



La Seguridad Social de los Trabajadores Migrantes

por: Gloria Moreno-Fontes Chammartin
Especialista en Temas de Migración Laboral
Organización Internacional del Trabajo
mfontes@ilo.org

La Organización Internacional del Trabajo se interesa desde su constitución en 1919 al tema de dispensar protección a los trabajadores migrantes. No sólo ha adoptado los Convenios sobre trabajadores migrantes (C. 97 y C. 143), si no que ha promovido asimismo políticas y prácticas que contribuyen a que la migración redunde en beneficio de los países de emigración y de los de inmigración, así como de los mercados de trabajo en general.

En general el trabajo de la OIT sobre trabajadores migrantes se ha enfocado desde dos ángulos; 1) las cuestiones relacionadas a las condiciones de reclutamiento, colocamiento y empleo de los trabajadores migrantes; y 2) la protección de la seguridad social de los trabajadores migrantes y sus familias.

Como parte del compromiso más amplio de promover el trabajo decente, la OIT y sus mandantes están de acuerdo en que es conveniente potenciar al máximo los beneficios que pueden derivarse para todos: i) del fomento de políticas que otorguen prioridad al crecimiento económico y al empleo; y ii) de la promoción de las migraciones laborales regulares. Se ha reconocido que este objetivo requiere el compromiso de que se adopten políticas nacionales encaminadas a lograr la igualdad de trato entre los trabajadores migrantes y los nacionales, respecto de las normas nacionales del trabajo y el acceso a las protecciones sociales aplicables, mediante la lucha contra la explotación que suelen sufrir los migrantes en situación irregular, y la promoción de los derechos humanos fundamentales de todos los migrantes.

Es evidente que una cooperación más estrecha entre los Estados soberanos y los mandantes tripartitos puede contribuir a la creación de procesos de migración laboral y sistemas de protección más efectivos. OIT reconoce que un compromiso equitativo para todos los trabajadores migrantes requiere de un enfoque basado en los derechos, de conformidad con las normas internacionales del trabajo existentes y los principios de la OIT, que reconozca las necesidades del mercado de trabajo y el derecho soberano de todas las naciones a determinar sus propias políticas migratorias, incluido el establecimiento de los criterios para la entrada y para la permanencia de migrantes en el país.

La OIT ha afirmado que hasta ahora se ha examinado la mundialización en su relación con los flujos de capital y de bienes, pero tanto ella como la

regionalización han modificado el carácter de la migración internacional de trabajadores. Aunque no se dispone de estadísticas fidedignas, es muy posible que haya hoy cerca de 100 millones de trabajadores migrantes y familiares de los mismos fuera de su país, y una proporción creciente de ellos son mujeres, que viajan a menudo y buscan desesperadamente trabajo e ingresos.

Según la OIT, a la larga, el fenómeno de la migración internacional puede tener efectos positivos, si esta migración es regulada ya que contribuye a repartir mejor las oportunidades y los recursos y ofrece ventajas a los países de emigración y a los de inmigración, así como a los propios emigrantes. Sin embargo, a corto plazo una migración indocumentada resulta en la mayor parte de los casos en la desprotección del trabajador migrante y puede tener consecuencias sociales inaceptables e innecesarias puesto que puede traer consigo abusos y explotación laboral de los trabajadores..

La OIT recomienda **concertar acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para ofrecer cobertura y otras prestaciones de seguridad social, así como la transferibilidad de las prestaciones de seguridad social, a los trabajadores migrantes regulares y, cuando proceda, a los trabajadores migrantes en situación irregular.**

También OIT recomienda adoptar medidas para **garantizar el acceso de los trabajadores migrantes y los familiares que les acompañan a la atención de salud, y como mínimo, el acceso a la atención médica de urgencia, y que los trabajadores migrantes en situación regular y los familiares que les acompañan reciban el mismo trato que los nacionales con respecto a la asistencia médica.**

Sin embargo, la OIT reconoce que existen problemas importantes en el momento de querer concluir e implementar acuerdos de seguridad social entre los países. La mayoría de ellos concierne los sistemas de seguridad social de los países de desarrollo de los que originan los trabajadores migrantes,:

- 1) no están suficientemente desarrollados;
- 2) son demasiado diferentes a los de los países de destino de los trabajadores migrantes;
- 3) no tienen suficientemente capacidad administrativa para a) asegurar que las contribuciones sean pagadas; b) que estas sean remitidas de la manera más eficiente; c) asegurar que todas las condiciones se vean satisfechas; d) distribuir periódicamente durante algunos años los beneficios de la seguridad social.

OIT ha identificado tres restricciones importantes en lo que se refiere a la cobertura de la seguridad social de los trabajadores migrantes bajo la legislación nacional. Estas restricciones conciernen lo siguiente:

- 1) **El principio de territorialidad**- el alcance de la aplicación de la legislación sobre la seguridad social se encuentra restringido a las fronteras de un sólo país;
- 2) **El principio de nacionalidad**- puede excluir a extranjeros de la cobertura o derechos de ciertos beneficios o puede proveer un trato menos favorable;
- 3) **La falta de coordinación de los sistemas de seguridad social** entre los países- el tratamiento del trabajador migrante puede depender del alcance de la seguridad social en ciertas ramas no suficientemente desarrolladas en los países de origen.

Un número importante de trabajadores migrantes se encuentra laborando en la economía informal. Reconociendo la falta de cobertura de la seguridad social de los trabajadores en la economía informal, la Conferencia Internacional del Trabajo de 2001, menciona que “son de alta prioridad las iniciativas y políticas que pueden proveer seguridad social a aquellos trabajadores que no están cubiertos por ningún tipo de sistema”.

En cuanto a la seguridad social, en los instrumentos pertinentes de OIT **no se distingue entre los trabajadores migrantes temporales y otros migrantes en situación regular**. Pero los requisitos relativos a la residencia pueden coartar la posibilidad de que los trabajadores migrantes temporales tengan derecho a ciertas prestaciones. En lo tocante a la conservación de los derechos adquiridos al irse del país (incluida la exportación de las prestaciones), y al derecho a acumular los derechos adquiridos en diferentes países, las normas vigentes prevén esos derechos, pero limitados por el principio de la reciprocidad. Como lo recomiendan las normas de la OIT, la seguridad social es a menudo objeto de acuerdos bilaterales o multilaterales¹. En algunos casos, y si no hay tales acuerdos, a los trabajadores migrantes que se van del país se les concede el reintegro de las cotizaciones que hayan abonado en relación con prestaciones a largo plazo.

De manera específica, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha abordado el tema de los derechos sociales de los trabajadores migrantes y sus familiares, adoptando instrumentos para garantizarles tales derechos con igualdad de trato respecto a los trabajadores nacionales. En general, todos los instrumentos normativos de OIT que se refieren a la seguridad social de los trabajadores migrantes y sus familias establecen cinco principios fundamentales:

- 1) **Igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social**- los trabajadores migrantes deberán ser tratados bajo las mismas condiciones que los trabajadores nacionales en términos de cobertura y derechos a las beneficios;
- 2) **Determinación de la legislación aplicable**- la protección social de los trabajadores migrantes tiene que ser gobernada por una sólo legislación para evitar doble beneficios y/o doble obligaciones en lo

¹ Véase más información sobre los acuerdos bilaterales de seguridad social en: <http://www.ilo.org/public/english/protection/socsec/pol/publ/index.htm>.

que se refiere al pago de las contribuciones de la seguridad social. Se deben de establecer reglas en lo que se refiere al cálculo y los pagos de los beneficios;

- 3) **Conservación de los derechos adquiridos y pago de las prestaciones adquiridas en el extranjero o exportación de beneficios**- todo derecho adquirido o en vías de adquisición debe de ser garantizado para el trabajador; no debe de haber restricciones en el pago de los beneficios sin importar el lugar de residencia del beneficiario;
- 4) **Mantenimiento de los derechos en curso de adquisición**- cuando el derecho se vea condicionado a completar un período de contribución, se deben de agregar y tomar en cuenta los períodos de contribución del migrante en cada uno de los países; y,
- 5) **Reciprocidad**- se debe de proveer igualdad de trato a los nacionales de aquellos Estados que habiendo ratificado los Convenios pertinentes, han acordado implementar los mismos principios. De preferencia se deberían de firmar acuerdos para asegurar una pronta coordinación.

Entre los Convenios OIT adoptados sobre el tema de trabajadores migrantes y seguridad social, uno de los más importantes es el **C.19** sobre la *igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo* (1925), que a pesar de su antigüedad sigue vigente y ha sido ratificado ampliamente por 121 países². El Convenio 19 menciona que esta igualdad de trato deberá ser otorgada a los trabajadores extranjeros y a sus derechohabientes sin ninguna condición de residencia. Sin embargo, en lo que se refiere a los pagos que un Miembro, o sus nacionales, tengan que hacer fuera de su propio territorio en virtud de estas indemnizaciones, las disposiciones que hayan de tomarse se deberán regir, si fuere necesario, por acuerdos especiales celebrados con los Miembros interesados.

El **Convenio No. 48** *relativo a la conservación de los derechos de pensión (invalidéz, vejez o muerte) de los migrantes* (1935) es un convenio que sigue vigente aunque sólo cuenta con ocho ratificaciones³; Este se compone de varias partes importantes entre ellas la primera que llama a establecer un régimen internacional para conservar los derechos adquiridos o en curso de adquisición, en las instituciones de seguro obligatorio de invalidez, de vejez o de muerte. La segunda parte sobre conservación de los derechos en curso de adquisición menciona que los períodos de seguro cumplidos van a ser calculados. La tercera parte de este convenio cubre la cuestión de la conservación de los derechos adquiridos y especifica que las personas que hayan estado afiliadas en una institución de seguro de uno de los Miembros, así como sus derechohabientes, tendrán derecho a la totalidad de las prestaciones adquiridas en virtud de su seguro si a) residen en el territorio de un Miembro, cualquiera que sea su nacionalidad, y, b) si son nacionales de un Miembro, cualquiera que sea su lugar de residencia. El mismo determina

² El Convenio 19 sobre la igualdad de trato (accidentes de trabajo) ha sido ratificado por 121 países.

³ Ha sido ratificado por ocho países: Bosnia y Herzegovina, Croacia, Eslovenia, Israel, Italia, la ex^República Yugoslava de Macedonia, Montenegro y Serbia.

la colaboración administrativa necesaria entre las instituciones de seguridad social de los diferentes países participantes, así como también menciona que para efectos del régimen internacional, todo miembro tratará a los nacionales de cualquier otro Miembro igual que a los suyos propios, tanto en cuanto a la sujeción al seguro obligatorio como para las prestaciones del seguro, incluidos los subsidios, mejoras o fracciones de pensión pagaderos con fondos del Estado, con excepción de cuando estas se concendan exclusivamente a los asegurados que excedan de cierta edad en el momento de entrar en vigor la legislación del seguro obligatorio.;

Con el fin de proteger la seguridad social del trabajador migrante y de sus familias más ampliamente, y no sólo en cuestión de accidentes de trabajo y derechos ligados a la pensión, la OIT recomienda la ratificación del **Convenio No. 118 sobre la igualdad de trato (seguridad social)** de 1962, que establece que todo Estado Miembro para el que el Convenio esté en vigor, deberá conceder, en su territorio, a los nacionales de todo otro Estado Miembro para el que dicho Convenio esté igualmente en vigor, igualdad de trato respecto a sus propios nacionales en materia de seguridad social tanto en lo que se refiera a su legislación, a los requisitos de admisión a los sistemas de seguridad social como al derecho a las prestaciones, en todas las ramas de la seguridad social respecto de las cuales haya aceptado las obligaciones del Convenio. Estados Miembros ratificantes pueden aceptar las obligaciones del Convenio en cuanto concierna a una o varias de las 9 ramas de la seguridad social.

Algunos de las provisiones más importantes de este significativo convenio, son las siguientes:

- a) **Igualdad de trato sin condición de residencia-** En cuanto concierne al beneficio de las prestaciones, deberá garantizarse la igualdad de trato sin condición de residencia en las siguientes ramas: asistencia médica, prestaciones de enfermedad, prestaciones de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales y de las prestaciones familiares. Dicha igualdad puede estar, sin embargo, subordinada a una condición de residencia, por lo que se refiera a las prestaciones en cuanto concierna las prestaciones de maternidad y de desempleo, invalidez, sobrevivencia y vejez, respecto de los nacionales de todo Estado Miembro cuya legislación subordine la atribución de prestaciones de la misma rama a la condición de que residan en su territorio. En caso de que el Estado Miembro subordine el beneficio de las prestaciones a la condición de que el beneficiario haya residido en el territorio o si se trata de prestaciones de sobrevivencia, que el causante haya residido, este período no podrá fijarse, en más de:
 - seis meses, que inmediatamente precedan a la solicitud de prestación, en cuanto concierna a las prestaciones de maternidad y a las prestaciones de desempleo;
 - cinco años consecutivos que inmediatamente precedan a la solicitud de prestación, por lo que se refiera a las prestaciones de invalidez, o que precedan a la muerte, en cuanto concierna a las prestaciones de sobrevivencia;

- diez años posteriores a la fecha en que el asegurado hubiere alcanzado la edad de 18 años – pudiendo exigirse que cinco años consecutivos precedan inmediatamente a la solicitud de prestación – por lo que respecta a las prestaciones de vejez.
- b) **Garantía de pago de prestaciones a sus nacionales y trabajadores extranjeros en caso de residencia en el extranjero-** Todo Estado Miembro que haya aceptado las obligaciones de este Convenio deberá garantizar a sus propios nacionales y a los nacionales de todo otro Estado Miembro que haya aceptado las obligaciones de dicho Convenio, en caso de residencia en el extranjero, el pago de las prestaciones de invalidez, vejez, sobrevivencia y de los subsidios de muerte, así como el pago de las pensiones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y el beneficio de las asignaciones familiares.
- c) **Adopción de instrumentos bilaterales o multilaterales de seguridad social** que garanticen el cumplimiento de dichas obligaciones- El C. 118 llama a los Estados Miembros a esforzarse en participar en un sistema de conservación de derechos adquiridos y de derechos en vías de adquisición respecto de todas las ramas de la seguridad social para las cuales los Estados Miembros referidos hayan aceptado las obligaciones del Convenio y menciona que este sistema deberá prever especialmente la totalización de los períodos de seguro, de empleo o de residencia y de los períodos asimilados para el nacimiento, conservación o recuperación de los derechos, así como para el cálculo de las prestaciones. También menciona que las cargas financieras por concepto de prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivencia así liquidadas deberán atribuirse entre los Estados miembros interesados o ser costeadas por el Estado Miembro en cuyo territorio residan los beneficiarios, según las modalidades que se determinen de común acuerdo entre los Estados Miembros interesados. De igual forma, establece que los progresos de la integración regional aconsejan la adopción de medidas tendientes a la armonización de los regímenes de seguridad social entre los países.
- d) **Independientemente de la nacionalidad-** En cuanto concierne a las prestaciones de sobrevivencia, dicha igualdad de trato debe concederse, además, a los derechohabientes de los nacionales de un Estado Miembro para el que el C. 118 esté en vigor, independientemente de la nacionalidad de dichos derechohabientes.

El Convenio No. 118 de OIT cuenta en este momento con 38 ratificaciones⁴. Además del citado Convenio No. 118, se pueden mencionar los dos Convenios sobre trabajadores migrantes. El Convenio No. 97, *sobre los*

⁴ Alemania, Bangladesh, Barbados, Bolivia, Brasil, Cabo Verde, República Democrática de Congo, Dinamarca, Ecuador, Egipto, Filipinas, Finlandia, Francia, Guatemala, Guinea, India, Iraq, Irlanda, Israel Italia, Jamahiriya Arabe Libia, Jordania, Kenya, Madagascar, Mauritania, México, Noruega, Países Bajos, Pakistán, República Centroafricana, Rwanda, República Arabe Siria, Suecia, Suriname, Túnez, Turquía, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela.

trabajadores migrantes (revisado en 1949)⁵ en su artículo 6, 1, b) dispone que el principio de la igualdad de trato entre trabajadores nacionales y extranjeros debe aplicarse en materia de seguridad social. Sin embargo prevé, la posibilidad de ciertas adecuaciones en lo concerniente a “la conservación de los derechos adquiridos y de los derechos en curso de adquisición; y, por otra parte permite excepciones a las disposiciones sobre igualdad de trato en dos situaciones: primero en relación a “las prestaciones o fracciones de prestación pagaderas exclusivamente con los fondos públicos, y segundo, sobre las asignaciones pagadas a las personas que no reúnen las condiciones de cotización exigidas para la atribución de una pensión normal”.

El otro Convenio principal sobre trabajadores migrantes de la OIT es el Convenio No. 143, *sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes* (disposiciones complementarias)⁶. Este está compuesto de dos partes. La primera parte de este Convenio contiene varias disposiciones destinadas a garantizar a los trabajadores migrantes un mínimo de protección, aunque hayan inmigrado o hayan sido contratados de forma ilegal y no puedan regularizarse su situación. El artículo 1 del Convenio núm. 143 se refiere a todos los trabajadores migrantes independientemente de su condición legal en el país de inmigración. El disfrute de estos derechos humanos fundamentales no está vinculado a ningún requisito como por ejemplo, la ciudadanía o la residencia legal en el país de empleo.

En lo que se refiere a la seguridad social del trabajador indocumentado, el **Convenio 143** especifica que “el trabajador migrante, deberá, en los casos en los que dicha legislación no haya sido respetada y en los que la situación no pueda regularizarse, disfrutar, tanto él como su familia, de igualdad de trato en lo concerniente a los derechos derivados de empleos anteriores en materia de remuneración, de seguridad en el empleo y otros beneficios”. Esta referencia puede examinarse en relación con el párrafo 34 de la recomendación acompañante de este convenio, la **Recomendación núm. 151** según el cual “Todo trabajador migrante que se marche del país de empleo debería de tener derecho, independientemente de que su estancia en el país haya sido legal o no: a) a toda remuneración pendiente por trabajos realizados, incluidas las indemnizaciones por terminación de contrato normalmente pagaderas...” y “según la práctica nacional: i) a una indemnización en concepto de vacaciones anuales devengadas pero no utilizadas...”. Hay que interpretar esta disposición en el sentido de la adquisición del derecho a prestaciones a largo plazo. A este respecto, se deduce que «empleo anterior» designa tanto el empleo legal como el ilegal

⁵ El Convenio 97 ha sido ratificado por 48 países entre ellos varios países importantes de destino en Europa Occidental (Alemania, España, Francia, Italia, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Portugal, Reino Unido) y de la región América-Caribe (Bahamas, Barbados, Belice, Brasil, Cuba, Dominica, Ecuador, Granada, Guatemala, Guyana, Jamaica, Santa Lucía, Trinidad y Tabago, Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela).

⁶ El Convenio 143 ha sido ratificado por 23 países: Albania, Armenia, Benin, Bosnia y Herzegovina, Burkina Faso, Camerún, Chipre, Eslovenia, Filipinas, Guinea, Italia, Kenya, Macedonia, Montenegro, Noruega, Portugal, San Marino, Serbia, Suecia, Tayikistán, Togo, Uganda, y la República Bolivariana de Venezuela)..

previos. En todo caso, el trabajador migrante empleado ilegalmente sólo tendría derecho a las ventajas de que gozaría un trabajador migrante legalmente empleado.

A diferencia del principio de **reciprocidad** en el que se basa el Convenio 118 (sólo prevé la igualdad de trato en lo relativo a la seguridad social para los nacionales de los países que han ratificado el Convenio), las disposiciones del artículo 6 del Convenio núm. 97 y de la parte II del Convenio núm. 143 se aplican al goce de la seguridad social de los trabajadores migrantes y a los miembros de su familia, independientemente de que sus países de origen hayan ratificado o no el Convenio en cuestión. Sin embargo, la parte II del Convenio núm. 143 y el artículo 6 del Convenio núm. 97 son aplicables sólo a los trabajadores migrantes y miembros de sus familias que se encuentren legalmente en el territorio del país de empleo.

Los Convenios núm. 97 y el Convenio núm. 143 abarcan la emigración, la inmigración y el tránsito, y se aplican a quienes emigran de un país a otro en busca de un empleo que no consista en un trabajo por cuenta propia. Con la excepción del artículo 8 del Convenio núm. 97 y, en cierta medida, de la Parte II del Convenio núm. 143, no se distingue en esos instrumentos entre los migrantes permanentes y los demás. Lo dispuesto en estos instrumentos se aplica también a los refugiados y a las personas desplazadas, a condición de que sean trabajadores empleados fuera de su país de origen⁷. Ambos convenios⁸ excluyen de su aplicación a la gente de mar y a los trabajadores fronterizos, así como a los artistas y las personas que ejerzan una profesión liberal y que entren en el país «por un período de corta duración». En el Convenio núm. 143 se excluye también de lo dispuesto en las disposiciones generales de la Parte II a quienes reciben formación y a los trabajadores admitidos temporalmente para cumplir trabajos o funciones específicos.

Más adelante, en 1982, OIT adopta el **Convenio No. 157 sobre el establecimiento de un sistema internacional para la conservación de los derechos en materia de seguridad social** que retoma ampliamente las disposiciones del Convenio 48, pero aplicándolas a las nueve ramas de la seguridad social (asistencia médica; prestaciones económicas de enfermedad; prestaciones de maternidad; prestaciones de invalidez; prestaciones de vejez; prestaciones de supervivencia; prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales; prestaciones de desempleo; y, prestaciones familiares). El sistema al que se refiere el Convenio cubre el tema de la conservación de los derechos adquiridos y los derechos en curso de adquisición para los trabajadores que transfieran su residencia de un país al otro, y asegura la provisión efectiva de los beneficios cuando los trabajadores migrantes regresan a su país de origen. El Convenio No. 157 ampara a: a) los trabajadores asalariados que ocupen habitualmente

⁷ OIT: *Estudio general sobre el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado, 1949 (núm.97) y la Recomendación (núm.8) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm.143) y la Recomendación (núm. 151)* (Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.a reunión, 1999), Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, párrafo 101.

⁸ Con arreglo al artículo 11 del Convenio núm. 143 se excluye a las categorías mencionadas del alcance de su Parte II únicamente.

un empleo en el territorio de un Miembro incluso si la empresa o el empleador tuviese su sede o su domicilio en el territorio de otro Miembro; b) los trabajadores independientes que ejerzan habitualmente una actividad profesional en el territorio de un Miembro incluso si residiesen en el territorio de otro Miembro; c) los trabajadores asalariados y los trabajadores independientes empleados o que ejerzan su actividad a bordo de un buque con bandera en un Miembro; d) las personas que no pertenezcan a la población económicamente activas, pero familiares de a), b) o c).

Este convenio enfatiza la **condición de reciprocidad** que debe de existir entre los países mencionando que todo Miembro deberá esforzarse en participar en un sistema de conservación de los derechos en curso de adquisición que deberá proveer la totalización, en la medida necesaria, de los períodos de seguro, de empleo, de actividad profesional o de residencia, a los fines de la admisión al seguro voluntario o de la continuación facultativa del seguro, y de la adquisición, conservación o recuperación de los derechos y, dado el caso, del cálculo de las prestaciones. También especifica que el sistema de conservación de los derechos en curso de adquisición deberá determinar fórmulas para el otorgamiento de las prestaciones de invalidez, de vejez y de supervivencia; así como de las rentas en caso de enfermedades profesionales, y la distribución eventual de los gastos correspondientes.

Asimismo, menciona la **cláusula más favorable**: Si, en aplicación de las disposiciones, un Miembro debiera conceder prestaciones de la misma naturaleza a una misma persona en virtud de dos o más instrumentos bilaterales o multilaterales, este Miembro estará obligado a hacer efectiva sólo la prestación más favorable al interesado. En cuanto a la conservación de los derechos adquiridos y provisión de las prestaciones en el extranjero, menciona que todo Miembro deberá garantizar el pago de las prestaciones económicas de invalidez, vejez y supervivencia, de las pensiones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y de las asignaciones por fallecimiento, a las cuales se haya adquirido derecho en virtud de su legislación, a los beneficiarios que sean nacionales de un Miembro, o refugiados o apátridas, sin distinciones basadas en el lugar de su residencia, a reserva de las medidas a tomar con este fin, siempre que sea necesario. Este último convenio ha sido ratificado sólomente por cuatro países: España, Filipinas, Kirguistán y Suecia.

Otros convenios OIT relevantes son los siguientes: el **No. 165 sobre la seguridad social de la gente de mar** que ha sido ratificado sólo por España, Filipinas y Hungría; el **Convenio No. 155**, relativo a la seguridad y salud de los trabajadores; el **Convenio No. 161** sobre los servicios de salud en el trabajo, y el **Convenio No. 174** relativo a la prevención de accidentes industriales mayores.

Además el **C. 102** sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 incluye en su artículo 68 lo siguiente: Los residentes no nacionales deberán tener los mismos derechos que los residentes nacionales. Sin embargo, podrán prescribirse disposiciones especiales para los no nacionales y para los nacionales nacidos fuera del territorio del Estado Miembro, en lo que respecta

a las prestaciones o partes de las prestaciones financiadas exclusivamente o de manera preponderante con fondos públicos, y en lo que respecta a los regímenes transitorios. Y, el **C. 128** sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 contiene una cláusula sobre la conservación de los derechos adquiridos por nacionales de otros países. Sin embargo, estos dos últimos convenios comprenden medidas discriminatorias contra ciertos trabajadores migrantes con respecto al derecho a obtener estos beneficios.