developed by the Inter-American Conference on Social Security (CISS) Secretariat's General Coordination and the Department of Social Inclusion, Executive Secretariat for Integral Development of the OAS, with the support of specialized consultants financed by the Inter-American Network for Labor Administration (RIAL). Jorge Rodriguez, General Coordinator and Anel Valencia, Director of Projects of the CISS, and Maria Claudia Camacho, Chief of the Labor and Employment Section at OAS coordinated the study and provided valuable input. Consultant Valentín Vargas drafted sections 1 and 2 of the study and its appendices, and consultant Walter Arrighi provided the basis for the case studies in section 3.

de agosto. En el proceso se recibieron comentarios por escrito de 11 países, además de algunas recomendaciones y aportes realizados por las delegaciones presentes en la mencionada Reunión. Posteriormente, la versión revisada del estudio que incorporó dichas observaciones se presentó en la Reunión Preparatoria de la XIX CIMT en septiembre, 2015 en Washington D.C. La versión aquí contenida se presenta formalmente a la XIX CIMT de diciembre, 2015 en Cancún, Quintana Roo, México.

El estudio estuvo a cargo de la Coordinación General, dependiente de la Secretaría General de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) y del Departamento de Inclusión Social de la Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral (SEDI) de la OEA, con el apoyo de consultores especializados contratados con un aporte financiero de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) de OEA. La coordinación y los aportes desde la CISS estuvieron a cargo de Jorge Rodríguez Castañeda, Coordinador General y Anel Valencia Carmona, Directora de Proyectos; y desde la OEA, a cargo de María Claudia Camacho, Jefa de Sección de Trabajo y Empleo del Departamento de Inclusión Social, SEDI. El consultor Leopoldo Valentín Vargas Arenal, elaboró las secciones 1 y 2 del estudio y sus anexos, y el consultor Walter Arrighi, brindó las bases para los estudios de caso de la sección 3.

1. CONTEXT

The significant contributions which bilateral and multilateral agreements have made to efforts designed to improve migrant-worker social security and pension rights are indisputable. On numerous occasions, however, it has been noted that these agreements have yet to achieve their fullest potential.

In thoroughly analyzing the issue of pensions within the wider purview of bilateral and multilateral agreements, as well as social security agreements currently in force, a review of these systems' coverage, effectiveness and principal determinants in terms of instrumentation (migration, labor market informality and shifts, and recommendations to provide social protection floors) is needed.

1.1 Scope of analysis¹

In order to define this study's scope of analysis, a review was undertaken of the following sources: the lists of bilateral agreements published by the *Organización Iberoamericana de Seguridad Social* (OISS), the list of agreements compiled by the Inter-American Center for Social Security Studies (CIESS), the US Social Security Administration and Canadian programs OAS and CPP. A list was then compiled that includes 83 bilateral agreements signed between 1966 and 2014; which, in turn, corresponds to 166 agreements if one were to tally the agreements on a per-country basis.

Of the 83 agreements on the compiled list: 73.5% include the issue of pensions and other benefits, and only 26.5% had a purview limited to medical benefits and other social security issues. One of the 83 is no longer in force because of a failure to reach an accord with regard to management of the agreement, four were repealed due to the signing of the MERCOSUR accords, and eight were repealed due to the signing of the *CMISS Implementation Agreement*. CMISS is the acronym for Latin American Multilateral Agreement on Social Security.

Central America stands out as a region which only has agreements in force for the delivery of medical services or for cooperation on social security issues other than pensions.

Currently, one agreement, between Canada and Peru, is pending entry into force.

¹ The terms of reference for the preparation of the *Analysis on Bilateral and Multilateral Social Security Agreements as They Relate to Pensions* stipulate that the study must address a minimum of two multilateral agreements (to include the CMISS) and three bilateral agreements that involve nations within the Americas. Said agreements must have different scopes (i.e., totalization, benefit payments and healthcare issues such as medical care, old age, survivor benefits, permanent disability, workplace accidents and occupational disease) and involved nations from separate subregions (Caribbean, Central America, South America and North America).

Es inobjetable reconocer la importancia que los convenios bilaterales y multilaterales han tenido y tienen para mejorar la seguridad social y los derechos de pensión de los trabajadores migrantes. Pero también ha sido reconocido en diversas instancias que éstos no han logrado alcanzar todo su potencial.

El análisis de los convenios bilaterales y multilaterales de seguridad social vigentes de acuerdo con los aspectos que abarcan, especialmente en materia de pensiones, requiere abordar los principales determinantes que impactan en su instrumentación (movimientos migratorios, la informalidad y transformaciones del mercado laboral y la recomendación de crear un piso de protección social), así como la cobertura alcanzada y su operatividad.

1.1 Universo de análisis¹

Para definir el universo de estudio, se llevó a cabo la revisión de las listas de convenios bilaterales publicadas por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, las enunciadas en el documento del Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, por la Administración del Seguro Social de los Estados Unidos de América y los programas de seguridad social de Canadá; y, a partir de ello se consolidó un listado que incluye 83 convenios bilaterales suscritos entre 1966 y 2014, que corresponde a 166 convenios si se contabilizan los convenios por país.

De los 83 convenios registrados: el 73.5% incluye el tema de las pensiones y otras prestaciones y, el 26.5% solamente prestaciones médicas y otros temas sobre seguridad social. Del total de convenios registrados, uno de ellos no está vigente por falta de acuerdo de administración, cuatro se derogaron al suscribir el Convenio Multilateral del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) y ocho fueron derogados al suscribir el Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS).

Los países centroamericanos destacan como estados que tienen suscritos convenios solamente para la prestación de servicios médicos o de cooperación en temas de seguridad social diferente a las pensiones.

El convenio pendiente de aplicación es el de Canadá y Perú.

¹ Los términos de referencia para la elaboración del estudio sobre los convenios bilaterales y multilaterales de seguridad social en materia de pensiones, establecen que el estudio deberá abarcar, por lo menos, dos convenios multilaterales incluyendo el convenio multilateral iberoamericano y tres convenios bilaterales relevantes en la región americana, que tengan diferente alcance (por ejemplo, totalización de derechos adquiridos, prestaciones económicas y de salud como atención médica, vejez, supervivencia, invalidez, accidentes de trabajo y enfermedad profesional) e incluyan a países de distintas subregiones (Caribe, Centroamérica, Sudamérica y América del Norte).

Table 1. Scope of analysis

Type of agreement	Number of agreements	Percentage
Purview includes pensions	61	73.5
Purview limited to benefits, social security issues other than pensions	22	26.5
Total	83	100.0
Repealed due to MERCOSUR	4	N/A
Repealed due to CMISS	8	N/A

Source: Leopoldo Valentín Vargas, 2014.

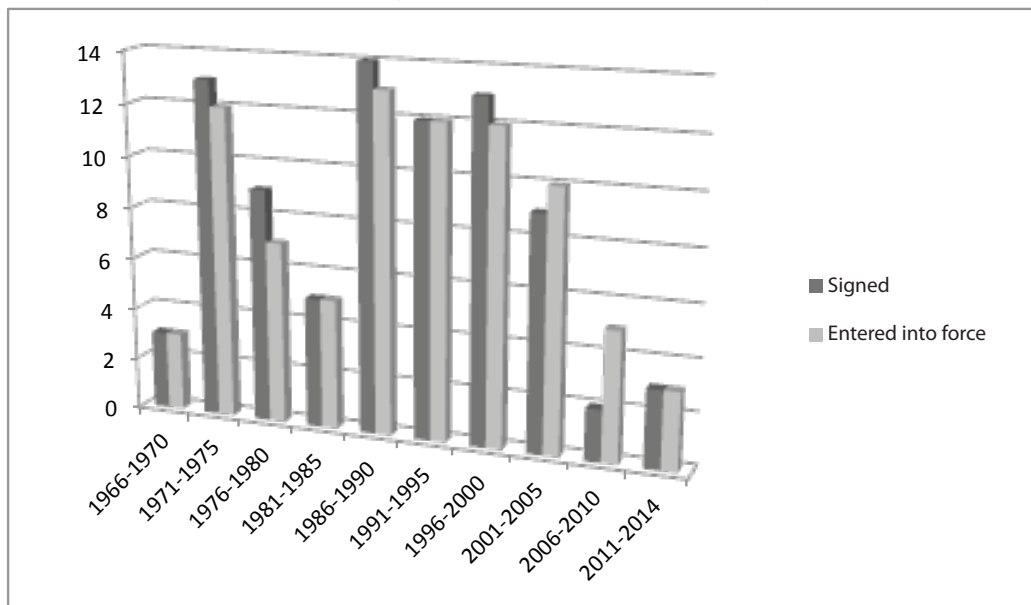
86% of the 83 bilateral agreements signed by 37 countries (the Americas: 35; Europe: 2) are concentrated within five countries: Canada (25), Uruguay (14), Spain (13), Chile (10) and Argentina (9). The average is two agreements per country (table 2).

1.2 Bilateral social security agreements and accords

The recognition, on the part of States, of a citizen's right to social security coverage is reflected in their signing of bilateral agreements on this very issue. The first such accords were signed in the mid-1960s and the latest in 2014.

There are two periods in which the signing of social security agreements in Latin America experienced significant increases. The first occurred between 1970 and 1980, and the second between 1986 and 2005.

Figure 1. Signing and entry into force of agreements, in 5-year increments



Source: Leopoldo Valentín Vargas, 2014.

Cuadro 1. Universo de Convenios bilaterales

Tipo de convenios	Número de convenios	Porcentaje
Incluyen pensiones	61	73.5
Prestaciones y otros temas de seguridad social	22	26.5
Total */	83	100.0
Derogado por suscripción de Convenio MERCOSUR	4	n.a.
Derogado por suscripción de Convenio Iberoamericano de Seguridad Social	8	n.a.

*/ El total incluye a los convenios derogados por la suscripción de convenios multilaterales.
Fuente: Leopoldo Valentín Vargas, 2014.

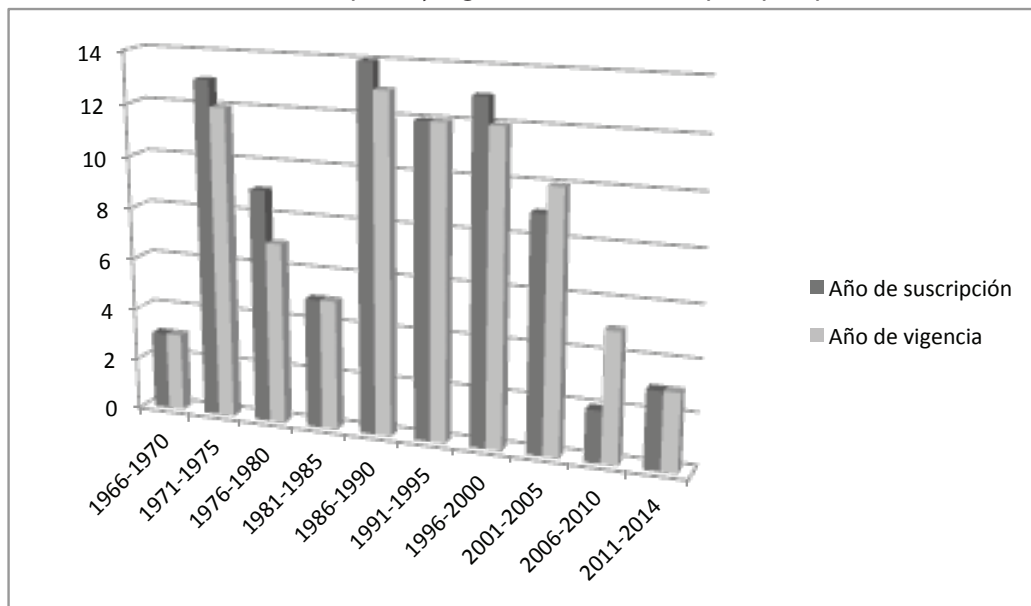
De los 83 convenios bilaterales suscritos por 37 países (35 del hemisferio americano y dos del continente europeo), el 86% se concentran en cinco países: Canadá 25, Uruguay 14, España 13, Chile 10, y Argentina 9. El promedio de convenios por país es de dos (cuadro 2).

1.2 Convenios y acuerdos de seguridad social bilaterales

El reconocimiento por los Estados del derecho de las personas a contar con seguridad social se ha reflejado en la suscripción de los convenios bilaterales de seguridad social. Los primeros convenios bilaterales de seguridad social fueron suscritos a mediados de los años sesenta y los últimos que se tienen registrados en 2014.

Se identifican dos periodos en los que se dio gran impulso a la firma de convenios de seguridad social en las Américas. El primero entre 1970 y 1980 y el segundo de 1986 al 2005.

Gráfica 1. Suscripción y vigencia de convenios por quinquenio



Fuente: Leopoldo Valentín Vargas, 2014.

Table 2. Summary of bilateral agreement and accords*

States	Total	Bilateral agreements currently in force		Not in force	Mercosur signature	CMISS Implementation Agreement
		Pensions	Medical care and other benefits			
Canada (Agreements with OAS members, including 8 in Quebec)	25	25	0	1	0	0
United States (Agreements with OAS members)	3	3	0	0	0	0
North America	28	28	0	1	0	0
Antigua and Barbuda	1	1	0	0	0	0
Bahamas	0	0	0	0	0	0
Barbados	2	2	0	0	0	0
Cuba	1	0	1	0	0	0
Dominica	2	2	0	0	0	0
Grenada	1	1	0	0	0	0
Guyana	0	0	0	0	0	0
Haiti	0	0	0	0	0	0
Jamaica	2	2	0	0	0	0
Dominican Republic	2	1	1	0	0	0
Saint Kitts and Nevis	1	1	0	0	0	0
Saint Vincent and the Grenadines	1	1	0	0	0	0
Saint Lucia	2	2	0	0	0	0
Suriname	0	0	0	0	0	0
Trinidad and Tobago	1	1	0	0	0	0
Caribbean	16	14	2	0	0	0
Belize	1	0	1	0	0	0
Costa Rica	4	1	3	0	0	1
El Salvador	3	1	2	0	0	0
Guatemala	5	0	5	0	0	0
Honduras	4	0	4	0	0	0
Mexico	7	3	4	0	0	0
Nicaragua	7	0	7	0	0	0
Panama	6	1	5	0	0	1
Central America	37	6	31	0	0	2
Bolivia	1	1	0	0	0	1
Colombia	5	5	0	0	0	2
Ecuador	5	2	3	0	0	1
Peru	5	3	2	1	0	0
Andean Nations	16	11	5	1	0	4
Argentina	9	8	1	0	2	1
Brazil	7	6	1	0	2	0
Chile	11	11	0	0	0	0
Paraguay	4	2	2	0	1	0
Uruguay	14	13	1	0	3	6
Venezuela (Bolivarian Republic)	4	4	0	0	0	1
Southern Cone	49	44	5	0	8	8
OAS member states	146	103	43	2	8	14
Andorra	0	0	0	0	0	0
Spain	13	12	1	0	0	1
Portugal	7	7	0	0	0	1
Other Iberoamerican states	20	19	1	0	0	2
Total	166	122	44	2	8	16
Total bilateral agreements	83	61	22	1	4	8
Percentage	100.0	73.5	26.5	n.a.	n.a.	n.a.

* Includes agreements and accords (when they are not product of an Agreement). Totals include agreements among nations within the Americas and between them and Spain and Portugal, which were identified in the analysis of the Ibero-American Multilateral Agreement on Social Security (CMISS).

Source: Leopoldo Valentín Vargas, 2014.

Cuadro 2. Total de convenios y acuerdos bilaterales*

Estados	Total	Convenios bilaterales vigentes		No Vigentes	Suscripción del Convenio Mercosur	Acuerdo de Aplicación del Convenio Iberoamericano
		Pensiones	Prestaciones Médicas y Otros temas			
Canadá (Convenios con miembros de la OEA) (Incluye 8 de Quebec)	25	25	0	1	0	0
Estados Unidos (Convenios con miembros de la OEA)	3	3	0	0	0	0
América del Norte	28	28	0	1	0	0
Antigua y Barbuda	1	1	0	0	0	0
Bahamas	0	0	0	0	0	0
Barbados	2	2	0	0	0	0
Cuba	1	0	1	0	0	0
Dominica	2	2	0	0	0	0
Grenada	1	1	0	0	0	0
Guyana	0	0	0	0	0	0
Haití	0	0	0	0	0	0
Jamaica	2	2	0	0	0	0
República Dominicana	2	1	1	0	0	0
Saint Kitts y Nevis	1	1	0	0	0	0
San Vicente y las Granadinas	1	1	0	0	0	0
Santa Lucía	2	2	0	0	0	0
Suriname	0	0	0	0	0	0
Trinidad y Tobago	1	1	0	0	0	0
Caribe	16	14	2	0	0	0
Belice	1	0	1	0	0	0
Costa Rica	4	1	3	0	0	1
El Salvador	3	1	2	0	0	0
Guatemala	5	0	5	0	0	0
Honduras	4	0	4	0	0	0
México	7	3	4	0	0	0
Nicaragua	7	0	7	0	0	0
Panamá	6	1	5	0	0	1
Centroamérica	37	6	31	0	0	2
Bolivia	1	1	0	0	0	1
Colombia	5	5	0	0	0	2
Ecuador	5	2	3	0	0	1
Perú	5	3	2	1	0	0
Países Andinos	16	11	5	1	0	4
Argentina	9	8	1	0	2	1
Brasil	7	6	1	0	2	0
Chile	11	11	0	0	0	0
Paraguay	4	2	2	0	1	0
Uruguay	14	13	1	0	3	6
Venezuela (República Bolivariana de)	4	4	0	0	0	1
Cono Sur	49	44	5	0	8	8
Estados Miembros de la OEA	146	103	43	2	8	14
Andorra	0	0	0	0	0	0
España	13	12	1	0	0	1
Portugal	7	7	0	0	0	1
Otros Estados Iberoamericanos	20	19	1	0	0	2
Total	166	122	44	2	8	16
Total de convenios bilaterales	83	61	22	1	4	8
Porcentaje	100.0	73.5	26.5	n.a.	n.a.	n.a.

* Incluye convenios y/o acuerdos cuando no los antecede un Convenio. Asimismo incluye los convenios del hemisferio americano suscritos entre los países del Hemisferio y con España y Portugal, identificados a partir del análisis del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social.

Fuente: Leopoldo Valentín Vargas, 2014.

In 2005, Uruguay's bilateral social security agreement with Argentina, Bolivia, Brazil and Paraguay were repealed, as was the agreement between Argentina and Brazil, in order to make way for MERCOSUR. The MERCOSUR agreements included the right to reside and work within any of the common market nations for any MERCOSUR citizen meeting the applicable immigration requirements.

Through the signing in 1978 of the Ibero-American Social Security Agreement (*Convenio Iberoamericano de Seguridad Social*), Uruguay replaced its bilateral agreements (signed with Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Spain, Paraguay and Venezuela) with the aforementioned CMISS. Argentina followed suit with the repeal of its agreement with Colombia and Panama, as well as an agreement with Spain.

When grouped by OAS sub-region, 35% of agreements were signed by Southern Cone countries, 27% by Central American nations, 17% by the US and Canada, 11% by nations within the Caribbean and 10% by nations within the Andean sub-region.

With regard to the evolution of bilateral migration agreements into multilateral agreements, the Southern Cone and the Andean sub-regions are clear standouts.

1.3 Multilateral social security agreements and accords

During the analysis of the bilateral conventions, several were found to have ceased to remain in force whereas they had been subsumed into one of the multilateral conventions described below.

1.3.1 Ibero-American Multilateral Agreement on Social Security (CMISS)

The precursor of the Ibero-American Multilateral Agreement on Social Security (CMISS for its acronym in Spanish), the *Ibero-American Social Security Agreement*, was signed in Quito on January 26, 1978. This version was later replaced by the CMISS, which was signed on November 10, 2007 and is currently in force.

The primary aim of the CMISS, a measure primarily driven by the *Organización Iberoamericana de Seguridad Social* (OISS), is "to comprise an instrument for coordinating national legislation on pensions that guarantees the rights of migrant workers and their families, (provide) protection under the social security schemes of the different Ibero-American States, in order that they might reap the benefits of their work while residing in their host countries."²

Of the 22 countries eligible to sign the agreement, the CMISS reports³ that, as of May 2014, signatories include the following:

- The CMISS is in force in eight countries (36% of its signatories): Bolivia, Brazil, Chile, Ecuador, El Salvador, Spain, Paraguay and Uruguay;
- Four countries (18%) have ratified the CMISS, but are currently waiting to sign the Implementation Agreement (*Acuerdo de Aplicación*): Argentina, Venezuela, Peru and Portugal;

² Convenio Iberoamericano de Seguridad Social.

³ BIOISS: *Boletín Informativo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social*, núm. 56, May 2014.

En 2005 se derogaron los Convenios Bilaterales de Seguridad Social de Uruguay con Argentina, Bolivia, Brasil y Paraguay; y de Argentina con Brasil, para dar paso al MERCOSUR. Entre los acuerdos suscritos se encuentra el de la libre residencia con derecho al trabajo para todos los ciudadanos de la zona MERCOSUR que cumplan con los requerimientos migratorios correspondientes.

Con base en la suscripción del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social en Quito, Ecuador en 1978, Uruguay sustituyó sus convenios bilaterales con Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, Paraguay y Venezuela por el Acuerdo de aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social. Lo mismo hizo Argentina con Colombia y Panamá con España.

Agrupados de acuerdo a las subregiones OEA, el 35% de los convenios fueron firmados por los países del cono sur, el 27% por los centroamericanos, el 17% por Canadá y Estados Unidos de América, el 11% por el Caribe y el 10% por los países andinos.

Con relación a la migración de convenios bilaterales hacia multilaterales, destacan los países del cono sur y los andinos.

1.3 Convenios y acuerdos de seguridad social multilaterales

En el proceso de análisis de los convenios bilaterales se encontró que varios de ellos han dejado de estar vigentes al entrar en vigor alguno de los convenios multilaterales que a continuación se describen.

1.3.1 Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS)

Un instrumento normativo relevante en el plano de la Seguridad Social es el “Convenio Iberoamericano de Seguridad Social suscrito en Quito el 26 de enero de 1978”, posteriormente sustituido por el “Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social” suscrito el 10 de noviembre de 2007 (CMISS), vigente en la actualidad.

El objetivo del CMISS, impulsado por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) es “contar con un instrumento de coordinación de legislaciones nacionales en materia de pensiones que garantice los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias, protegidos bajo los esquemas de Seguridad Social de los diferentes Estados Iberoamericanos, con el objetivo de que puedan disfrutar de los beneficios generados con su trabajo en los países receptores”²

La OISS reportó el avance de la suscripción del CMISS, que al mes de mayo de 2014 es el siguiente:³

De los 22 países susceptibles a firmar el convenio:

- En ocho países (36% de sus miembros) el CMISS está en vigor: Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay y Uruguay;
- Cuatro países (18%) lo han ratificado, pero está pendiente de suscripción el Acuerdo de Aplicación: Argentina, Venezuela, Perú y Portugal;

² Convenio Iberoamericano de Seguridad Social.

³ BIOISS: Boletín Informativo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, núm. 56, mayo de 2014.

- Three countries (13.6%) have signed the CMISS and are awaiting ratification: Colombia, Costa Rica, Dominican Republic;
- Seven (32%) eligible nations have not signed the CMISS: Andorra, Cuba, Guatemala, Honduras, Mexico, Nicaragua and Panama.

According to the *OISS Strategic Plan for 2014-2018*, the CMISS goal for 2018 is to have 18 signatory countries and 15 countries with the agreement in force.

It should be noted that the CMISS is primarily a framework agreement which is not automatically enforced. It is the Administrative Guidelines, which are prepared vis-à-vis the CMISS, which actually provide a basis for its application in each country.

However, as Juan Carlos Cassagne suggests in *Estudios sobre Seguridad Social*, a compendium published by the OISS on the occasion of its 60th anniversary, “the major problems encountered in the implementation of the CMISS lie in its lack of direct effectiveness and its failure to expand its scope to third-party nations that fall outside the CMISS purview,” such as Canada and the United States of America, among others. And this means “in the field of social security, [that the gamut of problems] ranges, on the one hand, from a (partial to total) lack of protection in the case of migrant workers, failure to observe the principles of equal treatment, failure to adequately synchronize legislation [among signatory nations], failure to respect rights gained or slated to be gained under the CMISS to inequalities generated by asymmetries in social security schemes and an overall promotion of the informal economy, on the other.”⁴

1.3.2 CARICOM Agreement on Social Security

The geographical characteristics of the sub-region within its purview make the *CARICOM Agreement on Social Security* an especially important case study for analyzing the issue of social security.⁵

From its first stirrings in 1968, under the auspices of the Caribbean Free Trade Association (CARIFTA), has intensified its market-integration process. In 2002, it established a unique framework in which goods, as well as services, capital, technology and experts) are able to move about freely; consequently, Caribbean citizens are free to create a company in the market of their choosing throughout the entire CARICOM zone.

1.3.2.1 Pension schemes within CARICOM⁶

In 1996, CARICOM signed its *Agreement on Social Security*, which entered into force in April 1997. Its objectives include guaranteeing the right to social benefits for its citizens, providing equal treatment when they move from one country to another, and facilitating labor mobility within the

⁴ Juan Carlos Cassagne, “Hacia la operatividad del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CIMSS)”, in OISS, *Estudios sobre Seguridad Social: 60 años de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social*, pp. 229-238.

⁵ CARICOM includes 20 nations and British overseas territories. Full members: Antigua and Barbuda, Bahamas, Barbados, Belize, Dominica, Granada, Guyana, Haiti, Jamaica, Montserrat, Saint Kitts and Nevis, Saint Lucia, Saint Vincent and the Grenadines, Suriname and Trinidad and Tobago. Associate members: Anguilla, Bermuda, Cayman Islands, Turks and Caicos Islands and the British Virgin Islands.

⁶ Based in part on the study by Hernando Pérez Montás, entitled *Sinopsis de los sistemas de seguridad social en el Caribe Anglo 2013*, published by the Inter-American Center for Social Security Studies (CIESS).

- Tres países (13.6%) han firmado el CMISS y están pendientes de ratificarlo: Colombia, Costa Rica, República Dominicana; y,
- Siete (32%) países no han firmado el CMISS: Andorra, Cuba, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua y Panamá.

De acuerdo al Plan Estratégico de la OISS 2014-2018, la meta para el CMISS para el 2018, es que 18 países lo hayan firmado y 15 países lo tengan vigente.

Es importante mencionar que el Convenio Iberoamericano es un convenio 'marco' o 'tipo', que no tiene aplicación automática para todos los países que lo ratifican. Son los Acuerdos Administrativos que deben elaborarse con base en dicho Convenio los que permitirán su aplicación.

Sin embargo, como lo plantea Juan Carlos Cassagne en su colaboración para "Estudios sobre Seguridad Social", editado por la OISS en su 60 aniversario, "los mayores problemas que plantea la aplicación del CMISS radican, en su falta de operatividad directa y en su proyección externa hacia terceros Estados" por ejemplo Canadá y los Estados Unidos de América, entre otros. Y lo que esto implica "en el campo de la seguridad social, que va desde la desprotección (total o parcial) de los trabajadores migrantes, la inobservancia de los principios de igualdades de trato y de unidad de las legislaciones, el desconocimiento de los derechos adquiridos o en curso de adquisición hasta las desigualdades que generan las asimetrías de los regímenes de seguridad social junto a la promoción de la economía informal."⁴

1.3.2. Acuerdo de Seguridad Social de la Comunidad del Caribe (CARICOM)

El Acuerdo de Seguridad Social de CARICOM, por las características geográficas propias de la subregión es un estudio de caso importante para el análisis del tema de la seguridad social.⁵

Desde sus primeros antecedentes en 1968, con la Zona de Libre Comercio del Caribe (CARIFTA), el CARICOM ha profundizado su proceso de integración, llegando en 2002 a establecer un espacio de mercado único en el que no sólo los bienes, sino también los servicios, el capital, la tecnología y los expertos deberían circular libremente, donde los ciudadanos del Caribe sin restricciones tienen derecho de establecer empresa en cualquier lugar de su región.

1.3.2.1 Regímenes de pensiones en el CARICOM⁶

En 1996 el CARICOM firmó su Acuerdo de Seguridad Social, que entró en vigor en abril de 1997 y tiene dentro de sus objetivos garantizar el derecho a los beneficios sociales que poseen sus habitantes, proporcionar igualdad de trato cuando éstos se trasladan de un país a otro y facilitar la

⁴ Juan Carlos Cassagne, "Hacia la operatividad del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CIMSS)", en OISS, *Estudios sobre Seguridad Social: 60 años de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social*, pp. 229-238.

⁵ CARICOM agrupa a los siguientes países y naciones: Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Dominica, Granada, Guayana, Haití, Jamaica, Montserrat, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Surinam y Trinidad y Tobago como estados miembros y Anguila, Bermudas, Islas Caimán, Islas Turcos y Caicos e Islas Vírgenes Británicas, como países Asociados.

⁶ Elaborado con base en el estudio de Hernando Pérez Montás, *Sinopsis de los sistemas de seguridad social en el Caribe Anglo 2013*, publicado por el Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social.

regional bloc. The Agreement also addresses the issue of aggregate accumulation of contribution periods from each of the countries in which an individual works.⁷

The Agreement applies to individuals, family members and survivors who are citizens of CARICOM States, who possess the following benefits: old-age pensions for retirement, disability and incapacity and death of the insured.

The Agreement views the harmonization of social security legislation throughout the CARICOM member States as a means to promote regional cooperation and unity. It stipulates that rights held, or in the process of being acquired, must be maintained, regardless of changes in an individual's Country of Residence due to immigration.

However, the fact that the social security coverage provided by each CARICOM member-state varies, full compliance with the Agreement has, to date, not occurred.

As indicated in the CIESS study by Pérez Montas, the number of enrollees who have validated their acquired rights has been very limited. This is due, inter alia, to the effects of rising unemployment and informality, as well as the return of a large population of workers to their country of origin without having completed their compulsory qualification periods. Early returns prevent these individuals from completing their compulsory contribution periods stipulated in the CARICOM agreement with regard to validating rights acquired in another country.

"Another factor that has contributed to a failure to validate rights (of CARICOM enrollees) is rooted in the region's migration patterns. In fact, the migratory flow within the CARICOM zone is less intense than (that of CARICOM immigration to) the United States or Canada."⁸

Table 3. CARICOM migration
(by destination)

Destination	Immigrants	%
Caribbean	499,855	13.6
Central America	8,807	0.2
South America	49,460	1.3
North America	2,726,845	74.3
Subtotal	3,284,967	89.4
Outside the Americas	387,458	10.6
Total	3,672,425	100.0

Source: Leopoldo Valentín Vargas (2014). Based on 2013 data from *Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision. Migrants by Destination and Origin*, UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division.

Whereas the pension system "involved non-contributory and defined benefits (i.e., no contributions made by enrollees), it operated on an unfunded basis. As national social security schemes were launched in recent decades, the benefits profiles of these plans were not adjusted or

⁷ CIESS, OIM, OIT and OEA, *Migración y seguridad social en América*, 2010.

⁸ Hernando Pérez Montás, *op. cit.*

movilidad laboral dentro del bloque regional. El Acuerdo abarca la totalización de periodos de contribución en cada uno de los países donde la persona haya trabajado.⁷

El Acuerdo se aplica a las personas, a los miembros de su familia y a sus sobrevivientes, quienes cuentan con las siguientes prestaciones: pensiones de jubilación por edad de retiro, por invalidez e incapacidad, así como por muerte del asegurado.

El Acuerdo reconoce que la armonización de las legislaciones sobre seguridad social de los Estados miembros de la Comunidad es uno de los medios para promover la cooperación y la unidad regional. Asimismo, declara el mantenimiento de los derechos adquiridos o en curso de adquisición, y la protección de estos derechos no obstante los cambios de residencia entre un territorio y otro.

Sin embargo, debido a que en la actualidad los regímenes de seguridad social de los miembros del CARICOM no son iguales, se ha vuelto muy complejo el óptimo cumplimiento de Acuerdo.

Como se menciona en el estudio elaborado por el CIESS, el número de asegurados que han logrado obtener la validación de derechos adquiridos ha sido muy limitado, entre otras cosas por el efecto del incremento del desempleo y la informalidad laboral, así como por el retorno a sus países de origen de un elevado contingente de trabajadores sin haber podido completar los periodos de calificación básicos, condicionamiento requerido por el acuerdo del CARICOM para la validación de los derechos adquiridos en otro país.

“Otro aspecto que ha contribuido a restringir la validación de derechos se origina en los patrones migratorios de la región. En efecto, el flujo migratorio entre los países del CARICOM es menos intenso que con los Estados Unidos de América o Canadá.”⁸

Cuadro 3. Emigración de países del CARICOM
(por destino)

Concepto	Personas	Porcentaje
Caribe	499,855.0	13.6
América Central	8,807.0	0.2
América del Sur	49,460.0	1.3
América del Norte	2,726,845.0	74.3
Subtotal Continente Americano	3,284,967.0	89.4
Otros Continentes	387,458.0	10.6
Total	3,672,425.0	100.0

Fuente: Leopoldo Valentín Vargas, 2014, con base en datos de la ONU, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, *Tendencias de la migración internacional: Revisión de 2013. Migrantes por origen y destino.*

Debido a que el sistema de pensiones era “de beneficios definidos y no contributivos (sin aporte de los afiliados), financiado sobre una base corriente de los presupuestos estables. Al establecerse los regímenes nacionales de seguridad social, los perfiles de beneficios de dichos planes

⁷ CIESS, OIM, OIT y OEA, *Migración y seguridad social en América*, 2010.

⁸ Hernando Pérez Montás, *op. cit.*

integrated vis-à-vis the mechanisms available in said schemes, resulting in joint replacement rates that at times exceed 100% of the employee's salary at retirement. This dynamic has resulted in the systems being unviable, as costs currently exceed contribution levels."⁹

1.3.3 MERCOSUR Multilateral Agreement on Social Security

This agreement entered into force in 2005 throughout the Southern Cone trade zone and is recognized as one of the most advanced in the region due to its effectiveness and coverage. As a result, it was determined to merit case-study analysis (see 3.2 *Case studies*).

1.3.4 SICA Multilateral Agreement on Social Security

The Central American Integration System (SICA) agreement was signed in October 1967. Signatories included Belize, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panama and the Dominican Republic. Article 3 of the SICA Agreement states that it is designed to address legislation on medical services, maternity care, burial costs and benefits for the following: invalidity; old age; survivors; and workplace accidents and disease.

The SICA Multilateral Agreement on Social Security is currently not in force, whereas it has not been ratified by the signatory countries. To date, only Costa Rica has ratified the agreement.

1.3.5 CAN Andean Social Security Instrument

The Andean Community (CAN) currently comprises four member States: Bolivia, Colombia, Ecuador and Peru. The States approved CAN Decision 583, entitled the *Andean Social Security Instrument*, in May 2004. The measure was designed to ensure migrant workers and their beneficiaries:

1. Receive equal treatment before the law in each of the member States and within the CAN zone, as well as the elimination of all forms of discrimination.
2. Receive their respective social security benefits while residing in another CAN member State;
3. Retain their acquired rights and the continuity of benefits and contributions throughout the various CAN social security systems;
4. Ensure the right to receive healthcare and economic benefits payable during their visit or residence in member States, in accordance with the laws of the host country.

⁹ *Ibid.*

no fueron ajustados o “integrados” a los dispositivos de los regímenes de seguridad social, resultando en tasas conjuntas de reemplazo que en algunos casos exceden el 100% del salario del trabajador al retiro, lo que ha vuelto inviable al sistema ya que las aportaciones corrientes ya son inferiores a los gastos.”⁹

1.3.3 Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercado Común del Sur (MERCOSUR)

Este Acuerdo entró en vigencia en 2005 y se reconoce como uno de los más avanzados a nivel regional por su operatividad y cobertura. Por ello, este estudio contiene un Estudio de caso (ver apartado 3.2) dedicado exclusivamente a analizarlo.

1.3.4 Convenio Multilateral de Seguridad Social del Sistema de Integración Centroamericana (SICA)

El Convenio fue firmado en octubre de 1967, integrado por Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y la República Dominicana. El Art. 3 del Convenio establece que este se aplicará a las legislaciones referentes a prestaciones por enfermedad y maternidad, a la cuota de sepelio, a las prestaciones de invalidez, vejez y de supervivencia, y a las prestaciones previstas en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

El Convenio Multilateral de Seguridad Social no se encuentra vigente, ya que requiere el depósito de los instrumentos de ratificación por parte de los países miembros. A la fecha solamente lo ha ratificado Costa Rica.

1.3.5 Instrumento Andino de Seguridad Social de la Comunidad Andina (CAN)

Dentro del marco de la Comunidad Andina actualmente conformada por cuatro países miembros: Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, en mayo de 2004 se aprobó la Decisión 583 “Instrumento Andino de Seguridad Social” que tiene como objetivo garantizar a los migrantes laborales, así como a sus beneficiarios:

1. La plena aplicación del principio de igualdad de trato o trato nacional dentro de la subregión y la eliminación de toda forma de discriminación;
2. La percepción de las prestaciones de seguridad social durante su residencia en otro país miembro;
3. La conservación de los derechos adquiridos y la continuidad entre las afiliaciones a los sistemas de seguridad social de los Países Miembros; y,
4. Reconocer el derecho a percibir las prestaciones sanitarias y económicas que correspondan, durante la residencia o estadía del migrante laboral y sus beneficiarios en el territorio de otro País Miembro, de conformidad con la legislación del país receptor.

⁹ *Ibid.*

At the VIII Meeting of the Andean Social Security Committee held in Lima, Peru in February 2013, the *Draft Regulations of Decision 583* were reviewed. These regulations are designed to allow the CAN agreement to guarantee the social security rights of Andean citizens working in any of the countries within the Andean Community.

1.4 Exogenous social security factors that affect agreement scope

External factors impact the scope, as well as the medium and long-term viability, of social security agreements. Said factors include migration, labor informality and shifts in production and labor practices. When analyzing factors which impact the scope of social security agreements, it is necessary to take into account the role migration plays in the demographic dynamic, as well as the heterogeneity of social security systems, especially with regard to pension contributions within the region.

1.4.1 Migratory trends

According to the United Nations Population Division, the stock of migrants¹⁰ in the world in 2013 amounted to 231.5 million people living outside their country of origin.¹¹ Of this total, 59.2 million migrants currently reside in the Americas; 34.8 million of these individuals are from countries within the hemisphere, while 24.4 million immigrants arrived from other parts of the world.

Of the 41 million migrants originating from within the Americas, 34.8 million migrated within the region and 6.2 million migrated to nations lying outside the hemisphere. Of the 6.2 million migrants residing outside the region, 2.4 million are in Spain and 200,000 in Portugal.

The Third Report of the Continuous Reporting System on International Migration in the Americas (SICREMI)¹² of the OAS shows an increase in the total migration observed in Latin America and the Caribbean. While international migration, counting both permanent and temporary movements, increased by an average of 5% per year overall over the 2011-2013 period, the increase was an average of 17% per year for Latin America and Caribbean countries. Many countries of the Americas showed double-digit increases in both permanent and temporary migration between 2009 and 2012.

Another very important finding of this recent SICREMI Report, which is highly relevant for the purposes of this study, is based on the fact that the increasing levels of immigration in the countries of Latin America and the Caribbean are essentially due to increasing intra-region migration. "With the greater economic integration associated with the various regional trade agreements is coming a greater incidence of migration movements, most of them also regional in nature. The increasing importance of intraregional migration, however, is not actually reducing the extent of immigration from outside the Americas, at least in absolute terms. The latter continued to

¹⁰ The *stock of international migrants* refers to the stock of foreign-born residents. Most statistics used to estimate the international migrant stock were obtained from population censuses.

¹¹ UN, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, *op. cit.*

¹² OAS and OECD, *International Migration in the Americas: Third Report of the Continuous Reporting System on International Migration in the Americas (SICREMI) 2015.*

En la VIII reunión del Comité Andino de Seguridad Social llevada a cabo en Lima, Perú en febrero de 2013, se puso a consideración el Proyecto de Reglamento de la Decisión 583. El reglamento permitirá poner en marcha, a nivel regional, la norma comunitaria que garantizará los derechos en materia de seguridad social de los ciudadanos andinos que laboran en cualquiera de los países de la Comunidad Andina. Mecanismo que sigue en proceso de aprobación.

1.4 Factores exógenos a la seguridad social que afectan el alcance de los convenios

Existen factores exógenos que están impactando el alcance y viabilidad a mediano y largo plazo de los convenios de Seguridad Social entre ellos están los movimientos migratorios, la informalidad laboral y la transformación en las prácticas productivas y laborales. Se considera que dentro de los factores que afectan el alcance de los convenios también hay que tomar en consideración el impacto de la migración en la dinámica demográfica, así como la heterogeneidad de los sistemas de seguridad social, especialmente en lo que se refiere a la contribución a pensiones en la región.

1.4.1 Movimientos migratorios

De acuerdo a la División de Población de las Naciones Unidas, el stock¹⁰ de migrantes en el mundo en 2013 ascendió a 231.5 millones de personas como residentes fuera de su país de origen.¹¹ De ese total, 59.2 millones de migrantes se encuentran radicando en el hemisferio americano fuera de su país de origen. De ellos, 34.8 millones corresponde a migrantes del hemisferio y 24.4 millones a migrantes de otras partes del mundo.

De los 41 millones de migrantes de la región americana que viven fuera de su país de origen, 34.8 millones residen en la región y 6.2 millones de personas radican en otros continentes. De los 6.2 millones de emigrantes que residen fuera de la región, 2.4 millones están en España y 200 mil en Portugal.

El Tercer Informe del Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas (SICREMI)¹² de la OEA muestra un incremento en el total de la migración observada en los países de América Latina y el Caribe. Mientras que la migración internacional, tomando en cuenta tanto los movimientos permanentes como los temporales, aumentó en un promedio de 5% por año a lo largo del periodo 2011-2013, este aumento fue de 17% por año para los países de América Latina y el Caribe. Muchos países experimentaron un aumento promedio de doble dígito tanto en la migración permanente como en la temporal a lo largo del periodo 2009-2012.

Otro hallazgo muy importante de este reciente Informe SICREMI y absolutamente relevante para los propósitos del presente estudio, consiste en que la creciente inmigración en los países de América Latina y el Caribe se debe esencialmente a la migración intrarregional. "Con la mayor

¹⁰ *Stock de migrantes* se refiere a la cantidad de personas nacidas en otro país al de residencia. Las estimaciones del número de migrantes internacionales en un momento determinado se obtienen principalmente de los censos de población.

¹¹ ONU, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, *op. cit.*

¹² OEA y OECD, *Migración internacional en las Américas: Tercer informe del Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas (SICREMI) 2015.*

progress over the 2010-2013 period, but by a smaller rate (12%) than immigration from other countries of the Americas, which advanced by about 46%".¹³

In the hemisphere, the main poles of attraction are the migratory subregions of North America and South America. In North America, 99.5% of the stock of migrants is concentrated in the United States; and in South America 62% of the stock of migrants is concentrated in Argentina and Venezuela.

It is important to keep in mind that, as of the writing of this report and with the exception of Canada and Chile, the United States, has not signed a bilateral social security agreement with any nation within the hemisphere; in spite of the fact that it is the leading receptor of migrants in the Americas.

Table 4. Emigrants and immigrants from countries within the Americas (in thousands)

Subregion	Total population*	Total emigration within the Americas	% of subregion population	Total immigration within the Americas	% of subregion population
North America	355,361.8	4,300.1	1.2	27,578.3	7.76
Mexico and Central America	167,387.5	17,445.8	10.4	1,774.8	1.06
Mexico	122,332.4	13,212.4	10.8	1,042.3	0.85
Central America	45,055.1	4,233.4	9.4	732.5	1.63
Caribbean	42,517.4	7,705.8	18.1	1,071.0	2.52
South America	406,739.7	1,155.2	0.3	4,330.6	1.06
Total	1,139,393.9	41,003.7	3.6	34,754.7	3.05

*Population count at mid-year.

Source: Leopoldo Valentín Vargas (2014). Based on 2013 data from *Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision. Migrants by Destination and Origin*, UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division.

In the Western Hemisphere, emigration is concentrated in the subregion of Central America and South America, while *immigration* primarily occurs in North America.

¹³ *Ibid.*, p. xiii.

integración económica relacionada a los varios acuerdos regionales de integración se producen mayores movimientos migratorios, gran parte de naturaleza regional. La creciente importancia de la migración intrarregional, sin embargo, no está reduciendo el nivel de inmigración proveniente de fuera de las Américas, al menos en términos absolutos. Este último continuó en aumento a lo largo del periodo 2010-2013, pero en menor medida (12%) que la inmigración de otros países de las Américas, la cual avanzó en un 46%¹³.

En el hemisferio, los principales polos de atracción migratoria son las subregiones de América del Norte y América del Sur. En América del Norte, el 99.5% del stock de inmigrantes se concentra en los Estados Unidos de América; y, en América del Sur el 62% del stock de inmigrantes se concentra en Argentina y Venezuela.

Es importante considerar que Estados Unidos de América, que es el país que más inmigrantes recibe en el hemisferio, hasta la conclusión de este estudio no tenía firmados convenios bilaterales de seguridad social con la mayoría de los países del hemisferio a excepción de los suscritos con Canadá y Chile.

Cuadro 4. Emigrantes e inmigrados de países del hemisferio americano (miles de personas)

Subregión	Población total 1/	Emigración total del Continente Americano	Porcentaje de la población de la Subregión	Inmigración dentro del Continente Americano	Porcentaje de la población de la Subregión
América del Norte	355,361.8	4,300.1	1.2	27,578.3	7.76
México y América Central	167,387.5	17,445.8	10.4	1,774.8	1.06
México	122,332.4	13,212.4	10.8	1,042.3	0.85
Centroamérica	45,055.1	4,233.4	9.4	732.5	1.63
Caribe	42,517.4	7,705.8	18.1	1,071.0	2.52
América del Sur	406,739.7	11,552.0	2.8	4,330.6	1.06
Total	1,139,393.9	41,003.7	3.6	34,754.7	3.05

1/ Población contabilizada a medio año.

Fuente: Leopoldo Valentín Vargas, 2014, con datos de la ONU, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, *Tendencias de la migración internacional: Revisión de 2013. Migrantes por origen y destino*.

En el hemisferio, la emigración se concentra en la subregión de América Central y América del Sur; mientras la inmigración está focalizada en América del Norte.

¹³ *Ibid.*, p. xiii.

Table 5. Emigration and immigration percentages
(%)

Subregion	Total emigration within the Americas	Total immigration within the Americas
North America	10.5	79.4
Mexico and Central America	42.5	5.1
Caribbean	188	3.1
South America	28.2	12.5
Total	100.0	100.0

Source: Leopoldo Valentín Vargas (2014). Based on 2013 data from *Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision. Migrants by Destination and Origin*, UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division.

Regardless of the forms and causes that are determinant in an individual's emigration or immigration status, a high percentage of migrants end up joining the formal or informal labor market. Most migrants are of working age and a significant proportion is of retirement age.

Table 6. Immigrant population within the Americas, by age group
(%)

Subregion	Immigration (persons)	% of population 0-19 years	% of population 20-64 years	% of population 65+ years
North America	53,088,200	9.0	78.8	12.2
Canada	7,284,100	10.9	72.7	16.4
USA	45,785,100	8.7	79.7	11.5
Mexico and Central America	1,915,700	44.0	50.8	5.2
Caribbean	1,407,300	26.0	66.4	7.6
South America	2,814,500	15.5	68.5	16.0

Source: Leopoldo Valentín Vargas (2014). Based on 2013 data from *Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision. Migrants by Destination and Origin*, UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division.

In short, these bilateral or multilateral social security agreements would target a population of 45,669.1 million contributors and 7,133.7 million pensioners.

Even though that number of people is conceptually the target population, the foreign status of a migrant in the destination country is not enough of a condition for them to effectively have access to and to end up using the instruments of bilateral or multilateral agreements on social security. This is either because of their immigration status, their not having made contributions in the country (a very common situation since labor informality in countries of origin is so high), and change in their immigration status in the country of destination, to name a few.

Given the demographic shift in the population of the Western Hemisphere, a growing trend in terms of population aging has been observed that is thought to be the results of drops in the

Cuadro 5. Emigración e inmigración
(porcentaje)

Subregión	Emigración total Porcentaje	Inmigración dentro del Contiente Americano porcentaje
América del Norte	10.5	79.4
México y América Central	42.5	5.1
Caribe	18.8	3.1
América del Sur	28.2	12.5
Total	100.0	100.0

Fuente: Leopoldo Valentín Vargas, 2014, con datos de la ONU, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, *Tendencias de la migración internacional: Revisión de 2013. Migrantes por origen y destino.*

Con independencia de las formas y las causas que originalmente motivan la emigración o la situación migratoria de las personas, un alto porcentaje de ellas termina integrándose al mercado laboral formal o informal. La mayoría de los migrantes se encuentra en edad laboral y otra proporción significativa en edad de retiro.

Cuadro 6. Inmigrantes totales al continente americano por rango de edad
(en porcentaje)

Subregión	Inmigración (Millones de personas)	0 a 19 años (Porcentaje)	20 a 64 años (Porcentaje)	65 años o más (Porcentaje)
América del Norte	53,088.2	9.0	78.8	12.2
Canadá	7,284.1	10.9	72.7	16.4
Estados Unidos de América	45,785.1	8.7	79.7	11.5
México y América Central	1,915.7	44.0	50.8	5.2
Caribe	1,407.3	26.0	66.4	7.6
América del Sur	2,814.5	15.5	68.5	16.0

Fuente: Leopoldo Valentín Vargas, 2014, con datos de la ONU, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, *Tendencias de la migración internacional: Revisión de 2013. Migrantes por origen y destino.*

En términos absolutos, los convenios bilaterales o multilaterales en materia de seguridad social tendrían como población objetivo a 45,669.1 millones de personas que deberían ser cotizantes y a 7,133.7 millones de personas como pensionados.

No obstante que ese número de personas se conceptualiza como población objetivo, la condición de extranjero del migrante en el país de destino no es condición suficiente para que efectivamente tenga acceso y termine empleando el instrumento de los acuerdos bilaterales o multilaterales en seguridad social, ya sea por su status migratorio, por no haber efectuado aportes en el país de origen –situación muy frecuente dado la informalidad del mercado laboral de los países de procedencia–, el cambio en el status migratorio en el país de destino, entre otros.

Debido al cambio demográfico de la población en el hemisferio, se observa una tendencia creciente de envejecimiento de la población por la disminución de la tasa de natalidad y el creci-

birth rate and increases in life expectancy. This dynamic has created a much more complex challenge in terms of the continued viability of social security systems.

Table 7. Immigrant population within the Americas, by age group (totals)

Subregion	Immigrants	Population aged 0-19 years	Population aged 20-64 years	Population aged 65+ years
North America	53,088,200	4,777,900	41,833,500	6,476,800
Canada	7,284,100	793,967	5,295,541	1,194,592
USA	45,785,100	3,983,304	33,285,768	5,265,287
Mexico and Central America	1,915,700	842,908	973,176	99,616
Caribbean	1,407,300	365,898	934,447	106,955
South America	2,814,500	436,248	1,927,933	450,320
Total	59,225,700	6,422,954	45,669,055	7,133,691

Source: Leopoldo Valentín Vargas (2014). Based on 2013 data from *Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision. Migrants by Destination and Origin*, UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division.

It is important to consider that the analysis of migration and its impact on social security used in this report was based on migration data calculated from stocks recorded by nations in their censuses. However, other methods of calculation exist which are based on immigration data. This data highlights another potential population that might be included in the purview of social security agreements; a population which currently lacks coverage.

The data utilized in 2012 by the OAS to prepare its *Second and Third Reports of the Continuous Reporting System on International Migration in the Americas* (SICREMI) estimated migration from annual visa registration records and/or immigration permits; it also classifies immigrants into permanent or temporary categories.¹⁴ As a result, seasonal or temporary immigration has not been considered within the social security agreements. This is a significant population who is currently not accumulating periods of contribution, with all the implications this has for the host-country social security systems; and, particularly, for migrants and their families.

1.4.1.1 Migrant workforce skills and education

A migrant's educational level has important implications for workplace skills and an individual's ability to integrate into a given social security system. According to the SICREMI analysis on 2010-2011 regarding migrant education levels, one in three migrants from the Americas had limited education (i.e., less than secondary education). This was the case even when the migrant population was proportionally larger than that of their peers with similar education levels in their host-country and remains unfavorable when compared to the 15% of migrants who have a university level education. The Third SICREMI Report complements this panorama with information

¹⁴ OAS, OECD and IDB, *International Migration in the Americas: Second Report of the Continuous Reporting System on International Migration in the Americas (SICREMI) 2012*, and OAS and OECD, *International Migration in the Americas: Third Report of the Continuous Reporting System on International Migration in the Americas (SICREMI) 2015*.

miento en la esperanza de vida, situación que está poniendo a los sistemas de seguridad social en una perspectiva de mayor complejidad para asegurar su viabilidad.

Cuadro 7. Inmigrantes totales al continente americano por rango de edad (miles de personas)

Subregión	Inmigración	0 a 19 años	20 a 64 años	65 años o más
América del Norte	53,088.2	4,777.9	41,833.5	6,476.8
Canadá	7,284.1	794.0	5,295.5	1,194.6
Estados Unidos de América	45,785.1	3,983.3	33,285.8	5,265.3
México y América Central	1,915.7	842.9	973.2	99.6
Caribe	1,407.3	365.9	934.4	107.0
América del Sur	2,814.5	436.2	1,927.9	450.3
Total	59,225.7	6,423.0	45,669.1	7,133.7

Fuente: Leopoldo Valentín Vargas, 2014, con datos de la ONU, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, *Tendencias de la migración internacional: Revisión de 2013. Migrantes por origen y destino*.

Es importante tomar en consideración que el análisis de la migración y su impacto en la seguridad social que se utilizó en este estudio se basó en la información sobre migración calculada a partir de “stocks” que es la que registran los países en los levantamientos censales. Sin embargo, existen otros métodos de cálculo que parten de los registros de flujos migratorios, que permiten ver otra vertiente de población potencial a ser considerada en los convenios de seguridad social que actualmente no es atendida.

El registro utilizado por el Segundo y Tercer Informe del Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas de la OEA en 2012 y 2015¹⁴ calcula la migración a partir de los registros anuales de inscripción de visas y/o permisos de inmigración, y clasifica a la inmigración en permanente y temporal. En este sentido, la inmigración estacional y temporal no ha sido considerada dentro de los convenios de seguridad social, pero representa una magnitud importante de población que no tiene la posibilidad de acumular periodos de cotización, con todas las repercusiones que esto podría tener tanto para los sistemas de seguridad social de los países como para los migrantes y sus familias.

1.4.1.1 Competencias laborales y educación de los migrantes

El grado de educación de la población migrante tiene importantes efectos en sus competencias laborales y sus posibilidades de integrarse a un sistema de seguridad social. De acuerdo con el análisis publicado en el Segundo Informe del Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas de la OEA en 2012, sobre el nivel de instrucción de los migrantes en 2010-2011, uno de cada tres migrantes de las Américas tenía un nivel bajo de educación (menor a secundaria superior). Aun y cuando es proporcionalmente mayor a la población residente en los

¹⁴ OEA, OECD y BID, *Migración internacional en las Américas: Segundo informe del Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas (SICREMI) 2012*, y OEA y OECD, *Migración internacional en las Américas: Tercer informe del Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas (SICREMI) 2015*.

on the overqualification of migrants with tertiary level education in the Americas; referring to those persons who have jobs below their level of qualification. Overqualification rates among tertiary-educated immigrants from the Americas in 2011-2013 averaged 36% in European Union countries and 46% in the United States, compared to 20% and 35% respectively, among employed native-born tertiary-educated persons in these regions.¹⁵

It is generally recognized that migrants with higher education are better trained than those with low levels of education to take advantage of job opportunities, finance their migration and integrate into a formal labor market that includes access to social security. This is true but they also face higher rates of overqualification than the native population, as was discussed above.

For those with lower levels of education, the relative returns of their migration are higher even though their prospects for obtaining quality job positions is relatively low. This is due to the fact that those jobs enable the migrant to overcome the barrier of migration costs, especially when financed with loans. The most notable case is that of Mexico, which has a common border with the United States and the concomitant migration networks that, in turn, undoubtedly drive migration among less-educated individuals.¹⁶

1.4.1.2 Retiree migration

A well-known trend in north-south migration is the flow of retirees who travel in search of warmer climates and cost-of-living rates that are lower than in the developing world. The most popular destinations involve migration by Americans and Canadians to Mexico, the rest of Latin America and the Caribbean. The number of US emigrants aged 55 years of age or older in Mexico and Panama increased significantly between 1990 and 2000. An increase of 17% was seen in Mexico, while an increase of 136% occurred in Panama during the period.¹⁷ This north-south emigration usually involves individuals who are enrolled in their country of origin's pension system, and who receive their benefit payments with relative ease.

1.4.1.3 Other factors that impact agreement scope

In addition to the aforementioned factors, there are other factors that affect the scope of agreements such as the percentage of the migrant population vis-à-vis the total population; the proportion of migrants that arrive in the receiving countries in relation to the total local population. Regarding pensions, there are differences in active contributions and replacement rates; inter alia, as it is shown in the review of some bilateral agreements in Appendix 2.

¹⁵ OAS and OECD, *International Migration in the Americas: Third Report of the Continuous Reporting System on International Migration in the Americas (SICREMI) 2015*, p. 49.

¹⁶ OAS, OECD and IDB, "Educational attainment of the emigrant population from the Americas", en *International Migration in the Americas: Second Report of the Continuous Reporting System on International Migration in the Americas (SICREMI), 2012*.

¹⁷ D. Dixon et al., *America's Emigrants: US Retirement Migration to Mexico and Panama*, Migration Policy Institute, Washington, D. C. 2006, cit. in OIM, *Informe sobre las migraciones en el mundo 2013*.

países de origen con el mismo nivel de instrucción, ésta sigue siendo desfavorable comparado con el 15% de la población migrante que tenía un alto nivel (terciario). El Tercer Informe SICREMI complementa este panorama con información sobre la sobrecualificación de los migrantes con educación terciaria en las Américas; que se refiere a aquellas personas que tienen trabajos por debajo de su nivel de calificación. Las tasas de sobrecualificación para los inmigrantes con educación terciaria de las Américas en 2011 y 2013 fueron en promedio 36% en países de la Unión Europea y 46% en Estados Unidos, comparado con 20% y 35%, respectivamente, para las personas nativas con educación terciaria empleadas en esas regiones.¹⁵

Es generalmente reconocido que los migrantes con mayor educación están mejor posicionados que aquellos con baja educación para beneficiarse de las oportunidades de trabajo, financiar la migración e integrarse a un mercado laboral formal que les permita contar con seguridad social. Esto es cierto, si bien también enfrentan mayores tasas de sobrecualificación que la población nativa, como se vio anteriormente.

Para quienes tienen baja educación, aunque la posibilidad de insertarse en trabajos de calidad es menor, los rendimientos relativos resultado de su migración han sido mayores, ya que les ha permitido superar la barrera de costos de la migración especialmente cuando es financiada con préstamos. El caso más notable es el de México que tiene frontera común con los Estados Unidos donde existen redes de migración que sin duda impulsan la migración de las personas con menos educación.¹⁶

1.4.1.2 La migración de los jubilados

Una forma reconocida de la migración de Norte a Sur es la corriente de jubilados que se desplaza en busca de climas más cálidos y menor coste de vida en el mundo en desarrollo. Las corrientes más populares con destino al Sur incluyen la migración de estadounidenses y canadienses a México y otros lugares de América Latina y el Caribe. Entre 1990 y 2000, el número de residentes nacidos en los Estados Unidos de América, de 55 años de edad o más, aumentó considerablemente tanto en México como en Panamá, con un incremento de 17% en México y de 136% en Panamá, durante ese periodo.¹⁷ Esta migración generalmente cuenta con cobertura del sistema de pensiones de su país de origen, con un sistema de transferencia directa bastante desarrollado.

1.4.1.3 Otros factores que afectan el alcance de los convenios

Además de los factores mencionados anteriormente hay otros que afectan el alcance de los convenios y que presentan variaciones importantes, como son el porcentaje de la población migratoria con relación a su población total; la proporción de migrantes que llega a los países receptores con relación a la población total local; en materia pensiones, las diferencias en contribución activa

¹⁵ OEA y OECD, *Migración internacional en las Américas: Tercer informe del Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas (SICREMI) 2015*, p. 49.

¹⁶ OEA, OECD y BID, "El nivel de instrucción de la población emigrante de las Américas", en *Migración internacional en las Américas: Segundo informe del Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas (SICREMI) 2012*.

¹⁷ D. Dixon et al., *America's Emigrants: US Retirement Migration to Mexico and Panama*, Migration Policy Institute, Washington, D. C. 2006, cit. en OIM, *Informe sobre las migraciones en el mundo 2013*.

On the basis of the terms of reference, a sample of representative bilateral agreements within the Western Hemisphere were selected¹⁸ not only for the analysis of agreement characteristics, but also took into account population, socioeconomic and pension indicators that impact social security. The countries selected were Canada, Chile, Colombia, Costa Rica, Jamaica, Nicaragua, Spain and the US. The following observations were made:

1. The percentage of immigration and emigration by nation presented differences with regard to the relative impact that the alien population currently exerts and will exert in future on social security systems.

Table 8. Percentage of migrant population vis-a-vis total population

Country	Emigration 2012	Immigration 2012
Canada	3.7%	20.7%
Chile	3.4%	2.3%
Colombia	5.1%	0.3%
Costa Rica	2.7%	8.6%
US	0.4%	14.3%
Jamaica	39.3%	1.3%
Nicaragua	10.8%	0.7%
Spain	2.5%	13.8%

Source: Leopoldo Valentín Vargas (2014). Based on 2013 data from *Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision. Migrants by Destination and Origin*, UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division.

2. With regard to individual social security contributions and replacement rates, the differences demonstrate the ability of agreements and accords to adapt to the intricacies of the respective signatory nations.¹⁹

¹⁸ The terms of reference for the preparation of the Analysis on Bilateral and Multilateral Social Security Agreements as They Relate to Pensions stipulate that the study must address a minimum of two multilateral agreements (to include the CMISS) and three bilateral agreements that involve nations within the Americas. Said agreements must have different scopes (i.e., totalization, benefit payments and healthcare issues such as medical care, old age, survivor benefits, permanent disability, workplace accidents and occupational disease) and involved nations from separate subregions (Caribbean, Central America, South America and North America).

¹⁹ Net replacement rates vary as a function of pension scheme type. *Report on Social Security in the Americas, 2012. Fairness, Work, Retirement, and Social Protection*, Inter-American Conference on Social Security.

a las pensiones y las tasas de reemplazo, entre otras, como se muestra en el estudio de algunos convenios bilaterales contenido en el Anexo 2.

A partir de lo establecido en los términos de referencia se seleccionó una muestra de convenios bilaterales representativos del hemisferio americano¹⁸ en la que, además del análisis de las características de los convenios, se consideraron indicadores de población, socioeconómicos y de pensiones que impactan a la seguridad social. Los países seleccionados fueron: Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Estados Unidos de América, Jamaica, Nicaragua y España, y se encontró que:

1. El porcentaje de inmigración y emigración por país presenta diferencias sobre el peso relativo que la población extranjera tiene y podrá tener en el futuro en los sistemas de seguridad social.

Cuadro 8. Porcentaje de población migratoria con relación a la población total

País	Emigración 2012	Inmigración 2012
Canadá	3.7%	20.7%
Chile	3.4%	2.3%
Colombia	5.1%	0.3%
Costa Rica	2.7%	8.6%
Estados Unidos de América	0.4%	14.3%
Jamaica	39.3%	1.3%
Nicaragua	10.8%	0.7%
España	2.5%	13.8%

Fuente: Leopoldo Valentín Vargas, 2014, con datos de la ONU, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, *Tendencias de la migración internacional: Revisión de 2013. Migrantes por origen y destino*.

2. Con relación a la contribución de las personas a la seguridad social y la tasa de reemplazo neta.¹⁹ Las diferencias muestran la complejidad que los convenios y acuerdos tienen para poder adaptarse a las condiciones específicas de los países.

¹⁸ Los términos de referencias para la elaboración del estudio sobre los convenios bilaterales y multilaterales de seguridad social en materia de pensiones establecen que el estudio deberá abarcar por lo menos tres convenios bilaterales relevantes en la región americana, que tengan diferente alcance (por ejemplo, totalización de derechos adquiridos, prestaciones económicas y de salud como atención médica, vejez, supervivencia, invalidez, accidentes de trabajo y enfermedad profesional) e incluyan a países de distintas subregiones (Caribe, Centroamérica, Sudamérica y América del Norte).

¹⁹ La tasa de reemplazo neta varía respecto al tipo de régimen de pensiones. CISS, *Informe sobre Seguridad Social en América. Justicia, trabajo, retiro y protección social, 2012*.

Table 9. Social Security Contributions

Country	Percentage of active contribution to pensions (Males aged 15-64)	Percentage of active contribution to pensions (Males aged 15+)	Net replacement rate for individual income	Net replacement rate for five individual incomes
Canada	68.4%	85.4%	57.3%	31.1%
Chile	40.4%	58.5%	77.6%	46.9%
Colombia	23.6%	32.7%	55.7%	49.1%
Costa Rica	40.6%	58.8%	81.5%	66.7%
US	78.5%	100.0%	63.8%	40.3%
Jamaica	12.5%	16.7%	N/A	N/A
Nicaragua	14.4%	17.5%	91.6%	56.0%
Spain	66.0%	89.0%	84.9%	N/A

Source: ILO, *World Social Protection Report 2014/15*; CISS, *Report on Social Security in the Americas, 2012. Fairness, Work, Retirement, and Social Protection*.

In Appendix 2, entitled “Bilateral Social Security Agreements Analyzed”, indicators are presented on population, socio-economic development and pension which, when taken in their totality, provide unique insight into the complexity of rolling out the specific provisions of (social security) agreements and accords.

1.4.2 Labor market shifts and informality

Labor informality constitutes a challenge, in and of itself; especially for Latin America and the Caribbean. The ILO estimates that 73.4% of the two lowest income deciles in said region are part of the informal sector; this is to say that, in general terms, they lack social security coverage.²⁰ Moreover, there is evidence indicating that although immigrants often enroll their host country’s social security system, they often opt out of their country of origin’s system for many reasons.

Most agreements include a clause that stipulates that, at some point, the length of time that a person is in a particular system will determine which system has priority; although this is not the case with Mexican migrants working in Canada. Approximately 70% to 80% of seasonal migrant farm workers from Mexico hired to work in Canada return to their country of origin for four months each year. Each new growing season means a return to work in Canada. During their stay in Mexico they generally use the time to rest.

Furthermore, the average contribution rate for the 15-64 age group in the Americas is 46.6%; i.e., less than half of the population enrolled in a given pension system is actively contributing to it.²¹

²⁰ FORLAC, *Policies for the Formalization of Micro and Small Enterprises*, 2014.

²¹ ILO, *World Social Protection Report 2014/15*.

Cuadro 9. Contribución a la Seguridad Social

País	Porcentaje de contribución activa a las pensiones (hombres de 15 a 64 años)	Porcentaje de contribución activa a las pensiones (hombres de 15 años o más)	Tasa de reemplazo neta para un ingreso individual	Tasa de reemplazo neta para cinco ingresos individuales
Canadá	68.4%	85.4%	57.3%	31.1%
Chile	40.4%	58.5%	77.6%	46.9%
Colombia	23.6%	32.7%	55.7%	49.1%
Costa Rica	40.6%	58.8%	81.5%	66.7%
Estados Unidos de América	78.5%	100.0%	63.8%	40.3%
Jamaica	12.5%	16.7%	n. d.	n. d.
Nicaragua	14.4%	17.5%	91.6%	56.0%
España	66.0%	89.0%	84.9%	n. d.

Fuente: OIT, *Informe mundial sobre la protección social, 2014/15*; CISS, *Informe sobre Seguridad Social en América. Justicia, trabajo, retiro y protección social, 2012*.

En el anexo 2, “Convenios y acuerdos de seguridad social bilaterales analizados” se presentan indicadores sobre población, desarrollo socioeconómico y de pensiones que, analizados conjuntamente, permiten observar la complejidad que en la práctica tiene concretar las disposiciones establecidas en los convenios y acuerdos.

1.4.2 La informalidad y las transformaciones del mercado laboral

La informalidad laboral es en sí misma un desafío, especialmente para América Latina y el Caribe. La OIT estima que en esta región el 73.4% de la población en los dos deciles de menores ingresos, se encuentra en la informalidad;²⁰ es decir, que en términos generales, no cuenta con seguridad social. Por otra parte, hay evidencia de migrantes que cotizan en el lugar de destino, pero al regresar a su país de origen no están interesadas en inscribirse en la seguridad social por múltiples razones.

En términos generales en la mayoría de los convenios se establece una cláusula que pone como indispensable para el reconocimiento de antigüedad que los beneficiarios coticen en algún momento de la vida en los dos países, situación que no se da para el migrante mexicano que va contratado a Canadá. Entre el 70 y el 80% de los migrantes estacionales que van a Canadá como trabajadores agrícolas regresan a México por cuatro meses y en el siguiente ciclo agrícola vuelven a trabajar a Canadá. Su estancia en México generalmente la utilizan para descansar.

Aunado a lo anterior, la contribución promedio al esquema de pensiones de la población de 15 a 64 años en las Américas es del 46.6%.²¹ Es decir, menos de la mitad de la población inscrita en alguno de los sistemas de pensiones está contribuyendo activamente al mismo.

²⁰ FORLAC, *Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas, 2014*.

²¹ OIT, *Informe mundial sobre la protección social 2014/15*.

Table 10. Percentage of working-age population actively contributing to pension scheme

Subregion	%
Caribbean	55.5
Mexico and Central America	27.0
South America	30.2
North America	73.5
Average	46.6

Source: Leopoldo Valentín Vargas (2014). Based on 2013 data from *Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision. Migrants by Destination and Origin*, UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division.

Another issue that is increasingly relevant is the impact that production and labor market shifts have on social security systems. Factors include increased automation, global integration, improved production logistics, increased international competition, informal hiring by formal-sector firms, informal workers who produce at home for formal-sector firms, the disappearance of the traditional limits between salaried and non-salaried positions.²² This has all resulted in the institutional and regulatory frameworks of social security systems becoming overloaded.

1.4.3 Social protection floors

It is important to note that no bilateral agreements were signed during the period 2009-2014. This may be as a result of the economic and financial crisis, which implied shifting priority to other issues.

To address the consequences of the crisis, member States of several international organizations and forums (i.e., the ILO and subsequently the G20 and the UN) championed the importance of social protection in society and an expansion of social security. Additionally, they continued to advance agendas which addressed the need for countries to incorporate social protection as a key ingredient during said expansion of social security systems.

At the 101st International Labour Conference held in 2012, member States adopted *Recommendation N° 202*, which states "...social security is an investment in people that empowers them to adjust to changes in the economy and in the labour market, and that social security systems act as automatic social and economic stabilizers, help stimulate aggregate demand in times of crisis and beyond, and facilitate a transition to a more sustainable economy". Additionally, they proposed "building social protection floors tailored to national circumstances and levels of development, as part of comprehensive social security systems".²³

²² Berenice P. Ramírez López, *El mercado laboral mexicano y los modelos de financiamiento de las pensiones*, 2014.

²³ ILO, "R202 - Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202)".

Cuadro 10. Contribución activa al esquema de pensiones de la población de 15 a 64 años

Concepto	Porcentaje
Caribe	55.5
México y América Central	27.0
América del Sur	30.2
América del Norte	73.5
Promedio Continente	46.6

Fuente: Leopoldo Valentín Vargas, 2014, con datos de la ONU, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, *Tendencias de la migración internacional: Revisión de 2013. Migrantes por origen y destino*.

Otro tema que está tomando relevancia es el impacto que tienen las transformaciones productivas y laborales en los sistemas de seguridad social; incluyendo la mayor automatización, la integración global, la eliminación de la distancia para la producción, el incremento de la competencia a nivel internacional, la contratación informal en empresas dentro de la formalidad, el trabajo para una empresa desde el hogar contratado como trabajador independiente y, la desaparición de las fronteras entre el trabajo asalariado y no asalariado,²² entre otros, provocando que los marcos institucional y normativo aplicados a los Sistemas de Seguridad Social queden rebasados.

1.4.3 Pisos de protección social

Es importante mencionar que del 2009 a 2014 no se suscribió ningún convenio bilateral. Esto pudo haber tenido una relación con la crisis económica y financiera que implicó dar prioridad a otros temas.

Para atender las consecuencias de dicha crisis los países miembros de diversos organismos y foros internacionales como la OIT y posteriormente el G20 y las Naciones Unidas, reivindicaron el papel central de la protección social y, dentro de ella, la extensión de la seguridad social. Además, continuaron avanzando sus acuerdos sobre la necesidad de asumir a la Protección Social como un elemento clave para la extensión de la seguridad social.

En la 101ª reunión de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo en 2012, los miembros adoptaron la Recomendación 202, que establece “que la seguridad social es una inversión en las personas que potencia su capacidad para adaptarse a los cambios de la economía y del mercado de trabajo, y que los sistemas de seguridad social actúan como estabilizadores sociales y económicos automáticos, ayudan a estimular la demanda agregada en tiempos de crisis y en las etapas posteriores, y facilitan la transición hacia una economía más sustentable”. Además propusieron “establecer pisos de protección social adaptados a las circunstancias y niveles de desarrollo de cada país, como parte de sistemas integrales de seguridad social”.²³

²² Berenice P. Ramírez López, *El mercado laboral mexicano y los modelos de financiamiento de las pensiones*, 2014.

²³ OIT, “R202-Recomendación sobre los pisos de protección social 2012 (núm. 202)”.

Social protection floors... should comprise at least the following basic social security guarantees:

- a) access to a nationally defined set of goods and services, constituting essential health care, including maternity care, that meets the criteria of availability, accessibility, acceptability and quality;
- b) basic income security for children, at least at a nationally defined minimum level, providing access to nutrition, education, care and any other necessary goods and services;
- c) basic income security, at least at a nationally defined minimum level, for persons in active age who are unable to earn sufficient income, in particular in cases of sickness, unemployment, maternity and disability; and
- d) basic income security, at least at a nationally defined minimum level, for older persons. In light of the establishment of the recommendation on social protection by the ILO as a basic mechanism of coverage, it is advisable to analyze the scope of multilateral and bilateral agreements on social security.²⁴

In light of the ILO recommendations on the importance of employing social protection as a basic mechanism of social security coverage, an analysis of the scope of multilateral and bilateral social security would seem obligatory and is included in the following section of this report.

²⁴ *Ibid.*

Los pisos de protección social deberían comprender por lo menos las siguientes garantías:

- a) Acceso a un conjunto de bienes y servicios definido a nivel nacional, que constituye la atención a la salud esencial, incluida la atención a la maternidad;
- b) Seguridad básica del ingreso para niños, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional, que asegure el acceso a la alimentación, la educación, los cuidados y cualesquiera otros bienes y servicios necesarios;
- c) Seguridad básica de ingreso, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional, para las personas de edad activa que no puedan obtener ingresos suficientes, en particular en caso de enfermedad, desempleo, maternidad e invalidez, y
- d) Seguridad básica del ingreso para personas de edad, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional.²⁴

A la luz del establecimiento de la recomendación sobre la protección social por la OIT como un mecanismo básico de cobertura, es recomendable analizar el alcance de los convenios multilaterales y bilaterales en materia de seguridad social, el cual se realiza en el siguiente apartado de este estudio.

²⁴ *Ibid.*

2. OPERATIONAL ANALYSIS OF AGREEMENTS

The following source material served as the basis for this section's analysis: a comprehensive review of the selected social security agreements; technical literature; and responses to the questionnaire sent to social security officials contacted due to their association with the Inter-American Conference on Social Security (CISS) and/or the Organization of American States (OAS).¹

In the case of almost every signatory State, the legal-administrative procedure for approving a social security agreement is similar. In general terms, a State's congress or parliament approve an agreement, while the executive branch is charged with its execution on the ground. This is a relatively long process that takes place prior to an agreement's entry into force; and, consequently, also involves an equally complex procedure for amending and updating such an instrument.

The type of coverage involved normally varies. Most agreements and accords address pensions, workplace risks, family benefits and survivor benefits. In a few cases, mainly in Central America, agreement purviews are limited to healthcare.

The replacement rate,² which often serves as a parameter for identifying the similarities and differences between potential benefits, is a highly complex issue today in most countries. This is because it is calculated by first determining the amount of contribution, contribution periods and retirement age. This is accomplished through the use of several different criteria. Additionally, in countries where several types of pension schemes (PAYG and funded) coexist, are mixed or in transition, several different criteria for determining retirement are used. The more relevant include compliance criteria related to the following: residency periods; basic-income guarantees; the income level-contribution period calculation; or, in the case of individual capitalization, the total amount of savings which is then divided by life expectancy, which is used for individuals in the over-60 age group.

Of the 35 countries in the Americas which were analyzed, 25 have funded pension schemes and ten have individual capitalization accounts. Of these ten, only four are signatories to the CMISS.

¹ The document, entitled Questionnaire: Identifying good practices and challenges associated with the practical application of existing bilateral and multilateral accords, elicited responses from social security leadership throughout the Americas regarding the long-term viability of agreements, best practices, and recommendations to improve agreement effectiveness. Thirty-five OAS/CISS member States received the survey and the following 18 replied: Antigua and Barbuda, Argentina, Brazil, Bolivia, the British Virgin Islands, Canada, Chile, Colombia, Costa Rica, the Dominican Republic, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Mexico, St. Kitts and Nevis, Saint Lucia, USA and Uruguay.

² Replacement rate is estimated retirement income divided by a worker's pre-retirement income. It is calculated by dividing the first-year pension benefit by the amount of taxable income earned during the year prior to retirement.

2. ANÁLISIS DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS CONVENIOS

La revisión de convenios de seguridad social seleccionados, de la literatura especializada, así como de las respuestas al cuestionario remitido a autoridades de la seguridad social integrantes de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) y de la Organización de Estados Americanos, se utilizaron como fuente y sirvieron de base para la elaboración de este apartado.¹

Prácticamente en todos los Estados el procedimiento jurídico-administrativo para la aprobación de un convenio de seguridad social es muy parecido. En términos generales lo aprueba el Congreso o Parlamento y lo instrumenta el Poder Ejecutivo. Esto requiere de un periodo relativamente largo para su entrada en vigor, lo que hace complejo el procedimiento de modificación y actualización de los instrumentos.

Sobre el tipo de cobertura, no es homogéneo, la mayoría de los convenios y acuerdos contemplan las pensiones y los riesgos del trabajo, las prestaciones familiares y de sobrevivencia. En un menor número de casos, principalmente en Centroamérica, los convenios cubren solamente la salud.

La tasa de reemplazo,² que puede servir como parámetro para identificar las similitudes o diferencias de los posibles beneficios, presenta un alto grado de complejidad debido a que en la actualidad en la mayoría de los países se calculan combinando el monto de cotización, el tiempo de cotización y la edad de retiro con criterios distintos. Adicionalmente, en los países donde coexisten diferentes tipos de regímenes de pensiones (reparto y de capitalización), mixtos o que éstos están en transición, se utilizan diferentes criterios para la jubilación. Dentro de estos criterios destacan el cumplimiento de los tiempos de residencia, la garantía de un ingreso base, el cálculo combinado de tiempo de cotización con nivel de ingresos, o en el caso de capitalización individual, el monto alcanzado de ahorro dividido por la esperanza de vida calculada para mayores de 60 años.

De 35 países del hemisferio analizados, 10 países tienen un régimen financiero de pensiones donde están vigentes regímenes de capitalización individual y 25 el de reparto. De los 10 países que cuentan con el régimen de capitalización individual, solamente en cuatro está vigente el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.

¹ Se solicitó a los países miembros su opinión sobre la viabilidad a largo plazo de los convenios, los factores que consideran se deben tomar en cuenta para su éxito y recomendaciones para mejorar su funcionalidad a nivel de todo el Hemisferio. Se consultó a 35 estados miembros de la OEA y/o la CISS, de los cuales se recibió respuesta de 18: Antigua y Barbuda, Argentina, Brasil, Bolivia, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos de América, Guatemala, Islas Vírgenes Británicas, México, República Dominicana, S. Kitts y Nevis, Santa Lucía y Uruguay.

² La tasa de reemplazo es el beneficio estimado de la pensión dividido entre el salario anterior al retiro. Para su cálculo se toma el valor de beneficio durante el primer año de retiro dividido entre el último salario gravable.

Table 11. Pension funding scheme types

Funding scheme	# of nations	% of nations
Funded	25	71
Individual capitalization	6	17
Funded and individual capitalization	4	11
Total	35	100

Source: Leopoldo Valentín Vargas, 2014.

The difference between funding-scheme types becomes even more complex when viewed in the light of portability. Different criteria are used, especially with regard to retirement age and retirement income. In general, funded systems are characterized by lower retirement ages and higher pension payments.

In most countries, an individual's retirement age ranges between 60 and 65. However, the total number of contribution periods is a factor which is also taken into account.

The issues of recognizing rights acquired in other nations and accrued contribution periods are fairly clear. The manner in which said periods are totalized, however, is another story. Enrollees within CMISS signatory States accrue contribution periods based on criteria established vis-à-vis their home country's legislation which must then be standardized to agreement criteria.

With regard to professions or characteristics of employment type, selection criteria are generally standard, as is equal treatment, vis-à-vis their host-country counterparts, and recognition of pension rights and payments.

Judging from the data compiled from the *CISS-OAS Questionnaire*, the number of workers to date that have benefited from social security agreements and accords is fairly low. This dynamic may be the result of technical or operational complications (Table 12).

Another important element to consider is the length of time required to process a pension. This factor varies widely between countries. On average, the time period ranges from six months to a year or more, depending on the rate of reply of the pension officials involved, as well as the quality of the documentation submitted by the individual requesting benefits.

Virtually all countries commented that individuals do not require a third-party advising on how to fill-out the necessary pension paperwork. But there are signs that individuals, particularly in Latin America, are seeking out third-party support for pension-related paperwork. This is normally related to the task of compiling all the necessary documentation.

The countries were also asked to review the long-term viability of agreements, best practices and recommendations to improve agreement effectiveness throughout the hemisphere. Their replies are described below.

With regard to ensuring the medium and long-term sustainability of agreements, countries recommended the following: conducting a periodic review of agreements to adjust to changes in national legislation; improving information-exchange methods through the use of Information and Communication Technologies; and simplifying processes. With regard to the use of technology, the MERCOSUR experience seems of value. It employed the Unified Social Security Database (*Base Única de la Seguridad Social*, or BUSS) to simplify, streamline and improve security with

Cuadro 11. Tipo de régimen financiero de pensiones

Tipo de régimen financiero de pensiones	Número de países	Porcentaje
Reparto	25	71
Capitalización Individual	6	17
Reparto y Capitalización individual	4	11
Total	35	100

Fuente: Leopoldo Valentín Vargas, 2014.

La diferencia entre el tipo de régimen financiero de las pensiones vuelve más complejo el proceso de portabilidad, ya que están sustentados en criterios diferentes principalmente de la edad de retiro y el monto económico de la pensión que el beneficiario podría recibir. En términos generales el sistema de reparto se basa en una menor edad para el retiro y mayor remuneración en la pensión.

En la mayoría de los países se considera como edad de retiro de 60 y 65 años. Sin embargo, también se considera como criterio el tiempo de cotización.

En cuanto al reconocimiento de derechos adquiridos en otras naciones y la contabilización de los tiempos para acreditar los años necesarios para el retiro no hay discrepancia, pero sí en la forma de su contabilización. Los países Parte del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social contabilizan el tiempo de acuerdo a los criterios establecidos en el país de origen del migrante para homologarlos con los criterios utilizados con sus nacionales.

Sobre el tipo de profesiones o características del tipo de empleo, en general todos coinciden en los criterios de selección y la igualdad de trato con los nacionales en cuanto al reconocimiento del derecho y pago de las pensiones.

De acuerdo con la información disponible en los cuestionarios recibidos, se puede concluir que el número de trabajadores beneficiados con los Convenios y Acuerdos hasta la fecha es muy bajo, lo que puede estar relacionado con complicaciones técnico administrativas y operativas (Cuadro 12).

Otro elemento importante a considerar es el tiempo que tarda el trámite para lograr una pensión. Varía mucho entre países pero en promedio va de seis meses a uno o más años, dependiendo de las respuestas de las contrapartes y la calidad de la documentación presentada por el beneficiario.

Prácticamente todos los países comentaron que no se requiere de asesoría externa para que los beneficiarios realicen los trámites necesarios para solicitar su pensión. Pero hay indicios particularmente en Latinoamérica que las personas buscan el apoyo de agentes externos para tramitar su jubilación, ya que la dificultad estriba en juntar toda la documentación requerida para realizar el trámite.

Adicionalmente se solicitó a los países su opinión sobre la viabilidad a largo plazo de los convenios, los factores que consideran se deben tomar en cuenta para su éxito y recomendaciones para mejorar su funcionalidad a nivel de todo el Hemisferio, los cuales se describen a continuación.

Para asegurar la viabilidad a mediano y largo plazo de estos convenios los países recomiendan: llevar a cabo una revisión periódica de los acuerdos para ajustarlos a los cambios en las legis-

regard to electronic data transmission and validation, thereby improving the efficiency with which pension applications are processed and benefits are paid.

Table 12. Individuals benefiting from social security agreements

Nation or territory	Individuals benefited	Observations
Antigua and Barbuda	43	
Brazil	12,325	For the period 1994-2015. Of these, 835 correspond to the Americas; 6,092 to Portugal; 3,341 to Spain; and 2,057 to other countries.
Canada	97,000	Individuals residing abroad in 56 countries with which Canada has agreements.
Chile	4,043	Pensions paid from within Chile to Argentina, Brazil, Canada and Quebec, Colombia, Ecuador, United States, Peru and Uruguay.
Colombia	4,379	Benefits refer to disability, old age, survivors and certification of contributions up to 2014. There have been 2,077 applications submitted to benefit under the Colombia – Spain temporary employment arrangements.
Ecuador	15	12 from Chile and 3 from Uruguay
United States of America	212,064	Under the terms of 25 agreements.
Mexico	5,467	De 2010 a 2014.
Dominican Republic	1,031	122 claims for benefits sent to Spain and 909 responses processed in Spain.
St. Lucia	66	
St. Kitts and Nevis	33	CARICOM citizens.

Source: Responses to *CISS-OAS Social Security Questionnaire*. Question regarding the total number of workers benefiting from each agreement and other instruments since date of entry into force.

Antigua and Barbuda recommended the creation of centralized information system which may be used throughout the entire Caribbean.

Chile argues that greater emphasis should be placed on ensuring equal treatment with regard to acquired rights, or rights being acquired. There are agreements currently in force which only apply to nationals; while others allow skilled workers to continue to make contributions to their individual retirement accounts in their country of origin, while they are working abroad.

In order to ensure the viability of social security agreements in the future, the US argues that the technological ramifications of the Internet must be fully addressed. This is because the current criteria for country of residence used in bilateral social security agreements may be outdated. The entire issue relates to the fact the physical location where work is done is covered, but not the manner in which said services are delivered. For example, a professional (attorney, IT engineer, etc.) may provide services to residents in a nation in which they never set foot. This type of scenario represents future challenges to tax systems and to social security agreements, which may need to adapt to such issues in order to ensure that citizens are not denied access to social security coverage.

With regard to **best practices for social security agreements** and other instruments, the following factors were highlighted: ensuring the sustainability of programs that, in turn, ensure

laciones nacionales, mejorar el método de intercambio de información utilizando Tecnologías de Información y Comunicación, y la simplificación de los procesos. En materia de uso de tecnologías, destaca la experiencia del Acuerdo Mercosur que a través de la Base Única de la Seguridad Social (BUSS) ha logrado simplificar, agilizar y dar mayor seguridad en la transmisión y validación electrónica de datos, lo que hace más eficiente el trámite de solicitudes y el pago de pensiones.

Cuadro 12. Personas beneficiadas con Convenios de Seguridad Social

País o nación	Personas beneficiadas	Observaciones
Antigua y Barbuda	43	
Brasil	12,325	Total en periodo 1994-2015. De ellos, al hemisferio Americano corresponden 835; 6,092 de Portugal; 3,341 de España, y 2,057 de otros países.
Canadá	97,000	Personas que viven fuera de Canadá en 56 países con los que tiene convenio.
Chile	4,043	Pensiones pagadas desde Chile a Argentina, Brasil, Canadá y Quebec, Colombia, Ecuador, Estados Unidos de América, Perú y Uruguay.
Colombia	4,379	Corresponden a las prestaciones de invalidez, vejez, sobrevivencia y certificación de tiempos de cotización al corte de 2014. Como beneficiarios de los desplazamientos temporales entre Colombia y España se han presentado 2,077 solicitudes.
Ecuador	15	12 de Chile y 3 de Uruguay.
Estados Unidos de América	212,064	Bajo los términos establecidos en 25 Acuerdos.
México	5,467	De 2010 a 2014.
República Dominicana	1,031	122 solicitudes de prestaciones a España y 909 respuestas procesadas a España.
Santa Lucía	66	
St. Kitts y Nevis	33	Personas de CARICOM.

Fuente: Respuestas recibidas a la pregunta, “número total de trabajadores beneficiados con cada convenio y otros instrumentos desde su entrada en vigor”. Cuestionario sobre Seguridad Social enviado por CISS y OEA.

Particularmente Antigua y Barbuda recomienda la creación de un sistema centralizado de información para todo el Caribe.

Chile plantea que hay que dar mayor énfasis en garantizar la igualdad de trato y los derechos adquiridos o en curso de adquisición, ya que hay convenios que sólo se aplican a sus nacionales y otros restringen su aplicación sólo a los trabajadores calificados otorgándoles la oportunidad de continuar cotizando en el país de origen, cuando ellos van a trabajar al otro país sujeto a convenio.

Los Estados Unidos de América, para asegurar la viabilidad de estos convenios en el futuro, plantea que se requiere tomar en cuenta el progreso tecnológico en la era de Internet, ya que pronto podría poner en duda los criterios de territorio en el que una persona trabaja o el territorio en el que el o ella radica, que actualmente se utilizan en los acuerdos bilaterales de seguridad social y que se basan en el lugar físico en el que se realiza el trabajo y no en cómo se proporciona el servicio. Por ejemplo, una persona podría proporcionar servicios profesionales (legal, informática,

the continuity of the agreement; standardizing criteria for determining economic impact, cost benefit and socio-economic factors that impact programs; and, increasing efforts to educate citizens with regard to the potential benefits that might be had under the terms of social security agreements in their country of origin as well as host countries.

According to most countries in the survey, the **principal exogenous problems** related to the operation of agreements are the long waiting periods between delivery and receipt of pensioner documentation and a lack of case monitoring. Canada and the US both indicated that there is also a lack of equal treatment due to unequal development and income levels in many countries, as well as shifts in migration and trade levels.

Endogenous problems are primarily related to a lack of unified institutional criteria, lack of knowledge about the agreements, lack of experience in agreement management, as well a lack of knowledge on the part of the beneficiaries with regard to agreement content.

etc.) únicamente a los residentes de un país, y nunca establecer físicamente un pie en ese país. Esto podría crear retos futuros a los regímenes fiscales y a los acuerdos propiamente, que deberán ser resueltos a fin de asegurar que ningún trabajador deje de contar con una red de seguridad social.

Con relación a los factores que se deben cuidar para lograr el **éxito de los convenios** y otros instrumentos, se recomienda asegurar la sostenibilidad de los programas que aseguren la continuidad del convenio, unificar los criterios sobre el impacto económico y el costo beneficio, y los factores socioeconómicos que están impactando a los programas. Así como el fortalecimiento de su divulgación para que los potenciales beneficiarios los conozcan, tanto en el país de origen como en el país anfitrión.

Los **principales problemas exógenos** a los que se enfrentan los convenios, de acuerdo con la mayoría de los países, son los largos tiempos de entrega-recepción de la documentación y la falta de seguimiento de los casos. Para Canadá y los Estados Unidos, es la falta de igualdad de trato por desarrollo y niveles de ingreso desiguales en muchos países y patrones cambiantes en materia de migración y comercio.

Los problemas endógenos están focalizados en la falta de unificación de criterios dentro de las instituciones, la falta de conocimiento sobre los convenios y experiencia en su manejo, así como la falta de conocimiento por parte de los beneficiarios del contenido de los convenios.

3. CASE STUDIES

3.1 Social Security Agreement between the Republic of Argentina and the Republic of Chile

3.1.1 Background

The first social security agreement between Chile and Argentina was signed in 1971, when the signatories' respective pension schemes were funded through a pay-as-you-go schemes.

The introduction of the individual capitalization regime (Chile: 1980; Argentina: 1993) generated a need to negotiate a new agreement which addressed this new funding approach and solve problems such as, inter alia, capitalization via contributions made to the former scheme (the so-called *bono sol*, funded by Chile's national budget).

In 1996, a new agreement was signed. Though ratified in 1997 by Chile, it was heavily debated in the Argentine congress. The concern expressed by some members of Congress was that, because this concerns neighboring countries, the possibility of temporary transfers by workers constituted unequal competition between Argentina and Chile. The rationale being if Chilean workers continued contributing to the Chilean social security system, which did not involve an employer contribution, Chilean workers were more likely to be hired than their Argentine counterparts. Moreover, independent workers in Chile were not required by law to have pension coverage (or even make contributions to fund same). As a result, Chilean law provided for lower employee-related costs.

In 2005, after several years of stalled negotiations, work began on an amending agreement which altered the 1996 instrument. It was signed three years later in 2008.

The agreement and amending agreement entered into force in January 2010. Prior to that, the Administrative Agreement for the Implementation of the Agreement, which contained operational provisions on transfers, processing of applications and other features was approved. The application forms (CHIAR 01, 02, 03, 04 and 05) were created. Chile also filed a request with MERCOSUR for permission to access the Unified Social Security Database (*Base Única de la Seguridad Social*, or BUSS) database utilized by the MERCOSUR Multilateral Agreement on Social Security for the exchange of personal information related coverage. The request was approved. However, as of October 2015 the BUSS data had not yet been utilize for the purposes of the Argentina-Chile agreement. Officials who manage the system at the *Organización Iberoamericana de Seguridad Social* (OISS) indicated access should be forthcoming in the near future.

3.1 Convenio de Seguridad Social entre la República Argentina y la República de Chile

3.1.1 Antecedentes

El primer Convenio de Seguridad Social entre Chile y Argentina se suscribió en 1971, cuando los regímenes previsionales se financiaban mediante el sistema de “pay as you go” o sistema de reparto.

La creación del régimen de capitalización, en Chile en 1980 y en Argentina en 1993, generó la necesidad de negociar un nuevo convenio que contemplara estos nuevos esquemas de financiación y solucionara problemas como la integración del capital mediante la inclusión de los aportes efectuados al régimen anterior (el llamado *bono sol*, financiado con el presupuesto nacional de Chile), entre otros.

En 1996 se acordó un nuevo Convenio, ratificado por Chile al año siguiente, pero que enfrentó un gran debate en el Congreso argentino. La preocupación manifestada por algunos congresistas era que, por tratarse de países vecinos, la posibilidad de realizar traslados temporales de trabajadores generaba una competencia desigual entre argentinos y chilenos; esto, debido a que si los trabajadores chilenos continuaban aportando al régimen de seguridad social en su país, por no contar éste con contribución patronal, resultaría más conveniente para los empresarios contratar a los trabajadores chilenos antes que a los argentinos. Además, en Chile no existía una cobertura previsional obligatoria para los trabajadores independientes (ni cotizaciones para su financiación), resultando en costos inferiores para estos trabajadores bajo la legislación chilena.

En 2005, luego de varios años de estancamiento en la negociación, se decidió avanzar en un Acuerdo Modificatorio al Convenio de 1996, que fue finalmente suscrito en 2008.

El Convenio y su Acuerdo Modificatorio entraron en vigor en enero de 2010; previo a ello, se aprobó el Acuerdo Administrativo para la Aplicación del Convenio, que contiene disposiciones operativas sobre traslados, tramitación de solicitudes y prestaciones, entre otros; y se elaboraron los formularios de aplicación (CHIAR 01, 02, 03, 04 y 05). Además, Chile solicitó a los miembros del MERCOSUR que este Convenio pudiera utilizar el sistema de intercambio de información y validación de datos que utiliza el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del Mercosur (Base Única de la Seguridad Social, BUSS del MERCOSUR). Esta solicitud fue aprobada; sin embargo, a octubre de 2015 aún no se había logrado utilizar la BUSS para este Convenio. Autoridades de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), que manejan el sistema, indicaron en esa fecha que en breve se logrará este acceso.

As a result, the procedures for recognition of services, contributions and contribution periods for workers falling under the purview of this agreement were developed. They were formulated by the respective national entities vis-à-vis their existing administrative procedures.

During the period 1996 to 2010, a massive backlog of paperwork filed by workers had built up. The documentation involved workers who had failed to obtain recognition of services rendered in either of the two signatory nations. On the one hand, Argentines who worked in Chile during said period had failed to accrue the minimum periods required for the purposes of totalization. As a result, many were unable to meet the 30-year minimum requirement for access to benefits in Argentina. The situation in Chile was in stark contrast to that of its neighbor. This was owing to the fact that Chile's individual capitalization scheme only required pensioners meet a minimum-age limit before accessing said retirement funds.

3.1.2 Analysis of the agreement

The Chile-Argentina bilateral agreement entered into force on January 1, 2010, but it only applies to benefits accrued via work performed prior to that date, or to benefits which were already under review. As is the case with most agreements throughout the region, its purview includes the signatory nations' citizens, as well as foreigners, who are currently, or who have previously been subject to, the social security legislation in one or both of the signatories.

In terms of medical-care benefits, the agreement is unique. Nationals of one signatory nation residing within the territory of the other signatory nation, who receive old-age and disability benefits in accordance with the legislation of that host country, have the same rights and obligations as host-country nationals. The principle of equity with regard to medical care, as a result, is fully addressed by the Chile Argentina agreement.

The **competent entities** within each of the signatory nations vary. In Argentina, the institution may be the ANSES (*Administración Nacional de la Seguridad Social*), the provincial public employees' funds, the provincial professionals' funds, the municipal funds or the banking funds. In Chile, funds are managed by the pension fund administrators (AFPs), for members of the pension system, and the Social Welfare Institute (*Instituto de Previsión Social*) in the case of periods accruing prior to Chile's 1980 restructuring.

The **liaison bodies** charged with coordinating the implementation of the Agreement are:

- Argentina: ANSES manages issues relating to old-age, invalidity and survivors benefits, as well as family allowances, for pensioners residing in Argentina; while the Superintendency of Health Services and the National Institute of Social Services for Retirees and Pensioners, manages retiree medical-care benefits.
- Chile, the *Superintendencia de Pensiones* manages all issues relating to the nation's individual capitalization funds, as well as those relating to schemes administered by Social Welfare Institute.

Title II of the agreement addresses *lex loci* determinations; i.e., which signatory's legislation is deemed applicable. Article 6 establishes the general principle that "an individual shall be deemed subject to the legislation of the signatory in which said individual is employed, regardless of said

Por lo anterior, los trámites de reconocimiento de servicios y aportes, o de períodos de seguros por los que corresponde la aplicación del convenio, se han realizado a través de los organismos de enlace mediante procedimientos administrativos tradicionales.

Entre 1996 y 2010 se acumuló una enorme cantidad de trámites de trabajadores que no lograban obtener el reconocimiento de los servicios prestados en ninguno de los dos países. En definitiva, durante ese lapso de tiempo, los argentinos que trabajaron en Chile no lograban acreditar los periodos necesarios para efectos de la totalización y por lo tanto muchos no podían cumplir los requisitos para acceder a prestaciones en Argentina puesto que se deben reunir 30 años de servicios con aportes. Diferente era en Chile, donde por tratarse de un régimen de capitalización sólo era necesario cumplir la edad para acceder al saldo acumulado en la Cuenta de Capitalización Individual (CCI).

3.1.2 Análisis del convenio

El convenio bilateral entró en vigor el 1 de enero de 2010, pero se aplica para las prestaciones de servicios anteriores a esa fecha o trámites en curso. Como la mayoría de los convenios de la región, incluye tanto a nacionales de ambos países como a los extranjeros que estén o hayan estado sometidos a la legislación de Seguridad Social de una o ambas Partes Contratantes.

A diferencia de otros convenios, en lo que se refiere a las prestaciones médico-asistenciales, los nacionales de una de las Partes Contratantes que residan en el territorio de la otra Parte Contratante y perciban prestaciones por vejez, invalidez y sobrevivencia de conformidad con la legislación de esta última Parte, tendrán los mismos derechos y obligaciones que los nacionales de la mencionada última Parte. Concreta así el principio de igualdad de trato también en materia de salud.

Las **Instituciones Competentes** varían en cada país. En Argentina, las entidades gestoras pueden ser la Administración Nacional de la Seguridad Social, las Cajas Provinciales de empleados públicos o de profesionales y las Cajas Municipales y de Bancos. En Chile, las Administradoras de Fondos de Pensiones, para los afiliados al Sistema de Pensiones y el Instituto de Previsión Social por los servicios prestados con anterioridad a la reforma de 1980.

Los **organismos de enlace**, encargados de coordinar la aplicación del Convenio, son:

- en Argentina, la Administración Nacional de la Seguridad Social en lo que respecta a los regímenes es que cubran las contingencias de vejez, invalidez y sobrevivencia y al régimen de asignaciones familiares para jubilados y pensionados que residan en Argentina y la Superintendencia de Servicios de Salud y el Instituto Nacional de Servicios Sociales para jubilados y Pensionados, en lo que respecta a los regímenes de prestaciones médico asistenciales para jubilados y pensionados.
- en Chile, la Superintendencia de Pensiones, tanto para los afiliados al Sistema de Pensiones basado en la capitalización individual, como para los afiliados a los regímenes administrados por el Instituto de Previsión Social.

El Título II, trata sobre la Determinación de la legislación aplicable. El Artículo 6 establece en primer lugar el principio general: "el trabajador estará sometido a la legislación de la Parte Contra-

individual's domicile and regardless of their employer's corporate domicile." This measure may result in duplication of enrollment and/or contributions, especially in border areas. The basis of this provision is *lex loci laboris*; which, in this case, refers to the fact that the nation in which services are rendered is determinant with regard to choice of law.

Article 7, entitled *Special Rules*, provides for exceptions to the aforementioned principle. In fact, this is the very article that caused so much debate in the Argentine congress. Article 7 was eventually modified by the amending agreement. *Lex loci* exceptions include nationals from one signatory, who perform professional, research, scientific, technical or managerial services in the other, at the behest of a company incorporated within their country of origin. The *lex loci* exception, which allows them to remain under the purview of their country of origin's legislation, may be extended up to a period of 24 months. After this point in time, the host country's legislation decides the choice-of-law issue, unless authorized by the competent host-country entity (that is, when unforeseen circumstances are deemed to be the cause of extended residency). These rules also apply to self-employed workers who regularly provide services and received coverage from a system within one signatory nation, who then begin to render exact same services within the territory of the other. Other exceptions include, inter alia, diplomats and flight crews.

Article 4 of the administrative (or supplementary) agreement provides self-employed workers, or those under contract to an employer, are required to request a certificate from the respective liaison body, attesting to the fact that they remain subject to the social security legislation of their country of origin. The certificate details the maximum allowed period of provisional or temporary residency, and an individual may use it to certify their social security status in the host country.

The maximum temporary-residency period is 24 months, though an extension may be requested. Self-employed workers have the option to decide whether to continue to be governed by the laws of their country of origin. For other workers, this is a decision that the employer makes, and which employees may accept or deny.

The payment of benefits is regulated by Articles 5, 15 (Item 5), 19 and 20. Article 5 states that benefits may not be reduced, suspended or terminated on the grounds that the recipient resides in the territory of the other signatory nation. It addresses the possibility of paying in a third nation in which the recipient resides under the same conditions.

Article 15, Item 5 reaffirms a principle of Argentine legislation regarding family benefits; namely, that benefits under this (family) subsystem are only paid to beneficiaries domiciled within Argentina. Some complications were generated by this rule. While Chilean workers working at Argentinean firms lived in close proximity to the corporate domicile, they were in fact domiciled within Chilean territory. This prevented their receiving family benefits. The situation, however, was resolved through the passage of an exception rule which remedied this inequity.

Article 19, entitled *Payment and Provisions Relating to Foreign Exchange*, provides that payments due under the terms of agreement may be made in national currency or in US dollars. This is an aspect unique to the Chile-Argentina agreement, whereas all other agreements stipulate that contributions be made in the respective nation's currency. Paragraph 2 of the article states that if

tante en que ejerza la actividad laboral, independientemente de la Parte en que tenga su domicilio o de la Parte en que el empleador tenga su sede” pudiendo resultar en una doble afiliación o cotización en ciertos casos en particular en zonas fronterizas. La base de esta disposición es el principio de *lex loci laboris* o aplicación de la legislación del lugar de ejecución de la actividad.

El artículo 7 “Reglas Especiales”, establece excepciones a este principio general; es el artículo que generó mayor debate en el Congreso argentino y fue finalmente modificado por el Acuerdo Modificador. Entre las excepciones al principio de *lex loci laboris* se incluye la situación del trabajador de una de las Partes Contratantes que desempeñe tareas profesionales, de investigación, científicas, técnicas o de dirección y que sea enviado por una empresa con sede en ella a desempeñarse en el territorio de la otra Parte, el que continuará regido por la legislación de la primera, siempre que la permanencia en el país receptor no fuere superior a veinticuatro meses. Si por circunstancias imprevisibles la duración del trabajo excediera dicho plazo, el trabajador podrá continuar regido por esa legislación siempre que la Autoridad Competente del país receptor preste su conformidad.

Las mismas normas se aplicarán a los trabajadores que habitualmente ejerzan una actividad autónoma en el territorio de una de las Partes Contratantes y que se encuentren asegurados en dicho territorio y se trasladen para ejercer tal actividad en el territorio de la otra Parte. Además se establecen otras excepciones a funcionarios de misiones diplomáticas, personal de vuelo de empresas de transporte, entre otros.

El Acuerdo Administrativo dispone en el artículo 4 que el trabajador en relación de dependencia o autónomo trasladado al otro país y/o el empleador en su caso, deberán requerir al organismo de enlace un certificado en el que conste que continuará sujeto a la legislación de seguridad social del país del cual proviene como si estuviere aun trabajando en él. El mencionado certificado deberá detallar el período de traslado o desplazamiento y le será entregado al trabajador, quien podrá con él acreditar su situación previsional en el país de recepción.

El periodo máximo de traslado es de 24 meses con la posibilidad de pedir una prórroga. Los trabajadores independientes pueden decidir si desean seguir rigiéndose por la legislación del país de origen. Para los trabajadores en general, ésta es una decisión de la empresa que el trabajador podrá aceptar o no.

El pago de las prestaciones se encuentra regulado en el Convenio en los artículos 5, 15 punto 5, 19 y 20. En el primero de ellos se establece que las prestaciones no podrán reducirse, suspenderse o extinguirse por el hecho que el beneficiario resida en el territorio de la otra parte contratante y contempla la posibilidad de pagar en un tercer estado en el que resida el beneficiario en las mismas condiciones.

El artículo 15, punto 5, ratifica un principio de la legislación argentina en materia de asignaciones familiares, que consiste en que sólo se abonan las prestaciones correspondientes a este subsistema, si el beneficiario reside en el territorio del país. Algunas dificultades se generaron por esta norma para trabajadores chilenos que si bien prestaban servicios en empresas con sede en el territorio argentino, vivían muy cerca de donde prestaban servicios pero en territorio chileno, lo cual impedía el pago de las asignaciones familiares; esta situación de injusticia se solucionó excepcionalmente.

El artículo 19 titulado Formas de pago y Disposiciones Relativas a Divisas, establece que los pagos que correspondan en virtud del convenio se podrán efectuar en la moneda del país que

currency restrictions are imposed, the signatories shall agree on immediate measures to ensure the transfer of sums payable under the agreement.

Title IV, Article 11 of the administrative agreement stipulates that benefits shall be paid directly and as per the procedures and deadlines established in the legislation of each signatory. It also allows the respective liaison bodies to agree upon mechanisms by which to transfer funds, and in order to unify benefits payments.

Neither the agreement nor the administrative agreement address the issue of transfer costs. As a result, these costs are currently the express responsibility of benefit recipients. The issue, however, has been analyzed and negotiated agreements that Argentina has with other nations serious. In an agreement recently finalized with Brazil, a payment scheme involves a single transfer which corresponds to the total amounts of benefits due to a beneficiary residing in another country. These beneficiaries are, as a result, spared paying repeated transfer fees. The transfer takes place between competent institutions. The cash transfer is accompanied by a file indicating the details of the settlement. The method is in the final stages of implementation.

Title III of the agreement, entitled *Provisions Related to Benefits*, addresses the totalization of insurance periods as the issue relates to access to benefits. Article 9, Item 2, states that when insurance periods accrued in one signatory total less than one year and, as a result, no right to benefits exists under applicable legislation, the competent institution shall not be required to provide benefits solely on the basis of said contribution periods. In these types of cases, the right-to-benefits issue falls under the purview of each signatory's legislation. For example, in the case of a Chilean individual capitalization account, pension benefits are paid vis-à-vis the balance available within an individual's account. In Argentina, however, individuals failing to meet the one-year minimum may only use the time towards totalization; i.e., the payment of pro rata benefits is not an option.

Therefore, periods of time comprising less than 12 months are irrelevant in Argentina, with the sole exception of individual capitalization account (ICA) balances that failed to meet the floors established by the Chilean government. In these cases, these periods are utilized to compute eligibility for the purposes of Chile's minimum old-age, invalidity or survivors pensions.

With regard to the calculation of benefits, when it comes to benefits funded schemes, legislation in both nations allows individuals to choose between two options to receive the balance of the ICA without resorting to totalization. In cases where totalization was employed, the amount or theoretical value of benefit is determined as if all the (totalized) periods had been completed under legislation. In terms of the benefit amount payable, each signatory calculates its proportion based on the ratio between the contribution periods in the signatory performing the calculation and the total of those completed in both signatories. If the sum of contribution periods in both countries exceeds the period established in Chilean legislation for entitlement to a full pension, the excess years are not included in the calculation. A smaller divisor, in this case, clearly yields a higher pension benefit.

Title III, in turn, regulates the assimilation of insurance periods and the conditions used to determine disability.

deba efectuar el pago o en dólares de los Estados Unidos de América. Se observa aquí una diferencia con todos los convenios suscritos por Argentina, donde sólo se permite el pago en la moneda de curso legal. Por su parte el punto 2 de este artículo, establece que si se impusieran restricciones sobre divisas, las partes deberán acordar inmediatamente las medidas para asegurar la transferencia de las sumas que deban pagarse conforme el Convenio.

Por su parte, el Acuerdo Administrativo prevé en el Título IV, artículo 11 que las prestaciones serán pagadas directamente y de acuerdo al procedimiento establecido por cada una de las partes contratantes y en las fechas de vencimiento previstas por su legislación y establece que los organismos de enlace podrán convenir los mecanismos de transferencia de fondos para el pago unificado de prestaciones.

Respecto de los costos de transferencia nada se prevé en el Convenio o en el Acuerdo Administrativo, por lo que esos costos son soportados por los beneficiarios. Se ha analizado y negociado con varios países con los que la Argentina tiene convenios y concretado recientemente con Brasil un esquema de pagos basado en una única transferencia que corresponda a la totalidad de los montos de las prestaciones debidas a los beneficiarios que residan en el otro país, evitándoles así soportar los costos de transferencia. La transferencia se realiza entre Instituciones Competentes y conjuntamente con la transferencia monetaria se envía un archivo indicando el detalle de la liquidación. Este esquema está en las últimas etapas de implementación.

El Título III del Convenio, Disposiciones Relativas a Prestaciones, regula en primer lugar la totalización de periodos de seguro cuando fuera necesario para acceder al derecho a las prestaciones, también establece en el artículo 9, punto 2, que cuando los periodos de seguro cumplidos en una de las partes sean inferiores a un año y si conforme a la legislación de esa parte no existe derecho a beneficios, considerando sólo esos periodos, la institución competente no estará obligada a otorgar beneficios a esa persona respecto a dichos periodos, de conformidad con el Convenio. El derecho se regirá entonces por la legislación de cada parte, de manera que, siendo el régimen chileno de capitalización, si existieran fondos acumulados en las CCI en Chile se habilitará la prestación conforme al saldo disponible. En Argentina, en cambio, ese período inferior a un año será computable a los fines de la determinación del derecho, pero no generará el pago de una prestación prorrateada por ese lapso de un año o menor.

Por lo tanto, resulta irrelevante un período de seguro inferior a un año en Argentina, con la única excepción de que el saldo acumulado en la CCI fuera insuficiente para financiar un beneficio de un monto al menos igual al de la pensión mínima garantizada por el Estado Chileno, situación en la que computar ese período resultaría útil para acceder al beneficio de pensión mínima de vejez, invalidez o sobrevivencia.

Con relación al cálculo de las prestaciones, cuando se trata de prestaciones del régimen de capitalización, la legislación permite elegir entre distintas modalidades de recibir el saldo de la CCI sin recurrir a la totalización. En los casos en los que se haya recurrido a la totalización, el importe o haber teórico de la prestación se determinará como si todos los periodos –totalizados– se hubieran cumplido bajo una legislación. Para el pago de la prestación, cada parte calcula el importe a su cargo con base en la proporción existente entre los periodos de seguro cumplidos en la Parte que hace el cálculo y el total de aquellos cumplidos en ambas Partes Contratantes. Si la suma de periodos de seguros computables en ambos países excede el período establecido en la legislación chilena para tener derecho a una pensión completa, los años en exceso se desestiman a efectos del

The duration of the agreement came after the repeal of the capitalization system in Argentina, via the *Ley 26,425 de 2008* legislation, which provided for the unification of the Integrated Retirement and Pension System in a single public retirement system called the Argentine Integrated System (SIPA) and financed through a solidarity distribution system which currently remains in force and guarantees system participants and beneficiaries identical standard coverage and treatment as that provided by the public welfare system. As a result, the article entitled *Benefits vis-à-vis Argentinian Legislation* has fallen into disuse and benefits are paid pro rata tempore, through the totalization of services provided in Chile with those provided in Argentina. The amount of the benefit is the total of contribution years in Argentina divided by the total of contributions made in both countries.

Article 5 of the administrative agreement states that benefit applications are submitted to the competent institution or liaison body of the country where the applicant is domiciled. This is the case even when said individual has not accrued contribution periods within said nation. The applicant must provide documentation indicating their right to receive benefits as per the legislation of each country and according to the procedures established by the competent institution. The date of submission of the application is also considered valid by the competent institution of the other signatory nation.

The liaison body must forward stipulated applications to the other signatory nation. Evidentiary documentation verifying the original documents must also be included. In both instances, the forms report data on insurance periods accrued in each country.

Simultaneous contribution in both signatory states has distinctive characteristics in Argentina. These are detailed below. In Chile, where a capitalization scheme is used, Chileans residing in Argentina always have the option of making contributions to their individual capitalization account.

Contributions to Argentine pension schemes while residing in Chile are determined by whether the pension is mandatory or voluntary. Contributions are compulsory under the laws of Argentina for directors and managing partners of corporations, even if said individuals reside abroad. Voluntary contributions cannot be accrued during the periods they were made, since these contributions must be the product of self-employed work performed in Argentina.

In other words, *length of time in system* in the funded Argentine scheme is determinant with regard to benefit-rights accrual. This same requirement also applies with regard to survivors and disability benefits, where the applicant must qualify as either a regular enrollee, or irregular enrollee with rights to benefits.

Neither the agreement nor the administrative agreement address the issue of the updating, upgrading or mobility of benefits, so it is reasonable to assume that each signatory will make updates according to its own legislation and incorporate the difference into the current benefits value.

When calculating the value vis-à-vis the principle of totalization and the result is below the legal minimum, a provision is commonly found in the agreements whereby the country where the beneficiary resides pays the difference such that the minimum benefit amount is reached. This

cálculo. Obviamente un divisor menor para el cálculo en la prorrata arroja una prestación de monto mayor.

El Título III, a su vez, regula la asimilación de los periodos de seguro y establece las condiciones sobre la determinación de la invalidez.

La vigencia del convenio se produjo con posterioridad a la derogación del sistema de capitalización en Argentina, mediante Ley 26.425 de 2008, que dispuso la unificación del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones en un único régimen previsional público denominado Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y financiado a través de un sistema solidario de reparto, que garantiza a los afiliados y beneficiarios del régimen de capitalización vigente hasta la fecha de dicha norma idéntica cobertura y tratamiento que la brindada por el régimen previsional público. Por tal motivo, el artículo correspondiente a "Prestaciones Conforme la Legislación Argentina" ha caído en desuso, y las prestaciones se abonan conforme al principio de la prorrata tempore totalizando los servicios prestados en Chile con los de Argentina. El monto de la prestación será el resultado de la proporción de los años de cotización en este último país sobre el total de los servicios cotizados en ambos países.

El Acuerdo de Aplicación establece en su artículo 5 que las solicitudes de prestaciones sean presentadas a la institución competente o al organismo de enlace del país donde reside el solicitante, incluso cuando no tuviera periodos de seguro cumplidos en ese país. El solicitante debe incluir la documentación que acredita su derecho al beneficio exigida por la legislación de cada uno de los países y de acuerdo al procedimiento de la institución competente. La fecha de presentación de la solicitud se considera también válida para la Institución competente del otro Estado.

El Organismo de Enlace debe remitir al otro Estado la solicitud en el formulario acordado a tal efecto y la documentación probatoria en la que verifica los documentos originales. En ambos casos los formularios informarán los datos relativos a los períodos de seguros cumplidos en cada país.

La aportación simultánea en los dos estados presenta características distintivas en la Argentina, que se detallan a continuación. En Chile, por tratarse de un régimen de capitalización, siempre es posible para un nacional que reside en Argentina efectuar aportaciones a la cuenta individual de capitalización.

La cotización a cualquiera de los regímenes previsionales de la Argentina, tratándose de una persona que reside en Chile, tiene un tratamiento distinto dependiendo de si es obligatoria o voluntaria. La cotización es obligatoria conforme la legislación argentina para los directores y socios gerentes de sociedades comerciales, aunque residan fuera del territorio nacional. Las contribuciones voluntarias no permiten el cómputo de los períodos por los cuales fueron efectuadas, puesto que para ello es indispensable el desenvolvimiento de la actividad autónoma en el territorio del país.

En otros términos, en el régimen argentino, por ser un sistema de repartición, se requiere antigüedad en la afiliación o en la aportación para tener derecho al beneficio. Tal exigencia existe también para las contingencias de invalidez y sobrevivencia, y el solicitante debe calificar como afiliado regular o afiliado irregular con derecho.

El Convenio y el Acuerdo de Aplicación no han previsto el tema de la actualización, revalorización o movilidad de las prestaciones, por lo que resulta razonable estimar que cada parte realizará la actualización que pudiere corresponder conforme su propia legislación e incorporará la diferencia al valor de la prestación vigente.

type of coverage is not address by the agreement or the administrative agreement, but this in no way constitutes a barrier to either one or both of the signatory nations deciding to pursue such a policy.

The implementation of the agreement between Argentina and Chile, despite the two signatories being neighboring countries with a shared language, involved differences of opinion that went beyond the differences in their respective pension schemes (capitalization vs. pay-as-you-go). As opposed to what occurred during the negotiation and implementation phases of the MERCOSUR agreement, the mutual trust which facilitates the identification of difficulties and their solutions, never materialized.

To date, the Chilean Institute of Social Welfare reports having paid 878 old-age, disability and survivors to pensions Argentina under the terms of this agreement. This is a relatively low figure and raises questions regarding the overall effectiveness of the implementation phase of the agreement. The use of the MERCOSUR BUSS in order to process this agreement's benefit payments may end up improving the process by which the concomitant paperwork is process

3.2 MERCOSUR Multilateral Agreement on Social Security

3.2.1 Background

The MERCOSUR Multilateral Agreement on Social Security was signed as part of the process of regional integration. It has been in force since 2005 in the following signatory nations: Argentina, Brazil, Paraguay and Uruguay.

The negotiations that led to the signing of the agreement took place in Rio de Janeiro and Montevideo, between July and September 1994, and were based on a working document prepared by the *Organización Iberoamericana de Seguridad Social* (OISS). The final texts of the agreement, as well as the concomitant Administrative Rules, were approved in Montevideo in December 1996 by Working Subgroup No. 11 of the Commission of Social Security of (currently operating as *WSG N° 10 on Labour, Employment and Social Security*). The agreement was signed at the XII Meeting of the MERCOSUR Council, held 15 December 1997 in the Uruguayan capital. To date, it has been ratified by Argentina, Brazil, Paraguay and Uruguay through each nation's respective national legislation.¹ The agreement entered into force 1 June 2005, just 11 years following the start of negotiations. It replaces the various bilateral agreements which existed between MERCOSUR member States.²

Generally speaking, member States provide social security measures in a similar fashion. This facilitates the implementation of coordination mechanisms to ensure social security coverage for workers who move from one signatory nation to another throughout their working lives. Coordination mechanisms do not necessitate changes in national social security systems; instead, they merely require that said entities adhere to their respective national legislation in force.

¹ Pertinent legislation: Ley Número 25655 (Argentina, 2001), Decreto Legislativo Núm. 451/200 (Brazil, 2001), Ley Número 17.207 (Uruguay, 1999) and Ley Número 2513 (Paraguay, 2004).

² Item 4 of Article 17 states: "From the entry into force of this Agreement any bilateral agreements on social security or social security pensions signed between member States shall be repealed. The entry into force of this Agreement shall in no way cause or constitute a loss of rights acquired under the (terms of the) aforementioned bilateral agreements."

Cuando se efectúa el cálculo del haber aplicado el principio de totalización y el resultado arroja un valor inferior al mínimo legal, es frecuente encontrar en los convenios una disposición mediante la cual el país en el que reside el beneficiario abone la diferencia para llegar al monto de la prestación mínima. Esta previsión no está contemplada en el Convenio ni en el Acuerdo de Aplicación, lo que no impediría la decisión de uno u ambos países de hacerlo aunque no estuviere previsto.

En particular en la aplicación del Convenio entre Argentina y Chile, a pesar de tratarse de países vecinos con un lenguaje común, se observaron diferencias de criterios que no respondían únicamente a las diferentes concepciones de sus regímenes previsionales (Capitalización y Reparto). En este sentido, a diferencia de lo ocurrido en las etapas de negociación e implementación del Acuerdo Mercosur, no pudo gestarse una relación de confianza que permitiera identificar dificultades y actuar en consecuencia.

A la fecha, el Instituto de Previsión Social de Chile reporta haber pagado 878 pensiones por vejez, invalidez y sobrevivencia a Argentina en el marco de este Convenio. Lo que es un número bajo y plantea interrogantes sobre la efectiva aplicación del Convenio. Es posible que la utilización del BUSS Mercosur para la tramitación de las prestaciones de este Convenio, facilite los trámites y aumente los beneficios otorgados.

3.2 Acuerdo Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR

3.2.1 Antecedentes

El Acuerdo Multilateral de Seguridad Social se inscribe en el proceso de integración regional del MERCOSUR y está vigente para Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay desde 2005.

Las negociaciones que dieron origen al acuerdo tuvieron lugar en Río de Janeiro y Montevideo, entre julio y septiembre de 1994, a partir de un documento de trabajo elaborado por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). Los textos definitivos del Acuerdo Multilateral de Seguridad Social y su respectivo Reglamento Administrativo fueron aprobados en Montevideo en diciembre de 1996 por la Comisión de Seguridad Social del Subgrupo de Trabajo N° 11 (en la actualidad Subgrupo de Trabajo N° 10 de Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social). El acuerdo fue suscrito en la XII Reunión del Consejo del MERCOSUR el 15 de diciembre de 1997 en la capital uruguaya, y a la fecha, ha sido ratificado Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay conforme a su legislación interna.¹ El acuerdo entró en vigor 11 años después del inicio de las negociaciones, el 1 de junio de 2005, sustituyendo los acuerdos bilaterales entre los distintos países miembros.²

En términos generales, los Estados Parte tienen un desarrollo similar en materia de seguridad social. Esto facilita la implementación de los mecanismos de coordinación para asegurar la cobertura social de los trabajadores que se desplazan de un Estado a otro a lo largo de su vida laboral. Los mecanismos de coordinación no implican modificaciones de los sistemas nacionales de seguridad social sino que respetan las legislaciones nacionales vigentes.

¹ Ley Núm. 25655 de la República Argentina Año 2001, Decreto Legislativo Núm. 451/2001 de la República Federativa de Brasil Año 2001, Ley Núm. 17207/99 de la República Oriental del Uruguay y Ley Núm. 2513/04 de la República del Paraguay.

² Artículo 17, inciso 4: "A partir de la entrada en vigor de este Acuerdo quedarán derogados los Convenios Bilaterales de Seguridad Social o de Previsión Social celebrados entre los Estados partes. La entrada en vigor del presente Acuerdo no significará, en ningún caso, la pérdida de derechos adquiridos al amparo de los Convenios Bilaterales mencionados".

The agreement covers workers performing services within the signatory states, regardless of nationality.³ It even covers services rendered in third-party countries linked to one of the signatory states through bilateral or multilateral instruments; i.e., to the extent necessary to configure benefit rights and in the event the signatory linked to third-party nation recognizes said services as being performed within its borders.⁴ The agreement also comprises coordination rules which are applicable to capitalized schemes in force in some countries within the region.

The MERCOSUR Agreement addresses the contributory financial and health benefits that each signatory grants under its own legislation. In practice, this includes healthcare and pension benefits (old-age and disability). In the case of healthcare benefits, the agreement specifically addresses the needs of workers who temporarily change their country of residence.

In the negotiation and implementation of the agreement, the participation of the OISS has been essential. The organization has coordinated and promoted a series of meetings on the agreement. It has also contributed valuable input to the process through technological expertise, in addition to a variety of proposals aimed at increasing the agreement's overall effectiveness.

3.2.2 Analysis of the agreement

The agreement involves a 12-month minimum country-of-domicile change and applies to employees and other individuals who qualify under the terms of the agreement; i.e., individuals performing professional, research, scientific, technical or management activities, as well as any other occupations defined by the *Permanent Multilateral Commission* as falling within the purview of the agreement.

Unskilled workers are subject to the law of the State in the territory where they work, and are possessed of the same rights and obligations as nationals of said State, taking into account the principles of equal treatment and territoriality.⁵ Self-employed workers do not currently fall within the purview of the agreement.

With regard to healthcare benefits for workers temporarily domiciled within the territory of another signatory nation, contributions are paid to the competent entity within the host country; however, the other nation's entity provides coverage. The scope of healthcare coverage is different in each country. The costs associated with medical care also vary. The host country's managing entity must authorize the granting of healthcare benefits, whereas it is the home-country entity which will pay for any services that are delivered to the individual. While there are procedures for reimbursement for certain protracted illnesses, they are currently somewhat imprecise. When health services are required within a specified timeframe in order to ensure that the proper authorizations are received, these administrative difficulties make receiving timely medical care a true challenge. As a result, many workers traveling to other countries contract supplementary health insurance in addition to their basic social security coverage.

³ Article 5 provides the following exceptions to the general principle: a) temporary transfers after a qualifying period of up to 12 months, which may be extended on a case-by-case basis, through the prior express consent of the competent authority of the other signatory; b) flight crews and ground- transport companies staff; c) members of the crew of a vessel flying the flag of one of the signatories; d) officials and members of diplomatic and consular missions.

⁴ Item 3 of Article 7 of the MERCOSUR social security agreement.

⁵ Article 4 of the agreement.

El acuerdo abarca a los trabajadores de los Estados parte, independientemente de su nacionalidad,³ incluso permite computar servicios prestados en terceros Estados vinculados con alguno de los Estados firmantes del acuerdo, a través de otros instrumentos internacionales bilaterales o multilaterales, en la medida que fuere necesario para configurar el derecho a la prestación y en tanto el Estado vinculado con el “tercero” asuma como propios los servicios cumplidos en el mismo.⁴ Introduce normas de coordinación aplicables a los regímenes de capitalización vigentes en algunos de los países de la región.

Considera las prestaciones contributivas pecuniarias y de salud que cada Estado conceda de acuerdo con su propia legislación. En la práctica, esto incluye las prestaciones previsionales (vejez, invalidez y sobrevivencia) y de salud, éstas últimas sobre todo para trabajadores trasladados temporalmente.

En la negociación e implementación del Acuerdo, la participación de la OISS ha sido fundamental para coordinar e impulsar una serie de reuniones además de apoyar la administración del Acuerdo con desarrollos tecnológicos y propuestas para facilitar los procesos.

3.2.2 Análisis de las disposiciones del Acuerdo

El Acuerdo es aplicable a trabajadores asalariados y calificados –es decir, que desempeñen tareas profesionales, de investigación, científicas, técnicas o de dirección o actividades similares, y otras que pudieran ser definidas por la Comisión Multilateral Permanente– que se trasladan por 12 meses.

Los trabajadores no calificados están sujetos a la legislación del Estado en cuyo territorio ejerzan la actividad laboral, con iguales derechos y obligaciones que los nacionales de dicho Estado, habida cuenta de los principios de igualdad de trato y de territorialidad.⁵ El Acuerdo no considera el traslado de trabajadores autónomos.

En cuanto a las prestaciones de salud para los trabajadores trasladados temporalmente al territorio de otro Estado Parte, la entidad gestora de un país recibe las cotizaciones, pero debe brindar cobertura la entidad de la otra Parte. El alcance de la cobertura de salud es diferente en cada país, y los costos asociados también son distintos. La entidad gestora del país de origen debe autorizar el otorgamiento de las prestaciones de salud, ya que ésta financiará los costos que se originen. Si bien existen procedimientos de reembolso para algunos padecimientos prolongados, éstos aún son imprecisos y cuando los servicios de salud se requieren sin margen de tiempo que permita las autorizaciones y trámites, estas dificultades administrativas hacen poco efectiva la recepción de la atención médica. Por ello, muchos trabajadores trasladados viajan con una cobertura de salud adicional a las obligatorias de seguridad social.

En cuanto a la totalización de períodos de seguro o cotización, el Acuerdo establece la posibilidad de computar periodos de servicios prestados en terceros Estados (triangulación), lo cual favorece a los trabajadores. Los periodos de seguro o cotización cumplidos antes de la vigencia

³ El artículo 5 establece las siguientes excepciones al principio general: a) traslados temporarios de asalariados calificados por un plazo de hasta doce meses, susceptible de ser prorrogados, con carácter excepcional, mediante previo y expreso consentimiento de la Autoridad Competente de la otra Parte; b) El personal de vuelo de las empresas de transporte aéreo y el personal de tránsito de las empresas de transporte terrestre; c) Los miembros de la tripulación de un buque de bandera de uno de los Estados Partes; d) funcionarios y miembros de las misiones diplomáticas y consulares.

⁴ Artículo 7, inciso 3 del Acuerdo Multilateral.

⁵ Artículo 4 del Acuerdo.

With regard to the totalization of contribution periods and work credits, the agreement allows for the totalization of services provided in third-party states (triangulation). This is clearly of benefit to the workers involved. The work credits or contribution periods accrued before the agreement entered into force are totalized if and when a worker continues to accrue said credits or periods after the entry-into-force date. This may place some workers at a disadvantage, especially those with contribution periods that were totalized, but for which they have not yet received any benefits.

In cases involving workers whose total contribution periods are less than 12 months, the signatory nation in which contributions were made makes the decision whether or not to pay benefits. If the decision to not pay benefits is related to administrative costs, benefit periods may be allowed to accrue after which time payments may begin in this scenario which provides for lower administrative costs. This is done with an eye to maximizing the benefit received by the individual. If the application of this clause frees entities within the affected signatory nations from all liability, benefits are paid exclusively by the last signatory in which the worker qualified to receive same vis-à-vis local legislation.⁶

This can cause problems in the case of invalidity or death benefits, whose contribution-period minimums may not be expressly decided upon the basis of the quantity of contribution periods accrued. With regard to other benefits, totalization and pro rata payments are addressed by clauses which seem fairly standard. The only exception to this would be the case wherein an individual holds benefit rights which do not require a minimum total of work periods in other States, signatories or third-party States (Article 7, Items 3 and 4). In this scenario, the benefit is calculated expressly vis-à-vis the legislation of the signatory in which rights are held, except for individuals requesting totalization of other periods. This makes the agreement unique since most agreements dictate that if an individual has the right to forego totalization, then the benefit is calculated via both methods, with the greater of the two is the benefit amount paid.

Whereas several of the pension schemes available during the period of time in which the agreement was signed addressed the issue of voluntary contributions in their concomitant legislation, a clause was included that addressed the possibility of totalization with regard to periods accrued in another signatory via voluntary contributions. These are only taken into account if work periods or contribution periods were not simultaneously accrued in another signatory. The agreement also takes into account the possibility of establishing mechanisms for the transfer of funds with regard to benefit payments, in cases where an individual accredits their right to receive a given pension. This scenario has not been regulated to date, and plans do not exist for such measures to be implemented in the short-term.

The agreement and its administrative guidelines both address the issue of administrative collaboration on benefit payouts. The instruments stipulate that medical exams requested by an entity in order to determine temporary or permanent disability, on the part of workers, their relatives, or dependents, who are domiciled within the territory of the other signatory nation, shall be performed by the host country's competent entity. The determination regarding the issue of invalidity, or regarding permanent or temporary disability, is made by the liaison body soliciting the benefit. This body also emits the concomitant certificate. During this process, a determination is

⁶ Item 2 of Article 6 of the agreement administrative guidelines.

del Acuerdo serán considerados siempre que el trabajador tenga periodos de seguro o cotización posteriores a esa fecha, y que aquéllos no hubieran sido utilizados anteriormente en la concesión de prestaciones pecuniarias en otro país. Esto podría poner en desventaja a algunos trabajadores cuyos periodos de cotización hubieran sido considerados a los efectos de la totalización, pero que no hayan recibido prestaciones por los mismos.

En los casos en los que el trabajador haya cotizado durante un periodo inferior a 12 meses, el Estado parte donde cotizó podrá decidir si paga la prestación o no. Si la razón para no pagar una prestación fuera los gastos administrativos, podrían acumularse varios periodos de prestación y entonces sí realizar el pago donde la incidencia de gastos administrativos sea menor, a fin de no perjudicar al trabajador. Si la aplicación de esta cláusula exonera a todas las entidades gestoras competentes de los Estados Partes afectados, las prestaciones serán concedidas al amparo, exclusivamente, del último de los Estados Partes donde el trabajador reúna las condiciones exigidas por su legislación.⁶

Esto puede representar dificultades en el caso de las prestaciones de invalidez y muerte cuyos periodos de cotización necesarios para acceder a la prestación no son necesariamente tan dependientes de la cantidad de periodos cotizados. Por lo demás, las disposiciones sobre totalización y pago a prorrata son cláusulas estándares con la única particularidad que si el interesado tiene derecho a la prestación sin recurrir a los periodos de seguro cumplido en otros Estados, partes o terceros Estados (artículo 7 inc. 3 y 4 del Acuerdo), la prestación se calcula exclusivamente según la legislación del Estado en el cual se tiene el derecho, salvo que el interesado solicite la totalización de otros periodos. Esto se diferencia de otros Convenios en donde, si la persona tiene derecho sin recurrir a la totalización, se calcula de todas maneras la prestación según ambas metodologías y se abona al interesado la mayor de estas dos.

Teniendo en cuenta que varios de los regímenes previsionales vigentes a la fecha de la suscripción del Acuerdo contemplaban en sus legislaciones los aportes voluntarios, se incluyó una cláusula que regula la posibilidad de totalizar periodos cumplidos en un Estado Parte, bajo un régimen de seguro voluntario. Éstos sólo serán considerados cuando no sean simultáneos con periodos de seguro o cotización obligatorios cumplido en otro Estado Parte. Prevé la posibilidad de establecer mecanismos de transferencias de fondos para la obtención de las prestaciones, en el momento en que el interesado acredite el derecho a la prestación. Esta alternativa no ha sido reglamentada ni se espera que lo sea en los próximos años.

El Acuerdo y su Reglamento consideran la colaboración administrativa en la tramitación de las prestaciones. Se establece que los exámenes médico-periciales solicitados por una entidad para determinar la incapacidad temporal o permanente de los trabajadores o sus familiares o asimilados que se encuentren en el territorio de otro Estado Parte serán realizados por la entidad gestora del Estado donde se encuentren los trabajadores o su grupo familiar y estarán a cargo de quien lo solicite. La posterior determinación de la invalidez o incapacidad temporal o permanente será por el organismo de enlace que solicita la prestación, emitiendo el certificado correspondiente. Estos dictámenes deberán determinar si la incapacidad temporal o invalidez son consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional e indicarán la necesidad de rehabilitación profesional.

En cuanto al pago de las prestaciones, se prevé que se efectúen en su propia moneda, y existen eventuales mecanismos de transferencia de fondos para el pago de las prestaciones pecuniarias a los beneficiarios que residan en el territorio de otro Estado Parte. Argentina y Brasil

⁶ Artículo 6 apart. 2 del Reglamento Administrativo.

made with regard to determining whether a temporary disability or invalidity is the result of a workplace accident or occupational disease, and whether occupational rehabilitation is necessary.

With regard to the payment of benefits, a provision is made for benefits being paid out in local currency. Other provisions exist for the transfer of funds in order to make benefit payments to individuals domiciled in other signatory nations. Although not yet fully underway, Argentina and Brazil have produced a mechanism by which a single electronic transfer, comprising all the benefits due an individual, is made to the other signatory, who then distributes said funds vis-à-vis its national guidelines for the distribution of benefits. This mechanism significantly reduces the costs associated with bank transfers (see *Benefit payment systems*).

The agreement does not address income tax paid by workers or benefit recipients. As a result, the issue is addressed by the concomitant legislation in each of the signatory nations. The agreement also does not address issues related to the updating, reevaluation or mobility of benefits either. As a result, these issues are acted upon in accordance with the legislation of each signatory.

With regard to the supervision of the agreement's operation, the permanent multilateral commission known as COMPASS (*Comisión Multilateral Permanente*) is charged with this function and has been performing this duty since 2005, when the agreement went into force.

The principle of applying the agreement which most benefits an individual is among the agreement's overall aims. The issue, however, has been largely addressed by the fact that any pre-existing bilateral agreements between the signatories were rendered obsolete by its entry into force. Nevertheless, with the exception of Argentina, all the signatories may apply the measures included in the CMISS.

Finally, the Agreement is open to the incorporation, through negotiation, of States that adhere to the Asuncion Agreement.

3.2.3 Policies and procedures

The operational efficiency of any social security agreement may be measured by the speed with which benefits are applied for and received. In general, a healthy working relationship between the signatories' competent entities is fundamental. The trust resulting from such a scenario serves to increase the speed and simplicity with which the process operates; especially with regard to avoiding the need to verify data in each of the signatory nations.

The following are some examples of the MERCOSUR Agreement on Social Security's policies and procedures:

- *Petition to change country of domicile* and *Petition to extend country-of-domicile change* must be filed by the employer 30 days before said change occurs or extension is required. If this 30-day requirement unmet, the worker automatically falls within the purview of the country in which work is performed (*lex loci*). The petition includes personal data on the worker, members of their family who accompanied them, employer data, location in which services will be rendered, services to be rendered and the period of time in which the worker will fall within the purview of the legislation of their country of origin.
- With regard to determining a worker's disability, the liaison body of the signatory wherein the benefits claim was made evaluates the issue of temporary or permanent disability and

han elaborado, aunque aún no se encuentra operativo, un mecanismo de pago que implica una única transferencia de todas las prestaciones al otro Estado Parte quien luego se ocupa de gestionar el pago según el mecanismo que éste utiliza para sus propios beneficiarios. Este mecanismo reduce significativamente los costos involucrados en las transferencias (Ver apartado sobre el sistema de pagos).

El Acuerdo no hace mención al Impuesto a las Ganancias de los trabajadores asalariados o beneficiarios, por lo que éste se aplica conforme a la legislación de cada una de las Partes. Tampoco prevé aspectos vinculados a actualización, revalorización o movilidad de las prestaciones, por lo que resulta razonable estimar que cada parte realiza la actualización que pudiere corresponder conforme su propia legislación.

En cuanto a la supervisión de la operación del Acuerdo, éste cuenta con una Comisión Multilateral Permanente (COMPASS), que comenzó a funcionar antes de la entrada en vigencia del Acuerdo (2005) y ha trabajado coordinadamente desde la primera reunión.

Entre las disposiciones generales del Acuerdo está la relativa a aplicar el Convenio más favorable al trabajador. Al haber quedado derogados explícitamente los convenios bilaterales previos entre las Partes, no resulta posible la aplicación de cláusulas más favorables emanadas de los mismos. No obstante, salvo Argentina, los otros tres países integrantes podrán tener en cuenta –en este caso– la aplicación del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social.

Por último, el Acuerdo está abierto a la incorporación, mediante negociación, de aquellos Estados que se adhieran al Tratado de Asunción.

3.2.3 Procedimientos y trámites

La eficacia del funcionamiento de cualquier acuerdo de seguridad social puede apreciarse en la tramitación de las prestaciones. En general, para que el otorgamiento de las prestaciones se cumpla en plazos razonables es muy importante el trabajo mancomunado y la confianza entre las instituciones de los Estados Partes, ya que permite agilizar y simplificar los procedimientos, evitando duplicaciones en las verificaciones de datos.

A continuación hay algunos ejemplos de procedimientos y trámites en el marco del Acuerdo de Seguridad Social de MERCOSUR.

- Las solicitudes de traslado y las de prórroga de traslados temporarios deben ser presentadas por el empleador con una antelación mínima de 30 días de la ocurrencia del hecho generador (inicio del traslado o vencimiento del plazo original). Si esto no fuera realizado dentro de estos plazos, el trabajador quedará automáticamente sujeto a la legislación del Estado en cuyo territorio desarrolle sus actividades. El certificado contendrá datos personales del trabajador, y los miembros de la familia que lo acompañan, datos de la empresa que lo envía y el lugar en el que va a desempeñar la tarea, la tarea que va a desarrollar así como las fechas del traslado durante las cuales el trabajador va a estar sujeto a la legislación del país de origen.
- En cuanto a determinación de incapacidad de un trabajador, el organismo de enlace del Estado donde se solicita la prestación evaluará la incapacidad temporal o permanente, emitiendo el certificado correspondiente, que acompañará los exámenes médico-periciales, del trabajador, indicando si la incapacidad temporal o invalidez son consecuencia de

emits the concomitant certificate which accompanies the worker's medical exam and indicates whether or not said state is the result of workplace injury or occupational disease. The body also indicates whether or not there is a need for occupational rehabilitation. The liaison body within the other signatory nation makes a decision on the petition vis-à-vis the relevant legislation and the medical exam results.

When requested to do so by another signatory's liaison body, a signatory's competent entity must provide all evidence and medical exams relating to that disability of a claimant or a beneficiary, which are in its possession. To this end, the liaison bodies provide a certification on behalf of the interested party to the other signatory. In cases where a competent entity requires additional medical exams, the liaison body in the other signatory is required to perform said exams as per be expressed needs of the entity. The requesting entity is responsible for any costs resulting from said exams.

- Specific guidelines on the issue of reimbursements for medical care do not exist at this time. However, the COMPASS sessions have provided a forum in which to discuss the issue and progress has been made towards delineating specific parameters.
- The **MERCOSUR BUSS System** is a unified database designed for the transfer and verification of social security data for individuals within the trade zone. It has considerably reduced the time required to process benefit claims. While it does not constitute a social security data database, it does significantly reduce errors, paperwork and unnecessary delays.

When a person demands a benefit from any of the Party institutions, the linking organization sends the request format electronically through the BUSS. The request is analyzed and returned by the linking organization of the country that receives it regarding, for example, the period of contributions. When the origin institution has all the necessary information on the career of the individual in Mercosur countries, it adds the information of the country of origin, and it provides the benefit, if the individual is eligible.

The system provides real-time data for each country in which an individual has accrued contributions. It also helps signatories in their effort to recognize said benefits, check on the status of a claim and provides traceability throughout the entire process.

The BUSS is administered by the OISS and was developed through funding made available by the Inter-American Development Bank. However, this system does not contain personal data which might be used to identify an individual.

Table 13. Tally of BUSS transactions
(2013 statistics)

Tally of transactions					
Country of origin	Argentina	Brazil	Paraguay	Uruguay	Total
Argentina		3,171	1,242	19,766	24,179
Brazil	2,112		186	1,675	3,973
Paraguay	1,016	168		173	1,375
Uruguay	14,740	1,753	163		16,656
Total	17,868	5,092	1,591	21,614	46,165

Source: Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).

accidente del trabajo o enfermedad profesional e indicarán la necesidad de rehabilitación profesional. El organismo de enlace del otro Estado se pronunciará sobre la solicitud, de conformidad con su respectiva legislación, considerando los antecedentes médico-periciales practicados.

La entidad gestora deberá proporcionar al organismo de enlace de la otra Parte cuando éste lo solicite, los exámenes médicos y demás antecedentes en su poder, en los que conste la invalidez del solicitante o beneficiario. Con este objeto, los organismos de Enlace remitirán al otro Estado parte una autorización del interesado para dar a conocer sus antecedentes médicos. Cuando una entidad gestora requiera por su exclusivo interés que el solicitante o beneficiario residente en el territorio de otro Estado parte sea sometido a exámenes médicos adicionales o complementarios, el organismo de enlace del último Estado Parte deberá disponer que tales exámenes se lleven a cabo conforme lo requerido. El costo originado por dichos exámenes será asumido por la entidad gestora solicitante.

- El reembolso de gastos por prestaciones de salud aún precisa regulación específica. Las reuniones de la COMPASS han sido un espacio para discutir y avanzar en este tema.
- La **Base Única de la Seguridad Social - Sistema de Transferencia y Validación de Datos de Seguridad Social del Mercosur (BUSS - MERCOSUR)** es una herramienta tecnológica que permite reducir considerablemente los tiempos de tramitación de las prestaciones. Si bien no se trata de una base de datos de Seguridad Social, permite realizar de manera electrónica procesos. El sistema minimiza errores, evita papeleo y reduce demoras innecesarias.

Cuando una persona solicita una prestación en cualquiera de las instituciones de un Estado Parte, el organismo de enlace envía el formulario de solicitud electrónicamente en la BUSS. La solicitud es analizada y devuelta por el organismo de enlace del país que recibe, por ejemplo, respecto a los períodos cotizados. Cuando la institución de origen cuenta con toda la información relativa a la carrera laboral del interesado en los países del MERCOSUR donde haya cotizado, integra esta información con la de su propio país y si corresponde, otorga la prestación.

El sistema permite recibir información en forma simultánea por todos los países en los cuales el interesado haya cotizado, a efectos del reconocimiento del derecho, conocer el estado de los trámites y los tiempos de demora en cualquier momento del proceso (trazabilidad).

El BUSS, desarrollado con financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), es administrado por la OISS. Sin embargo, ésta no recibe datos que permitan identificar al interesado a fin de proteger sus datos personales.

Cuadro 13. Cantidad Total de transacciones - BUSS
(estadísticas al 2013)

Total de Transacciones					
País de origen	Argentina	Brasil	Paraguay	Uruguay	Total General
Argentina		3,171	1,242	19,766	24,179
Brasil	2,112		186	1,675	3,973
Paraguay	1,016	168		173	1,357
Uruguay	14,740	1,753	163		16,656
Total general	17,868	5,092	1,591	21,614	46,165

Fuente: Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

- The **benefits payment system** has been discussed at the COMPASS sessions. Existing methods normally imply high cost associated with the monthly transfer of funds to the country in which the recipient resides, and is reduced by the cost of transference and the spread of currency exchange rate.
- Brazil and Argentina head of an accord through which pension benefits are paid directly in their respective local currencies without the need for bank transfers via US banks, as is the case with most international commercial transactions.
- A system through which each competent entity sends the total amount of benefits due to residents in another signatory is its initial stages of implementation. The transfer occurs between two liaison bodies and emits a file indicating the benefits to be paid. The real winner here is the benefits recipient, whose costs are significantly reduced.

3.2.4 Final considerations

The agreement is based on the principle that “the worker shall fall under the purview of the legislation of the signatory in which services are rendered”. This principle can result in dual social security coverage and tax liability in cases where an individual render services in more than one nation. This principle is also known as *lex loci*.

The 12-month period which the agreement comprises is somewhat limited when one considers that foreign assignments usually last between two and three years, and often extend up to five. In addition, the period of moving abroad in other agreements –even between countries that do not participate in the regional integration processes– may be up to 5 years.

Countries within the region comprising MERCOSUR have a variety of entities charged with administering social security schemes. As a result, it is vital that the liaison bodies perform at optimal levels with regard to coordination, communication, verification, and accreditation of data required for the payment of benefits. Additionally, they serve as one-stop hubs for claimants and their families.

A practice worthy of mention is the fact that, since the negotiation and initial implementation of the agreement, an ambience of trust and confidence has existed between the organizations and officials involved. This appears to be the direct result of the COMPASS sessions.

For its part, the participation and support provided by the OISS during the rollout and operational phases of the agreement have been fundamental to its success. The BUSS project and the payment system improvements, which are currently in the pipeline, are further evidence of this organization’s efforts to ensure the success of the agreement on the ground.

- El **sistema de pagos** ha sido discutido en las reuniones de la COMPASS. El mecanismo habitual implica altos costos porque el monto de la prestación se transfiere mensualmente al país de residencia, sufriendo reducciones por los costos de transferencias y por los diferenciales en el cambio de divisas, de la moneda de origen al dólar y del dólar a la moneda del lugar de residencia.
- Brasil y Argentina cuentan con un acuerdo para que las transferencias previsionales entre ambos países se efectúen directamente en sus monedas sin recurrir a transferencias bancarias vía Estados Unidos como ocurre con sus transacciones comerciales.
- Se ha avanzado en la implementación de un sistema de pagos en donde cada institución gestora envíe el total de los haberes que le corresponde abonar a los beneficiarios residentes en el otro país. Esta transferencia se hará de organismo gestor a organismo gestor, y al mismo tiempo se enviará un archivo indicando el detalle de la liquidación. La principal ventaja de este sistema es para el beneficiario, por la significativa reducción de costos.

3.2.4 Consideraciones finales

El Acuerdo se basa en el principio general: *“el trabajador estará sometido a la legislación del Estado Parte en cuyo territorio ejerza la actividad laboral”*. Esto puede resultar en una doble afiliación o cotización a los diferentes regímenes producto del ejercicio de actividades laborales en más de un Estado. La base de esta disposición es el principio de *lex loci laboris* o aplicación de la legislación del lugar de ejecución de la actividad.

El plazo de traslado de 12 meses que prevé el Acuerdo es limitado al considerar que, en la práctica, los plazos de los traslados duran habitualmente entre 2 y 3 años, incluso hasta 5 años. Asimismo, los plazos de traslado en otros convenios –aun entre países que no participan en procesos de integración regional– pueden llegar hasta 5 años.

En los países de la región existe una diversidad de entidades gestoras a cargo de la aplicación de los regímenes de seguridad social. Por eso es tan importante el rol que cumplen los organismos de enlace en relación con la coordinación, la comunicación y la verificación y acreditación de la información necesaria para la obtención de las prestaciones. Sirven a su vez de ventanilla única.

Una buena práctica a destacar es que desde la negociación e implementación inicial del Acuerdo se estableció una creciente confianza entre las organizaciones y funcionarios involucrados. Esto se refleja en el funcionamiento de la COMPASS.

Por su parte, la presencia y apoyo de la OISS durante todo el proceso ha sido fundamental para concretar el Acuerdo, así como facilitar la puesta en marcha de la BUSS y la propuesta de mejoras como el Sistema de Pagos próximo a implementarse.

CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

Several bilateral and multilateral social security agreements have been signed within the Americas. These agreements vary in terms of scope and type. The majority seeks to improve social security and ensure pension rights for migrant workers. In many cases, they have achieved their goal. To date, 83 bilateral agreements have been signed between 1966 and 2014. Two standouts are the MERCOSUR Multilateral Social Security Agreement and the CMISS. The signed agreements involve 35 OAS member States, as well as Spain and Portugal.

73% of the signed bilateral agreements address pensions, while the remaining 27% address more-specific issues such as medical care. Of the 83 aforementioned agreements, 86% involve five specific nations: Canada (25), Uruguay (14), Spain (13), Chile (10) and Argentina (9).

Successful social security agreements involve a phase in which the relevant roll-out mechanisms and practices are designed and then proven in the field. Additionally, a series of exogenous factors such as migratory trends and the dynamics of the job market (especially in terms of high levels of informality) come in to play. Often, however, said mechanisms and designs are often outstripped by other issues:

- the scale and characteristic of migratory flows (duration, permanent versus temporary);
- the educational level of migrants; the unemployment, underemployment and informality levels within signatory nations;

The unique characteristics of each nation's funded or capitalized pension system also comprise important factors affecting the rollout of agreements on the ground. And they are clearly capable of generating a variety of complex challenges.

It is clear that, taken as a whole, these factors tend to impede the ability of agreements in the Americas to reach their full potential. As a result, these are the factors that nations should analyze when considering whether or not to sign a given social security agreement, and regardless of the scale involved. In terms of hemisphere-wide initiatives, the relevance of these factors grows exponentially in proportion to a given initiative's scale.

Migration has continued along its upward trend. As a result, there is a concomitant need to come up with solutions aimed at safeguarding the rights of thousands of workers within the Americas who travel across borders in order to get their jobs done. One such solution is for the hemisphere to begin to recognize these men and women's social security contributions and pension rights. This fundamentally important issue is what drove the Inter-American Conference of the Ministries of Labor (IACML) to publish its *Plan of Action of Medellin* in 2013. It was also the impetus for this study to be prepared.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el hemisferio se han suscrito múltiples convenios bilaterales y multilaterales de seguridad social, que tienen diversa naturaleza y cobertura. En su mayoría, estos convenios buscan mejorar la seguridad social de los trabajadores migrantes y hacer efectivos sus derechos de pensión y, en varios casos, lo han logrado. Se registran 83 convenios bilaterales suscritos entre 1966 y 2014, así como importantes convenios multilaterales, dentro de los que resaltan el Acuerdo Multilateral de Seguridad Social de MERCOSUR y el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS). Los convenios suscritos involucran a los 35 Estados miembros de la OEA, España y Portugal.

El 73.5% de los convenios bilaterales suscritos incluye el tema de pensiones, y el 26.5% restante solamente prestaciones médicas y otros temas. De estos 83 convenios, el 86% está concentrado en 5 países: Canadá (25), Uruguay (14), España (13), Chile (10) y Argentina (9).

La efectiva aplicación de los Convenios radica tanto en el diseño y puesta en marcha de mecanismos y prácticas que los haga operativos, como en una serie de factores exógenos, como los propios movimientos migratorios y la realidad de los mercados de trabajo, especialmente los altos niveles de informalidad. En efecto, más allá de las disposiciones de cada Convenio y de la validez de su diseño, los aspectos que pueden limitar su alcance, cobertura y, en última instancia, la cantidad de beneficios (reconocimiento de pensiones) que se otorguen a través de estos convenios son:

- la cantidad y características de los flujos migratorios (duración, permanente vs. temporal);
- el nivel de educación del migrante; y,
- los niveles de desempleo, subempleo e informalidad de cada país.

Las características propias del régimen previsional de cada país, tratándose de sistema de reparto o de capitalización, son también un factor importante para la aplicación de los convenios, que genera complejidades en su operación.

Se reconoce que, en conjunto, estos factores han impedido que los convenios suscritos alcancen todo su potencial; por ello, son los aspectos que deben analizarse al decidir suscribir un convenio de seguridad social de cualquier envergadura y durante su negociación, máxime si se trata de una iniciativa de carácter hemisférico.

La migración continúa en aumento y, con ella, la necesidad de plantear soluciones para salvaguardar los derechos de los miles de mujeres y hombres trabajadores de la región que se desplazan atravesando fronteras. Una de estas soluciones es lograr el reconocimiento de los aportes a la seguridad social y los derechos de pensión de los trabajadores migrantes; que es el objetivo que inspiró el mandato de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) en su Plan de Acción de Medellín de 2013, y que sustenta el presente estudio.

Recommendations

According to the Medellin Plan, an analysis of currently-underway agreements will shed light on which factors need to take precedence when OAS member States begin to design and negotiate a hemisphere-wide mechanism; especially one aimed at the recognition of migrant workers' social security contributions and pension rights. The following is a list of factors that should be taken into account:

- Realistically value the economic implications of the agreement for each signatory State. The finances of the entities and systems involved should not be significantly affected, whereas, in principle, the only rights that will be recognized are those having concomitant contributions (i.e., employer-employee contributions, social security withholding, etc.).
- Recognize within each State, the rights of persons that have made contributions to social security, disregarding their migratory status, and make these rights effective as a possible step to make progress in bilateral and multilateral arrangements in the field.
- Guarantee equal treatment and consider the situation of the different groups that compose the universe of potential beneficiaries of the agreement; for example, the situation of highly qualified professionals versus low-skilled workers, women vs men, among others.
- Take into account the exogenous factors mentioned in this study: scale and characteristics of migratory trends; labor-market and pension-system characteristics.
- Focus on the common goal during the negotiation phase of the agreement. In short, the aim is to ensure that all individuals maintain the rights which they earn regardless of changes in their so-called country of residence (i.e., *maintenance of rights*).
- Involve experts in the negotiating teams from social security institutions, ministries of economics or the treasury and other institutions that will be taking on the role of liaison bodies in the administration of the agreements, since they are the most experienced on the matters to be resolved.
- During the initial phase of negotiations, it is critical to ensure a fluid exchange of information between subject-matter specialists with regard to the operational functioning of the respective social security systems of the States Parties.
- States Parties should understand and take into account the legislation and guidelines of each signatory regarding the signing of bilateral or multilateral agreements, with a particular focus on limitations and powers. For example, only the federal governments of certain nations are able to negotiate the pension aspect of these types of accords, despite the fact that issues such as healthcare are handled at the state or provincial level.
- Roll out the negotiation process in phases. Said process should begin by addressing schemes designed for old-age, invalidity and survivors pensions, whereas these tend to be the easiest to manage. Another advantage of these three types is that a great deal of data on their operation and management is available. It can be used to guide the roll-out process. There is also consensus on the principle of *pro rata temporis*, which ensures benefits are paid in proportion to an individual's length of time in system.
- Consider the totalization rule as a very viable option in terms of achieving bilateral or multilateral agreements. This rule permits the establishment of minimum eligibility conditions

Recomendaciones

La operación de los convenios suscritos arroja algunas luces sobre aspectos a considerar en el diseño y negociación de un mecanismo hemisférico que facilite el reconocimiento de aportes nominales a la seguridad social y los derechos de pensión de los trabajadores migrantes de los Estados miembros de la OEA, según el mandato del Plan de Acción de Medellín. Algunos de éstos son:

- Valorar de manera realista las implicaciones económicas del acuerdo para cada Estado parte. Las finanzas de las instituciones involucradas no deberían afectarse significativamente, ya que en principio sólo se reconocen derechos para los que hubo ingresos asociados (cotizaciones laborales, obligaciones impositivas, etc.)
- Reconocer al interior de los Estados los derechos de las personas que han hecho aportes a la seguridad social, sin importar su condición migratoria, y hacer efectivos estos derechos podría ser un posible paso para avanzar en la suscripción de acuerdos bilaterales y multilaterales sobre la materia.
- Garantizar la igualdad de trato y contemplar la situación de los diversos grupos que constituyen el universo de potenciales beneficiarios del convenio; por ejemplo, la situación de profesionales altamente calificados versus la situación de trabajadores de baja calificación; la situación de mujeres y hombres, entre otros.
- Considerar los factores exógenos mencionados en el estudio: cantidad y características de los flujos migratorios, características de los mercados de trabajo y de los sistemas de pensiones.
- Mantener claridad sobre el objetivo común durante la negociación. Lo que se busca es que aquellas personas para quienes fueron diseñados los sistemas de seguridad social no vean afectados sus derechos por haber estado vinculados a otro Estado en algún momento de su vida (mantenimiento de derechos).
- Involucrar en los equipos negociadores a expertos de las instituciones de seguridad social, ministerios de economía o hacienda y de otras instituciones que vayan a fungir como organismos de enlace en la gestión de los acuerdos, dado que son quienes conocen más directamente los problemas a resolver.
- Es fundamental que al inicio de las negociaciones exista un intercambio de información sobre el funcionamiento operativo de los respectivos sistemas previsionales de los Estados Pares por técnicos especializados.
- Conocer y considerar la legislación y la reglamentación de cada país sobre facultades y limitaciones para negociar acuerdos bilaterales o multilaterales. Por ejemplo, en algunos países, a nivel federal sólo se puede negociar en este tipo de acuerdos lo relativo a pensiones, dado que otros aspectos, como la salud, son de competencia estatal o provincial.
- Plantear una negociación por etapas, que inicie con la coordinación de los regímenes que cubren las contingencias de vejez, invalidez y sobrevivencia (previsionales), dado que son probablemente los más fáciles de coordinar y sobre los cuales hay más experiencia. Además, existe un consenso amplio sobre la utilización del principio de *prorrata temporis*, según el cual cada parte se hace cargo y paga proporcionalmente sus obligaciones.

through the use of a pro rata valuation of the benefit question and uses the national contributions as a basis for saying. It has comprised an essential component of several agreements and is considered an extremely useful tool to finalizing agreements due to the following reasons: no funds need be exchanged between nations, which in turn removes the necessity for currency exchanges and the resulting fees; zero impact on a signatory's budget; no conflicts due to domestic legislation in cases wherein the signatory pays benefits in proportion to time-in-system.

- Recognize the economic impact of the application of these agreements. Therefore, in the negotiation process, this consideration should be factored in and criteria regarding cost-benefit should be unified in order to ensure the medium and long-term viability of the agreement.
- Appoint an impartial actor to coordinate negotiations, set an agenda and call meetings in multilateral instruments may facilitate continuity of negotiations in some cases. For example, in the case of the MERCOSUR Agreement as well as the CMISS, the parties involved have recognized the fundamental role of the *Organización Iberoamericana de Seguridad Social* in maintaining forward momentum.
- Organize a technical commission to oversee the fundamental operational aspects (forms, systems, payment agreements, etc.). This should occur after the signing of the agreement, but before its entry into force. Later, the commission would serve to resolve specific problems related to the operation and effective application of the agreement.
- Ensure pension applications and benefits are processed efficiently. To this end, it is advisable to establish an electronic information system which would simplify the sharing and validation of electronic data. Additionally, such a measure would increase the efficiency and security with which the exchanges of personal data are performed. An excellent example of this dynamic is the BUSS System, which is currently utilized throughout the MERCOSUR zone.
- Consider that the collaborative work and trust between the institutions of the various signatory States is key in order to grant benefits within a reasonable timeframe. This will allow for more expeditious and simple processes and will avoid duplications in data verification.
- Create a flexible, regularly-scheduled and highly-efficient review mechanism by which the agreement might be adjusted vis-à-vis legislative changes occurring in the signatory States.
- Disseminate the agreement widely in each of the member countries so that all the potential beneficiaries are aware and informed about it.
- Improve systems which track foreign workers would be useful in ascertaining the full potential of these types of agreements on behalf of beneficiaries. This would also improve the rollout of said agreements.

Responses to the OAS/CISS Questionnaire,¹ as well as written comments received from Ministries of Labor between April and August 2015, included the following ideas for moving towards

¹ At the end of 2014, as part of this study, a questionnaire was sent to all Full members of the CISS, which are the main national social security organizations and the competent authorities in terms of operating bilateral and multilateral

- Considerar la regla de totalización como una opción viable para lograr acuerdos bilaterales o multilaterales. Esta regla permite establecer las condiciones mínimas de elegibilidad del beneficio con cálculo prorrateado del valor del beneficio, tomando como base las contribuciones nacionales. Esta regla ha sido establecida en múltiples acuerdos y se considera factible para lograr acuerdos por las siguientes razones: no hay necesidad de compensación financiera entre los países ni transferencia de divisas, lo que generaría tasas e impuestos, no hay implicaciones en el presupuesto del Estado, y no hay conflicto con legislaciones internas, toda vez que el Estado parte paga el beneficio proporcional al tiempo de las contribuciones realizadas.
- Reconocer que la eventual aplicación de los convenios de seguridad social tiene un impacto económico. Por ello, en las negociaciones de estos instrumentos, este factor debería considerarse y unificar criterios de costo beneficio a fin de darle viabilidad al convenio a mediano y largo plazos.
- Contar con un actor imparcial que coordine la negociación, fije la agenda y convoque reuniones puede facilitar la continuidad de la negociación en algunos casos. Por ejemplo, en el Acuerdo MERCOSUR y el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, las partes involucradas han considerado que el rol de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) ha sido muy importante para lograr avances.
- Conformar una Comisión Técnica luego de la suscripción del acuerdo y antes de su entrada en vigencia que trabaje aspectos operativos fundamentales (planillas, sistemas, acuerdos de pagos, etc.) y que posteriormente pueda resolver problemas puntuales de la operación y efectiva aplicación.
- Hacer eficiente el trámite de solicitudes y el pago de pensiones. Para ello, se sugiere establecer un sistema electrónico de información que permita simplificar, agilizar y dar mayor seguridad en la transmisión y validación electrónica de datos, siguiendo la exitosa experiencia de la Base Única de la Seguridad Social (BUSS) del MERCOSUR.
- Tomar en consideración que para que el otorgamiento de las prestaciones se cumpla en plazos razonables es muy importante el trabajo mancomunado y la confianza entre las distintas instituciones de los Estados partes, ya que permite agilizar y simplificar los procedimientos, evitando duplicaciones en las verificaciones de datos.
- Crear un mecanismo flexible, ágil y periódico de revisión, que permita ajustar el acuerdo a cambios en las legislaciones nacionales.
- Divulgar ampliamente el acuerdo en cada uno de los países parte, para que lo conozcan todos los potenciales beneficiarios.
- Avanzar en sistemas de registro de inmigrantes laborales sería muy útil para identificar el universo potencial de beneficiarios de este tipo de convenios y lograr una mejor aplicación de los mismos.

Las respuestas al Cuestionario¹ enviado a los Estados miembros de la OEA y/o CISS, así como los comentarios recibidos de los Ministerios de Trabajo entre abril y agosto de 2015, incluyeron

¹ En la elaboración del estudio se consultó, a través de un cuestionario enviado a fines de 2014, a todos los miembros titulares de la CISS, que son las organizaciones nacionales principales en materia de seguridad social en cada país y las

hemisphere-wide and bilateral mechanisms that would facilitate the recognition of migrant workers' social security contributions and pension rights within the OAS member States:

- Argentina recommends that negotiations begin within the framework of a simple agreement with a purview limited to pensions. Experience has shown that attempts to include other subsystems only serves to complicate the negotiation process whereas other actors are necessarily involved; said actors would also have a say in the launch phase, too. Bilateral agreements should be secured before progressing to multilateral frameworks. Progress should also be made towards a unified statistical system which could then be utilized by all signatory nations.
- Argentina also suggests including clauses in the bilateral agreements which allow triangulation with third-party nations with whom both bilateral signatories hold any existing agreement.
- Bolivia recommends considering the use of international law as the basis for the signing of agreements.
- Canada recommended overcoming barriers to benefits entitlement in host-country legislation so that people who are not beneficiaries may receive pension benefits. Measures may include setting minimum requirements for residence and contribution periods and eliminating nationality restrictions. Giving priority to the elderly, disabled and survivors with regard to pensions was another suggestion.
- Chile recommends leveraging the CMISS experience by premising integration on the inclusion of as many CMISS signatories as possible. It also states that countries with funded systems should consider giving individuals the option of consolidating their retirement contributions and collecting their pensions in a single country.
- Colombia proposes that countries begin working toward negotiations, ratification and development of bilateral and multilateral agreements on social security, with an eye to ensuring accrued contribution periods, *inter alia*, are recognized and duly processed in other nations when Colombian emigrants apply for pensions.
- Colombia also proposes establishing provisions in the agreements which stipulate connection guidelines which do not make the establishment of a common social security scheme obligatory, but which serve to assist nationals from each signatory State when immigrating to other nations as well as foreigners residing in a signatory host country.
- Costa Rica proposes the establishment of roundtables with scheduled agendas and multinational training sessions for countries on how to implement these mechanisms and strengthen the diffusion of agreements. It also proposes designing mechanisms capable of articulating a variety of social security systems with characteristics taken from the schemes currently operating each signatory nation, whether they are funded or individual capitalization schemes.

social security agreements in each country. It should be noted that among said entities the ministries of labor in Argentina, Canada, Chile, Colombia and Uruguay were the only ministries directly consulted given that they have direct responsibility for the operational aspects of agreements as opposed to the majority of countries where such responsibility rests in the national social security administrations. In addition, between April and August 2015, all Ministries of Labor were consulted to provide comments to the preliminary version of this study. The questionnaire responses, as well as the comments to the preliminary version were key to putting together these recommendations.

algunas ideas para avanzar hacia mecanismos hemisféricos y bilaterales que faciliten el reconocimiento de aportes nominales a la seguridad social y los derechos de pensión de los trabajadores migrantes de los Estados miembros de la OEA, estas son:

- Argentina recomienda que las negociaciones comiencen con un convenio simple que involucre solamente las pensiones, dado que la experiencia nos demuestra que cuando se incluyen más subsistemas, las negociaciones son más complejas al involucrar a más actores tanto en la etapa de negociación como en la de ejecución. Avanzar en convenios bilaterales antes que multilaterales. Así como en un sistema de estadísticas unificadas que puedan ser aplicadas por todos los países.
- Argentina sugiere aplicar las cláusulas dentro de convenios bilaterales que habilitan la tercerización (triangulación con terceros países con los que ambos estén vinculados por otro convenio).
- Bolivia recomienda que se considere el derecho internacional como sustento de la suscripción de los convenios.
- Canadá recomienda superar las barreras que impiden el derecho a prestaciones en la legislación interna de un país para que las personas que no son beneficiarias puedan recibir beneficios; por ejemplo, estableciendo requisitos mínimos en materia de residencia y de las contribuciones y eliminando las restricciones de nacionalidad, así como dando prioridad a las personas mayores, personas con discapacidad y sobrevivientes para tener derecho a las pensiones.
- Chile recomienda utilizar la experiencia del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social a fin de lograr una integración con el mayor número de los Estados miembros que son Partes del Convenio Iberoamericano. También plantea que para los países que disponen de sistemas de capitalización individual, considerar la posibilidad de que las personas que estén o hayan estado bajo ese sistema puedan transferir sus cotizaciones y reunir en un solo país su dinero para fines previsionales.
- Colombia propone que los países deberían inclinarse por las negociaciones, ratificaciones y desarrollo de convenios bilaterales y multilaterales de seguridad social que reconocen los tiempos trabajados por sus connacionales en otros Estados para que, en el momento de solicitar sus pensiones, sean tenidos en cuenta para el cumplimiento de los requisitos establecidos.
- Colombia también propone establecer, dentro de los convenios, reglas que permitan no establecer como exigencia un régimen común de seguridad social, pero que logren la finalidad de amparar a los nacionales de cada Estado que emigran a otros países y, al mismo tiempo, a los extranjeros que se encuentren en su territorio.

competentes de operar los convenios bilaterales y multilaterales de seguridad social. Se destacó que, dentro de estas organizaciones, los Ministerios de Trabajo de Argentina, Canadá, Chile, Colombia y Uruguay fueron los únicos consultados directamente dado que tienen una responsabilidad directa en la operación de estos convenios a diferencia de la mayoría de los países donde la responsabilidad está en las instituciones de seguridad social. Posteriormente, entre abril y agosto de 2015, todos los Ministerios de Trabajo fueron consultados sobre la versión preliminar de este informe. Las respuestas al cuestionario y los comentarios a la versión preliminar fueron un insumo clave para la elaboración de las recomendaciones.

Additionally, and with an eye to facilitating the execution of agreements, it proposes forming a group of experts taken from each signatory nation who are fully apprised of the operational intricacies of the retirement schemes included within the purview of agreements. This measure would help to expedite the initial launch phase and provide support to the development of the concomitant guidelines.

- Ecuador recommends intensifying the training of top leaders and officials in charge of drawing up agreements, as well as intensifying exchanges of best practices and experiences with an eye to utilizing them in a pragmatic fashion.
- The US Social Security Administration proposes starting small, but thinking big. The idea being to start with a modest proposal and allow it to grow organically, whereas larger-scale changes will be difficult; both from a political as well as an administrative standpoint. For example, a simple tool to facilitate exchange of information between the OAS and member-State entities might be more feasible in the short term.
- El Salvador and Ecuador recommend optimizing communication and ongoing training between agencies in order to acclimate to the processes involved. They also feel that a system of direct communication via the latest technologies is vital, so information flows more effectively.
- Guatemala requests that rules be clear, agreed upon among participating countries, and take into account the specific characteristics of each State's legislation.
- Mexico recommends designing systems and shared virtual-communication platforms that utilize a consolidated database when updating beneficiary or enrollee data. It also suggests nations unify portability criteria and coordinate legislative changes in order rejected applications.
- Peru recommends continuing to establish agreements and concomitant supplementary guideline accords regarding foreign job markets in addressing social protection mechanisms designed to ensure the fundamental rights provided within the framework of social security systems.
- The Dominican Republic encourages nations to continue providing support to emerging countries through social security training and logistics. And by establishing mechanisms to account for contributions made in different systems and to pension plans in the respective countries, in order that everything is tallied correctly for the purposes of an individual's pension.
- St. Kitts and Nevis proposes an agreement that would include the entire hemisphere.
- Uruguay recommends the ratification and passage of the CMISS (Ibero-American Multilateral Agreement on Social Security), because it is a flexible and modern instrument that greatly facilitates access to social security benefits. It also recommends modernizing immigration legislation grounded in the respect for the human rights of migrants as outlined in the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families.

- Costa Rica propone el establecimiento de mesas de discusión con agendas programadas y capacitación conjunta a los países para la aplicación de estos mecanismos y fortalecer la difusión de los convenios. Así como diseñar mecanismos que tengan la capacidad de articular sistemas de seguridad social diversos, con características propias del régimen provisional de cada país, trátense de sistemas de reparto o de capitalización.

Asimismo, para poner en ejecución los convenios, conformar un grupo de expertos de cada país signatario que conozca de los detalles de los regímenes jubilatorios considerados en los respectivos convenios y que permita concretar y suscribir acuerdos de aplicación efectivos.

- Ecuador recomienda intensificar la capacitación de las autoridades y funcionarios encargados de instrumentar los acuerdos y profundizar el intercambio de experiencias y buenas prácticas con el fin de lograr la real aplicación de los mismos.
- Estados Unidos de América, a través de la Administración de Seguridad Social, propone comenzar con algo pequeño, pero pensar en grande. Comenzar con una propuesta modesta y permitir que crezca orgánicamente. Hacer grandes cambios será políticamente y administrativamente difícil. Por ejemplo, un simple instrumento para prever el intercambio de información entre la OEA y las agencias estatales miembro es lo que podría ser inicialmente factible.
- El Salvador y Ecuador recomiendan una buena comunicación y una capacitación constante entre los organismos de enlace para sociabilizar los procesos con los involucrados, además es imprescindible un sistema de comunicación directa acorde a las nuevas tecnologías existentes, a fin de que exista un flujo de información más eficaz.
- Guatemala propone que las reglas sean claras y consensuadas entre los países participantes y tomen en consideración las características específicas de sus legislaciones.
- México recomienda diseñar sistemas y plataformas virtuales de comunicación compartida, que tengan la misma base de datos a fin de modificar o consolidar datos del beneficiario en tiempo real y unificar criterios de aplicación para los desplazamientos y prever los cambios y ajustes de ley de cada país evitar el rechazo de solicitudes para evitar negativa de solicitudes.
- Perú recomienda seguir estableciendo convenios y acuerdos administrativos para un mercado laboral fuera de la frontera, con mecanismos de protección social de acuerdo a los derechos fundamentales accediendo a un sistema de seguridad social.
- República Dominicana recomienda que se continúe dando apoyo con capacitaciones y de logísticas a los países emergentes en la seguridad social, y que se establezcan mecanismos para poder contabilizar las cotizaciones realizadas en diferentes sistemas y planes de pensiones en los respectivos países, a fin de que sean sumadas para fines de pensión.
- San Kitts y Nevis propone un acuerdo hemisférico recíproco.
- Uruguay recomienda la ratificación y depósito del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, por tratarse de un instrumento flexible y moderno que facilitaría en gran medida el acceso al goce de los beneficios de la seguridad social, así como la modernización de la legislación migratoria, inspirada en el respeto de los derechos humanos de las personas migrantes, tomando especialmente en consideración la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares.

Recommendations for future studies

During the drafting and subsequent review of this study, several suggestions were received which fell outside the primary scope of same. As a result, they are listed here as possible subjects of future analysis:

- Argentina recommends the developmental level of internal reciprocity among OAS member States, whereas the issue comprises a fundamental component of social security agreements.
- Brazil recommends performing an in-depth analysis of regional demographics, especially with regard to population aging. The issue is generating intense internal debate within every nation on the planet in terms of retirement age and social security systems as a whole.
- Analyze the dynamic between migrant worker accords/programs and social security accords currently in force. Is there a correlation? How is the issue of pensions treated by the aforementioned seasonal worker programs?
- Analyze the European Union experience. Though it comprises one of the best examples of integration on the planet, it has yet to address the issue of pension-rights portability.
- In many nations a wide array of entities interact with social security institutions. In light of this dynamic, the United States proposes to identify all entities responsible for social security in the region, in terms of policy making and operational aspects, indicating their responsibilities (health and/or pensions) and the type of pension scheme they administer (defined-benefit and/or individual capitalization account).
- Mexico suggests performing a study to further analyze the legal, economic, technical and administrative to the fluid transfer of workers' rights in terms of social security for migrants.
- Perform a study on possible strategies for the incorporation of informal workers into individual capitalization retirement accounts.

Recomendaciones de estudios futuros

En el proceso de elaboración y revisión del presente estudio se formularon varias sugerencias que van más allá del alcance del mismo y, como tal, se recomiendan como áreas de análisis a futuro:

- Argentina recomienda estudiar el nivel de desarrollo de la reciprocidad interna que existe en los países de la OEA, dado que es la base de los convenios de seguridad social.
- Brasil recomienda estudiar con mayor profundidad la realidad demográfica regional, especialmente en términos del envejecimiento de la población porque esta realidad está generando debates internos en cada país con respecto a la edad de retiro, así como sobre los mismos sistemas de seguridad social.
- Analizar la relación existente entre programas o convenios de empleo temporal y los convenios de seguridad social suscritos hasta la fecha. ¿Existe correlación? ¿Cómo se maneja el tema de pensiones dentro de los programas de empleo temporal?
- Analizar la experiencia de la Unión Europea que, siendo uno de los esfuerzos de integración más consolidados del mundo, aún no ha alcanzado la portabilidad de los derechos de pensión.
- En muchos países conjuntamente con las instituciones de seguridad social intervienen otras instancias, al respecto los Estados Unidos proponen que se lleve a cabo un trabajo que identifique a todos los organismos responsables de la seguridad social, tanto normativos como operativos en cada país, sus alcances en materia de cobertura (pensiones y/o salud), y el tipo de sistemas de pensiones que administran (de beneficio definido y/o de cuenta individual).
- México plantea que sería conveniente realizar un estudio que profundice en el análisis de los obstáculos de índole jurídico, económico, técnico y administrativo para la transferencia de derechos de los trabajadores en el marco de la seguridad social de los migrantes.
- Elaborar un estudio sobre posibles estrategias para la incorporación de los trabajadores informales a sistemas individuales de cotización para el retiro.

BIBLIOGRAPHY

- BIOISS: *Boletín Informativo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social*, núm. 56, may 2014 <http://www.oiss.org/IMG/pdf/BIOISS_No_56_junio_2014-2.pdf>.
- Cassagne, Juan Carlos, "Hacia la operatividad del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CIMSS)", en Organización Iberoamericana de Seguridad Social, *Estudios sobre Seguridad Social: 60 años de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social*, OISS, Madrid, 2014, pp. 229-238.
- CISS, *Report on Social Security in the Americas. Fairness, Work, Retirement and Social Protection, 2012*, Inter-American Conference on Social Security, Mexico, 2012.
- CIESS, OIM, OIT y OEA, *Migración y seguridad social en América*, Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, México, 2010.
- FORLAC (Programme for the Promotion of Formalization in Latin America and the Caribbean), *Policies for the Formalization of Micro and Small Enterprises*, Regional Office for Latin America and the Caribbean-International Labour Organization, 2014.
- ILO, "R202 - Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202)", International Labour Organization, Geneva, 2012 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065524>.
- ILO, *Workers on the move in the CSME. Rights at Work and Benefits for Workers in the CARICOM Single Market and Economy*, International Labor Organization, Geneva, 2007.
- ILO, *World Social Protection Report 2014/15: Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice*, International Labor Organization, Geneva, 2014.
- Martínez Pizarro, Jorge, Verónica Cano Christiny, Magdalena Soffia Contrucci, *Tendencias y patrones de la migración latinoamericana y caribeña hacia 2010 y desafíos para una agenda regional*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (serie Población y Desarrollo, 109), Santiago de Chile, 2014.
- OAS and OECD, *International Migration in the Americas: Third Report of the Continuous Reporting System on International Migration in the Americas (SICREMI) 2015*, Organization of American States, Washington, D. C., 2015.
- OAS, OECD and IDB, *International Migration in the Americas: Second Report of the Continuous Reporting System on International Migration in the Americas (SICREMI) 2012*, Organization of American States, Washington, D. C., 2012.
- OECD, *Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2012.
- OIM, *Informe sobre las migraciones en el mundo, 2013. El bienestar de los migrantes y el desarrollo*, Organización Internacional para las Migraciones, España, 2013.
- OISS, *Acuerdos e Instrumentos Jurídicos complementarios de Seguridad Social de la Comunidad Iberoamericana*, Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2011.
- Pérez Montás, Hernando, *Sinopsis de los sistemas de seguridad social en el Caribe Anglo 2013*, Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, 2013.
- Ramírez López, Berenice P., *El mercado laboral mexicano y los modelos de financiamiento de las pensiones*, Instituto de Investigaciones Económicas-Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2014.
- Social Security Administration, USA. *Requisitos para recibir pagos de Seguridad Social para la mayoría de los ciudadanos estadounidenses, de Norte, Centro y Sudamérica que viven fuera de los Estados Unidos de América*, 2009.
- UN, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, *Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision - Migrants by Destination and Origin* (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2013/Origin).

BIBLIOGRAFÍA

- BIOISS: *Boletín Informativo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social*, núm. 56, mayo de 2014 <http://www.oiss.org/IMG/pdf/BIOISS_No_56_junio_2014-2.pdf>.
- Cassagne, Juan Carlos, "Hacia la operatividad del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CIMSS)", en Organización Iberoamericana de Seguridad Social, *Estudios sobre Seguridad Social: 60 años de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social*, OISS, Madrid, 2014, pp. 229-238.
- CISS, *Informe sobre Seguridad Social en América. Justicia, trabajo, retiro y protección social, 2012*, Conferencia Interamericana de Seguridad Social, México, 2012.
- CISS, OIM, OIT y OEA, *Migración y seguridad social en América*, Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, México, 2010.
- FORLAC (Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe), *Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas*, Oficina Regional para América Latina y el Caribe-Organización Internacional del Trabajo, 2014.
- Martínez Pizarro, Jorge, Verónica Cano Christiny, Magdalena Soffia Contrucci, *Tendencias y patrones de la migración latinoamericana y caribeña hacia 2010 y desafíos para una agenda regional*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (serie Población y Desarrollo, 109), Santiago de Chile, 2014.
- OCDE, *Panorama de las pensiones 2011. Sistemas de Ingresos al Retiro en los países de la OCDE y el G20*, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2012.
- OEA y OECD, *Migración internacional en las Américas: Tercer informe del Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas (SICREMI) 2015*, Organización de los Estados Americanos, Washington, D. C., 2015.
- OEA, OECD y BID, *Migración internacional en las Américas: Segundo informe del Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas (SICREMI) 2012*, Organización de los Estados Americanos, Washington, D. C., 2012.
- OIM, *Informe sobre las migraciones en el mundo, 2013. El bienestar de los migrantes y el desarrollo*, Organización Internacional para las Migraciones, España, 2013.
- OISS, *Acuerdos e Instrumentos Jurídicos complementarios de Seguridad Social de la Comunidad Iberoamericana*, Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2011.
- OIT, *Informe mundial sobre la protección social 2014/15: Construir la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2014.
- OIT, "R-202 Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)", Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3065524,es>.
- OIT, *Trabajadores en movimiento en la economía de mercado único de CARICOM. Derechos y beneficios trabajando para empleados en la economía de mercado único de CARICOM*, Organización Internacional del Trabajo, 2007.
- ONU, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, *Tendencias de la migración internacional: migrantes por origen y destino* (Base de datos de la Organización de las Naciones Unidas, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2013).
- Pérez Montás, Hernando, *Síntesis de los sistemas de seguridad social en el Caribe Anglo 2013*, Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, 2013.
- Ramírez López, Berenice P., *El mercado laboral mexicano y los modelos de financiamiento de las pensiones*, Instituto de Investigaciones Económicas-Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2014.
- Social Security Administration, USA, *Requisitos para recibir pagos de Seguridad Social para la mayoría de los ciudadanos estadounidenses, de Norte, Centro y Sudamérica que viven fuera de los Estados Unidos de América*, 2009.

APPENDICES*

* Appendix 1, Matrix of bilaterals agreements and appendix 4, Summary matrix of questionnaire, available separately in Excel files.

ANEXOS*

* Anexo 1, Matriz de convenios bilaterales y anexo 4, Matriz resumen de respuestas a cuestionario, disponibles por separado - Excel.

APPENDIX 2 BILATERAL SOCIAL SECURITY AGREEMENTS ANALYZED

The analysis of social security agreement frameworks, based on recommendations put forth in *Analysis of bilateral and multilateral social security agreements study* (IACML Working Group document CIMT-18/GT1-GT2/doc.4/14), involves a sample of bilateral agreements that were selected vis-à-vis two conditions. Agreements were selected which were representative at a subregional level; and which provided an opportunity to analyze the impact of endogenous conditions (maturity of social security systems and health) and exogenous (migration, macroeconomic and employment status) on agreements.¹ The pension-system type (funded, individual capitalization or mixed) was also a factor considered in the analysis.

During this selection process, a sample was sought after which would provide an opportunity to analyze all the aforementioned factors, especially as they related to the issue of pensions. In the end, the following agreements were selected: Canada-US, Jamaica-Canada, Chile-US, Nicaragua-Costa Rica and Colombia-Spain.

2.1 Canada-US agreement

The agreement between Canada and the United States entered into force on 1 August 1984. A supplementary agreement entered into force on August 1, 1984, and a second supplementary agreement entered into force on 1 October 1997.

The agreement has characteristics that are important for the present analysis. It was signed by two, high-income countries, which share a border, have highly developed pension systems. Additionally, neither country signed the CMISS (Ibero-American Multilateral Agreement on Social Security), even though the two nations are the destination of 75.5% of the immigration originating within the Americas.

Canada and the United States have very different policies with regard to social security agreements. While Canada has signed agreements with 17 countries within the Americas, the US only has two: Canada and Chile.

¹ Agreements selected on the basis of a review of the following literature: *Migración y seguridad social en América* (CIESS, OIM, OIT y OEA, 2010); *Convenios, Acuerdos e Instrumentos Jurídicos complementarios de Seguridad Social de la Comunidad Iberoamericana* (OISS, 2011); information from the International Social Security Association (ISSA), and the texts of binational accords signed by the US Social Security Administration.

ANEXO 2 CONVENIOS DE SEGURIDAD SOCIAL BILATERALES ANALIZADOS

Para realizar el análisis teórico se seleccionó, con base en la recomendación de los términos de referencia, una muestra de convenios bilaterales que cumplieran con dos premisas: tener representación subregional y que permitieran realizar el análisis del impacto de las condiciones endógenas (madurez de los sistemas de seguridad social y salud) y las exógenas (migración, situación macroeconómica y laboral) en los convenios,¹ así como diferencias en el tipo de sistema de pensiones (repartición, capitalización o mixto).

En la selección de países se buscó contar con una muestra que permita analizar todas las modalidades derivadas de las premisas consideradas para el estudio, con especial énfasis en el tema de las pensiones. Los convenios seleccionados fueron: Canadá-Estados Unidos de América, Jamaica-Canadá, Chile-Estados Unidos de América, Nicaragua-Costa Rica y, Colombia-España.

2.1 Convenio Canadá-Estados Unidos de América

El convenio entre Canadá y los Estados Unidos de América, entró en vigor el 1 de agosto de 1984. Un primer acuerdo complementario entró en vigor el 1 de agosto de 1984, y un segundo acuerdo complementario entró en vigor el 1 de octubre de 1997.

Dicho Convenio presenta particularidades que son importantes para el análisis de los convenios: se suscribe entre dos países con alto nivel de ingresos, fronteras comunes, con sistemas de pensiones muy desarrollados y que no son sujetos de adhesión al Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, aun y cuando son receptores de 75.5% de la migración Hemisférica.

Con relación a los convenios de seguridad social, Canadá y los Estados Unidos de América tienen políticas muy diferentes. Mientras que Canadá tiene suscritos convenios con 17 países del Continente, y los Estados Unidos de América solamente lo tiene con dos: Canadá y Chile.

Sin embargo, Estados Unidos de América, cuenta con un mecanismo de pago de beneficios de Seguridad Social para sus nacionales que viven fuera de los Estados Unidos. Actualmente, el Sistema de Seguridad Social de dicho país paga, beneficios todos menos uno de los países del hemisferio.²

¹ Para la selección se revisaron los documentos: *Migración y seguridad social en América* (CIESS, OIM, OIT y OEA, 2010); *Convenios, Acuerdos e Instrumentos Jurídicos complementarios de Seguridad Social de la Comunidad Iberoamericana* (OISS, 2011); información relacionada con el tema publicada por la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), y la correspondiente a convenios binacionales de la Administración de Seguridad Social de los Estados Unidos de América.

² Social Security Administration, USA, *Requisitos para recibir pagos de Seguridad Social para la mayoría de los ciudadanos estadounidenses, de Norte, Centro y Sudamérica que viven fuera de los Estados Unidos de América*, 2009.

However, the United States does have a mechanism to pay social security benefits to US citizens living abroad. The US Social Security system currently pays benefits to every nation within the Americas except one.²

Although the United States has a highly-developed system to deliver monthly benefits to said naturalized US citizens who reside abroad or in their home countries, its ability to make pension payments to foreign nationals varies in relation to the payment amount stipulated for US nationals. For example, individuals may receive worker benefits for all countries in the Americas, except Cuba, Paraguay and Suriname. But with regard to dependent or survivor benefits, surviving dependents must have resided at the address of the worker in the US for a period of five years. This additional requirement for dependents or survivors does not apply if the United States has not signed a bilateral agreement with the nation in question.

For Canadian immigrants, the United States is the leading host country, whereas 867,411 Canadians live in the United States. For US citizens, Canada is the second-largest host country at 316,649 (see *Annex 2.1*).

In relative terms, Canada emigrants represent 3.7% of its population; whereas US emigrants account for 0.4% of the population. Immigration is another story: 20.7% of Canada's population and 14.3% of the US population are immigrants.

The per capita GDP (GDP-PPP) in Canada is 18.6% lower than in the United States, but both nations lead the Americas in this respect.

Canada and the US both have high per capita income (PCI-PPP) levels, in addition to very high human-development indexes. With regard to active contribution to pensions and replacement rate indicators, both nations lead the Hemisphere.

The main features of the bilateral convention Canada-United States of America and indicators that impact social security are described in the following tables:

² Social Security Administration, USA, *Requisitos para recibir pagos de Seguridad Social para la mayoría de los ciudadanos estadounidenses, de Norte, Centro y Sudamérica que viven fuera de los Estados Unidos de América*, 2009.

Aunque Estados Unidos de América tiene muy desarrollado el sistema de pago de los beneficios mensuales a personas que radican en el extranjero o en su país de origen, el grado en que se puede pagar a personas extranjeras varía dependiendo del pago que Estados Unidos tiene estipulado para sus nacionales en dicho país. Por ejemplo, las personas pueden recibir beneficios laborales en todos los países de las Américas, con excepción de Cuba, Paraguay y Surinam. Sin embargo, si se trata de beneficios como dependiente económico o sobreviviente, el sobreviviente dependiente debe haber vivido con el trabajador en los Estados Unidos por un periodo de 5 años. Este requisito adicional para dependientes y sobrevivientes no se aplica si los Estados Unidos han firmado un acuerdo bilateral con el país en cuestión.

Para Canadá, Estados Unidos de América representa el primer país de destino de su población, en donde radican 867,411 canadienses, en tanto que para los Estados Unidos de América, Canadá es el segundo receptor de migrantes donde se encuentran viviendo 316,649 norteamericanos. (Ver Anexo 2.1)

En términos relativos mientras que para Canadá la emigración representa el 3.7% de su población, para los Estados Unidos de América representa el 0.4% de su población. Situación muy diferente en cuanto a la inmigración: ésta representa el 20.7% de la población de Canadá y 14.3% de la población de los Estados Unidos de América.

El PIB per cápita por Paridad de Poder Adquisitivo de Canadá es 18.6% menor a de los Estados Unidos de América, pero son los más altos del hemisferio americano.

Tanto Canadá como los Estados Unidos de América, son dos países con niveles de ingresos per cápita por Paridad de Poder Adquisitivo y un Índice de Desarrollo Humano muy alto. Con relación a los indicadores de contribución activa a las pensiones y la tasa de reemplazo son de los países del Hemisferio que mejor comportamiento muestran.

Las principales características del Convenio bilateral Canadá-Estados Unidos de América y de indicadores que impactan la Seguridad Social se describe a continuación.

Table 1. Principal characteristics of Canada-US bilateral agreement

Aspect	Canada	US
I. Legal framework	Old-Age Security Act and guidelines; Canada Pension Plan and related guidelines.	The laws governing the federal insurance program for old age, survivors, and disability. Title II of the Social Security Act and regulations pertaining thereto. Chapters 2 and 21 of the Internal Revenue Code of 1986 and related regulations.
II. Coverage		
a) <i>Pension</i>	Yes	Yes
b) <i>Healthcare</i> : medical care, sickness benefits, benefits in case of workplace accidents and diseases, etc.	No	Only if contributions are paid.
c) <i>Others</i> : maternity leave; family, survivors and disability benefits, among others.	Yes	Yes
III. Achievement of fundamental principles		
a) Social equity for native-born and immigrant populations, in terms of Social Security.	Yes	Yes
b) Passage of applicable legislation.	Yes	Yes
c) Recognition of acquired rights and payment of acquired benefits to foreigners; totalization of benefits.	Yes	Yes
d) Recognition of rights being acquired.	Yes	Yes
IV. Qualifying periods to enroll or receive benefits, exceptions or delays		
a) Length of residency requirement in order for agreements to become applicable.	Old-age insurance: last 10 years of residency. (20 years of residency in the US.)	6 quarters.
b) Retirement age (men/women).	65 years/65 years. Retirement age will increase gradually from 65 to 67 years of age during the period 2029.	Early retirement at 62 years. Full retirement at 66/66 years, increasing to 67 in 2027.
c) Minimum time in system (men/women).	Old-age insurance: last 10 years of residency. Canada Pension Plan: a single valid contribution.	6 quarters in order to receive pro rata benefits. 40 quarters to receive benefit est. by federal law.
V. Funding		
a) Funding scheme type: funded/individual capitalization/mixed.	Funded	Funded
b) Minimum pension.	Old-Age Security (OAS) pension for individuals age 65 years who meet residency requirements. Canada Pension Plan (CPP), 2013: US\$596 per month.	No minimum proportional benefit. If income is less than minimum pension payment, which is based on contribution periods, monthly benefit varies between \$39 for 11 years of contributions and \$829 for 30 years. Senior citizens may also qualify for a pension based on means test (SSI).
c) Maximum pension.	On July 2015, the maximum monthly pension is: Old Age Security: US\$ 565. Canada Pension Plan: US\$ 1,065.	For workers retiring at age 66, the maximum monthly benefit is \$2,666. This amount is calculated on the basis of the highest taxable income amount during each year after age 21.
VI. Agreement characteristics, administrative issues		
a) Agreement type: bilateral, multilateral.	Bilateral	Bilateral
b) Agreement duration/validity: legal duration or historical retroactivity, agreements and related legal instruments.	Valid up to one calendar year after notification of termination is received. Vested rights or benefits payments derived from its implementation continue.	Valid up to one calendar year after notification of termination is received. Vested rights or benefits payments derived from its implementation continue.
c) Competent authority.	Ministers of the Crown responsible for the administration of legislation applicable to Old Age Security and Canada Pension Plan.	Social Security Commissioner.
d) Competent institution.	Employment and Social Development Canada and the Canada Revenue Agency.	US Social Security Administration.
e) Mediation of disputes.	No provision.	No provision.

Source: Leopoldo Valentín Vargas, through the use of information on the US-Canada social security agreement.

Cuadro 1. Principales características del Convenio bilateral Canadá-Estados Unidos de América

Concepto	Canadá	Estados Unidos de América
I. Base Legal	Ley del Seguro de Vejez y reglamentos de aplicación y Plan de Pensiones de Canadá y los reglamentos que la desarrollan.	Las leyes que rigen el programa federal de seguro de vejez, sobrevivencia e invalidez: el título II de la Ley de Seguridad Social y los reglamentos que se relacionan con el mismo. Los Capítulos 2 y 21 del Código de Impuestos Internos de 1986 y los reglamentos correspondientes.
II. Componente del Régimen de Pensiones		
a) <i>Pensiones</i>	Sí	Sí
b) <i>Salud</i> : asistencia médica, prestación de enfermedad, prestación en caso de accidente y enfermedades del trabajo, etc.	No	Sólo con aportación.
c) <i>Otras</i> : prestaciones familiares, de maternidad y de sobrevivencia, prestaciones por invalidez, entre otras.	Sí	Sí
III. Cumplimiento de principios		
a) Igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social.	Sí	Sí
b) Determinación de la legislación aplicable.	Sí	Sí
c) Conservación de los derechos adquiridos y pago de las prestaciones adquiridas en el extranjero o exportación de beneficios.	Sí	Sí
d) Mantenimiento de los derechos en curso de adquisición.	Sí	Sí
IV. Plazos y prestaciones para ser beneficiario, excepciones y prórrogas		
a) Plazos mínimos de estadía para aplicar convenios.	Seguro de vejez: los últimos 10 años de residencia. (20 años de residencia requerida para pago de pensiones en el extranjero).	6 trimestres.
b) Edad de retiro (hombre/mujer).	65 años/65 años. La edad de retiro crecerá gradualmente de 65 años a 67 años del 2023 al 2029.	Jubilación anticipada a los 62 años. Jubilación completa a los 66 años/66 años a 67 años en 2027.
c) Temporalidad mínima (hombre/mujer).	Seguro de vejez: los últimos 10 años de residencia. Plan de Pensiones de Canadá: una contribución válida.	6 cuartos para una prestación prorrateada y 40 cuartos para beneficio nacional por ley.
V. Condiciones financieras		
a) Tipo de régimen financiero: reparto/capitalización/mixto.	Reparto	Reparto
b) Pensión mínima.	Pensión de vejez para los individuos de 65 años que cumplan con los requisitos de residencia. Y el Plan de Pensiones de Canadá, 2013: 596 US\$ al mes.	Sin beneficio proporcional mínimo. Si el ingreso es menor que la cuantía básica se otorga una pensión mínima que depende de los años de contribución al sistema, variando de 39 US\$ para 11 años de contribución hasta 829 US\$ para 30 años. Los adultos mayores también tienen derecho a una pensión basada en prueba de medios (SSI).
c) Pensión máxima.	Al mes de julio de 2015 el máximo mensual de pensión es: Pensión de vejez: 565 US\$. Plan de Pensión de Canadá: 1,065 US\$.	Para un trabajador que se retira a los 66 años, el máximo de beneficio mensual por retiro es 2,666 US\$. Este monto se calcula en base al máximo de los ingresos gravables para cada año después de los 21 años de edad.
VI. Características del convenio, temas administrativos		
a) Tipo de convenio: bilateral, multilateral.	Bilateral	Bilateral
b) Vigencia del convenio: vigencia jurídica o retroactividad histórica, acuerdos e instrumentos jurídicos relacionados.	Vigencia hasta un año natural posterior a la notificación por escrito de su término. Se mantienen los derechos adquiridos o el pago de beneficios derivados de su aplicación.	Vigencia hasta un año posterior a la notificación por escrito de su término. Se mantienen los derechos adquiridos o el pago de beneficios derivados de su aplicación.
c) Autoridad competente.	Ministros de la Corona responsables de la administración de la legislación aplicable de la Pensión de vejez y el Plan de Pensiones de Canadá.	Comisionado de la Seguridad Social.
d) Institución competente.	Empleo y Desarrollo Social de Canadá y la Agencia de Ingresos de Canadá.	Administración de Seguridad Social.
e) Revisión de controversias.	No disponible.	No disponible.

Fuente: Leopoldo Valentín Vargas, con información del Convenio de Seguridad Social entre Canadá y Estados Unidos de América.

Table 2. Canadian-US indicators that impact social security

Canada		United States of America	
Canadian emigrants, by destination		US emigrants, by destination	
US	867,411	Mexico	848,576
UK	94,000	Canada	316,649
Australia	47,248	UK	222,201
Italy	27,293	Puerto Rico	188,954
France	25,293	Germany	111,375
Other nations	246,156	Israel	80,463
		Other nations	1,211,712
Total	1,307,417	Total	2,979,930
Total population	35,181,700	Total population	320,050,716
Emigrant population (% of total population)	3.7	Emigrant population (% of total population)	0.4
Canadian immigrants, by country of origin		US immigrants, by country of origin	
US	316,649	Mexico	12,950,828
Jamaica	142,933	China	2,246,840
Guyana	101,004	India	2,060,771
UK	94,000	Philippines	1,998,932
Trinidad and Tobago	76,310	Puerto Rico	1,685,015
Haiti	73,966	Canada	867,411
Other nations within the Americas	454,311	Other nations	23,975,293
Other nations	6,024,896		
Total	7,284,069	Total	45,785,090
Immigrant population (% of total population)	20.7	Immigrant population (% of total population)	14.3
Percentage of adult female immigrants	52.2	Percentage of adult female immigrants	51.1
<i>Percentage of immigrant population, by age group</i>	100.0	<i>Percentage of immigrant population, by age group</i>	100.0
0-19 years	10.9	0-19 years	8.7
20-64 years	72.7	20-64 years	79.7
65+ years	16.4	65+ years	11.6
Socioeconomic and pension indicators		Socioeconomic and pension indicators	
Per capita GDP (PPP) (US\$) 2013	43,247	Per capita GDP (PPP) (US\$) 2013	53,143
Human Development Index (HDI) 2013	0.911	Human Development Index (HDI) 2013	0.937
Actively contributing to pension (males aged 15 to 64)	68.4	Actively contributing to pension (males aged 15 to 64)	78.5
Actively contributing to pension (males aged 15+)	85.4	Actively contributing to pension (males aged 15+)	100.0
Single-income replacement rate	57.3	Single-income replacement rate	63.8
Five-income replacement rate	31.1	Five-income replacement rate	40.3
Unemployment (% of working-age population) 2012	7.2	Unemployment (% of working-age population) 2012	8.1

Source: Leopoldo Valentín Vargas (2014). Based on 2013 data from *Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision. Migrants by Destination and Origin*, UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division, and the CISS Inter-American Observatory of Social Security, 2014.

Cuadro 2. Indicadores Canadá-Estados Unidos de América que impactan a la Seguridad Social

Canadá		Estados Unidos de América	
Población emigrante de Canadá a otros países		Población emigrante de Estados Unidos a otros países	
Estados Unidos de América	867,411	México	848,576
Reino Unido	94,000	Canadá	316,649
Australia	47,248	Reino Unido	222,201
Italia	27,293	Puerto Rico	188,954
Francia	25,293	Alemania	111,375
Otros países	246,156	Israel	80,463
Total	1,307,417	Otros países	1,211,712
Población total	35,181,700	Total	2,979,930
		Población total	320,050,716
Porcentaje de población emigrante como proporción de la población total	3.7	Porcentaje de población emigrante como proporción de la población total	0.4
Población inmigrante a Canadá por país de origen		Población inmigrante a Estados Unidos de América por país de origen	
Estados Unidos de América	316,649	México	12,950,828
Jamaica	142,933	China	2,246,840
Guayana	101,004	India	2,060,771
Reino Unido	94,000	Filipinas	1,998,932
Trinidad y Tobago	76,310	Puerto Rico	1,685,015
Haití	73,966	Canadá	867,411
Otros países de América	454,311	Otros países	23,975,293
Otros países	6,024,896	Total	45,785,090
Total	7,284,069		
Población inmigrante como proporción de la población total	20.7	Población inmigrante como proporción de la población total	14.3
Porcentaje de mujeres migrantes	52.2	Porcentaje de mujeres migrantes	51.1
<i>Porcentaje de población migrante por edad</i>	100.0	<i>Porcentaje de población migrante por edad</i>	100.0
0-19 años	10.9	0-19 años	8.7
20-64 años	72.7	20-64 años	79.7
65 o más años	16.4	65 o más años	11.6
Indicadores socioeconómicos y pensiones		Indicadores socioeconómicos y pensiones	
PIB per cápita (PPA) (US\$) 2013	43,247	PIB per cápita (PPA) (US\$) 2013	53,143
Índice de Desarrollo Humano (IDH) 2013	0.911	Índice de Desarrollo Humano (IDH) 2013	0.937
Contribución activa a las pensiones (hombres de 15 a 64 años)	68.4	Contribución activa a las pensiones (hombres de 15 a 64 años)	78.5
Contribución activa a las pensiones (hombres de 15 o más años)	85.4	Contribución activa a las pensiones (hombres de 15 o más años)	100.0
Tasa de reemplazo neta para un ingreso individual	57.3	Tasa de reemplazo neta para un ingreso individual	63.8
Tasa de reemplazo neta para cinco ingresos individuales	31.1	Tasa de reemplazo neta para cinco ingresos individuales	40.3
Desempleo (% PEA) 2012	7.2	Desempleo (% PEA) 2012	8.1

Fuente: Leopoldo Valentín Vargas, 2014, con datos de la ONU, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, *Tendencias de la migración internacional: Revisión de 2013. Migrantes por origen y destino*, y del Observatorio Interamericano de Seguridad Social, CISS, 2014.

2.2 Jamaica-Canada agreement³

The *Agreement on Social Security between Jamaica and Canada* was signed in 1983 and entered into force in 1984. It is one of the oldest agreements in operation. It was selected because it is highly representative of the relationship a CARICOM country might share with a high-income country. Another feature conducive to its selection is the existence of a very active temporary agricultural employment program between both countries, creating a close relationship. The agreement is highly relevant to Jamaica, as Canada is the third-most common destination for its immigrants.

Jamaica has signed only bilateral agreements in the Americas with Canada (1984) and Quebec (1988).

An especially interesting is the clause regarding dispute resolution which states "the competent authorities of the two Parties shall resolve, to the extent possible, any difficulties arising from the interpretation or application of the Agreement, according to its spirit and fundamental principles." This text sets the agreement apart from other instrument which were analyzed, where-as it establishes mechanisms for dispute resolution that is binding and conclusive.

Jamaican emigration can be considered as one of the highest in the continent, as 39.4% of its population lives outside the country and accounts for 13.8% of GDP. Remittances are a key source of supplementary income and often cover basic household expenses such as food, utility payments and education.

Differences in socioeconomic and pension indicators between Jamaica and Canada are very apparent. With regard to the Human Development Index, Canada registered a very high human development index of 0.911, while Jamaica is situated as a High Human Development country with its index of 0.730.

The per capita GDP (PPP) of Jamaica is five times lower than in Canada. Due to the fact that almost 40% of the population lives abroad, Jamaica's social security system has a low active contribution rate of 21.4%.

The main features of the Jamaica-Canada agreement and indicators that impact the Social Security are described below.

³ Canada only includes federal programs in this international accord.

2.2 Acuerdo Jamaica-Canadá³

El *Acuerdo de Seguridad Social entre Jamaica y Canadá de Seguridad Social* fue suscrito en 1983 y entró en vigor en 1 de enero de 1984 y es uno de los Acuerdos que ha estado mayor tiempo en operación. Asimismo, este Acuerdo se seleccionó al ser representativo de la relación entre un país del CARICOM con un país de ingresos altos. Otra característica de esta selección es la existencia de un programa de empleo temporal agrícola muy activo entre ambos países, lo que genera una estrecha relación para Jamaica ya que Canadá representa el tercer país de destino de sus migrantes.

Jamaica tiene suscritos Convenios bilaterales en el hemisferio americano solamente con Canadá (1984) y Quebec (1988).

En especial llama la atención el enunciado sobre las controversias que establece que “las autoridades competentes de las dos Partes resolverán, en la medida de lo posible, las dificultades que surjan de la interpretación o aplicación del Acuerdo, según su espíritu y los principios fundamentales”. El texto que destaca de los analizados en otros convenios donde establecen mecanismos para la resolución definitiva de una controversia con carácter vinculante e inapelable.

La emigración jamaicana se puede considerar como una de las más altas del Continente, el 39.4% de la población jamaicana radica fuera de su país y aporta el 13.8% del PIB del país. Las remesas constituyen ingresos complementarios clave para los destinatarios, los cuales cubren gastos básicos del hogar tales como alimentos, pago de servicios públicos y educación.

Las diferencias de los indicadores socioeconómicos y de pensiones entre Jamaica y Canadá son muy marcadas. En cuanto al Índice de Desarrollo Humano, Canadá está clasificado dentro de los países de Desarrollo Humano muy alto con un índice de 0.911, en tanto que Jamaica está situado como país de Desarrollo Humano Alto con un índice de 0.730.

El PIB per cápita por Paridad de Poder Adquisitivo de Jamaica es cinco veces menor al de Canadá. Al tener Jamaica prácticamente al 40% de su población fuera del país, su Sistema de Seguridad Social tiene una contribución activa de 21.4%.

Las principales características del Acuerdo Jamaica-Canadá y de indicadores que impactan la Seguridad Social se describen a continuación.

³ En este acuerdo internacional Canadá solamente incluye programas que están bajo la jurisdicción federal.

Table 3. Main characteristics of the Jamaica-Canada bilateral agreement

Aspect	Jamaica	Canada
I. Legal framework	National Insurance Scheme Act.	Old-Age Security Act and guidelines; Canada Pension Plan and related guidelines.
II. Coverage		
a) <i>Pension</i>	Yes	Yes
b) <i>Healthcare</i> : medical care, sickness benefits, benefits in case of workplace accidents and diseases, etc.	Yes	No
c) <i>Others</i> : maternity leave; family, survivors and disability benefits, among others.	Yes	Yes
III. Achievement of fundamental principles		
a) Social equity for native-born and immigrant populations, in terms of Social Security.	Yes	Yes
b) Passage of applicable legislation.	Yes	Yes
c) Recognition of acquired rights and payment of acquired benefits to foreigners; totalization of benefits.	Through totalization, until 10 years are accrued.	Yes
d) Recognition of rights being acquired.	Yes	Yes
IV. Qualifying periods to enroll or receive benefits, exceptions or delays		
a) Length of residency requirement in order for agreements to become applicable.	Minimum of 20 years, residency recognized in Canada.	Old Age Security: last 10 years of residency (20 years of residency required for payment of benefits abroad). Canada Pension Plan does not apply, as it is based on contributions.
b) Retirement age (men/women).	65 years/60 years (65 years in 2016).	Early retirement: 62 years. Full retirement: 66/66 years, increasing to 67 in 2027.
c) Minimum time in system (men/women).	Not available.	Old Age Security: last 10 years of residency. Canada pension plan: single valid contribution.
V. Funding		
a) Funding scheme type: funded/individual capitalization/mixed.	Funded and individual capitalization.	Funded
b) Minimum pension.	Not available.	Old-Age Security (OAS) pension for individuals aged 65 years who meet residency requirements. Canada Pension Plan (CPP), 2013: US\$596 per month.
c) Maximum pension.	Not available.	As of July 2015, the maximum monthly pension is: Old-age security: US\$565. Canada Pension Plan: US\$1,065.
VI. Agreement characteristics, administrative issues		
a) Agreement type: bilateral, multilateral.	Bilateral	Bilateral
b) Agreement duration/validity: legal duration or historical retroactivity, agreements and related legal instruments.	Valid up to one calendar year after notification of termination is received. Vested rights or benefits payments derived from its implementation continue.	Valid up to one calendar year after notification of termination is received. Vested rights or benefits payments derived from its implementation continue.
c) Competent authority.	Minister of Labor and Social Security and any other official assigned responsibilities under the terms of the agreement.	Ministers of the Crown responsible for the administration of applicable legislation. Minister of Employment and Social Development (Canada).
d) Competent institution.	Ministry of Labor and Social Security and any other entity assigned responsibilities under the terms of the agreement.	Employment and Social Development Canada, and the Canada Revenue Agency.
e) Mediation of disputes.	The competent authorities within both of the signatory states will resolve, vis-à-vis the spirit and fundamental principles of the Agreement, any difficulties which may arise from the interpretation and/or the application thereof, to the best of their ability.	The competition authorities within both of the signatory states will resolve, vis-à-vis the spirit and fundamental principles of the Agreement, any difficulties which may arise from the interpretation and/or the application thereof, to the best of their ability.

Source: Leopoldo Valentin Vargas, through the use of information from Agreement on Social Security between Jamaica and Canada.

Cuadro 3. Principales características del Acuerdo bilateral Jamaica-Canadá

Concepto	Jamaica	Canadá
I. Base Legal	Ley y reglamentos del Seguro Nacional.	Ley del Seguro de Vejez y reglamentos de aplicación y Plan de Pensiones de Canadá y los reglamentos que la desarrollan.
II. Ramas de cobertura		
a) <i>Pensiones</i>	Sí	Sí
b) <i>Salud</i> : asistencia médica, prestación de enfermedad, prestación en caso de accidente y enfermedades del trabajo, etc.	Sí	Sí
c) <i>Otras</i> : prestaciones familiares, de maternidad y de sobrevivencia, prestaciones por invalidez, entre otras.	Sí	Sí
III. Cumplimiento de principios	Sí	Sí
a) Igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social.	Sí	Sí
b) Determinación de la legislación aplicable.	Sí	Sí
c) Conservación de los derechos adquiridos y pago de las prestaciones adquiridas en el extranjero o exportación de beneficios.	Con totalización hasta acumular 10 años.	Sí
d) Mantenimiento de los derechos en curso de adquisición.	Sí	Sí
IV. Plazos y prestaciones para ser beneficiario, excepciones y prórrogas		
a) Plazos mínimos de estadía para aplicar convenios.	Mínimo 20 años, reconocimiento de residencia en Canadá.	Seguro de vejez: los últimos 10 años de residencia. (20 años de residencia requerida para pago de pensiones en el extranjero.) El Plan de Pensiones de Canadá no aplica, se basa en contribución.
b) Edad de retiro (hombre/mujer).	65 años/60 años (65 en 2016).	Jubilación anticipada a los 62 años. Jubilación completa a los 66 años/66 años a 67 años en 2027.
c) Temporalidad mínima (hombre/mujer).	No disponible.	Seguro de vejez: los últimos 10 años de residencia. Plan de Pensiones de Canadá: una contribución válida.
V. Condiciones financieras		
a) Tipo de régimen financiero: reparto/capitalización/mixto.	Reparto y capitalización.	Reparto
b) Pensión mínima.	No disponible.	Pensión de vejez para los individuos de 65 años que cumplan con los requisitos de residencia. Y el Plan de Pensiones de Canadá, 2013: 596 US\$ al mes.
c) Pensión máxima.	No disponible.	Al mes de julio de 2015 el máximo mensual de pensión es: Pensión de vejez: 565 US\$. Plan de Pensión de Canadá: 1,065 US\$.
VI. Características del convenio, temas administrativos		
a) Tipo de convenio: bilateral, multilateral.	Bilateral	Bilateral
b) Vigencia del convenio: vigencia jurídica o retroactividad histórica, acuerdos e instrumentos jurídicos relacionados.	Vigencia hasta un año natural posterior a la notificación por escrito de su término. Se mantienen los derechos adquiridos o el pago de beneficios derivados de su aplicación.	Vigencia hasta un año natural posterior a la notificación por escrito de su término. Se mantienen los derechos adquiridos o el pago de beneficios derivados de su aplicación.
c) Autoridad competente.	Ministro responsable del Sistema Nacional de Seguros y cualquier otra autoridad a la que las funciones del Acuerdo podrán ser transferidas.	Ministros de la Corona responsables de la administración de las leyes aplicables.
d) Institución competente.	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de cualquier organismo o institución a que las funciones del Acuerdo podrán ser transferidas.	Departamento de Empleo y Desarrollo Social, y Ministerio de la Corona responsable de la Ley de la Seguridad de Vejez.
e) Revisión de controversias.	Las autoridades competentes de las dos Partes resolverán, en la medida de lo posible, las dificultades que surjan de la interpretación o aplicación del Acuerdo, según su espíritu y los principios fundamentales.	Las autoridades competentes de las dos Partes resolverán, en la medida de lo posible, las dificultades que surjan de la interpretación o aplicación del Acuerdo, según su espíritu y los principios fundamentales.

Fuente: Leopoldo Valentín Vargas, con información del Acuerdo de Seguridad Social entre Jamaica y Canadá.

Table 4. Jamaica-Canada indicators that impact the Social Security

Jamaica		Canada	
Jamaican emigrants, by destination		Canadian emigrants, by destination	
US	765,043	US	867,411
UK	145,505	UK	94,000
Canada	142,933	Australia	47,248
Cayman Islands	13,236	Italy	27,293
Bahamas	5,764	France	25,293
Other Caribbean nations	12,702	South America	16,095
		Central America	14,005
Other nations	9,716	Other nations	216,072
Total	1,094,899	Total	1,307,417
Total population	2,783,890	Total population	35,181,700
Emigrant population (% of total population)	39.3	Emigrant population (% of total population)	3.7
Jamaican immigrants, by country of origin		Canadian immigrants, by country of origin	
US	9,331	US	316,649
UK	7,139	Jamaica	142,933
Trinidad and Tobago	3,463	Guyana	101,004
Cuba	2,697	UK	94,000
Canada	1,979	Trinidad and Tobago	76,310
		Haiti	73,966
		Other nations within the Americas	454,311
Other nations of origin	10,298	Other nations of origin	6,024,896
Total	34,907	Total	7,284,069
Immigrant population (% of total population)	1.3	Immigrant population (% of total population)	20.7
Percentage of adult female immigrants	48.1	Percentage of adult female immigrants	52.2
<i>Percentage of immigrant population, by age group</i>	100.0	<i>Percentage of immigrant population, by age group</i>	100.0
0-19 years	31.9	0-19 years	10.9
20-64 years	56.5	20-64 years	72.7
65+ years	11.6	65+ years	16.4
Socioeconomic and pension indicators		Socioeconomic and pension indicators	
Per capita GDP (PPP) (US\$) 2013	8,890	Per capita GDP (PPP) (US\$) 2013	43,247
Human Development Index (HDI) 2013	0.730	Human Development Index (HDI) 2013	0.911
Actively contributing to pension (males aged 15 to 64)	12.5	Actively contributing to pension (males aged 15 to 64)	68.4
Actively contributing to pension (males aged 15+)	16.7	Actively contributing to pension (males aged 15+)	85.4
Single-income replacement rate	No data	Single-income replacement rate	57.3
Five-income replacement rate	No data	Five-income replacement rate	31.1
Unemployment (% of working-age population) 2012	13.7	Unemployment (% of working-age population) 2012	7.2

Source: Leopoldo Valentin Vargas (2014). Based on 2013 data from *Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision. Migrants by Destination and Origin*, UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division, and the CISS Inter-American Observatory of Social Security, 2014.

Cuadro 4. Indicadores Jamaica-Canadá que impactan a la Seguridad Social

Jamaica		Canadá	
Población emigrante de Jamaica a otros países		Población emigrante de Canadá a otros países	
Estados Unidos de América	765,043	Estados Unidos de América	867,411
Reino Unido	145,505	Reino Unido	94,000
Canadá	142,933	Australia	47,248
Islas Caimán	13,236	Italia	27,293
Bahamas	5,764	Francia	25,293
Otros países del Caribe	12,702	América del Sur	16,095
Otros países	9,716	América Central	14,005
Total	1,094,899	Otros países	216,072
Población total	2,783,890	Total	1,307,417
		Población total	35,181,700
Porcentaje de población emigrante como proporción de la población total	39.3	Porcentaje de población emigrante como proporción de la población total	3.7
Población inmigrante a Jamaica por país de origen		Población inmigrante a Canadá por país de origen	
Estados Unidos de América	9,331	Estados Unidos de América	316,649
Reino Unido	7,139	Jamaica	142,933
Trinidad y Tobago	3,463	Guayana	101,004
Cuba	2,697	Reino Unido	94,000
Canadá	1,979	Trinidad y Tobago	76,310
Otros países de origen	10,298	Haití	73,966
Total	34,907	Otros países de América	454,311
		Otros países	6,024,896
		Total	7,284,069
Población inmigrante como proporción de la población total	1.3	Población inmigrante como proporción de la población total	20.7
Porcentaje de mujeres migrantes	48.1	Porcentaje de mujeres migrantes	52.2
<i>Porcentaje de población migrante por edad</i>	100.0	<i>Porcentaje de población migrante por edad</i>	100.0
0-19 años	31.9	0-19 años	10.9
20-64 años	56.5	20-64 años	72.7
65 o más años	11.6	65 o más años	16.4
Indicadores socioeconómicos y pensiones		Indicadores socioeconómicos y pensiones	
PIB per cápita (PPA) (US\$) 2013	8,890	PIB per cápita (PPA) (US\$) 2013	43,247
Índice de Desarrollo Humano (IDH) 2013	0.730	Índice de Desarrollo Humano (IDH) 2013	0.911
Contribución activa a las pensiones (hombres de 15 a 64 años)	12.5	Contribución activa a las pensiones (hombres de 15 a 64 años)	68.4
Contribución activa a las pensiones (hombres de 15 o más años)	16.7	Contribución activa a las pensiones (hombres de 15 o más años)	85.4
Tasa de reemplazo neta para un ingreso individual	n.d.	Tasa de reemplazo neta para un ingreso individual	57.3
Tasa de reemplazo neta para cinco ingresos individuales	n.d.	Tasa de reemplazo neta para cinco ingresos individuales	31.1
Desempleo (% PEA) 2012	13.7	Desempleo (% PEA) 2012	7.2

Fuente: Leopoldo Valentín Vargas, 2014, con datos de la ONU, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, *Tendencias de la migración internacional: Revisión de 2013. Migrantes por origen y destino*, y del Observatorio Interamericano de Seguridad Social, CISS, 2014.

2.3 US-Chile agreement

The bilateral agreement between Chile and the United States was selected due to the following elements: the relationship between a northern and southern subregion; the migratory flow from a middle-income nation to a high-income nation; the relationship between funded and individual-capitalization schemes; and, as of the writing of this report, Chile is the only country in Latin America and the Caribbean to have signed a bilateral totalization agreement with the United States. Additionally, the US is the second-most common destination for Chilean immigrants.

The current agreement on social security between the Republic of Chile and the United States was signed in February 2000 and entered into force in December 2001.

There are significant differences between pension systems in Chile and the United States that impact the decisions of beneficiaries. They include retirement age, mandatory minimums for retirement and the difference between minimum and maximum pensions.

Importantly, the funding scheme in Chile is based on individual contribution. The issue is currently under debate in the country because its future replacement rates are deemed by some to be incompatible with a dignified retirement.

Chile has the third-highest number of bilateral agreements in the Americas, having signed 10 such instruments. Canada leads the hemisphere with 25, while Uruguay has 14.

The countries with which Chile has signed bilateral agreements are Argentina, Brazil, Canada, Colombia, USA, Peru, Uruguay, Venezuela, and Spain and Portugal, which are considered Latin American countries that are located outside the Americas.

Of all Chilean emigrants, 69% remain within the hemisphere; two-thirds of which are in Latin America and the Caribbean, and one-third in North America.

For the United States, immigration from Chile is not significant, with only 109,513 migrants out of a total of 26.2 million migrants within the Americas.

The per capita GDP purchasing power parity of Chile is 58.8% lower than in the United States.

The main features of the agreement between the United States and Chile and indicators that impact the Social Security are described below.

2.3 Convenio Chile-Estados Unidos de América

El convenio bilateral entre Chile y los Estados Unidos de América fue seleccionado tomando en consideración los siguientes elementos: la relación entre dos subregiones Norte y Sur, el flujo migratorio de un país de ingresos medios a uno de altos ingresos, porque presenta la relación entre un esquema de reparto y uno de capitalización individual, y que a la fecha de este estudio, Chile es el único país de América Latina y el Caribe que tiene convenio bilateral con los Estados Unidos de América sobre reconocimiento de totalización de tiempo para pensionarse y este último es el segundo lugar de destino de la migración chilena.

El convenio vigente sobre Seguridad Social entre la República de Chile y los Estados Unidos de América fue suscrito en febrero de 2000 y entró en vigor en diciembre de 2001.

Existen diferencias importantes entre los sistemas de pensiones de Chile y de los Estados Unidos de América que impactan en las decisiones de los beneficiarios como son la edad de retiro, la temporalidad mínima obligatoria para el retiro, así como la diferencia de pensiones mínimas y máximas.

Es importante destacar que en Chile el tipo de régimen financiero de las pensiones está basado en el de contribución individual, el cual está actualmente en debate en el país, debido a que se considera que con dicho sistema las tasas de reemplazo que ofrecerán en el futuro cercano a sus asegurados no son adecuados para tener una vejez digna.

Chile es el país dentro del Continente que tiene el tercer lugar en cuanto al número de convenios bilaterales suscritos (10), después de Canadá que tiene 25 y Uruguay con 14.

Los países con los cuales Chile tiene suscritos Convenios bilaterales son: Argentina, Brasil, Canadá, Colombia, Estados Unidos de América, Perú, Uruguay, Venezuela, y con España y Portugal, países Iberoamericanos fuera del continente americano.

Del total de emigrantes chilenos, el 69% lo hace dentro del Continente, de ellos dos terceras partes se encuentran en Latinoamérica y el Caribe y una tercera parte en América del Norte.

Para los Estados Unidos de América, la inmigración de Chile no es significativa, con tan sólo 109,513 migrantes de un total de 26.2 millones de migrantes del Continente.

El PIB per cápita por Poder de Paridad Adquisitiva de Chile es 58.8% menor al de los Estados Unidos de América.

Las principales características del Convenio entre Estados Unidos de América y Chile y de indicadores que impactan la Seguridad Social se describen a continuación.

Table 5. Main features of the bilateral convention Chile-US

Aspect	Chile	US
I. Legal framework	Laws concerning the so-called New Pension System for old-age, disability and survivors based on individual capitalization. Laws relating to old-age pension, disability and survivors managed by the Pension-sector Regulatory Institute (<i>Instituto de Normalización Previsional</i>).	The laws governing the federal insurance program for old age, survivors, and disability. Title II of the Social Security Act and regulations pertaining thereto. Chapters 2 and 21 of the Internal Revenue Code of 1986 and related regulations.
II. Coverage		
a) <i>Pension</i>	Yes	Yes
b) <i>Healthcare</i> : medical care, sickness benefits, benefits in case of workplace accidents and diseases, etc.	Yes	Only if contributions are paid.
c) <i>Others</i> : maternity leave; family, survivors and disability benefits, among others.	Yes	Yes
III. Achievement of fundamental principles		
a) Social equity for native-born and immigrant populations, in terms of Social Security.	Yes	Yes
b) Passage of applicable legislation.	Yes	Yes
c) Recognition of acquired rights and payment of acquired benefits to foreigners; totalization of benefits.	Yes	Yes
d) Recognition of rights being acquired.	Yes	Yes
IV. Qualifying periods to enroll or receive benefits, exceptions or delays		
a) Length of residency requirement in order for agreements to become applicable.	Not available.	6 quarters.
b) Retirement age (men/women).	65 years/60 years.	Early retirement: 62 years. Full retirement: 66/66 years, increasing to 67 in 2027.
c) Minimum time in system (men/women).	20 years/20 years.	6 quarters for a pro rata benefit, and 40 quarters.
V. Funding		
a) Funding scheme type: funded/individual capitalization/mixed.	Individual capitalization.	Funded
b) Minimum pension.	Basic pension of US\$151.	If income is less than minimum pension payment, which is based on contribution periods, monthly benefit varies between US\$39 for 11 years of contributions and US\$829 for 30 years. Senior citizens may also qualify for a pension based on means test (SSI).
c) Maximum pension.	No maximum pension limits, however limits do exist for contribution levels.	For workers retiring at age 66, the maximum monthly benefit is \$2,666. This amount is calculated on the basis of the highest taxable income amount during each year after age 21.
VI. Agreement characteristics, administrative issues		
a) Agreement type: bilateral, multilateral.	Bilateral	Bilateral
b) Agreement duration/validity: legal duration or historical retroactivity, agreements and related legal instruments.	Valid up to one calendar year after notification of termination is received. Vested rights or benefits payments derived from its implementation continue.	Valid up to one calendar year after notification of termination is received. Vested rights or benefits payments derived from its implementation continue.
c) Competent authority.	Minister of Labor and Social Welfare.	US Social Security Administration.
d) Competent institution.	Instituto de Normalización Previsional.	US Social Security Administration.
e) Mediation of disputes.	Disputes are resolved by the competent authorities. Unresolved disputes are sent to arbitration, mediation or via other alternatives agreed upon by the signatories.	Disputes are resolved by the competent authorities. Unresolved disputes are sent to arbitration, mediation or via other alternatives agreed upon by the signatories.

Source: Leopoldo Valentín Vargas, through the use of information from the Social Security Agreement Chile and the United States.

Cuadro 5. Principales características del Convenio bilateral Chile-Estados Unidos de América

Concepto	Chile	Estados Unidos de América
I. Base Legal	Las leyes referentes al nuevo sistema de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, basado en la capitalización individual; y las leyes referentes a los regímenes de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia administrados por el Instituto de Normalización Provisional.	Las leyes que rigen el programa federal de seguro de vejez, sobrevivencia e invalidez: El título II de la Ley de Seguridad Social y los reglamentos que se relacionan con el mismo. Los Capítulos 2 y 21 del Código de Impuestos Internos de 1986 y los reglamentos correspondientes.
II. Componente del Régimen de Pensiones		
a) <i>Pensiones</i>	Sí	Sí
b) <i>Salud</i> : asistencia médica, prestación de enfermedad, prestación en caso de accidente y enfermedades del trabajo, etc.	Sí	Sólo con aportación.
c) <i>Otras</i> : prestaciones familiares, de maternidad y de sobrevivencia, prestaciones por invalidez, entre otras.	Sí	Sí
III. Cumplimiento de principios		
a) Igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social.	Sí	Sí
b) Determinación de la legislación aplicable.	Sí	Sí
c) Conservación de los derechos adquiridos y pago de las prestaciones adquiridas en el extranjero o exportación de beneficios.	Sí	Sí
d) Mantenimiento de los derechos en curso de adquisición.	Sí	Sí
IV. Plazos y prestaciones para ser beneficiario, excepciones y prórrogas		
a) Plazos mínimos de estadía para aplicar convenios.	No disponible.	6 trimestres.
b) Edad de retiro (hombre/mujer).	65 años/60 años.	Jubilación anticipada a los 62 años. Jubilación completa a los 66 años/66 años a 67 años en 2027.
c) Temporalidad mínima (hombre/mujer).	20 años/20 años.	6 trimestres para una prestación prorrateada y 40 trimestres para beneficio nacional por ley.
V. Condiciones financieras		
a) Tipo de régimen financiero: reparto/capitalización/mixto.	Capitalización individual.	Reparto
b) Pensión mínima.	Pensión Básica Solidaria de 151 US\$.	Sin beneficio proporcional mínimo. Si el ingreso es menor que la cuantía básica se otorga una pensión mínima que depende de los años de contribución al sistema, variando de 39 US\$ para 11 años de contribución hasta 829 US\$ para 30 años. Los adultos mayores también tienen derecho a una pensión basada en prueba de medios (SSI).
c) Pensión máxima.	Límite a las contribuciones, no se especifica pensión máxima.	Para un trabajador que se retira a los 66 años, el máximo de beneficio mensual por retiro es 2,666 US\$. Este monto se calcula en base al máximo de los ingresos gravables para cada año después de los 21 años de edad.
VI. Características del convenio, temas administrativos		
a) Tipo de convenio: bilateral, multilateral.	Bilateral	Bilateral
b) Vigencia del convenio: vigencia jurídica o retroactividad histórica, acuerdos e instrumentos jurídicos relacionados.	Vigencia hasta un año posterior a la notificación por escrito de su término. Se mantienen los derechos adquiridos o el pago de beneficios derivados de su aplicación.	Vigencia hasta un año posterior a la notificación por escrito de su término. Se mantienen los derechos adquiridos o el pago de beneficios derivados de su aplicación.
c) Autoridad competente.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	Administración de Seguridad Social.
d) Institución competente.	Instituto de Normalización Previsional.	Administración de Seguridad Social.
e) Revisión de controversias.	Se resolverá mediante consulta a las Autoridades Competentes, si no es resuelta mediante negociación procurarán resolver la diferencia mediante arbitraje, mediación u otro procedimiento fijado en común acuerdo.	Se resolverá mediante consulta a las Autoridades Competentes, si no es resuelta mediante negociación procurarán resolver la diferencia mediante arbitraje, mediación u otro procedimiento fijado en común acuerdo.

Fuente: Leopoldo Valentín Vargas, con información del Convenio de Seguridad Social Chile y Estados Unidos de América.

Table 6. Chile-US indicators that impact the Social Security

Chile		United States of America	
Chilean emigrants, by destination		US emigrants, by destination	
Argentina	193,007	Mexico	848,576
US	109,513	Canada	316,649
Spain	62,031	UK	222,201
Canada	31,097	Puerto Rico	188,954
Australia	30,606	Germany	111,375
Sweden	29,000	Israel	80,463
Ecuador	16,518	Other nations	1,211,712
Other nations in South America	50,276		
Other nations	81,960		
Total	604,008	Total	2,979,930
Total population	17,619,708	Total population	320,050,716
Emigrant population (% of total population)	3.4	Emigrant population (% of total population)	0.4
Chilean immigrants, by country of origin		US immigrants, by country of origin	
Peru	149,335	Mexico	12,950,828
Argentina	66,701	China	2,246,840
Bolivia	27,105	India	2,060,771
Ecuador	21,525	Philippines	1,998,932
Colombia	15,525	Puerto Rico	1,685,015
US	9,984	Canada	867,411
Other nations within the Americas	43,164	Chile	109,513
Other nations	64,912	Other nations	23,865,780
Total	398,251	Total	45,785,090
Immigrant population (% of total population)	2.3	Immigrant population (% of total population)	14.3
Percentage of adult female immigrants	52.9	Percentage of adult female immigrants	51.1
<i>Percentage of immigrant population, by age group</i>	100.0	<i>Percentage of immigrant population, by age group</i>	100.0
0-19 years	24.3	0-19 years	8.7
20-64 years	70.1	20-64 years	79.7
65+ years	5.6	65+ years	11.6
Socioeconomic and pension indicators		Socioeconomic and pension indicators	
Per capita GDP (PPP) (US\$) 2013	21,911	Per capita GDP (PPP) (US\$) 2013	53,143
Human Development Index (HDI) 2013	0.819	Human Development Index (HDI) 2013	0.937
Actively contributing to pension (males aged 15 to 64)	40.4	Actively contributing to pension (males aged 15 to 64)	78.5
Actively contributing to pension (males aged 15+)	58.5	Actively contributing to pension (males aged 15+)	100.0
Single-income replacement rate	77.6	Single-income replacement rate	63.8
Five-income replacement rate	46.9	Five-income replacement rate	40.3
Unemployment (% of working-age population) 2012	6.4	Unemployment (% of working-age population) 2012	8.1

Source: Leopoldo Valentín Vargas (2014). Based on 2013 data from *Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision. Migrants by Destination and Origin*, UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division, and the CISS Inter-American Observatory of Social Security, 2014.

Cuadro 6. Indicadores Chile-Estados Unidos de América que impactan a la Seguridad Social

Chile		Estados Unidos de América	
Población emigrante de Chile a otros países		Población emigrante de Estados Unidos de América a otros países	
Argentina	193,007	México	848,576
Estados Unidos de América	109,513	Canadá	316,649
España	62,031	Reino Unido	222,201
Canadá	31,097	Puerto Rico	188,954
Australia	30,606	Alemania	111,375
Suecia	29,000	Israel	80,463
Ecuador	16,518	Otros países	1,211,712
Otros países de América del Sur	50,276	Total	2,979,930
Otros países	81,960	Población total	320,050,716
Total	604,008		
Población total	17,619,708		
Porcentaje de población emigrante como proporción de la población total	3.4	Porcentaje de población emigrante como proporción de la población total	0.4
Población inmigrante a Chile por país de origen		Población inmigrante a Estados Unidos de América por país de origen	
Perú	149,335	México	12,950,828
Argentina	66,701	China	2,246,840
Bolivia	27,105	India	2,060,771
Ecuador	21,525	Filipinas	1,998,932
Colombia	15,525	Puerto Rico	1,685,015
Estados Unidos de América	9,984	Canadá	867,411
Otros del Continente Americano	43,164	Chile	109,513
Otros países	64,912	Otros países	23,865,780
Total	398,251	Total	45,785,090
Población inmigrante como proporción de la población total	2.3	Población inmigrante como proporción de la población total	14.3
Porcentaje de mujeres migrantes	52.9	Porcentaje de mujeres migrantes	51.1
<i>Porcentaje de población migrante por edad</i>	100.0	<i>Porcentaje de población migrante por edad</i>	100.0
0-19 años	24.3	0-19 años	8.7
20-64 años	70.1	20-64 años	79.7
65 o más años	5.6	65 o más años	11.6
Indicadores socioeconómicos y pensiones		Indicadores socioeconómicos y pensiones	
PIB per cápita (PPA) (US\$) 2013	21,911	PIB per cápita (PPA) (US\$) 2013	53,143
Índice de Desarrollo Humano (IDH) 2013	0.819	Índice de Desarrollo Humano (IDH) 2013	0.937
Contribución activa a las pensiones (hombres de 15 a 64 años)	40.4	Contribución activa a las pensiones (hombres de 15 a 64 años)	78.5
Contribución activa a las pensiones (hombres de 15 o más años)	58.5	Contribución activa a las pensiones (hombres de 15 o más años)	100.0
Tasa de reemplazo neta para un ingreso individual	77.6	Tasa de reemplazo neta para un ingreso individual	63.8
Tasa de reemplazo neta para cinco ingresos individuales	46.9	Tasa de reemplazo neta para cinco ingresos individuales	40.3
Desempleo (% PEA) 2012	6.4	Desempleo (% PEA) 2012	8.1

Fuente: Leopoldo Valentín Vargas, 2014, con datos de la ONU, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, *Tendencias de la migración internacional: Revisión de 2013. Migrantes por origen y destino*, y del Observatorio Interamericano de Seguridad Social, CISS, 2014.

2.4 Nicaragua-Costa Rica agreement

The *Agreement between the Costa Rican Social Security Fund and the Nicaraguan Institute of Social Security* was selected because the two nations share a very dynamic migration relationship. It also demonstrates the dynamics of an agreement signed between countries of the Central America subregion; agreements whose purviews are primarily limited to the issue of medical care.

Costa Rica is the leading destination of Nicaragua immigrants. Although the two States are in the same subregion, they have different levels of economic development.

Nicaragua has signed agreements with seven countries: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Mexico, Panama and the Dominican Republic. None of the agreements include the issue of pensions, whereas their purviews are limited to medical benefits or advice on matters of social security.

Costa Rica has signed agreements with four countries: Guatemala, Nicaragua, Panama and Uruguay. The agreement with Uruguay is entitled the *Administrative Agreement for the Implementation of the CMISS*.

Costa Rica is a CMISS signatory, but has yet to ratify the instrument. Nicaragua, for its part, has thus far opted out of the CMISS.

The per capita GDP (PPP) of Nicaragua is 67% lower than that of Costa Rica.

The main features of the agreement between Nicaragua and Costa Rica and indicators that impact social security are described below.

2.4 Acuerdo Nicaragua-Costa Rica

El *Acuerdo entre la Caja Costarricense de Seguridad Social y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social* se seleccionó porque a nivel subregional tienen una relación migratoria muy dinámica y el Acuerdo es representativo de los suscritos entre países de la subregión Centroamérica, los cuales en su mayoría solamente incluyen prestaciones médicas.

Para Nicaragua, Costa Rica es el primer lugar de destino de su migración. Los dos Estados aun y cuando se encuentran en la misma subregión presentan niveles de desarrollo económico diferente.

Nicaragua tiene suscritos convenios con siete países: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá y República Dominicana. Ninguno de los convenios incluye al tema de pensiones, solamente cubren prestaciones médicas o asesorías sobre temas de seguridad social.

Costa Rica ha suscrito convenios con cuatro países: Guatemala, Nicaragua, Panamá y Uruguay. De ellos, el firmado con Uruguay es Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social.

Costa Rica es uno de los países que ha firmado el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, pero está pendiente de ratificarlo. En cambio Nicaragua se encuentra entre los países que no se ha adherido a dicho al Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.

El PIB per cápita por Poder de Paridad Adquisitiva de Nicaragua es 67% menor al de Costa Rica.

Las principales características del Acuerdo entre Nicaragua y Costa Rica y de indicadores que impactan la Seguridad Social se describen a continuación.

Table 7. Major features
of the Costa Rica-Nicaragua Agreement

Aspect	Costa Rica	Nicaragua
I. Legal framework	Not specified.	Not specified.
II. Coverage		
a) <i>Pension</i>	N/A	N/A
b) <i>Healthcare</i> : medical care, sickness benefits, benefits in case of workplace accidents and diseases, etc.	Yes	Yes
c) <i>Others</i> : maternity leave; family, survivors and disability benefits, among others.	N/A	N/A
III. Achievement of fundamental principles		
a) Social equity for native-born and immigrant populations, in terms of Social Security.	Yes	Yes
b) Passage of applicable legislation.	Yes	Yes
c) Recognition of acquired rights and payment of acquired benefits to foreigners; totalization of benefits.	Yes	Yes
d) Recognition of rights being acquired.	N/A	N/A
IV. Qualifying periods to enroll or receive benefits, exceptions or delays		
a) Length of residency requirement in order for agreements to become applicable.	N/A	N/A
b) Retirement age (men/women).	N/A	N/A
c) Minimum time in system (men/women).	N/A	N/A
V. Funding	N/A	N/A
a) Funding scheme type: funded/individual capitalization/mixed.	N/A	N/A
b) Minimum pension.	N/A	N/A
c) Maximum pension.	N/A	N/A
VI. Agreement characteristics, administrative issues		
a) Agreement type: bilateral, multilateral.	Bilateral	Bilateral
b) Agreement duration/validity: legal duration or historical retroactivity, agreements and related legal instruments.	Indeterminate. However, agreement may be ended by either of the signatories thereto. Move to end agreement must begin three months after notice to rescind is received by other signatory.	Indeterminate. However, agreement may be ended by either of the signatories thereto. Move to end agreement must begin three months after notice to rescind is received by other signatory.
c) Competent authority.	Caja Costarricense de Seguridad Social.	Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

Source: Leopoldo Valentín Vargas, through the use of information from the Agreement between the Costa Rican Social Security Fund and the Nicaraguan Institute of Social Security.

Cuadro 7. Principales características del Acuerdo
Costa Rica-Nicaragua

Concepto	Costa Rica	Nicaragua
I. Base Legal	No especificada.	No especificada.
II. Componente		
a) <i>Pensiones</i>	No aplica.	No aplica.
b) <i>Salud</i> : asistencia médica, prestación de enfermedad, prestación en caso de accidente y enfermedades del trabajo, maternidad, etc.	Sí	Sí
c) <i>Otras</i> : prestaciones familiares, de sobrevivencia, prestaciones por invalidez, entre otras.	No aplica.	No aplica.
III. Cumplimiento de principios		
a) Igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social.	Sí	Sí
b) Determinación de la legislación aplicable.	Sí	Sí
c) Conservación de los derechos adquiridos y pago de las prestaciones adquiridas en el extranjero o exportación de beneficios.	Sí	Sí
d) Mantenimiento de los derechos en curso de adquisición.	No aplica.	No aplica.
IV. Plazos y prestaciones para ser beneficiario, excepciones y prórrogas		
a) Plazos mínimos de estadía para aplicar convenios.	No aplica.	No aplica.
b) Edad de retiro (hombre/mujer).	No aplica.	No aplica.
c) Temporalidad mínima (hombre/mujer).	No aplica.	No aplica.
V. Condiciones financieras		
a) Tipo de régimen financiero: reparto/capitalización/mixto.	No aplica.	No aplica.
b) Pensión mínima.	No aplica.	No aplica.
c) Pensión máxima.	No aplica.	No aplica.
VI. Características del convenio, temas administrativos		
a) Tipo de convenio: bilateral, multilateral.	Bilateral	Bilateral
b) Vigencia del convenio: vigencia jurídica o retroactividad histórica, acuerdos e instrumentos jurídicos relacionados.	Término indefinido. No obstante, podrá ser denunciado por cualquiera de las partes signatarias. La denuncia entrará en vigor tres meses después de su comunicado a la otra parte.	Término indefinido. No obstante, podrá ser denunciado por cualquiera de las partes signatarias. La denuncia entrará en vigor tres meses después de su comunicado a la otra parte.
c) Institución competente.	Caja Costarricense de Seguridad Social.	Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

Fuente: Leopoldo Valentin Vargas, con información del Acuerdo entre la Caja Costarricense de Seguridad Social y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

Table 8. Nicaragua-Costa Rica indicators that impact the Social Security

Nicaragua		Costa Rica	
Nicaraguan emigrants, by destination		Costa Rican emigrants, by destination	
Costa Rica	303,523	US	83,920
US	274,493	Nicaragua	11,057
Spain	18,353	Panama	6,659
Panama	11,080	Canada	4,213
Canada	10,525	Spain	3,323
Other nations	37,143	Other nations	21,192
Total	655,117	Total	130,364
Total population	6,080,478	Total population	4,872,166
Emigrant population (% of total population)	10.8	Emigrant population (% of total population)	2.7
Nicaraguan immigrants, by country of origin		Costa Rican immigrants, by country of origin	
Honduras	12,717	Nicaragua	303,523
Costa Rica	11,057	Colombia	18,258
US	3,651	Panama	13,769
El Salvador	2,510	US	12,752
Guatemala	1,809	El Salvador	10,729
Other nations	10,098	Other nations	60,541
Total	41,842	Total	419,572
Immigrant population (% of total population)	0.7	Immigrant population (% of total population)	8.6
Percentage of adult female immigrants	48.2	Percentage of adult female immigrants	51.9
<i>Percentage of immigrant population, by age group</i>	100.0	<i>Percentage of immigrant population, by age group</i>	100.0
0-19 years	39.2	0-19 years	17.4
20-64 years	56.0	20-64 years	77.0
65+ years	4.8	65+ years	5.6
Socioeconomic and pension indicators		Socioeconomic and pension indicators	
Per capita GDP (PPP) (US\$) 2013	4,571	Per capita GDP (PPP) (US\$) 2013	13,872
Human Development Index (HDI) 2013	0.599	Human Development Index (HDI) 2013	0.773
Actively contributing to pension (males aged 15 to 64)	14.4	Actively contributing to pension (males aged 15 to 64)	40.6
Actively contributing to pension (males aged 15+)	17.5	Actively contributing to pension (males aged 15+)	58.8
Single-income replacement rate	91.6	Single-income replacement rate	81.5
Five-income replacement rate	56.0	Five-income replacement rate	66.7
Unemployment (% of working-age population) 2012	7.7	Unemployment (% of working-age population) 2012	7.6

Source: Leopoldo Valentín Vargas (2014). Based on 2013 data from *Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision. Migrants by Destination and Origin*, UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division, and the CISS Inter-American Observatory of Social Security, 2014.

Cuadro 8. Indicadores Nicaragua-Costa Rica que impactan a la Seguridad Social

Nicaragua		Costa Rica	
Población emigrante de Nicaragua a otros países		Población emigrante de Costa Rica a otros países	
Costa Rica	303,523	Estados Unidos de América	83,920
Estados Unidos de América	274,493	Nicaragua	11,057
España	18,353	Panamá	6,659
Panamá	11,080	Canadá	4,213
Canadá	10,525	España	3,323
Otros países	37,143	Otros países	21,192
Total	655,117	Total	130,364
Población total	6,080,478	Población total	4,872,166
Porcentaje de población emigrante como proporción de la población total	10.8	Porcentaje de población emigrante como proporción de la población total	2.7
Población inmigrante a Nicaragua por país de origen		Población inmigrante a Costa Rica por país de origen	
Honduras	12,717	Nicaragua	303,523
Costa Rica	11,057	Colombia	18,258
Estados Unidos de América	3,651	Panamá	13,769
El Salvador	2,510	Estados Unidos de América	12,752
Guatemala	1,809	El Salvador	10,729
Otros países	10,098	Otros países	60,541
Total	41,842	Total	419,572
Población inmigrante como proporción de la población total	0.7	Población inmigrante como proporción de la población total	8.6
Porcentaje de mujeres migrantes	48.2	Porcentaje de mujeres migrantes	51.9
<i>Porcentaje de población migrante por edad</i>	100.0	<i>Porcentaje de población migrante por edad</i>	100.0
0-19 años	39.2	0-19 años	17.4
20-64 años	56.0	20-64 años	77.0
65 o más años	4.8	65 o más años	5.6
Indicadores socioeconómicos y pensiones		Indicadores socioeconómicos y pensiones	
PIB per cápita (PPA) (US\$) 2013	4,571	PIB per cápita (PPA) (US\$) 2013	13,872
Índice de Desarrollo Humano (IDH) 2013	0.599	Índice de Desarrollo Humano (IDH) 2013	0.773
Contribución activa a las pensiones (hombres de 15 a 64 años)	14.4	Contribución activa a las pensiones (hombres de 15 a 64 años)	40.6
Contribución activa a las pensiones (hombres de 15 o más años)	17.5	Contribución activa a las pensiones (hombres de 15 o más años)	58.8
Tasa de reemplazo neta para un ingreso individual	91.6	Tasa de reemplazo neta para un ingreso individual	81.5
Tasa de reemplazo neta para cinco ingresos individuales	56.0	Tasa de reemplazo neta para cinco ingresos individuales	66.7
Desempleo (% PEA) 2012	7.7	Desempleo (% PEA) 2012	7.6

Fuente: Leopoldo Valentín Vargas, 2014, con datos de la ONU, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, *Tendencias de la migración internacional: Revisión de 2013. Migrantes por origen y destino*, y del Observatorio Interamericano de Seguridad Social, CISS, 2014.

2.5 Colombia-Spain agreement

The agreement between Colombia and Spain Social Security was selected because it provides an opportunity to analyze a CAN country that has signed the CMISS. It is also considered a solid reference point with which to guide the design of future agreements.

The Colombia-Spain agreement includes an important element. This is the right of the beneficiary to opt for the most favorable benefit. Article 9, paragraph 3 states that “each Signatory’s competent institution shall recognize and pay the benefit that is most favorable to the person concerned, regardless of (rulings) by the competent institutions of either Signatory”.

Spain has a stock of 2.4 million migrants from the Americas, of which Colombia is the second-largest country of origin.

Colombia has signed agreements with five countries: Argentina, Chile, Ecuador, Uruguay and Spain. It currently has no agreement with Venezuela, the US and Canada where 64.8% of its immigrants live.

Importantly, according to 2009 social security data on foreign workers in Spain, 113,652 unemployed Colombians were enrolled (94.2% of whom were aged 20 to 60 years). This is a significant amount when one considers that the total population of Colombian immigrants is 359,178; an estimated 80% of whom are of working age, and 50% women.

With regard to socioeconomic and pension indicators, the signatories demonstrate differences one would expect to find between high-income levels and middle-income nations.

The per capita GDP (PPP) in Colombia is 61% lower than that of Spain.

The main features of the agreement between Colombia and Spain, as well as indicators that impact social security are described below.

2.5 Convenio Colombia-España

El Convenio de Seguridad Social entre Colombia y España se seleccionó porque permite estudiar la relación de un país de la Comunidad Andina que ha suscrito el Convenio Multilateral de Seguridad Social y se considera marco de referencia para otros acuerdos.

El Convenio de Colombia con España cuenta con un elemento importante que consiste en el derecho de elección del beneficiario a la prestación más favorable. El artículo 9, inciso 3 establece que “determinados los derechos la Institución competente de cada Parte reconocerá y abonará la prestación que sea más favorable al interesado, independientemente de la resolución adoptada por la Institución Competente de la otra Parte”.

España tiene un stock de 2.4 millones de migrantes del continente Americano, entre los cuales se encuentra Colombia que es el segundo país de origen de la migración Americana.

Colombia tiene suscritos convenios con cinco países: Argentina, Chile, Ecuador, Uruguay y España. No tiene convenio con Venezuela, Estados Unidos de América y Canadá donde radica el 64.8% de su emigración.

Es importante destacar de acuerdo a la información disponible sobre los trabajadores extranjeros en alta laboral en la Seguridad Social de España en 2009, que en ese año se encontraban registrados 113,652 colombianos, de los cuales el 94.2% se encontraron en edad de 20 a 60 años. Cantidad significativa si se considera que a la península han emigrado 359,178 colombianos, de las cuales se estima que el 80% se encuentran en edad productiva y de ellas el 50% son mujeres.

En relación con los indicadores socioeconómicos y de pensiones, estos muestran las diferencias normales entre un país de niveles de ingresos altos y otro de niveles medios.

El PIB per cápita por Poder de Paridad Adquisitiva de Colombia es 61% menor al de España.

Las principales características del Convenio entre Colombia y España y de indicadores que impactan la Seguridad Social se describen a continuación.

Table 9. Main characteristics of the Colombia-Spain Agreement

Aspect	Colombia	Spain
I. Legal framework	Laws, decrees, regulations and other measures related to Social Security policy within the territory of the signatories.	Laws, decrees, regulations and other measures related to Social Security policy within the territory of the signatories.
II. Coverage		
a) <i>Pension</i>	Median contribution with defined benefit and individual retirement account with basic pension.	Retirement
b) <i>Healthcare</i> : medical care, sickness benefits, benefits in case of workplace accidents and diseases, etc.		
c) <i>Others</i> : maternity leave; family, survivors and disability benefits, among others.	Invalidity and survivors.	Permanent disability, death, and survivors for certain diseases or workplace accident.
III. Achievement of fundamental principles		
a) Social equity for native-born and immigrant populations, in terms of Social Security.	Yes	Yes
b) Passage of applicable legislation.	Country of residence.	Country of residence.
c) Recognition of acquired rights and payment of acquired benefits to foreigners; totalization of benefits.	Yes	Yes
d) Recognition of rights being acquired.	Yes	Yes
IV. Qualifying periods to enroll or receive benefits, exceptions or delays		
a) Length of residency requirement in order for agreements to become applicable.	10 years of average contributions.	10 years of average contributions.
b) Retirement age (men/women).	62 years/57 years.	65 years/65 years.
c) Minimum time in system (men/women).	10 years of average contributions.	10 years of average contributions.
V. Funding		
a) Funding scheme type: funded/individual capitalization/mixed.	Mixed	Funded
b) Minimum pension.	Guaranteed minimum pension when the sum of benefits is less than the legal minimum wage, when the required contribution periods have been met.	To calculate the benefit the contributions accrued by the insured in Spain are tallied. The amount of the benefit increases vis-à-vis the amount of the increases and revaluations set each subsequent year. To receive benefit, the individual must meet required contribution periods.
c) Maximum pension.	The benefit corresponds to the sum of benefits. Each pro rata is considered individually in itself, and not as a pension.	To calculate the benefit the contributions accrued by the insured in Spain are tallied. The amount of the benefit increases vis-à-vis the amount of the increases and revaluations set each subsequent year. To receive benefit, the individual must meet required contribution periods.
VI. Agreement characteristics, administrative issues		
a) Agreement type: bilateral, multilateral.	Bilateral	Bilateral
b) Agreement duration/validity: legal duration or historical retroactivity, agreements and related legal instruments.	Indefinite. However, agreement may be ended by either of the signatories thereto. Move to end agreement must begin three months after notice to rescind is received by other signatory via diplomatic channels.	Indefinite. However, agreement may be ended by either of the signatories thereto. Move to end agreement must begin three months after notice to rescind is received by other signatory via diplomatic channels.
c) Competent authority.	Ministry of Social Protection.	Ministry of Labour and Social Affairs.
d) Competent institution.	The entities or bodies in each of the signatory nations which are charged with the management and application of the related legislation.	The entities or bodies in each of the signatory nations which are charged with the management and application of the related legislation.
e) Mediation of disputes.	The competent authorities must resolve, via negotiations, the differences in interpretation of the present agreement in addition to its administrative supplements. Should said differences not be resolved via negotiation within a period of three months, said differences shall be submitted to an arbitration commission, which shall be composed and whose procedures shall be set as per agreement by both signatories.	The competent authorities must resolve, via negotiations, the differences in interpretation of the present agreement in addition to its administrative supplements. Should said differences not be resolved via negotiation within a period of three months, said differences shall be submitted to an arbitration commission, which shall be composed and whose procedures shall be set as per agreement by both signatories.

Source: Leopoldo Valentín Vargas, with information Agreement on Social Security between Colombia and Spain.

Cuadro 9. Principales características del Convenio Colombia-España

Concepto	Colombia	España
I. Base Legal	Leyes, decretos, reglamentos y demás disposiciones relativas a Seguridad Social vigentes en el territorio de las Partes Contratantes.	Leyes, decretos, reglamentos y demás disposiciones relativas a Seguridad Social vigentes en el territorio de las Partes Contratantes.
II. Componente del Régimen de Pensiones		
a) <i>Pensiones</i>	Prima Media con Prestación Definida y Ahorro Individual con Solidaridad.	Jubilación
b) <i>Salud</i> : asistencia médica, prestación de enfermedad, prestación en caso de accidente y enfermedades del trabajo, etc.		
c) <i>Otras</i> : prestaciones familiares, de maternidad y de sobrevivencia, prestaciones por invalidez, entre otras.	Invalidez y sobrevivencia.	Incapacidad permanente, muerte y supervivencia por enfermedad común o accidente laboral.
III. Cumplimiento de principios		
a) Igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social.	Sí	Sí
b) Determinación de la legislación aplicable.	La del país de residencia.	La del país de residencia.
c) Conservación de los derechos adquiridos y pago de las prestaciones adquiridas en el extranjero o exportación de beneficios.	Sí	Sí
d) Mantenimiento de los derechos en curso de adquisición.	Sí	Sí
IV. Plazos y prestaciones para ser beneficiario, excepciones y prórrogas		
a) Plazos mínimos de estadía para aplicar convenios.	10 años de cotización promedio.	10 años de cotización promedio.
b) Edad de retiro (hombre/mujer).	62 años/57 años.	65 años/65 años.
c) Temporalidad mínima (hombre/mujer).	10 años de cotización promedio.	10 años de cotización promedio.
V. Condiciones financieras		
a) Tipo de régimen financiero: reparto/capitalización/mixto.	Mixto	Reparto
b) Pensión mínima.	Garantía de pensión mínima cuando la sumatoria de las prestaciones sea menor al salario mínimo legal, cuando haya cumplido los periodos de cotización exigidos.	Para cálculo de las prestaciones se tendrán en cuenta las bases de cotización reales acreditadas por el asegurado en España. La cuantía de la prestación se incrementa con el importe de las mejoras y revalorizaciones establecidas cada año posterior. Para reconocer la prestación se exige el cumplimiento de los periodos de cotización.
c) Pensión máxima.	La prestación que se otorge corresponde a la suma de las prestaciones. Cada prorrata se considera individualmente en sí misma, no es una pensión.	Para cálculo de las prestaciones se tendrán en cuenta las bases de cotización reales acreditadas por el asegurado en España. La cuantía de la prestación se incrementa con el importe de las mejoras y revalorizaciones establecidas cada año posterior. Para reconocer la prestación se exige el cumplimiento de los periodos de cotización.
VI. Características del convenio, temas administrativos		
a) Tipo de convenio: bilateral, multilateral.	Bilateral	Bilateral
b) Vigencia del convenio: vigencia jurídica o retroactividad histórica, acuerdos e instrumentos jurídicos relacionados.	Vigencia indefinida, pudiendo ser denunciado por Partes Contratantes en cualquier momento. La denuncia se hará efectiva tres meses después de la fecha de recibo de la notificación por vía diplomática.	Vigencia indefinida, pudiendo ser denunciado por Partes Contratantes en cualquier momento. La denuncia se hará efectiva tres meses después de la fecha de recibo de la notificación por vía diplomática.
c) Autoridad competente.	Ministerio de la Protección Social.	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
d) Institución competente.	Las Instituciones u Organismos responsables en cada Parte de la administración y aplicación de la legislación.	Las Instituciones u Organismos responsables en cada Parte de la administración y aplicación de la legislación.
e) Revisión de controversias.	Las Autoridades Competentes deberán resolver mediante negociaciones las diferencias de interpretación del presente Convenio y sus Acuerdos Administrativos. Si las controversias no pudieran ser resueltas mediante negociación en un plazo de tres meses, éstas deberán ser sometidas a una comisión arbitral, cuya composición y procedimiento serán fijados de común acuerdo entre las Partes Contratantes.	Las Autoridades Competentes deberán resolver mediante negociaciones las diferencias de interpretación del presente Convenio y sus Acuerdos Administrativos. Si las controversias no pudieran ser resueltas mediante negociación en un plazo de tres meses, éstas deberán ser sometidas a una comisión arbitral, cuya composición y procedimiento serán fijados de común acuerdo entre las Partes Contratantes.

Fuente: Leopoldo Valentín Vargas, con información del Convenio de Seguridad Social entre Colombia y España.

Table 10. Colombia-Spain indicators that impact the Social Security

Colombia		Spain	
Colombian emigrants, by destination		Spanish emigrants, by destination	
Venezuela (República Bolivariana de)	819,024	US	103,068
US	721,533	Argentina	90,494
España	359,178	Venezuela (República Bolivariana de)	61,332
Ecuador	181,115	Brazil	31,149
Canada	48,441	Mexico	21,700
Other nations in the Americas	145,232	Caribbean	19,684
Other nations	173,862	Uruguay	14,453
		Canada	12,284
		Chile	10,950
		Ecuador	10,888
		Colombia	6,455
		The Americas	382,457
		The Americas, others	17,748
		Other nations	770,512
Total	2,448,385	Total	1,170,717
Total population	48,321,405	Total population	46,926,963
Emigrant population (% of total population)	5.1	Emigrant population (% of total population)	2.5
Colombian immigrants, by country of origin		Spanish immigrants, by country of origin	
Venezuela (República Bolivariana de)	45,402	Ecuador	451,184
US	18,346	Colombia	359,178
Ecuador	13,857	Argentina	268,129
Spain	6,455	Bolivia	185,203
Peru	4,911	Venezuela (República Bolivariana de)	155,034
Mexico	2,779	Brazil	126,834
Panama	2,012	Cuba	115,078
Other nations	35,870	Uruguay	79,899
		Chile	62,031
		Mexico	47,441
		Other nations within the Americas	115,254
		Other nations	4,501,340
Total	129,632	Total	6,466,605
Immigrant population (% of total population)	0.3	Immigrant population (% of total population)	13.8
Percentage of adult female immigrants	48.4	Percentage of adult female immigrants	50.6
<i>Percentage of immigrant population, by age group</i>	100.0	<i>Percentage of immigrant population, by age group</i>	100.0
0-19 years	39.9	0-19 years	12.3
20-64 years	53.9	20-64 years	80.2
65+ years	6.2	65+ years	7.5
Socioeconomic and pension indicators		Socioeconomic and pension indicators	
Per capita GDP (PPP) (US\$) 2013	12,371	Per capita GDP (PPP) (US\$) 2013	32,103
Human Development Index (HDI) 2013	0.719	Human Development Index (HDI) 2013	0.885
Actively contributing to pension (males aged 15 to 64)	23.6	Actively contributing to pension (males aged 15 to 64)	66.0
Actively contributing to pension (males aged 15+)	32.7	Actively contributing to pension (males aged 15+)	89.0
Single-income replacement rate	55.7	Single-income replacement rate	84.9
Five-income replacement rate	49.1	Five-income replacement rate	No data
Unemployment (% of working-age population) 2012	10.4	Unemployment (% of working-age population) 2012	25.2

Source: Leopoldo Valentín Vargas (2014). Based on 2013 data from *Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision. Migrants by Destination and Origin*, UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division, and the CISS Inter-American Observatory of Social Security, 2014.

Cuadro 10. Indicadores Colombia-España que impactan a la Seguridad Social

Colombia		España	
Población emigrante de Colombia a otros países		Población emigrante de España a otros países	
Venezuela (República Bolivariana de)	819,024	Estados Unidos de América	103,068
Estados Unidos de América	721,533	Argentina	90,494
España	359,178	Venezuela (República Bolivariana de)	61,332
Ecuador	181,115	Brasil	31,149
Canadá	48,441	México	21,700
Otros países del Continente Americano	145,232	El Caribe	19,684
Otros países	173,862	Uruguay	14,453
Total	2,448,385	Canadá	12,284
Población total	48,321,405	Chile	10,950
		Ecuador	10,888
		Colombia	6,455
		Continente Americano	382,457
		Otros del Continente Americano	17,748
		Otros países	770,512
		Total	1,170,717
		Población total	46,926,963
Porcentaje de población emigrante como proporción de la población total	5.1	Porcentaje de población emigrante como proporción de la población total	2.5
Población inmigrante a Colombia por país de origen		Población inmigrante a España por país de origen	
Venezuela (República Bolivariana de)	45,402	Ecuador	451,184
Estados Unidos de América	18,346	Colombia	359,178
Ecuador	13,857	Argentina	268,129
España	6,455	Bolivia	185,203
Perú	4,911	Venezuela (República Bolivariana de)	155,034
México	2,779	Brasil	126,834
Panamá	2,012	Cuba	115,078
Otros países	35,870	Uruguay	79,899
Total	129,632	Chile	62,031
		México	47,441
		Otros del Continente Americano	115,254
		Otros países	4,501,340
		Total	6,466,605
Población inmigrante como proporción de la población total	0.3	Población inmigrante como proporción de la población total	13.8
Porcentaje de mujeres migrantes	48.4	Porcentaje de mujeres migrantes	50.6
<i>Porcentaje de población migrante por edad</i>	100.0	<i>Porcentaje de población migrante por edad</i>	100.0
0-19 años	39.9	0-19 años	12.3
20-64 años	53.9	20-64 años	80.2
65 o más años	6.2	65 o más años	7.5
Indicadores socioeconómicos y pensiones		Indicadores socioeconómicos y pensiones	
PIB per cápita (PPA) (US\$) 2013	12,371	PIB per cápita (PPA) (US\$) 2013	32,103
Índice de Desarrollo Humano (IDH) 2013	0.719	Índice de Desarrollo Humano (IDH) 2013	0.885
Contribución activa a las pensiones (hombres de 15 a 64 años)	23.6	Contribución activa a las pensiones (hombres de 15 a 64 años)	66.0
Contribución activa a las pensiones (hombres de 15 o más años)	32.7	Contribución activa a las pensiones (hombres de 15 o más años)	89.0
Tasa de reemplazo neta para un ingreso individual	55.7	Tasa de reemplazo neta para un ingreso individual	84.9
Tasa de reemplazo neta para cinco ingresos individuales	49.1	Tasa de reemplazo neta para cinco ingresos individuales	n.d.
Desempleo (% PEA) 2012	10.4	Desempleo (% PEA) 2012	25.2

Fuente: Leopoldo Valentín Vargas, 2014, con datos de la ONU, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, *Tendencias de la migración internacional: Revisión de 2013. Migrantes por origen y destino*, y del Observatorio Interamericano de Seguridad Social, CISS, 2014.

APPENDIX 3 IBERO-AMERICAN MULTILATERAL AGREEMENT ON SOCIAL SECURITY

The *Ibero-American Multilateral Agreement on Social Security* (CMISS) was selected for the analysis of multilateral agreements. This was mainly because it was designed with the various systems and specific characteristics of Latin American countries in mind. Furthermore, it provides an opportunity to identify possible causes of why it has not been implemented to its full potential.

For the analysis, specific articles of the agreement were selected that exemplify the difficulty of covering a larger number of potential beneficiaries. Some very complex restrictions that make compliance with the full spectrum of pension requirements difficult were also selected.

Article 2 of the CMISS general provisions states that “the Agreement shall apply to persons who are subject to, or have been subject to, the social security legislation of one or more signatories, as well as their beneficiaries and rightful claimants.”

As such, the CMISS only applies to persons who are subject to social security in their country of origin; thus significantly reducing the number of people who might be potential beneficiaries.

Article 5 of the CMISS general provisions totalization states that “the competent institution of a signatory... shall take into account, if necessary, periods of insurance, contribution or employment authorized by the law of any another signatory as if said periods were covered under legislation deemed applicable to said (competent) institution.”

As can be seen, this arrangement allows each country do decide how to address the issue of insurance periods. Given the fact that the various pension-system funding schemes in the signatory States are dissimilar, and the emigration and immigration totals are usually quite different, signatories who are running a deficit have no incentive to perform totalization, as this would only mean additional pressure being exerted on their pension system funding.¹

Article 8 of the CMISS general provisions provides that “(the Agreement) will fully apply in all cases wherein no other social security bilateral or multilateral agreement among the signatories. Should a bilateral and multilateral agreement exist, the most favorable to the beneficiary shall apply.”

An example of how Article 8 operates on the ground is Spain. The nation has bilateral agreements with 13 countries; of which, for a variety of reasons, 12 are bilateral and only one is multilateral.

¹ Current funding schemes: Mandatory contributory, defined-benefit schemes that are publically- administered; mandatory occupational, contributory, funded systems that are privately-managed; mandatory contributory individual capitalization funds that are privately-managed; contributory, capitalized by notional accounts and that are publicly-managed; mixed or complementary systems; competing systems; and mandatory, non-contributory, universal publicly-managed funds [Berenice P. Ramirez López, *El mercado laboral mexicano y los modelos de financiamiento de las pensiones*, 2014].

ANEXO 3 CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL

Para el análisis de los convenios multilaterales se seleccionó al Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS), fundamentalmente porque fue diseñado para encajar con las exigencias de las diferencias de los sistemas y características específicas de los países iberoamericanos. Asimismo, su articulado permite identificar posibles causas por las cuales no ha sido posible instrumentarlo en toda su potencialidad.

Para el análisis se seleccionaron artículos del convenio que ejemplifican la dificultad para dar cobertura a un mayor número potencial de beneficiarios y muestra algunas restricciones que hacen muy complejo el cumplimiento de todos los requisitos para recibir una pensión.

El artículo 2 de las disposiciones generales del CMISS establece que “el Convenio se aplicará a las personas que estén sujetas o hayan estado sujetas a la legislación de Seguridad Social de uno o varios Estados Parte, así como a sus familiares beneficiarios y derechohabientes.”

De esta forma, el Convenio solamente aplica a las personas que estén sujetas a la seguridad social en su país de origen, reduce en forma significativa el número de población potencial que podría ser beneficiaria.

El artículo 5 de las disposiciones generales del CMISS sobre la totalización de los periodos establece que “la Institución Competente de un Estado Parte... tendrá en cuenta, si fuese necesario, los periodos de seguro, de cotización o de empleo acreditados por la legislación de cualquier otro Estado Parte, como si se tratara de periodos cubiertos bajo la legislación que dicha Institución aplica”.

Esta disposición deja a consideración de cada país la totalización de los periodos de cotización. Debido a que los modelos financieros de los sistemas de pensiones¹ de los Estados Parte no son similares y que en lo general los balances entre emigración e inmigración son muy dispares, los Estados Parte que registran un déficit en el balance no tienen incentivos para llevar a cabo la totalización de los periodos, pues esto significa una carga financiera adicional a las presiones ya existentes dentro de los sistemas de pensiones.

El artículo 8 de las disposiciones generales del CMISS establece que el Convenio “tendrá plena aplicación en todos aquellos casos en que no existan convenios bilaterales o multilaterales de

¹ Modelos de financiamiento actuales: obligatorios, contributivos, de beneficio definido y administración pública; ocupacionales, contributivos con sistemas de reparto y administración privada, obligatorios, contributivos de capitalización individual y administración privada, obligatorios, contributivos, capitalizados mediante cuentas nacionales y de administración pública, mixtos con sistemas integrados o complementarios o con sistemas que compiten y, obligatorios, no contributivos, universales de administración pública [Berenice P. Ramírez López, *El mercado laboral mexicano y los modelos de financiamiento de las pensiones*, 2014.].

Table 11. Spain: bilateral agreements and CMISS

Nation	Bilateral agreement entry into force	CMISS status
Panama	1980	Applicant to CMISS, not a signatory
Venezuela	1990	Pending application agreement
Brazil	1995	Currently in force
Mexico	1995	Non-signatory
Canada	1997	Not applicable
Chile	1998	Currently in force
Uruguay	2000	Currently in force
Argentina	2004	Pending application agreement
Peru	2005	Pending application agreement
Paraguay	2006	Currently in force
Dominican Republic	2006	Pending ratification
Colombia	2008	Pending ratification
Ecuador	2011	Currently in force
Spain	Not applicable	Currently in force

Source: Leopoldo Valentín Vargas, 2014 with data from the OISS.

seguridad social vigentes entre los Estados Parte. En los casos en que sí existan convenios bilaterales o multilaterales se aplicarán las disposiciones que resulten más favorables al beneficiario.”

Un ejemplo de cómo opera este artículo es el de España, el cual tiene convenios con 13 países, de los cuales, por diferentes causas, en 12 la relación operativa se basa en el convenio bilateral y solamente en uno se basa en el convenio multilateral.

Cuadro 11. Convenios bilaterales con España y su relación con el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social

País	Vigencia del Convenio Bilateral	Situación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social
Panamá	1980	No lo ha firmado Se aplica el iberoamericano
Venezuela	1990	Pendiente Acuerdo de Aplicación
Brasil	1995	En vigencia
México	1995	No lo ha firmado
Canadá	1997	No aplica
Chile	1998	En vigencia
Uruguay	2000	En vigencia
Argentina	2004	Pendiente Acuerdo de Aplicación
Perú	2005	Pendiente Acuerdo de Aplicación
Paraguay	2006	En vigencia
República Dominicana	2006	Pendiente de Ratificación
Colombia	2008	Pendiente de Ratificación
Ecuador	2011	En vigencia
España	n.a.	En vigencia

Fuente: Leopoldo Valentín Vargas, 2014 con datos de la OISS.

