



EXCELENCIA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

# La seguridad social en la era digital

Nuevos desafíos y nuevas oportunidades  
para los sistemas de seguridad social

ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL



Las denominaciones aquí empleadas, conformes a la práctica de las Naciones Unidas, no implican juicio alguno por parte de la AISS sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni en lo que se refiere a la delimitación de sus fronteras.

Si bien la preparación y reproducción de los datos se ha tratado con la diligencia debida, la AISS declina toda responsabilidad por cualquier imprecisión, omisión o error en los datos mencionados y, en general, por cualquier daño o perjuicio financiero o de cualquier otro tipo derivado del uso de la presente publicación. Esta publicación se difunde bajo licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObra Derivada 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0).

Las opiniones expresadas en el presente documento no reflejan necesariamente las de la AISS o las sus organizaciones miembros.

El informe está disponible en formato electrónico:  
[www.issa.int](http://www.issa.int).

También publicado en alemán, francés e inglés.

Asociación Internacional de la Seguridad Social  
4 route des Morillons  
Case postale 1  
CH-1211 Ginebra 22  
T: +41 22 799 66 17  
F: +41 22 799 85 09  
E: [issacomm@ilo.org](mailto:issacomm@ilo.org)  
[www.issa.int](http://www.issa.int)

© Asociación Internacional de la Seguridad Social 2019

# **LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ERA DIGITAL**

## **Cómo pueden los sistemas de seguridad social aprovechar las nuevas oportunidades y afrontar los nuevos desafíos**

Dominique La Salle  
Greta Cartoceti

Asociación Internacional de la Seguridad Social  
Ginebra, 2019



# Índice

<b>Prólogo</b>	<b>iii</b>
<b>1. Introducción</b>	<b>1</b>
<b>2. Las funciones de la seguridad social</b>	<b>1</b>
<b>3. La repercusión de las tecnologías en la seguridad social</b>	
3.1. Las plataformas digitales	2
3.2. Robotización o automatización	13
3.3. El uso de los datos en la economía digital	16
3.4. Formalización y financiación: dos aspectos clave para garantizar sistemas de seguridad social sostenibles	18
<b>4. ¿Cómo afectan las grandes tendencias y la economía digital a la seguridad social?</b>	<b>24</b>
4.1. Cambios demográficos	24
4.2. Cambio climático y crisis	25
4.3. Cambios en las estructuras familiares	26
<b>5. Conclusiones</b>	<b>27</b>

# Prólogo

Entre los diez desafíos mundiales definidos por la AISS a los que ha de hacer frente la seguridad social, surge un fenómeno que tendrá una gran influencia en las medidas que adopten los gobiernos para responder a estos desafíos. Por este motivo, se le ha prestado especial atención a la repercusión de la economía digital emergente en la seguridad social.

En este informe se presenta el resultado de la labor realizada sobre esta cuestión. Estoy muy agradecido a la Dra. Greta Cartoceti, investigadora y coautora de este informe, que ha trabajado sin descanso durante muchos meses. Gran parte del informe está basado en el trabajo de la Comisión Técnica de la AISS del Seguro de Vejez, Invalidez y Sobrevivientes y de la Comisión Técnica de la AISS de las Políticas de Empleo y del Seguro de Desempleo, y en los casos concretos presentados por los miembros durante el trienio 2016-2019 en el marco de las diferentes actividades organizadas por la Asociación.

La sección sobre tecnología e inteligencia artificial se ha basado en las aportaciones y los comentarios de Raúl Ruggia-Frick, Director de Conocimientos del Centro para la Excelencia de la AISS. El Dr. Antonio Aloisi, profesor adjunto de la IE Law School en Madrid (España), ha aportado una serie de comentarios generales que han contribuido a la preparación del informe.

*Dominique La Salle*  
Director del Departamento de Desarrollo de  
la Seguridad Social  
Asociación Internacional de la Seguridad Social

## 1. Introducción

En la actualidad, las tecnologías digitales están presentes en todos los aspectos de la actividad humana e influyen en nuestras vidas de maneras muy obvias, como cuando utilizamos dispositivos con GPS integrado, pero también de maneras mucho menos evidentes, como el tratamiento de la huella digital que dejamos al acceder a Internet o al utilizar un teléfono inteligente.

Estas tecnologías están creando sectores económicos completamente nuevos. Por ejemplo, las plataformas digitales consiguen combinar la oferta y la demanda de productos y servicios a un costo muy bajo, lo que genera nuevas demandas y nuevas oportunidades. Sin embargo, suponen a la vez un cambio en la naturaleza del trabajo, ya que rompen la relación tradicional entre empleador y empleado, y lo fragmentan en diferentes tareas.

¿Cómo puede la seguridad social desempeñar su papel en este nuevo entorno? ¿Cuál es la mejor forma de garantizar que respalda el crecimiento inclusivo y promueve la cohesión, la estabilidad y la resiliencia de la sociedad?

En este informe se analiza la forma en la que las instituciones de seguridad social pueden aprovechar estas nuevas oportunidades para hacer frente a los desafíos que plantea la economía digital emergente. Para ello, en primer lugar, se determina el papel que se espera que desempeñe la seguridad social; seguidamente se examina el modo en el que la economía digital ayuda a la seguridad social a desempeñar estas funciones o, por el contrario, se lo impide.

El surgimiento de la economía digital no es un fenómeno aislado, ya que, al mismo tiempo, se producen fenómenos como el envejecimiento de la población, los cambios en las estructuras familiares, el cambio climático y las migraciones. Al examinar los desafíos que plantea la economía digital y las oportunidades que genera, se pueden definir puntos comunes para ayudar a crear soluciones que mitiguen estos riesgos.

## 2. Las funciones de la seguridad social

Para evaluar los efectos de la economía digital en la seguridad social, conviene revisar algunas de las funciones que desempeña en la sociedad. Si bien sus efectos a corto plazo son muy evidentes en el caso de las transferencias monetarias, su repercusión a largo plazo, que es mucho menos visible, es aún más importante.

La seguridad social actúa como estabilizador automático a nivel macroeconómico, al proporcionar ingresos de sustitución en situaciones de desempleo o inactividad. Esta función ayuda a los hogares a hacer frente al consumo diario de productos y servicios y, por lo tanto, contribuye a la economía y al empleo a nivel local y nacional. Además, al equiparar la oferta y la demanda de empleo y al ofrecer a los trabajadores la formación necesaria para acceder al mercado de trabajo, la seguridad social aumenta las oportunidades de empleo, reduce el desempleo y facilita los cambios económicos estructurales.

También fomenta la participación activa de las personas en el trabajo y en la comunidad mediante servicios de atención de salud preventivos y de rehabilitación, y promueve un estilo de vida saludable. De esta forma, disminuye la dependencia a largo plazo y aumenta los ingresos procedentes de los impuestos y de las cotizaciones para los gobiernos.

La seguridad social ayuda, mediante prestaciones monetarias y servicios, a las familias con niños, lo que permite a estos últimos tener un mejor comienzo en la vida desde la primera infancia, al mismo tiempo que presta su ayuda en las épocas de mayor vulnerabilidad. Promueve la igualdad de género y mejora la conciliación entre la vida laboral y la vida privada. Ayuda a reforzar la capacidad de adaptación de las personas y a aumentar de esta forma su resiliencia frente a los cambios, mantener la unidad familiar y contribuir a la comunidad a lo largo de la vida.

Si tenemos en cuenta todas estas funciones de la seguridad social, podemos decir que es accesible, sostenible y adecuada. Es una seguridad social que protege a los más vulnerables, impide que sean demasiado dependientes y refuerza su propia capacidad de superación. Una seguridad social que trata a todas las personas con dignidad y respeto. A partir de estas ideas, la AISS creó el concepto “seguridad social dinámica”.

## 3. La repercusión de las tecnologías en la seguridad social

Las tecnologías digitales ya han demostrado su enorme potencial en una gran variedad de contextos, como la atención de salud, las comunicaciones, la seguridad en el lugar de trabajo, la búsqueda de empleo, la recaudación de cotizaciones y el intercambio de datos, entre otros. Las redes sociales, las videoconferencias, los teléfonos móviles y el Internet de las cosas pueden ayudar a prestar rápidamente asistencia a quien la necesita, como las personas de edad avanzada con movilidad reducida o las personas con discapacidad. Asimismo, han servido para impulsar mejoras en la calidad de los servicios, reducir costos de funcionamiento y mejorar la integridad de los procesos operativos.

### 3.1. Las plataformas digitales

La repercusión más importante de la economía digital en la seguridad social es la que afecta al mercado de trabajo. Como se explica más adelante, las nuevas formas de trabajo presentan desafíos relacionados con la erosión de la cobertura y la capacidad de adaptación de los trabajadores. Afortunadamente, la misma tecnología que plantea los desafíos también proporciona nuevas herramientas y enfoques innovadores con los que hacerles frente.

#### 3.1.1. ¿Qué es el trabajo en plataformas? ¿Cómo influye la economía digital en el trabajo?

Las plataformas digitales, a pesar de ser un fenómeno reciente, son un factor crucial en el contexto de la economía digital emergente; reducen los costos de transacción y facilitan el acceso a servicios asequibles a una base de clientes cada vez mayor. De esta forma se fomenta la demanda y la competitividad, y se contribuye al crecimiento económico. Estas plataformas generan nuevas oportunidades de empleo y permiten equiparar la oferta y la demanda de trabajo por medio de información en tiempo real. Además, también pueden contribuir a la conciliación entre la vida laboral y la vida privada por medio de modalidades de trabajo flexibles. Cabe destacar que en algunas situaciones, como sucede en África, las plataformas digitales facilitan la transición de la economía informal a la formal (Hunter, Johnson y Smit, 2019). Al mismo tiempo, las plataformas digitales pueden repercutir negativamente en la protección social y laboral de las personas que trabajan en ellas. Además, plantean el desafío de la fragmentación

del trabajo en diferentes tareas, así como inquietudes respecto de la cobertura, la idoneidad y la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social (Schoukens, Barrio y Montebovi, 2018).

Ante la falta de una definición común de las plataformas digitales, se han utilizado varios términos para describir el trabajo en plataformas digitales, entre los que se encuentran “economía colaborativa”, “economía compartida”, “economía del trabajo esporádico” y “trabajo colectivo”. Por este motivo, a veces se confunden las plataformas que ofrecen servicios y las que venden productos, a pesar de que hay bastantes diferencias entre ellas. Sin embargo, las plataformas de venta al por menor (como Ebay, Amazon, etc.) o las plataformas que ofrecen alojamiento (como Airbnb) no entran dentro del alcance de este estudio.

Cabe señalar que el trabajo en plataformas requiere la participación de los siguientes tres agentes económicos:

- el trabajador (es decir, el proveedor de servicios);
- el cliente (es decir, el usuario o la persona que solicita el servicio); y
- la infraestructura digital, que facilita la equiparación entre la oferta y la demanda, ejerce un cierto grado de control sobre los homólogos y gestiona su organización (Smorto, 2017).

El grado de control que ejerce la plataforma sobre los homólogos/trabajadores es un factor muy importante para determinar el marco jurídico del trabajador. Para poder definirlo, es necesario responder en primer lugar a la siguiente pregunta: ¿el trabajador es un trabajador independiente o existe una relación entre empleador y empleado? La respuesta a esta pregunta determinará la cobertura y el tipo/grado de protección que se otorgará al trabajador<sup>1</sup>.

El trabajo en plataformas se puede realizar de forma virtual o en persona (véase el gráfico 1).

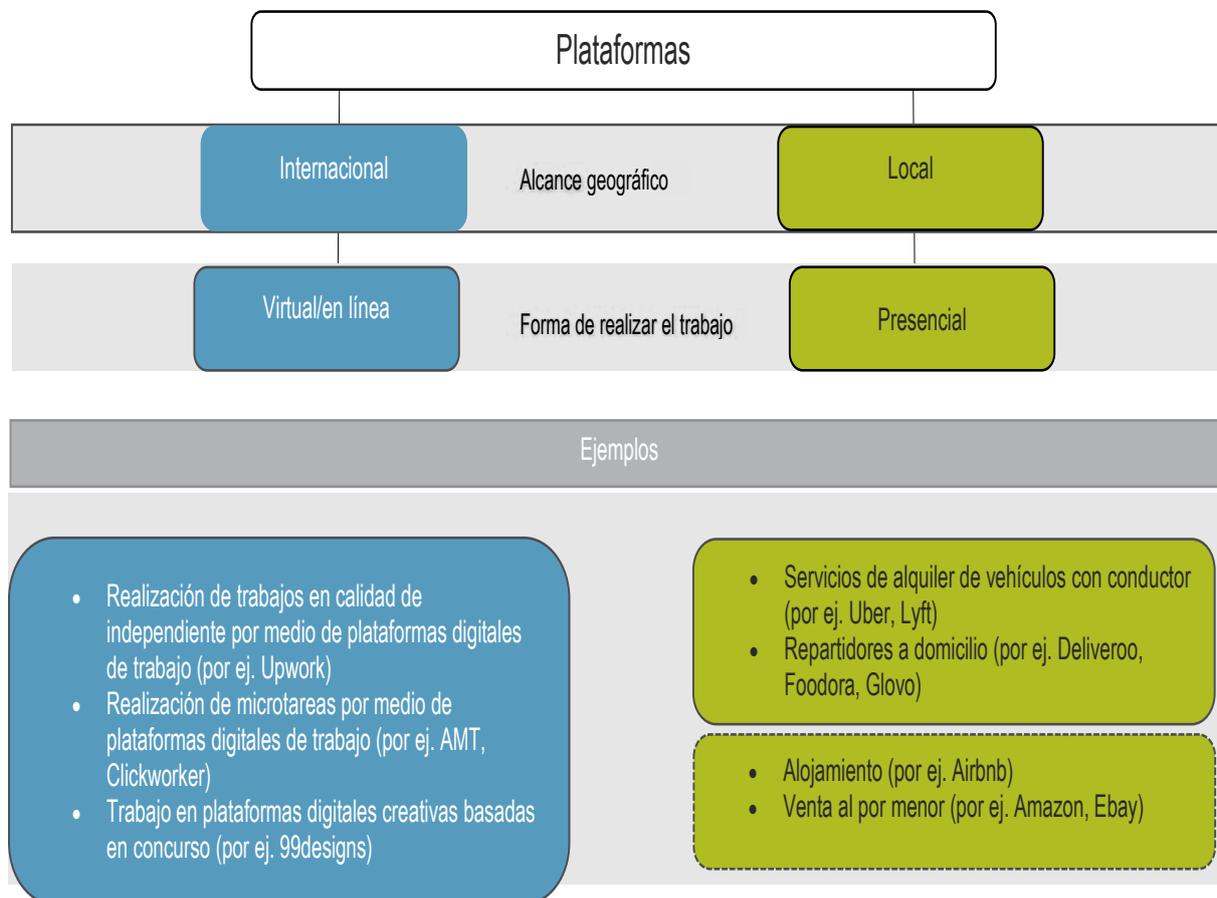
En ambos casos, la equiparación de la oferta y la demanda de actividades laborales se realiza en línea o mediante aplicaciones móviles, aunque el lugar donde se realizan las tareas y la forma en que se prestan los servicios sean diferentes.

En el caso de las “plataformas de prestación de servicios virtuales”, las tareas se suelen realizar en línea por medio de plataformas que conectan a las empresas con los clientes y los trabajadores en todo el mundo. Los trabajos que se incluyen en este tipo de plataforma son muy variados y pueden ser administrativos o repetitivos, pero, por lo general, requieren “un cierto discernimiento que supera la capacidad de la inteligencia artificial (De Stefano, 2016), o bien creativos e intelectuales, como campañas de marketing y revisiones de artículos académicos. Entre las plataformas de prestación de servicios virtuales más importantes se encuentran TaskRabbit, Amazon Mechanical Turk, CrowdFlower, 99Designs, Upwork, etc.

Un estudio de la Oficina Internacional del Trabajo sobre “plataformas de prestación de servicios virtuales” (OIT, 2018c, o “trabajo colectivo”, de acuerdo con la OIT) arrojó algo de luz sobre las numerosas clases de tareas que los “trabajadores colectivos” suelen realizar. Algunas de ellas no requieren mayores explicaciones, como la recopilación y la validación de datos, la clasificación y la categorización de datos (etiquetado, registro, anclaje, conexión, etc.), la promoción de productos, el testeado de aplicaciones móviles,

1. Además de los factores antes mencionados, deben existir también otros: a) el trabajo remunerado ha de estar organizado por medio de una plataforma en línea, b) el objetivo debe ser realizar tareas específicas o resolver problemas concretos, c) el trabajo debe ser subcontratado, d) los trabajos deben estar divididos en diferentes tareas, y e) los servicios deben prestarse a pedido (EUROFOUND, 2018).

**Gráfico 1.** Trabajo realizado mediante plataformas digitales



Fuente: Autores.

las investigaciones y los estudios de mercado, y la creación y edición de contenidos. Otras tareas son más complejas, como la moderación de debates o el examen de contenidos generados por los usuarios publicados en sitios web, plataformas de redes sociales u otras herramientas en línea para detectar infracciones de las legislaciones nacionales, los estándares sociales o las directrices de la propia plataforma. Pueden implicar tareas basadas en la inteligencia artificial (IA) o en el aprendizaje automático, como la recopilación de material que se utilizará en la creación de algoritmos de aprendizaje automático, la transcripción del contenido de medios audiovisuales, como vídeos, fotografías, textos, etc. En un principio, esta clase de tareas se puede realizar desde cualquier lugar que tenga acceso a Internet, pero en la práctica, la brecha digital y un entorno de trabajo inadecuado pueden suponer un obstáculo para los trabajadores, como se expone en las siguientes secciones.

Por otro lado, en lo que respecta a las “plataformas de prestación de servicios en persona”, se encuentran servicios tradicionales como el transporte, la limpieza y el reparto. La prestación de estos servicios se canaliza por medio de aplicaciones gestionadas por empresas y se realizan en persona a escala local (De Stefano, 2016). Algunos ejemplos de esta clase de plataformas son Uber y Lyft (servicios de alquiler de vehículos con conductor), Deliveroo, Glovo y Foodora (servicio de reparto de comida a domicilio), Hilfr y Helping (servicios de limpieza) o TaskRunner y TaskRabbit (servicios de bricolaje) entre muchos

Cuadro 1. Tipos más habituales de trabajo en plataformas en la UE, 2017

Clase	Clasificación del servicio			Clasificación de la plataforma			Ejemplos	
	Cualificación	Forma de prestar el servicio	Volumen de trabajo	Persona que elige	Forma de contacto	Porcentaje de plataformas del total de plataformas		Porcentaje de trabajadores del total de trabajadores
Trabajo presencial rutinario determinado por el cliente	Baja	Presencial	Grande	Cliente	Oferta	13,7%	1,3%	Go.More
Trabajo presencial rutinario determinado por la plataforma	Baja	Presencial	Grande	Plataforma	Oferta	31,5%	31,2%	Uber
Trabajo presencial con cualificación media determinado por el cliente	Baja a media	Presencial	Grande	Cliente	Oferta	11,3%	10,9%	Oferta
Trabajo presencial con cualificación media iniciado por el trabajador	Baja a media	Presencial	Grande	Trabajador	Oferta	4,2%	5,5%	ListMinut
Trabajo en línea con cualificación moderada por medio de plataforma	Baja a media	En línea	Micro	Plataforma	Oferta	0,6%	5,3%	Crowdflower
Trabajo presencial con cualificación alta determinado por el cliente	Media	Presencial	Grande	Cliente	Oferta	2,4%	3,3%	appJobber
Trabajo presencial con cualificación alta determinado por la plataforma	Media	Presencial	Grande	Plataforma	Oferta	1,2%	4,2%	Be My Eyes
Trabajo en línea con cualificación alta determinado por la plataforma	Media	En línea	Grande	Plataforma	Oferta	0,6%	1,9%	Clickworker
Trabajo especializado en línea determinado por el cliente	Media a alta	En línea	Grande	Cliente	Oferta	5,4%	30,3%	Freelancer
Trabajo en línea especializado basado en concurso	Media	En línea	Grande	Cliente	Oferta	5,4%	4,6%	99designs

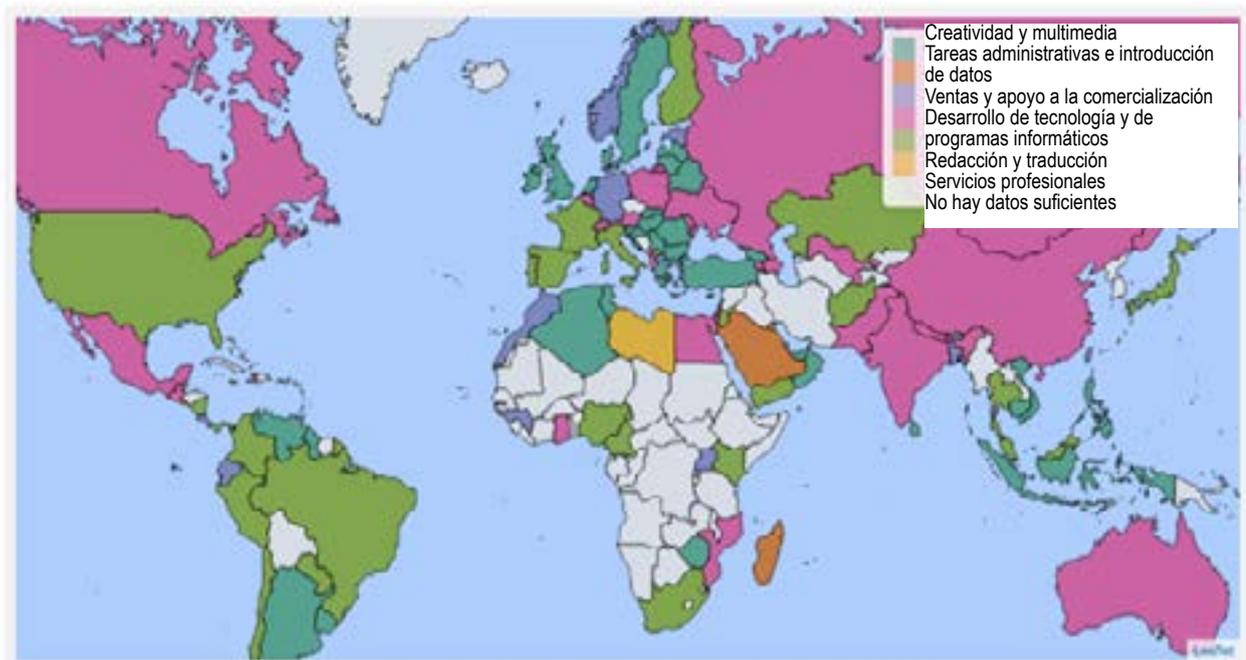
Fuente: Creado por el autor a partir de la base de datos JRC (Fabo et al., 2017) y De Groen et al. (2017).

otros<sup>2</sup>. Habitualmente, estos trabajadores quedan excluidos de la normativa laboral y la protección social esenciales, como las licencias de enfermedad y las cotizaciones para las pensiones. Además, los gastos relacionados con el equipamiento, el mantenimiento y las reparaciones corren por su cuenta.

En un estudio realizado por Eurofound en 2018, en el que se analizan diez plataformas diferentes, se observa que las “plataformas de prestación de servicios en persona” (o trabajo de plataformas in situ (on-location platform work), de acuerdo con la nomenclatura utilizada por Eurofound), como Uber y Lastminute, requieren, por lo general, un nivel inferior de competencias que las “plataformas de prestación de servicios virtuales” (o trabajo de plataformas en línea (on-line platform work), de acuerdo con Eurofound), como Clickworker y Freelancer (véase el cuadro 1).

De conformidad con el [Online Labour Index](#) (índice de trabajo en línea), primer indicador económico sobre economía del trabajo esporádico (el equivalente a las estadísticas habituales del mercado de trabajo tradicional), las competencias desarrolladas a través de plataformas de mediación de trabajo se pueden agrupar por país, ya que las diferentes regiones muestran un patrón geográfico de competencias específico (véase el gráfico 2). Por ejemplo, en el sur de Europa, los Estados Unidos, América Latina y Sudáfrica, la principal categoría de trabajo colectivo es la “redacción y traducción”, mientras que en el norte de Europa y el sureste asiático es la “creatividad y multimedia”. Por su parte, el Canadá, Europa Oriental, Asia y Australia destacan en el ámbito de la tecnología y del desarrollo de programas informáticos. Aunque no había mucha información disponible sobre los países africanos, el mapa muestra que los países del norte de África cubren casi todas las tareas incluidas en el índice: ventas y apoyo a la comercialización (Marruecos), creatividad y multimedia (Argelia y Túnez), servicios profesionales (Libia) y desarrollo de tecnología y de programas informáticos (Egipto).

**Gráfico 2.** Distribución geográfica de las competencias desarrolladas mediante el trabajo en plataformas



Fuente: OLI.

2. . Para más información, consúltese la base de datos de la economía de plataformas Eurofound

El trabajo en plataformas a menudo consiste, por su propia naturaleza, en una serie de microtareas remuneradas y no se perciben ingresos durante el tiempo de inactividad entre una tarea y otra. El hecho de que el tiempo de inactividad no se remunere puede significar para muchos trabajadores de plataformas un nivel de ingresos insuficiente, por debajo del salario mínimo. Resulta interesante que algunos países estén desarrollando una herramienta para la “intermediación de perfiles”, que tiene el objetivo de reducir los tiempos de inactividad. Esta herramienta consiste en un asistente digital entre homólogos que permite asignar tareas de trabajadores con una puntuación alta a los que tienen las puntuaciones más bajas, al no poder promocionarse sus propias habilidades (Hunter, Johnson y Smit, 2019). Se trata de una propuesta innovadora que pretende reducir los tiempos de inactividad y eliminar un obstáculo. Sin embargo, es necesario seguir investigando para comprender mejor esta práctica.

No es sorprendente que, muy a menudo, el trabajo en plataformas sea una actividad complementaria de la principal fuente de ingresos procedente de un empleo convencional o de otras formas atípicas de empleo (OIT, 2018c). La excepción se encuentra en África, donde un estudio acerca del auge de las plataformas digitales africanas en Ghana, Kenya, Rwanda, Sudáfrica, la República Unida de Tanzania, Uganda y Zambia indica que, para la mayoría de los trabajadores de plataformas africanos, los ingresos obtenidos por medio de plataformas son o bien esenciales para satisfacer las necesidades básicas o bien representan una parte muy importante de sus presupuestos (Hunter, Johnson y Dunn, 2018).

En otros países, es evidente que algunas tareas asignadas a pedido se traducen, de forma comparable, en salarios superiores, pero no tienen en cuenta todos los costos reales que asumen los trabajadores (por ejemplo, Uber).

### 3.1.2. Nuevos tipos de relaciones laborales

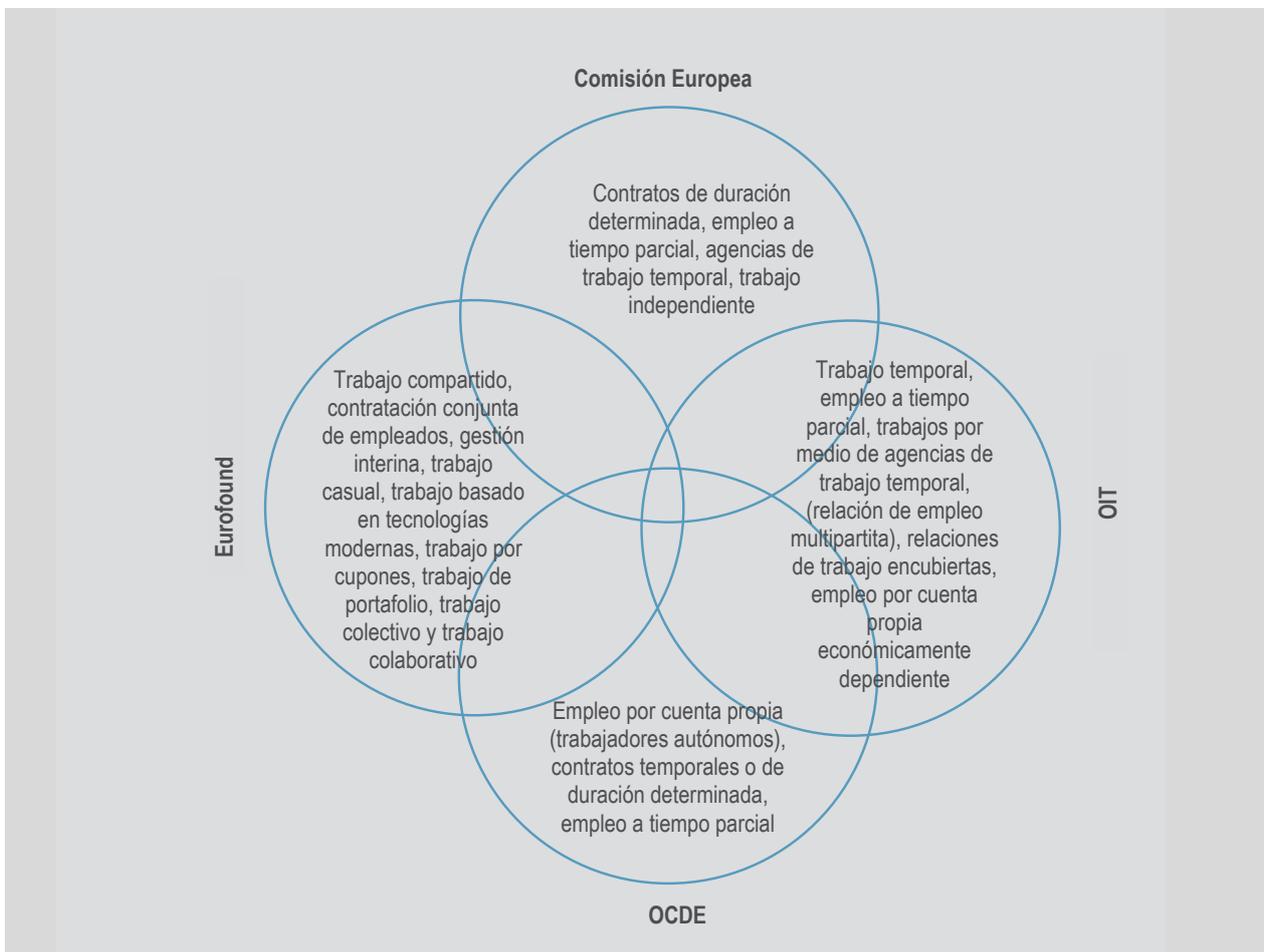
En los últimos años, el auge de las plataformas ha atraído cada vez más el interés de los académicos, los gobiernos, las organizaciones internacionales y la sociedad civil. La opinión pública está claramente dividida entre los que están a favor y tienen fe en el potencial de las tecnologías y los que están en contra y temen una mayor supresión de empleos y serias amenazas para las condiciones de trabajo.

El fenómeno de las plataformas digitales se encuentra todavía en una fase muy temprana, si bien crece a un ritmo rápido. Aunque existen pocos datos precisos al respecto, se estima que actualmente un 1 por ciento del total de la población activa adulta trabaja en plataformas, pero se calcula que el sector está creciendo un 25 por ciento al año. El principal factor que impulsa este rápido crecimiento es que las plataformas digitales responden mejor a las constantes fluctuaciones de la demanda y con un costo reducido. Además, son escalables, flexibles y pueden adaptarse a diferentes mercados, lo que permite al propietario de la plataforma maximizar los beneficios al poder elegir la legislación fiscal que le sea más beneficiosa.

Todo ello depende, por supuesto, de que la mano de obra sea también flexible y, por ese motivo, se están concertando contratos flexibles. De hecho, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) estima que las formas tradicionales de empleo seguirán prevaleciendo en los países desarrollados. Además, estima que el empleo atípico ya representa más de un tercio del empleo total de los países de la OCDE (OCDE, 2019).

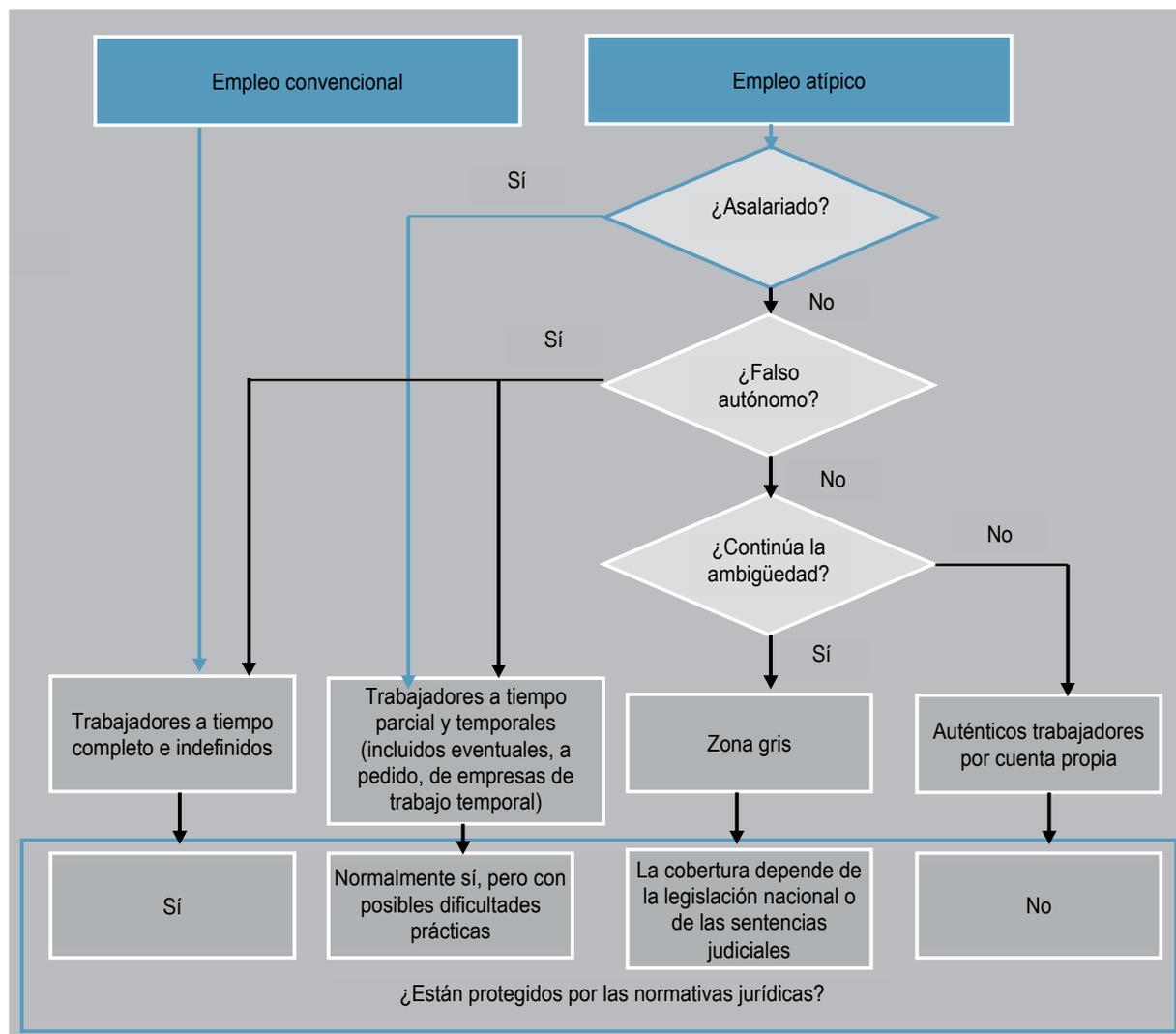
Tal como se indica en el gráfico 3, esta categoría abarca los contratos de duración determinada, el empleo a tiempo parcial, el empleo por medio de agencias de trabajo temporal, las relaciones de trabajo encubiertas y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente, los contratos basados en el trabajo por cupones y los contratos de cero horas. Todos ellos han incrementado su popularidad gracias al auge de las plataformas digitales. Esta situación puede conllevar graves consecuencias desde el punto de vista de la protección laboral y social de los trabajadores de plataformas, ya que suelen ser considerados trabajadores independientes y, por lo tanto, no se benefician del mismo nivel de protección que los trabajadores asalariados (véase el gráfico 4).

**Gráfico 3.** *contratos flexibles.*



Source: Aloisi and Gramano(2019).

**Gráfico 4.** Clasificación de los trabajadores y consecuencias desde el punto de vista de la protección laboral y social



Fuente: OECD Employment Outlook (2019).

Además, el crecimiento de las plataformas hace que la aplicación y ejecución de las leyes en materia laboral y social sea incierta, ya que las nociones tradicionales de empleador y trabajador se han desdibujado.

Durante el último decenio, se han presentado numerosas causas ante los tribunales nacionales y supranacionales, principalmente para evaluar si el marco jurídico al que se adscriben los trabajadores de plataformas era coherente con el modo en el que se realizaban los trabajos. Esta cuestión es importante, dadas las consecuencias que puede tener el hecho de clasificar a un trabajador como asalariado en lugar de independiente desde el punto de vista de la protección laboral y social.

Los trabajadores de plataformas suelen estar considerados trabajadores independientes y, por lo tanto, no disfrutan del mismo nivel de protección que los trabajadores asalariados. Sin embargo, esta clasificación no siempre refleja la realidad, dado que estos trabajadores dependen económicamente de las plataformas y existe una falta generalizada de poder de negociación. Por este motivo, los trabajadores dependientes están en una posición muy similar a la de los trabajadores subordinados. Asimismo, ante la falta de una definición común de “trabajador”, se han resuelto de forma diferente causas con una base jurídica similar, incluso en un mismo país. Generalmente, los hechos prevalecen sobre los aspectos formales del acuerdo (lo que se conoce como *nomen iuris*). Dicho de otro modo, cuando un trabajador de plataformas, contratado formalmente como trabajador independiente por la plataforma, denuncia ser un falso autónomo, los tribunales evalúan algunos factores, como el grado de control sobre el horario de trabajo, la fuente y los plazos de pago, el equipamiento utilizado, el lugar de trabajo, etc. Cuando los tribunales llegan a la conclusión de que se había utilizado el marco jurídico de los trabajadores independientes para encubrir una relación de empleo (y así evitar normativas y el pago de impuestos y cotizaciones a la seguridad social), las plataformas han sido reconocidas como empleadoras y sus trabajadores han tenido derecho a una cobertura total. Algunos países han adaptado su legislación para incluir a los trabajadores atípicos (y los trabajadores de plataformas) en las categorías tradicionales de trabajadores independientes y asalariados (véase el recuadro 1).

En algunos casos, el marco jurídico nacional ya cuenta con una tercera categoría, que se utiliza para cubrir a los trabajadores de plataformas que cumplan una serie de requisitos legales (véase el recuadro 2). Sin embargo, la opción de establecer una tercera categoría dirigida al trabajo en plataformas ha sido muy criticada por aquellos que creen que la proliferación de categorías legales puede provocar incertidumbre y una potencial elusión de la normativa obligatoria, así como dar lugar al arbitraje legal y a la búsqueda de jurisdicciones más favorables (De Stefano y Aloisi, 2018).

Por consiguiente, es fundamental que, en este contexto, tanto las políticas como las normativas minimicen el riesgo que puede conllevar una clasificación errónea de los trabajadores, armonicen las legislaciones pertinentes y reduzcan las posibilidades de incumplimiento de la protección de los trabajadores.

**Recuadro 1. Brazil, Indonesia, Malasia y Uruguay**

En el Uruguay, por ejemplo, se ha establecido una coordinación efectiva entre las diferentes partes interesadas y se ha extendido la cobertura a los trabajadores de plataformas, que trabajaban anteriormente de manera informal. Desde 2017, los conductores de las plataformas de transporte (como Uber o Cabify) están obligados a registrarse como pequeñas empresas, tanto ante las autoridades locales, para conseguir la licencia correspondiente, como ante el Banco de Previsión Social (BPS), institución de seguridad social del Uruguay. Por consiguiente, la plataforma abona los impuestos correspondientes a las autoridades locales y a las autoridades fiscales, mientras que el conductor abona las cotizaciones al BPS, lo que le permite tener acceso a la cobertura de seguridad social.

Desde mayo de 2018, en Río de Janeiro (Brasil), las plataformas digitales gestionadas por compañías de transporte (como Uber, 99, Lyft y Cabify) están obligadas a pagar un impuesto del 1 por ciento por cada carrera solicitada por medio de la [aplicación](#). Además, los conductores de las plataformas deben estar registrados ellos mismos y sus vehículos en el Departamento Municipal de Transporte. De esta forma se garantiza que se cumplen unas normas mínimas de seguridad, confort, higiene y calidad en la prestación del servicio. Actualmente, el Ministro de Economía está redactando un decreto en el que se incluirá el requisito de que los conductores de plataformas deban registrarse como microempresarios en el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). A cambio, se beneficiarán de un tipo impositivo reducido del 5 por ciento del salario mínimo y de protección social (por ejemplo, por enfermedad, maternidad, discapacidad y jubilación).

Desde 2017, el BPJS Ketenagakerjaan (Organización Nacional de Seguridad Social para el Empleo) de Indonesia ha establecido una colaboración tripartita con GO-JEK, proveedor de servicios de transporte a pedido que opera en 50 ciudades, así como con el Banco Mandiri, con el objetivo de ofrecer a los trabajadores informales del sector una serie de prestaciones por accidentes de trabajo y fallecimiento, por medio de la simplificación del proceso de registro y el mecanismo de recaudación de cotizaciones. Concretamente, los conductores asociados deben registrarse a través de una web especial creada por la BPJS y GO-JEK. Cada mes, se retiran de forma automática 16 800 IDR (1,18 USD) de sus cuentas con GO-JEK para cubrir la garantía ante accidentes de trabajo (JKK) y el seguro de fallecimiento (JKM). Desde que comenzó este proyecto, la BPJS estima que se ha registrado una media de 7 000 conductores de GO-JEK al mes.

En Malasia, la Organización de la Seguridad Social (PERKESO) ha adoptado una solución similar en colaboración con la aplicación de servicios de transporte GRABCAR. Desde noviembre de 2018, los conductores están obligados a registrarse y a cotizar a PERKESO para poder obtener o renovar su licencia de vehículo de servicio público y estar autorizados a prestar este servicio. La cotización es de entre 157,20 y 592,80 MYR al año y la cobertura depende del régimen que elija el conductor.

### **Recuadro 2. La tercera categoría en el Canadá, Italia y España**

En el Canadá, el concepto de contratista dependiente se estableció legalmente en el decenio de 1970. Se creó esta tercera categoría con el objetivo de incluir a los trabajadores por cuenta propia en una situación de dependencia económica dentro de la categoría de trabajador asalariado y, por consiguiente, dentro del alcance de la protección laboral y la negociación colectiva. La ley define al contratista dependiente como una persona “que, a cambio de una compensación o retribución, y en situación de dependencia económica, realiza un trabajo o presta un servicio a otra persona, y tiene la obligación de cumplir sus deberes para con esa persona, de manera que la relación contractual se asemeja más a la relación con un trabajador asalariado que a la de un contratista independiente”. Esta opción se podría aplicar también a los trabajadores de plataformas, cuya situación es, por lo general, de dependencia económica, aunque el requisito legal de que sea un contratista único puede suponer un obstáculo para dicho fin.

En Italia, la tercera categoría de “lavoratore parasubordinato” (trabajador parasubordinado) se creó en 1973, con el objetivo de proteger de alguna forma a determinados grupos de trabajadores independientes precarios que no disfrutaban de las ventajas que ofrece normalmente el trabajo por cuenta propia ni tampoco de la protección de la que se benefician los trabajadores asalariados. En algunos casos, se ha adoptado recientemente esta categoría jurídica para los trabajadores de plataformas.

En 2007 se introdujo en España una nueva categoría (TRADE, es decir, Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente) para que aquellos trabajadores que obtuvieran el 75 por ciento de sus ingresos de un único contratista pudieran beneficiarse de protección legal, como el salario mínimo, el derecho a vacaciones anuales, la indemnización de despido injustificado, licencias familiares y de enfermedad, así como el derecho a la negociación colectiva. A raíz de dos casos recientes presentados ante los tribunales nacionales acerca de los repartidores de Glovo y Deliveroo, se está planteando la posibilidad de aplicar la categoría de trabajador autónomo económicamente dependiente a los trabajadores de plataformas.

Fuente: Cherry y Aloisi (2017).

### **3.1.3. Seguridad y salud en el trabajo**

También es importante tener en cuenta las repercusiones que las plataformas digitales pueden tener en la seguridad y la salud en el trabajo. Los trabajadores de plataformas pueden estar trabajando en entornos inapropiados (mal equipados, contaminados, ruidosos, etc.) y puede que no realicen los descansos apropiados, lo que puede derivar en lesiones por movimientos repetitivos y en estrés relacionado con el trabajo. Algo similar sucede con los trabajadores que trabajan a pedido o que no utilizan Internet, como los conductores o los trabajadores de la construcción, que a menudo desconocen las normativas aplicables, incluidas las relacionadas con la salud y la seguridad, el equipamiento de seguridad, las certificaciones, el equipamiento y los materiales. Los trabajadores que trabajan por medio de Internet, y los que no, están expuestos a situaciones de estrés, debido a la naturaleza precaria de sus trabajos, la falta de previsión en cuanto a horarios, el sistema de valoración instantáneo por parte de clientes y empleadores sobre el que no tienen ningún control, pero que puede determinar su flujo de trabajo, y la falta de ingresos cuando no pueden trabajar a causa de una enfermedad, maternidad, paternidad o un accidente, o mientras buscan más trabajo (EU-OSHA, 2019).

### **3.1.4. Plataformas digitales y derechos colectivos**

La individualización y la fragmentación del trabajo impiden a los trabajadores de plataformas expresarse de forma colectiva. Por consiguiente, disponen de muy pocas oportunidades para compartir información útil y tratar preocupaciones comunes. De esta forma se crea una asimetría en la información entre

los trabajadores y las plataformas. Ya se ha intentado corregir este desequilibrio en varias ocasiones. Por ejemplo, en 2016, tres de los mayores sindicatos del sector industrial de Europa (IG Metall, Ver. Di y Unionen), junto con plataformas y grandes empresas alemanas, pusieron en marcha la iniciativa “Fair Crowd Work” (un trabajo colectivo justo), con el objetivo de recopilar y compartir información sobre cuestiones relacionadas con el trabajo en plataformas, como los derechos de los trabajadores, las condiciones de trabajo, entre otras. Si se estableciera el derecho al aprendizaje permanente, los trabajadores podrían adquirir más competencias profesionales para realizar otras tareas diferentes y se evitaría la pérdida de trabajos. A este respecto, algunas iniciativas realizadas en todo el mundo han demostrado que la sindicalización de los trabajadores de plataformas también es posible, si bien es cierto que requiere que los sindicatos adopten nuevas estrategias y enfoques innovadores (Johnston y Land-Kazlauskas, 2018; Avogaro, 2019).

Sería conveniente que todas las partes se implicaran en la regulación de las plataformas digitales para compensar la asimetría en la información que caracteriza las relaciones de empleo en la era digital (De Stefano, 2018; Aloisi y Gramano, 2019a).

## 3.2. Robotización o automatización

Generalmente se teme que la automatización y la robotización provoquen una enorme supresión de empleos en el futuro, especialmente en aquellos sectores en los que se realizan tareas rutinarias y repetitivas. Sin embargo, algunos estudios recientes muestran datos mucho menos pesimistas (OCDE, 2019): solo un 14 por ciento de los trabajos podría automatizarse completamente en los próximos 15 a 20 años, mientras que un 32 por ciento más solo se vería afectado por la automatización. Según el Foro Económico Mundial (WEF, 2018), estos fenómenos causarán la supresión de 75 millones de trabajos, pero se crearán 133 millones de puestos.

Las actividades con menor riesgo de automatización son las que requieren unas competencias cognitivas de alto nivel y una interacción social compleja, como en el caso de los profesionales de la enseñanza y los juristas, los profesionales en materia de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), y los profesionales del ámbito comercial y administrativo, la sanidad, las ciencias y las ingenierías. En cuanto a las profesiones que requieren competencias de menor nivel y tareas repetitivas, como la de conductor, procesador de alimentos, trabajador agrícola y operario de máquinas, la situación será la contraria y es más posible que sean sustituidos por máquinas o autómatas (OCDE, 2018b).

Sin embargo, la complejidad de este fenómeno indica que es muy difícil hacer predicciones precisas. Al hacer el estudio de viabilidad de la automatización y la robotización, hay que comparar la rentabilidad de la importante inversión de capital que se ha de realizar con el ahorro en costos de mano de obra que se pretende conseguir. Por este motivo, el costo de la mano de obra poco cualificada es un factor importante. Cuanto menor sea el costo de la mano de obra, mayor será la “trampa digital” para estos trabajadores, lo que curiosamente evita que sus trabajos se automaticen. Además del aspecto económico, en aquellos trabajos en los que se requieren sólidas competencias sociales, interpersonales y de empatía, por ejemplo en el sector de la atención de salud, es mucho más difícil sustituir al ser humano por una máquina. Por último, hay muchas tareas que simplemente no se prestan a la robotización, aunque aparentemente sean muy sencillas. Por ejemplo, barrer el suelo es sencillo, pero el mismo trabajador que se ocupa de barrer limpia también el polvo de los muebles, vacía el cubo de la basura, limpia la pizarra, etc. No obstante, las diferencias entre trabajadores muy cualificados y poco cualificados pueden aumentar, de forma que los trabajadores que se encuentran entre uno y otro extremo sean los más

afectados. Para salvar esta brecha, es necesario tener competencias técnicas o competencias sociales e interpersonales. Esto solo se puede conseguir si se invierte en el desarrollo del capital humano para mejorar las competencias y reducir estos riesgos, como se verá más adelante.

### 3.2.1. Inteligencia artificial

La inteligencia artificial (IA) permite que se realicen grandes avances en el ámbito de la producción, la distribución, las herramientas de alta tecnología, la atención de salud y el análisis conductual. La IA, que se basa en algoritmos matemáticos, es simplemente un método de tratamiento estadístico avanzado de los datos para identificar tendencias. Tiene numerosas posibilidades de aplicación: de situaciones en las que se requiere un grado de inteligencia bajo, como la automatización basada en reglas, a situaciones en las que es necesaria una mayor inteligencia para tomar decisiones de manera evolutiva y no determinista. Sin embargo, los sistemas de IA no toman decisiones al no ser que los humanos se lo permitan. En los casos en los que no pueden tolerarse errores en el diagnóstico, la IA ofrece consejos al ser humano, quien se encarga de evaluar la validez de estos consejos. Por ejemplo, esto sucedería en el diagnóstico de enfermedades potencialmente letales. En cualquier caso, la opción de delegar la decisión a una máquina depende de los humanos.

La ventaja más clara de la IA es la capacidad que tiene para procesar y analizar una gran cantidad de datos de manera instantánea, así como para identificar tendencias, vínculos y relaciones de causalidad entre sucesos que solo ocurren en un contexto<sup>3</sup>. No obstante, estos sistemas de IA no pueden emitir juicios críticos ni éticos, ni tienen intuición, ya que estas habilidades se adquieren gracias a una larga experiencia, a una amplia información contextual y a un razonamiento no lineal. Esta es la ventaja única e irremplazable propia del ser humano.

La IA solo puede resolver problemas concretos, por lo que cuando se aplica en un contexto más amplio puede no ser viable, especialmente en los casos en que se dispone de un número reducido de datos. Asimismo, la IA no tiene en cuenta ningún elemento contextual que no estuviera incluido en los conjuntos de datos utilizados para los modelos de formación.

Inicialmente, la IA se apoyaba en técnicas basadas en la lógica, pero ha ido evolucionando para poder utilizar técnicas que aprovechan los datos masivos, como el aprendizaje automático. Este aprendizaje permite a las aplicaciones de IA ser cada vez más precisas al predecir resultados por medio del autoaprendizaje a partir de resultados anteriores. De esta forma, se pueden identificar intervenciones que tuvieron éxito en circunstancias similares en el pasado (van Leent, próximamente).

Tras la explosión de las fuentes de datos, la puesta en marcha de mecanismos de interoperabilidad y las técnicas de gestión de datos masivos, se han creado nuevas aplicaciones y nuevas oportunidades de negocio (OCDE, 2017a; 2018a).

Recientemente, nuevas aplicaciones, como el procesamiento del lenguaje natural, se han basado en los algoritmos avanzados de aprendizaje automático (Gartner, 2018).

---

3. Para más información sobre la inteligencia artificial, consúltese el informe de la Comisión Técnica de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación de la AISS *Applying emerging technologies in social security* (Aplicar las tecnologías emergentes en la seguridad social). Ginebra.

Un error muy habitual cuando se habla de IA es la importancia que se da al papel que desempeña en la automatización más que al que desempeña en la mejora de la capacidad del ser humano para tomar decisiones. La combinación de la capacidad de la IA para extraer información pertinente desde el punto de vista estadístico a partir de una gran cantidad de datos con la inteligencia contextual, la capacidad para emitir juicios y la empatía del ser humano es lo que proporciona un verdadero valor a esta tecnología.

Por lo tanto, los principales factores de éxito son la disponibilidad de datos de calidad y de personal cualificado.

Otros factores, entre los que destacan principalmente la seguridad y la protección de datos, pueden suponer un verdadero reto para la aplicación de la IA. Hay que tener en cuenta y abordar complejas cuestiones legales, culturales y técnicas (OCDE, 2017a).

En el futuro, la IA intensificará la comunicación con los humanos, ya que se mejorará el procesamiento del lenguaje natural mediante la interpretación contextual. También permitirá una mayor y más amplia relación con las aplicaciones basadas en el Internet de las cosas (como los sensores de detección de movimiento en el hogar para los cuidados de larga duración) y otras muchas mejoras de los agentes autónomos (*bots*) y los dispositivos inteligentes.

### **3.2.2. El desarrollo del capital humano en un mundo del trabajo en plena evolución**

En el contexto actual de la economía digital emergente, muchos trabajos cambiarán. En el informe del Foro Económico Mundial de 2018 sobre el futuro del trabajo (*The Future of Jobs Report 2018*) se prevé que en 2022 el 54 por ciento de los trabajadores de todo el mundo necesitará ampliar o renovar sus competencias (WEF, 2018). Además, el Banco Mundial prevé que una gran parte de los niños que comenzaron sus estudios primarios en 2018 tendrán trabajos que no existen actualmente (Banco Mundial, 2019).

Las competencias que necesitará la futura generación de trabajadores, como la curiosidad, la creatividad, las competencias interpersonales y la empatía, cualidades únicas del ser humano, se adquieren principalmente durante la primera infancia. Posteriormente, se siguen desarrollando durante los estudios primarios y secundarios (Banco Mundial, 2019). La curiosidad y las ganas de aprender son especialmente importantes para adaptarse a un entorno en plena evolución.

Los programas de estudios superiores también son muy importantes, ya que el mercado de trabajo requiere competencias cognitivas avanzadas, un pensamiento crítico y conocimientos sobre Internet. Incluso los trabajos poco cualificados exigirán el manejo de herramientas digitales, además de competencias cognitivas y sociales elevadas para acceder al mercado de trabajo. De forma similar, los adultos necesitan adquirir nuevas competencias y desarrollarlas de forma permanente para evitar pasar largos períodos sin trabajo.

Está demostrado que ofrecer a los niños un buen comienzo en la vida y acceso a la educación durante los años de formación —elementos que darán sus frutos a lo largo de toda la vida— contribuye a reducir las desigualdades y facilita la participación en el mercado de trabajo. A este respecto, una de las mejores formas de lograr este objetivo son las grandes inversiones en programas educativos y de apoyo a las familias.

Algunos ejemplos de iniciativas relacionadas con esta cuestión son los siguientes: en China, desde enero de 2017, los trabajadores afiliados que han pagado un seguro de desempleo durante al menos tres años pueden beneficiarse de un subsidio para mejorar sus competencias valorado en entre 1 000 y 2 000 CNY (unos 142 a 284 USD), una vez hayan obtenido la correspondiente certificación reconocida, como un certificado profesional de cualificación o un certificado de formación profesional. En Gambia, la iniciativa Women Initiative Gambia (Iniciativa para las mujeres de Gambia) ha iniciado recientemente sus programas de formación y de creación de capacidad<sup>4</sup> en corte y confección (fabricación de accesorios de lujo y prendas para el hogar a partir de residuos como el plástico y la goma) destinados a mujeres jóvenes. De esta forma se espera capacitar a miles de mujeres jóvenes, sobre todo en las comunidades rurales.

En Singapur, desde 2015, el subsidio *SkillsFuture Mid-Career Enhanced Subsidy* (subsidio de mejora a lo largo de la carrera profesional)<sup>5</sup> cubre hasta un 90 por ciento de las tasas de más de 8 000 cursos seleccionados en instituciones acreditadas para ciudadanos de más de 40 años, con el objetivo de ayudarles a aumentar y ampliar sus competencias durante su carrera profesional. En 2019, la Región Administrativa Especial de Hong Kong (China) ha seguido mejorando un programa de acceso a las tecnologías de la información destinado a las personas con discapacidades visuales<sup>6</sup>, en particular a aquellas con dificultades económicas y que necesitan tecnologías avanzadas para estudiar o trabajar.

Por último, el Gobierno alemán, en colaboración con las autoridades turcas y algunas organizaciones locales, estableció en 2016 un programa de formación para refugiados y para la población local<sup>7</sup>, con el objetivo de aprovechar las competencias de los migrantes. Gracias a este programa, 25 000 personas (de las cuales más de la mitad son mujeres) han podido adquirir competencias para oficios manuales y poner en práctica los conocimientos adquiridos en pequeñas y medianas empresas.

### 3.3. El uso de los datos en la economía digital

Las instituciones de seguridad social no podrían funcionar si no pudieran acceder a los datos personales. Son repositorios de una gran cantidad de información personal recogida en el marco de sus actividades diarias. Esta información puede utilizarse tanto para generar servicios de valor añadido, como para mejorar el diseño de los programas, e incluso para predecir las prestaciones que podrían solicitarse en el futuro. Este es el contexto en el que se debe analizar el problema de la privacidad de los datos.

Hay una clara correlación entre la cantidad de información disponible, la capacidad de evaluar las necesidades y la posibilidad de ofrecer servicios personalizados. Conviene comparar la ventaja que aporta el servicio con el riesgo de que los datos recopilados se utilicen de forma incorrecta. El beneficio para la persona debe compensar claramente el riesgo en que se incurre.

Para aprovechar plenamente esta oportunidad, las instituciones de seguridad social deben garantizar que los datos están correctamente protegidos y elaborar una propuesta convincente que demuestre el beneficio que supone para el usuario. En el sector privado hay muchos casos en los que se realiza estos estudios de viabilidad, que se podrían adaptar y utilizar en el mundo de la seguridad social para ofrecer servicios personalizados y predictivos.

4. [thepoint.gm/africa/gambia/article/ataya-attire-empowering-young-women-in-the-gambia](http://thepoint.gm/africa/gambia/article/ataya-attire-empowering-young-women-in-the-gambia).

5. [www.skillsfuture.sg/enhancedsubsidy#whatisit](http://www.skillsfuture.sg/enhancedsubsidy#whatisit).

6. [www.opengovasia.com/hong-kong-introduces-it-subsidies-for-disabled](http://www.opengovasia.com/hong-kong-introduces-it-subsidies-for-disabled)

7. [www.giz.de/en/mediacenter/74911.html](http://www.giz.de/en/mediacenter/74911.html).

Últimamente, la seguridad de los datos ha sido una prioridad estratégica para muchas instituciones internacionales. En el ámbito de la Unión Europea (UE), el Reglamento general de protección de datos (RGPD)<sup>8</sup>, que entró en vigor en mayo de 2018, tiene como objetivo garantizar “un nivel uniforme y elevado de protección de las personas físicas y eliminar los obstáculos a la circulación de datos personales dentro de la Unión”. El RGPD considera que la protección de las personas en relación con el tratamiento de datos personales es un derecho fundamental, pero debe mantenerse en equilibrio con otros derechos fundamentales, como el interés colectivo.

### 3.3.1. Garantizar el uso ético de los datos en la era de la economía digital

El tratamiento de los datos debe respetar los principios de licitud, lealtad y transparencia y está sujeto al consentimiento del interesado en el momento de su recogida. Mientras que los “análisis inferenciales”<sup>9</sup> todavía no están regulados (Aloisi y Gramano, 2019a; Wachter, Mittelstadt y Russell, 2018), se esperan mejoras sustanciales en cuanto a la seguridad de los datos en el ámbito de las aplicaciones de inteligencia artificial. Este es, en particular, el “derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado” relacionado con el desempeño de una persona en el trabajo, su situación económica, su salud, las preferencias personales, sus intereses o su responsabilidad, que puede poner freno a los procesos de automatización más ambiciosos. En este contexto, y teniendo en cuenta el elevado costo que supone la aplicación de la regulación de seguridad de datos y su cumplimiento, es posible que el reglamento de la UE se convierta en un referente internacional en materia de IA y de tratamiento de datos<sup>10</sup>.

De forma similar, la OCDE ha adoptado recientemente, a nivel internacional, la *Recomendación del Consejo sobre Inteligencia Artificial*<sup>11</sup>. Se trata de la primera norma interestatal sobre IA en la que se fomenta la innovación, la confianza y el respeto de los derechos humanos y de los valores democráticos en relación con cuestiones específicas de IA. Promueve, entre otras cosas, los principios de transparencia, solidez y seguridad para evitar que se produzcan riesgos en la seguridad inaceptables y garantizar la trazabilidad de los datos. Además, subraya la importancia de crear capacidad y reforzar la cooperación internacional, con el fin de impulsar un enfoque centrado en el ser humano basado en una IA fiable. Las recomendaciones de la OCDE, aunque no son jurídicamente vinculantes, tienen una gran influencia en las legislaciones nacionales. Por este motivo, la Recomendación sobre IA es un paso muy importante hacia la concienciación sobre las implicaciones que puede tener la seguridad de los datos para las vidas de las personas.

Teniendo en cuenta la importancia de estas cuestiones, la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) ha elaborado las *Directrices de la AISS sobre las Tecnologías de la Información y de la Comunicación* (AISS, 2016c). Con estas Directrices se pretende establecer un documento de referencia fundamental para la administración de la seguridad y la privacidad de la información en las instituciones de seguridad social. Las Directrices incluyen una sección sobre Seguridad y privacidad de los datos en la que se pone de relieve la importancia de trazar un marco de trabajo adecuado para proteger los datos y reducir los riesgos de seguridad de acuerdo con las leyes y los marcos jurídicos vigentes, así como de establecer un sistema

8. Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) DO L 119, 4.5.2016.

9. Pretende identificar conexiones entre hechos que aparentemente no están relacionados.

10. Por ejemplo, los Estados Unidos están estudiando la posibilidad de adoptar una versión del RGPD.

11. [OECD/LEGAL/0449](https://www.oecd.org/legal/0449) disponible en inglés..

internacional para la protección de la privacidad y de los datos personales, de acuerdo con los requisitos relacionados con el intercambio internacional de datos.

Asimismo, la AISS aboga por una armonización progresiva de los estándares para lograr una prestación de servicios más eficaz y sistemas de IA más sólidos en todo el mundo. A este respecto, en la sección sobre Gobernanza digital de las *Directrices de la AISS sobre la Buena Gobernanza* (AISS, 2019b) se anima a las instituciones de seguridad social a establecer un marco de trabajo para la gobernanza digital que promueva la armonización de las reglas y los estándares entre los miembros, y a garantizar, de esta forma, la integridad, la privacidad y la protección de datos. Para ello, es necesario adaptar los conocimientos sobre las TIC y las tecnologías basadas en Internet para atender las necesidades de los usuarios y responder a cada situación personal. En la sección se sugiere que, para lograrlo, hace falta establecer un modelo participativo basado en el entendimiento mutuo y una cooperación adecuada entre las diferentes áreas funcionales de las instituciones, que responda a las necesidades de la actividad y facilite la interoperabilidad y el intercambio de información entre unidades y programas.

### 3.4. Formalización y financiación: dos aspectos clave para garantizar sistemas de seguridad social sostenibles

Para que la seguridad social pueda desempeñar sus funciones, hay que proteger la salud financiera de los sistemas de seguridad social. Teniendo en cuenta la rápida evolución del mundo del trabajo, es necesario adaptar el diseño y la aplicación de los programas de seguridad social a las tendencias del mercado y abordar las deficiencias en materia de protección social con el fin de garantizar prestaciones sostenibles y adecuadas.

Además de los importantes cambios que se observan en el mercado de trabajo, surgen nuevas necesidades. Por este motivo, se espera que las instituciones de seguridad social adapten el diseño de sus programas, incluidos los mecanismos de recaudación de cotizaciones y de prestación de servicios. Dicho de otro modo, para poder responder a las necesidades de los trabajadores con un empleo atípico y de sus familias, así como para evitar el posible empeoramiento de su situación económica, es necesario que los programas de seguridad social se adapten y logren extender y garantizar la cobertura eficaz de los más vulnerables del mercado de trabajo, en particular los trabajadores atípicos, los trabajadores de plataformas y los trabajadores del sector informal de la economía. Para ello, se deben abordar, en primer lugar, cuestiones como la formalización, la recaudación de cotizaciones, la prestación de servicios y la financiación (por ejemplo, la discontinuidad del empleo y la erosión fiscal).

En este contexto, las plataformas son una oportunidad para facilitar la formalización. De hecho, aunque es más probable que en los países desarrollados el trabajo en plataformas se perciba como una amenaza para las formas de trabajo tradicionales, seguras y protegidas, de acuerdo con una investigación reciente realizada por i2i y FiDA sobre las plataformas digitales en África (Hunter, Johnson y Smit, 2019), estas plataformas que operan en África han “conseguido que las actividades informales se integren en la economía formal”. Esto quiere decir que, a pesar de la brecha digital entre los países con ingresos bajos y los países con ingresos medios, se espera que, en los próximos años, se logren avances en términos de cobertura y oportunidades de empleo.

### 3.4.1. Formalización y recaudación de cotizaciones

Las tecnologías y la digitalización influyen positivamente en las administraciones de seguridad social, ya que simplifican los procedimientos de afiliación y de recaudación de cotizaciones, y reducen el fraude y los errores. Otro aspecto positivo es que el suministro de las prestaciones es más oportuno y eficaz, lo que refuerza la confianza de las personas en las instituciones de seguridad social y, en general, el cumplimiento.

La falta de información, los procedimientos de afiliación complejos, los obstáculos geográficos y los costos derivados del cumplimiento normativo pueden frenar la formalización de los trabajadores informales. Por lo tanto, si se concientiza a los trabajadores mediante campañas de afiliación y se les facilita el acceso a los procedimientos administrativos gracias a las tecnologías y a la digitalización, se contribuirá a la mejora de la protección social. Las aplicaciones y los teléfonos móviles facilitan y aceleran el intercambio de información entre las instituciones y sus miembros, así como entre las propias instituciones (AISS, 2016b). Además, las tecnologías disminuyen la necesidad de disponer de la documentación física y mitigan el riesgo de que se generen largas colas en las oficinas locales. Conseguir simplificar los procedimientos al tiempo que se mejora la calidad de los servicios es un factor clave para aumentar las tasas de afiliación y, por consiguiente, de formalización. No obstante, la afiliación es tan solo la primera etapa del proceso, que debe complementarse con la puesta en marcha de un sistema de recaudación de cotizaciones adecuado y un sistema de prestación de servicios eficaz.

Las nuevas formas de trabajo conllevan tareas administrativas de las que antes se encargaba el empleador, como la recaudación de cotizaciones, el pago a la institución o autoridad fiscal correspondiente, el mantenimiento de registro y el cumplimiento de los requisitos de información. Por este motivo, es muy importante disponer de herramientas que permitan a los interesados realizar ellos mismos sus informes, que sean fáciles de usar y, sobre todo, que cuenten con elementos integrados desde su creación.

Tal y como se muestra en los siguientes recuadros, se han creado y adoptado una gran variedad de soluciones en diferentes países para mitigar la pérdida de apoyo administrativo que anteriormente facilitaba el empleador (Freudenberg, Comisión Técnica de la AISS del Seguro de Vejez, Invalidez y Sobrevivientes y DRV-Bund, próximamente; OCDE, 2019; ESIP, 2019) (véanse los recuadros 3 y 4).

#### **Recuadro 3. La formalización por medio de las plataformas digitales: lecciones extraídas de la experiencia internacional**

La recaudación de cotizaciones por medio de las plataformas (que actúan como recaudador único) se ha establecido con éxito en algunos países como un servicio voluntario. Por ejemplo, en Singapur, algunas plataformas transfieren gratuitamente las cotizaciones a las instituciones de seguridad social. En Francia, los trabajadores de plataformas pueden autorizar a las plataformas a declarar sus ingresos o su facturación y transferir las cotizaciones a los organismos de seguridad social en su nombre. En otros países, como Suiza, las plataformas pueden transferir las cotizaciones sociales y los impuestos a los organismos públicos correspondientes de manera automática.

#### **Recuadro 4. Las iniciativas privadas pueden ayudar a extender la cobertura de protección social**

En Italia, DocServizi es una cooperativa de trabajadores independientes que ofrece a sus afiliados una amplia gama de servicios y prestaciones, entre los que gráficon las prestaciones por enfermedad, maternidad y desempleo, a cambio del pago de una tasa de suscripción y una cuota en función de la facturación mensual de sus afiliados. En Dinamarca, se firmó el primer acuerdo colectivo entre una plataforma y una filial local de Uniglobal en septiembre de 2018. El acuerdo considera a los trabajadores de la plataforma como empleados y les ofrece, entre otras cosas, aportaciones a los ahorros de pensión y licencias de enfermedad pagadas.

Las compañías de seguros también pueden contribuir a este proceso ofreciendo productos adaptados a las necesidades de los trabajadores de plataformas o concluyendo acuerdos con plataformas digitales. En este sentido, la colaboración entre Axa y Uber es un proyecto piloto mediante el cual se ofrece a los conductores de Uber de toda Europa licencias parentales, indemnizaciones por enfermedad o por accidente, y prestaciones por nacimiento de un hijo. A pesar del alcance limitado de esta opción, en comparación con el alcance más amplio de un sistema de protección social integral, se ha conseguido que las partes interesadas del sector privado sean cada vez más conscientes de la importancia de la protección social.

### **3.4.2. Hacer frente a la discontinuidad laboral y a la erosión de la base para el cálculo de las cotizaciones**

Como ya se ha señalado antes, la formalización de los grupos difíciles de cubrir es una prioridad para todos los sistemas de seguridad social, ya que aumenta la cobertura de la protección social y reduce, a su vez, los riesgos de incumplimiento. Sin embargo, hace falta adoptar una estrategia de financiación adecuada para garantizar la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social. Esta sostenibilidad se ha convertido en uno de los principales retos actuales, debido a la discontinuidad existente en las carreras profesionales y a la erosión fiscal. A continuación se abordarán estos dos factores y se presentarán algunos ejemplos de soluciones que han sido adoptadas en varios países de todo el mundo y han obtenido buenos resultados.

La discontinuidad puede tener una gran repercusión en la recaudación de cotizaciones y en los ingresos procedentes de los impuestos y, por consiguiente, también tendrá consecuencias para la sostenibilidad de los regímenes. Para poder reducir la discontinuidad, es necesario tener la capacidad de mantener la cobertura de una forma continuada, que, a su vez, requiere la capacidad para controlar y administrar las transacciones, valorar y recaudar el pago de las cotizaciones y reforzar la credibilidad/elegibilidad de la seguridad social.

Asimismo, las inversiones en TIC que se hacen de forma adecuada y oportuna, pueden suponer un beneficio tanto para las administraciones de la seguridad social como para los usuarios. De hecho, las tecnologías avanzadas facilitan la administración de los datos y aceleran los procedimientos, a la vez que reduce la posibilidad de que se cometan errores. Además, las interfaces fáciles de usar mejoran el cumplimiento por parte de los usuarios y reducen la carga administrativa (AISS, 2019a).

Las instituciones, los gobiernos, los interlocutores sociales y las diferentes partes interesadas de todo el mundo han adoptado iniciativas innovadoras para encontrar soluciones apropiadas que permitan hacer frente a una situación tan compleja. Ciertas reformas legislativas, ajustes de parámetros y mejoras operativas, entre otros, han resultado ser eficaces. En la UE, se está examinando una Propuesta de recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta

ajena y los trabajadores por cuenta propia<sup>12</sup>, que tiene el objetivo de proporcionar una protección social obligatoria a todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral. A continuación, también se resumen otros enfoques innovadores, si bien conviene recordar que no existe una solución única y que cada contexto requiere propuestas adaptadas.

Algunos países ya han reformado sus regímenes contributivos mediante la flexibilización del umbral de elegibilidad para incluir un porcentaje cada vez mayor de trabajadores con historias laborales incompletas (OCDE, 2019; Freudenberg, Comisión Técnica de la AISS sobre Pensiones y DRV-Bund, 2019) (véase el recuadro 5).

Otras soluciones pueden ser diferir las cotizaciones durante crisis económicas, interrumpir los períodos de cotización o utilizar franjas de ingresos más amplias para determinar los niveles de cotización. Otras propuestas consisten en proporcionar un apoyo económico temporal a los trabajadores por cuenta propia, por ejemplo, mediante un complemento para alcanzar el nivel de asistencia social habitual o un préstamo sin intereses. En los Países Bajos se ha adoptado esta última opción: los trabajadores por cuenta propia tienen acceso a préstamos sin intereses que les ayudan durante los períodos en los que perciben menos ingresos (OCDE, 2019; 2018c).

La experiencia internacional pone de relieve que los regímenes voluntarios también pueden desempeñar un papel importante como complemento de los regímenes obligatorios. Sin embargo, existe el riesgo de selección adversa, ya que los trabajadores con más riesgos son los que tienen mayores incentivos para afiliarse, lo que hace que el sistema sea más caro para el trabajador medio y, por lo tanto, la mancomunación de riesgos se hace difícil. Por consiguiente, se ha demostrado que la extensión de la cobertura por medio de regímenes obligatorios que incluyan a los trabajadores con una capacidad contributiva inferior es más eficaz en términos de cobertura y adecuación, ya que permiten la mancomunación de riesgos y fomentan la sostenibilidad financiera de los regímenes de seguridad social. Puede que esta opción requiera subsidios públicos o la creación de categorías de cotización diferenciadas.

Desde el punto de vista de los empleadores, también sería conveniente que la mancomunación de riesgos se materializara como un seguro contra las crisis coyunturales y cíclicas en el contexto de la automatización y del auge de las plataformas digitales. Muchos sectores se verán afectados en el futuro por la supresión de empleos. Por esta razón y dado que la cotización que paga el empleador para financiar la ayuda a los períodos sin trabajo por lo general no proviene de los despidos, y teniendo en cuenta los costos sociales que estos pueden suponer, esta relación entre la cotización por despido y los costos sociales del mismo es la que mejor puede reflejar el costo total de la sustitución de trabajadores por la inteligencia artificial y los robots (véase el recuadro 6).

---

12. [eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018DC0132&from=ES](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018DC0132&from=ES)

**Recuadro 5. Ejemplos de ajustes de los parámetros para hacer frente a las nuevas necesidades sociales**

Bélgica ha disminuido los umbrales mínimos que dan acceso a los programas de seguro social obligatorios para facilitar la cobertura de los trabajadores de plataformas y reducir el desajuste entre los niveles de cotización necesarios para obtener una cobertura completa y la capacidad real que tienen los trabajadores de alcanzar esos niveles.

En Francia, el período de afiliación mínimo para percibir prestaciones por desempleo es muy corto (88 días en un período de referencia de 28 meses) y los trabajadores pueden acumular las prestaciones no disfrutadas a las que tienen derecho para futuros períodos sin actividad.

En Dinamarca, el derecho a percibir prestaciones por desempleo se calcula sobre la base de un período de tres años de ingresos imposables, independientemente de la situación laboral (es decir, el hecho de ser trabajador por cuenta propia no significa que no se tenga derecho a dicha prestación).

**Recuadro 6. El mecanismo basado en el “bonus malus” para el seguro de desempleo en los Estados Unidos**

Los Estados Unidos ha establecido un mecanismo para los seguros de desempleo basado en el “bonus malus” (ya aplicado a los casos de invalidez y accidentes de trabajo), que otorga un porcentaje mayor del costo social vinculado a la falta de empleo a los que generan el costo, con consecuencias positivas en términos de reducción de la carga total de las cotizaciones y aumentos en el empleo.

*Fuente: OCDE (2019).*

### 3.4.3. La portabilidad para facilitar la movilidad en el mercado de trabajo y la transferibilidad de derechos

La portabilidad es uno de los principales impulsores de la extensión de la cobertura de protección social. Facilita la movilidad geográfica y económica, ya que promueve la libertad de movimiento de los trabajadores y permite una mejor distribución del trabajo. También facilita el acceso al mercado de trabajo a las personas que han tenido que emigrar por causas de fuerza mayor. En 2017, alrededor de 258 millones de personas de todo el mundo vivían fuera del país donde habían nacido, y cerca de la mitad de esos migrantes vivían en países pertenecientes a la OCDE (OCDE, 2018c). Se ha dado un nuevo impulso a esta cuestión y se han adoptado medidas muy esperanzadoras para aumentar la protección de los trabajadores migrantes y de sus familias por medio de acuerdos bilaterales y multilaterales. La aplicación efectiva de la portabilidad de las cotizaciones a la seguridad social acumuladas es un paso importante para garantizar una mejor protección (AISS, 2016a). De hecho, en un mercado de trabajo fragmentado y polifacético, en el que existe una alta rotación de empleados, interrupciones en las carreras profesionales y trabajos realizados para varios empleadores, es fundamental mantener la elegibilidad durante toda la carrera profesional.

Idealmente, la suma total de la historia laboral debería estar referida al trabajador en lugar de al empleador y, por lo tanto, debería poder transferirse. La gestión de las identidades y el intercambio de información son dos aspectos muy importantes para conseguirlo (Ruggia-Frick, 2016). Las tecnologías que impulsan la economía digital emergente hacen que estos cambios sean factibles. Además, una de las prioridades de la AISS es fomentar la portabilidad mediante el intercambio de información entre instituciones. Algunos países ya han adoptado medidas al respecto y participan en la elaboración de una norma de la AISS sobre el intercambio de información.

**Recuadro 7. Facilitar la portabilidad de los derechos y las prestaciones mejora la movilidad en el mercado de trabajo**

En Austria, todos los empleados reciben las cotizaciones de sus empleadores en una cuenta individual, independiente del empleador y transferible de un trabajo a otro. Por consiguiente, la transición al empleo por cuenta propia interrumpe las cotizaciones del empleador, pero los derechos adquiridos no se pierden.

En Francia se ha aplicado una solución diferente, pero no menos importante, para facilitar la movilidad en el empleo. Los trabajadores de plataformas independientes se pueden afiliar voluntariamente al régimen general si ya habían estado afiliados como asalariados en el mismo régimen.

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta evidente que la sostenibilidad y la eficacia de los sistemas de seguridad social dependerán en gran parte de la aplicación eficaz de estrategias de formalización y financiación. El aumento de las tasas de afiliación implica un aumento de la recaudación de cotizaciones y, por lo tanto, una financiación más sostenible si la base es sólida. Sin embargo, estos factores por sí solos no son suficientes para lograr la protección social universal: la aplicación de políticas fiscales adecuadas es fundamental para conseguirlo, como se explica en la siguiente sección.

**3.4.4. Hacia una política fiscal sostenible en la economía digital**

En el contexto de la digitalización, el riesgo de erosión de la base fiscal aumenta, mientras que el movimiento de los datos, y los beneficios, sigue traspasando fronteras. Por lo tanto, garantizar una imposición adecuada es un aspecto indispensable para garantizar el crecimiento inclusivo y la redistribución de la riqueza. Según estimaciones de la OCDE, la proporción de la pérdida de ingresos procedentes del impuesto de sociedades a nivel internacional relacionada con la digitalización se situará entre un 4 y un 10 por ciento. Con el objetivo de llenar las lagunas que permiten a las empresas multinacionales y a las plataformas digitales desplazar beneficios a una jurisdicción donde la legislación fiscal resulta más ventajosa, se debe establecer un sistema eficaz de intercambio de datos y una coordinación horizontal adecuada. A este respecto, algunos países ya han establecido soluciones innovadoras que pretenden intercambiar información importante entre las plataformas, las personas que trabajan por medio de estas plataformas, las autoridades fiscales, las administraciones locales y las administraciones de seguridad social. El desafío fiscal que plantea la digitalización es un problema mundial, que también se ha examinado en la 14ª Cumbre del G20 celebrada en Osaka en 2019, con el objetivo de encontrar una estrategia común para llenar las lagunas actuales (véase el recuadro 8). En la reunión del G7 de 2019 celebrada en Biarritz, Francia y los Estados Unidos firmaron un acuerdo sobre la fiscalidad digital, en virtud del cual la fiscalidad digital de Francia se aplicará hasta que entre en vigor el nuevo gravamen digital internacional que está redactando actualmente la OCDE.

**Recuadro 8. La iniciativa “fiscalidad digital” del G20**

El G20 ha debatido recientemente la posibilidad de establecer una fiscalidad digital en 2020 que impediría a los gigantes tecnológicos internacionales reducir el impuesto de sociedades canalizando las ventas a través de países con regímenes fiscales “suaves”. Para ello, se añadirán dos pilares importantes al código fiscal: el primero de ellos recomienda la aplicación de la normativa fiscal del país donde realmente se venden los productos y servicios; el segundo prevé la introducción de una tasa impositiva mínima internacional para llenar posibles lagunas (White y Strupczewski, 2019).

## 4. ¿Cómo afectan las grandes tendencias y la economía digital a la seguridad social?

El surgimiento de la economía digital no es un hecho aislado. Otros cambios profundos, como el envejecimiento de la población, los cambios en las estructuras familiares, las migraciones y el cambio climático plantean desafíos que se deben tener en cuenta de manera simultánea. Afortunadamente, la economía digital ofrece toda una serie de herramientas para hacer frente a algunos de estos riesgos. Estos factores se examinan en las siguientes secciones.

### 4.1. Cambios demográficos

La esperanza de vida es cada vez mayor a nivel mundial, aunque hay grandes diferencias entre regiones. Mientras que en 2015 había 28 personas mayores de 65 años por cada 100 personas en edad de trabajar, se prevé que en 2050 la proporción sea el doble (OCDE, 2019). La tasa de natalidad ha descendido notablemente en todas las regiones y el consecuente envejecimiento de la población es una de las mayores preocupaciones para los sistemas de pensiones, pero en diferentes grados. El reto para los países que cuenta con un sistema de protección social maduro e integral consiste en mantener un buen equilibrio entre la sostenibilidad y la adecuación. Para los países que se enfrentan a problemas, como obstáculos estructurales al desarrollo, altos niveles de informalidad, baja capacidad contributiva, pobreza y margen fiscal insuficiente, la prioridad es elaborar y establecer pisos de protección social como parte de un sistema más elaborado y coordinado. El objetivo de dicho sistema será respaldar la transición de la economía informal a la formal y crear sistemas de seguridad social más sólidos.

#### 4.1.1. Sostenibilidad

Desde el punto de vista de la sostenibilidad de las pensiones, se considera desde hace tiempo que una esperanza de vida más larga implica hace necesario realizar ajustes en alguno de estos tres elementos, o en todos ellos: el aumento de las cotizaciones, la reducción de las prestaciones o el aplazamiento de la edad de jubilación. Para hacer frente a este problema, varios países han optado por aplicar una política para endurecer las condiciones requeridas para tener derecho a una pensión completa, que a menudo se combina con un aplazamiento de la edad de jubilación. Sin embargo, se ha demostrado que las políticas de austeridad por sí solas no son suficientes, incluso pueden ser perjudiciales, si no se combinan con reformas legislativas dirigidas a grupos específicos y que responden a determinadas necesidades sobre la base de predicciones a largo plazo y estrategias políticas inclusivas (OIT, 2017).

La economía digital supone un verdadero reto para el modelo tradicional de acumulación de créditos de pensión: en algunos casos, el posible cotizante simplemente pierde cobertura, debido a que no cuenta con un marco jurídico reconocido o tiene un empleador "virtual". En otros casos, los ingresos procedentes de la realización de tareas individuales no alcanzan el total de ingresos necesario para llegar al umbral exigido para obtener prestaciones de un régimen de pensiones. Sin embargo, en otros casos, puede resultar complicado realizar un seguimiento de la información relacionada con una persona y consolidarla.

### 4.1.2. Cuidados de salud y de larga duración

A pesar de que la esperanza de vida es cada vez mayor, el número de años de vida en buenas condiciones de salud crece a un ritmo algo más lento. La naturaleza de las enfermedades ha cambiado y se ha producido un crecimiento notable de las enfermedades no transmisibles, lo que hace prever un incremento notable del gasto de cuidados de larga duración en el futuro (AAI, 2017). Actualmente, la mayoría de las jurisdicciones utilizan el sistema de salud como pasarela para hacer frente a las enfermedades crónicas, que sería preferible abordar fuera del contexto hospitalario. Los hospitales están equipados para tratar enfermedades graves con servicios especializados. En algún momento de la vida de la mayoría de las personas se necesitan servicios de cuidados de larga duración, para los cuales hacen falta tanto instalaciones adecuadas como personal específicamente formado. Este último plantea un verdadero desafío.

Las tecnologías digitales ya han aportado importantes avances en la administración de los cuidados de salud y de larga duración. El seguimiento de los pacientes a distancia ya es una realidad. La asistencia personalizada y oportuna es posible gracias a las aplicaciones digitales que conectan a los pacientes con grupos de doctores especializado de forma permanente. Además, los avances en el ámbito de la inteligencia artificial son un apoyo para los profesionales médicos y les ayudan a realizar un diagnóstico de manera más rápida y precisa.

En el contexto actual en el que la proporción de personas de edad muy avanzada es cada vez más elevada, parte de la respuesta consiste en facilitar el envejecimiento de estas personas en su propio hogar y comunidad. La asistencia a domicilio y el concepto de “envejecimiento en el hogar” facilitan un envejecimiento de la población saludable y activo, mejoran la calidad de vida y la salud física y pueden disminuir la presión a la que están sometidos los servicios de salud (OMS, 2017). Sin embargo, para que esto sea una realidad, será necesario establecer un nivel de coordinación sin precedentes entre los gobiernos, las instituciones y los responsables de la prestación de servicios, con el objetivo de que los servicios que se suministren estén adaptados a las necesidades de las personas. La tecnología digital, en particular las tecnologías de seguimiento a distancia, puede desempeñar un papel muy importante para facilitar el envejecimiento en el hogar. La automatización de los hogares puede ayudar a crear hogares adaptados, al igual que las tecnologías móviles pueden reducir la distancia geográfica entre familiares y ofrecer un acceso inmediato a los servicios cuando se necesitan.

## 4.2. Cambio climático y crisis

### 4.2.1. Desafío mundial

El cambio climático es el problema mundial de nuestro tiempo y la seguridad social puede contribuir a reducir algunos de sus efectos.

El efecto más predecible del calentamiento global son los desplazamientos de la población provocados por el clima. La mayoría de la población mundial vive, como es de esperar, cerca del agua. A medida que el hielo se derrita y aumente el nivel del agua, las migraciones serán cada vez mayores. En 2017, alrededor de 258 millones de personas de todo el mundo vivían fuera de sus países de nacimiento, lo que corresponde a un 3,4 por ciento de la población total. Las predicciones sobre migración inducida por el cambio climático varían entre 25 millones y 1 000 millones de migrantes ambientales en 2050, aunque la cifra más citada son 200 millones (OIM, 2018). Por consiguiente, es necesario adaptar las

#### **Recuadro 9. Ciudades en peligro por el aumento del nivel del mar y de las temperaturas**

Las predicciones de los expertos prevén que se produzcan fenómenos extremos, como tormentas catastróficas, inundaciones, olas de calor y sequías, en la mayoría de las regiones. Esto provocará que en algunas ciudades no se pueda vivir y, por este motivo, las migraciones masivas son inevitables. Por ejemplo, es el caso de ciudades importantes como Miami, donde 3,3 millones de personas podrían enfrentarse a unas inundaciones devastadoras en 2100. En Nueva Orleans, se espera que 13 millones de personas queden expuestas a una crecida del nivel del mar de 6 pies (aproximadamente 1,8 metros) entre 2010 y 2100. Y puede que en Chicago se produzca una ola de calor con consecuencias fatales. En Dubai, Abu Dhabi y Shanghai las temperaturas pueden llegar a ser insostenibles a partir de 2070.

*Fuentes:* Bendix (2019); WRI (2019).

políticas de seguridad social reduciendo los requisitos de concesión y los períodos de espera, así como la simplificación del cálculo y la recaudación de las cotizaciones. Por lo tanto, debería garantizarse la portabilidad para facilitar los reasentamientos y evitar que se pierdan cotizaciones (AISS, 2016a).

### **4.2.2. Continuidad de las operaciones**

Las crisis pueden ser de muy diferentes tipos: guerras, migraciones masivas, epidemias, crisis económicas, etc. Es necesario elaborar planes de contingencia adecuados para garantizar la continuidad de los servicios en caso de que se produzca una situación de fuerza mayor, lo que podría perjudicar la prestación normal de los servicios públicos. Estos planes deben además atender las necesidades de la población más vulnerable, incluidos los trabajadores inmigrantes e informales que son más proclives

## **4.3. Cambios en las estructuras familiares**

### **4.3.1. Múltiples factores**

Los cambios en las estructuras familiares se deben a diferentes factores, entre los que se encuentran los cambios demográficos y la evolución del modelo tradicional de familia y de matrimonio. Sin embargo, a gran escala, las nuevas tendencias del mercado de trabajo y de los cuidados también desempeñan un papel crucial en la construcción de la sociedad y de los hábitos en el hogar. El hecho de que haya más mujeres trabajando (aunque solo sean el 50 por ciento, en comparación con el 75 por ciento en el caso de los hombres)<sup>13</sup> conlleva que las personas se casen y tengan hijos más tarde. Cada vez más, los matrimonios acaban en divorcio y más niños crecen en hogares monoparentales. Los sistemas de seguridad social tienen que adaptarse a esta nueva situación para garantizar estrategias de extensión de la cobertura eficaces y la adecuación de los niveles de prestación. También tienen que garantizar un nivel de inversión suficiente en infraestructura sanitaria y fomentar el reparto de la responsabilidad de los cuidados (AISS, 2017).

La economía digital puede desempeñar un papel positivo a este respecto. La digitalización y el trabajo en plataformas permiten a la gente trabajar de forma remota, desde casa, lo que incide positivamente en la conciliación de la vida laboral y la vida privada. A menudo, el carácter autónomo del trabajo digital permite horarios de trabajo flexibles y, por lo tanto, facilita el acceso al mercado de trabajo a personas que anteriormente habían quedado excluidas, debido a sus responsabilidades familiares o discapacidades

13. [www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#what-women](http://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#what-women)

físicas. Esta nueva forma de trabajo también puede llevar a que se desdibuje la separación entre vida laboral y vida privada.

### 4.3.2. Igualdad de género

Por otra parte, en varios estudios se han señalado problemas de discriminación. De acuerdo con un estudio reciente de la OIT sobre los trabajadores de plataformas en los países en desarrollo (Uma y Furrer, 2017), la digitalización no puede resolver las desigualdades tradicionales que existen en el mercado de trabajo, como la desigualdad de género y el acoso laboral. Por un lado, un porcentaje mayor de mujeres que de hombres tiende a “preferir trabajar desde casa”; por el otro, este hecho a menudo conlleva el doble de carga y una menor remuneración, ya que las mujeres también tienen que desempeñar tareas relacionadas con los cuidados y, al mismo tiempo, buscan constantemente nuevos trabajos esporádicos (por ejemplo, las mujeres dedican generalmente unas 25,8 horas a la semana a trabajar en plataformas, de las cuales 20 horas son remuneradas y 5,8 se consideran trabajo no remunerado). Por consiguiente, se pueden lograr avances significativos mediante la extensión de la protección social y la consolidación de condiciones de trabajo decentes para los trabajadores de plataformas si se abordan estos problemas y se adaptan las legislaciones sobre el trabajo y la seguridad social actuales a esta nueva situación.

## 5. Conclusiones

Para que la seguridad social siga siendo relevante, tiene que saber adaptarse a los cambios sociales, económicos y culturales, incluidos los relacionados con la economía digital emergente. Esta última conlleva dos grandes riesgos para la sostenibilidad y la adecuación de los sistemas de seguridad social que se deben mitigar: las brechas en la cobertura, que son cada vez mayores, y la erosión de la base de financiación.

A este respecto, la AISS ha establecido seis áreas de acción prioritarias:

**Seguridad jurídica y armonización de la situación laboral.** Dada la naturaleza híbrida del trabajo realizado mediante plataformas, los trabajadores digitales están expuestos al riesgo de ser clasificados de forma errónea. Por este motivo, es necesario aclarar su condición jurídica para armonizar las legislaciones pertinentes y reducir las posibilidades de que se eluda la protección social de estos trabajadores. Los marcos jurídicos deben adaptarse para que todos los trabajadores tengan derecho a una protección social completa, independientemente de su situación laboral. Además, los modelos económicos deben adaptarse a las nuevas formas de trabajo. Para ello, es vital que exista un mayor grado de cooperación entre las administraciones locales y nacionales, incluidas las instituciones de seguridad social, las autoridades fiscales y las partes interesadas del sector privado.

**Garantizar la financiación sostenible de los sistemas de seguridad social.** Una base de financiación sólida es fundamental para garantizar que se presten servicios adecuados de forma sostenible. A este respecto, las instituciones de seguridad social han de asegurarse de que su modelo de recaudación y cálculo de las cotizaciones es pertinente. Es necesario que la situación laboral sea clara y se regule y se aplique teniendo en cuenta las nuevas formas de trabajo y la erosión de las nóminas tradicionales. Es necesario establecer valuaciones actuariales de los sistemas de seguridad social para vigilar de cerca la evolución de los modelos de cotización y documentar la elaboración de nuevas medidas. (AISS, 2016d). Esto debe hacerse al mismo tiempo que la ejecución un plan estratégico para la extensión de la cobertura, que permita colmar nuevas lagunas y proteger a los grupos de población difíciles de cubrir (AISS, 2012).

Por último, en aquellos casos en los que los empleadores digitales pueden elegir una jurisdicción que les convenga fiscalmente o evadir sus responsabilidades fiscales, es importante elaborar nuevos enfoques. La reciente iniciativa del G20 basada en dos pilares, así como el acuerdo del G7 firmado en 2019 sobre un gravamen digital internacional son pasos importantes que se han dado en la dirección correcta.

**Protección de datos.** La protección y el análisis de datos se han convertido en una de las herramientas más valoradas. Las instituciones de seguridad social actúan como repositorio de una gran cantidad de datos y, por ello, tiene el deber de protegerlos ante cualquier ciberamenaza y vulneración de la privacidad. Por consiguiente, hay que buscar el equilibrio entre la protección de la privacidad y la prestación de servicios personalizados. Teniendo en cuenta todos estos aspectos, es importante que el intercambio de información personal se rija por normas transparentes, esté sujeto al consentimiento explícito de la persona y conlleve ventajas cualitativas en los servicios tangibles para los usuarios.

**Coordinación centrada en las personas.** Cada institución de seguridad social proporciona un elemento que permite atender las necesidades de las personas. Por ejemplo, el desempleo está relacionado con la formación y la discapacidad con la rehabilitación. Estas relaciones deberían analizarse desde la perspectiva del beneficiario en lugar de desde la perspectiva institucional.

Las necesidades que se han identificado se pueden satisfacer de la forma más eficaz posible si se desarrolla el capital humano, la resiliencia individual y la protección de las inversiones a largo plazo. Este enfoque mejorará la eficacia y la capacidad de respuesta de los servicios prestados y generará mejores resultados, elementos que son indispensables para adaptarse a la evolución de las necesidades de las personas de edad muy avanzada (de 80 años o más).

**Desarrollo del capital humano.** Con el objetivo de facilitar la adaptabilidad y la movilidad de los trabajadores entre trabajos/sectores y de evitar el desempleo de larga duración, debe ponerse a su disposición programas de renovación y ampliación de las competencias durante toda la carrera profesional. En cuanto a las futuras generaciones de trabajadores, es imprescindible invertir en el sistema educativo para dotar a los jóvenes de un pensamiento crítico y analítico, juicio ético, empatía, curiosidad, creatividad y competencias sociales, que son esenciales para sacar el máximo provecho de las herramientas digitales, como la IA. La mayoría de estas cualidades se desarrollan en la infancia temprana y se refuerzan durante la educación primaria y secundaria, cuando los niños desarrollan las competencias cognitivas y sociales, así como la adaptabilidad. El desarrollo del capital humano debe considerarse una prioridad en las estrategias a largo plazo.

**Portabilidad.** Dada la fragmentación del trabajo y con el objetivo de facilitar la libre circulación de los trabajadores y la continuidad de la cobertura, es importante que tanto las instituciones de seguridad social como los gobiernos cooperen para garantizar la portabilidad de los derechos y de las prestaciones entre regímenes y de un país a otro. La portabilidad también será un aspecto esencial en un mundo en el que pueden producirse migraciones masivas causadas por el cambio climático. Para ello, las instituciones de seguridad social deberían compartir sus recursos de TIC con otros programas de la jurisdicción nacional, con el objetivo de reforzar la interoperabilidad y de facilitar la creación y la aplicación de registros únicos y otras herramientas necesarias para que exista una coordinación eficaz de los regímenes de protección social. Asimismo, los acuerdos bilaterales y multilaterales favorecen la movilidad de los trabajadores inmigrantes, ya que refuerzan la interoperabilidad y el intercambio de información.

## Referencias

- AAI.** 2017. *Long-term care: An actuarial perspective on societal and personal challenges*. Ottawa, International Actuarial Association.
- AISS.** 2012. *Manual sobre la extensión de la cobertura de seguridad social a los trabajadores migrantes*. Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.
- AISS.** 2013. *Seguridad Social Dinámica: un compromiso global para la excelencia* (Evolución y Tendencias 2013). Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.
- AISS.** 2016a. *Directrices de la AISS sobre soluciones administrativas para la extensión de la cobertura*. Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.
- AISS.** 2016b. *Directrices de la AISS sobre la recaudación y cobranza de cotizaciones*. Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.
- AISS.** 2016c. *Directrices de la AISS sobre las Tecnologías de la Información y de la Comunicación*. Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.
- AISS.** 2016d. *Directrices AISS-OIT sobre el Trabajo Actuarial para la Seguridad Social*. Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.
- AISS.** 2016e. *Programa de actividades 2017-2019*. Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.
- AISS.** 2017. *Megatrends and social security: Family and gender*. Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.
- AISS.** 2018. *Technological transition and its potential impacts on social security programs* (19ª Conferencia Internacional de la AISS de Actuarios, Estadísticos y Especialistas en Inversiones de la Seguridad Social, Kuwait, 6-8 de noviembre). Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.
- AISS.** 2019a. *Directrices de la AISS sobre los errores, la evasión y el Fraude en los sistemas de seguridad social*. Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.
- AISS.** 2019b. *Directrices de la AISS sobre la buena gobernanza*. Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.
- Aloisi, A.; Gramano, E.** 2019a. "Artificial Intelligence is watching you at work. Digital surveillance, employee monitoring and regulatory issues in the EU context", en *Comparative Labour Law & Policy Journal*, próxima publicación.
- Aloisi, A.; Gramano, E.** 2019b. "Workers without workplaces and unions without unity: Non-standard forms of employment, platform work and collective bargaining", in *Bulletin of Comparative Labour Relations*, próxima publicación.
- Avogaro, M.** 2019. "New perspectives for workers' organizations in a changing technological and societal environment", en *Comparative Labour Law & Policy Journal*, vol. 40, núm. 3.

- Banco Mundial.** 2019. *The changing nature of work* (World Development Report 2019). Washington, DC.
- Bendix, A.** 2019. "Scientists say these 10 major cities could become unliveable within 80 years", en *Business Insider*, 11 de febrero.
- Berg, J.** 2016. *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers* (Conditions of Work and Employment series, núm. 74). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- Bodie, M. T. y otros.** 2017. "The law and policy of people analytics", en *University of Colorado Law Review*, vol. 88, núm. 1.
- CE.** 2017. *Access to social protection for people working on non-standard contract and as self-employed in Europe*. Bruselas, Comisión Europea.
- CE.** 2018a. *Access to social protection for all forms of employment*. Bruselas, Comisión Europea.
- CE.** 2018b. [Proposal for a Council recommendation on access to social protection for workers and the self-employed](#) (COM(2018) 132 Final). Bruselas, Comisión Europea.
- CE.** 2019a. *Joint employment report 2019*. Bruselas, Comisión Europea.
- CE.** 2019b. *The impact of the digital transformation on EU labour markets*. Bruselas, Comisión Europea.
- Cherry, M. A.; Aloisi, A.** 2017. "'Dependent contractors' in the gig economy: A comparative approach", en *American University Law Review*, vol. 66, núm. 3.
- Choudary, S. P.** 2018. *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- Dabla-Norris, E.; Kochhar, K.** 2019. *Closing the gender gap*. Washington, DC, Fondo Monetario Internacional.
- De Stefano, V.; Aloisi, A.** 2018. *European legal framework for digital labour platforms*. Bruselas, Comisión Europea.
- De Stefano, V.** 2016. *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- De Stefano, V.** 2018. *Negotiating the algorithm: Automation, artificial intelligence and labour protection* (Employment Policy Department working paper, núm. 246). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- Ernst, E.; Merola, R.; Samaan, R.** 2018. *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- ESIP.** 2019. *Are social security systems adapted to new forms of work created by digital platforms?* Bruselas, European Social Insurance Platform.
- EU-OSHA.** 2019. *OSH and the future of work: Benefits and risks of artificial intelligence tools in workplaces*. Bilbao, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

- Eurofound.** 2018. *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Dublín, Eurofound.
- Eurofound; ILO.** 2019. *Working conditions in a global perspective*. Dublín, Eurofound; Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- Freudenberg, C.; AISS; DRV-Bund.** 2019. *Rising platform work: Scope, insurance coverage and good practices among ISSA countries*. Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.
- Gartner.** 2018. *Build the AI business case: A CIO's guide to building the strategy and business case to implement AI in the enterprise*. Stamford, CT.
- Hunter, R.; Johnson, C.; Dunn, M.** 2018. *African digital platforms and the future of digital financial services*. Ciudad del Cabo, Cenfri.
- Hunter, R.; Johnson, C.; Smit, H.** 2019. *How are African digital platforms shaping the economic development conversation?*. Ciudad del Cabo, Cenfri.
- IOM.** 2018. *Global migration indicators 2018*. Ginebra, Organización Internacional para las Migraciones.
- ISSR.** 2019. "Special issue: Social security and the digital economy", en *International Social Security Review*, vol. 72, núm. 3.
- Johnston, H.; Land-Kazlauskas, C.** 2018. *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy* (Conditions of Work and Employment series, núm. 94). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- Lambrecht, M.** 2016. "L'économie des plateformes collaboratives", en *Courrier hebdomadaire du CRISP*, núm. 2311-2312. .
- Mèda, D.** 2016. *The future of work: The meaning and value of work in Europe*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- Montel, O.** 2018. *Economie collaborative et protection sociale: mieux cibler les plateformes au coeur des enjeux*. París, La Documentation Française.
- OCDE.** 2014. *OECD employment outlook 2014*. París, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- OCDE.** 2016. *New forms of work in the digital economy*. París, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- OCDE.** 2017a. *OECD digital economy outlook 2017*. París, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- OCDE.** 2017b. *Pensions at a glance 2017*. París, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- OCDE.** 2018a. *AI: Intelligent machines, smart policies – Conference summary*. París, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- OCDE.** 2018b. *Automation, skills use and training* (OECD Social, employment and migration working

paper, núm. 202). París, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

**OCDE.** 2018c. *The future of social protection: What works for non-standard workers?*. París, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

**OCDE.** 2019. *The future of work: OECD employment outlook 2019*. París, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

**OIT.** 2014. *Monotax: Promoting formalization and protection of independent workers* (Policy brief, núm. 02/2014). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

**OIT.** 2015. *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century*. Basingstoke, Elgar.

**OIT.** 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

**OIT.** 2017. *World social protection report 2017-19*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

**OIT.** 2018a. *Addressing care for inclusive labour markets and gender equality* (Issue brief, No. 3). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

**OIT.** 2018b. *Addressing the situation and aspirations of youth* (Issue brief, núm. 2). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

**OIT.** 2018c. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

**OIT.** 2018d. *Empowering women working in the informal economy* (Issue brief, núm. 4). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

**OIT.** 2018e. *Global value chains for an inclusive and sustainable future* (Issue brief, núm. 10). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

**OIT.** 2018f. *Individuals, work and society* (Issue brief, núm. 1). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

**OIT.** 2018g. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work* (Issue brief, núm. 12). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

**OIT.** 2018h. *Job quality in the platform economy* (Issue brief, núm. 5). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

**OIT.** 2018i. *Managing transitions over the life cycle* (Issue brief, núm. 7). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

**OIT.** 2018j. *New business models for inclusive growth* (Issue brief, núm. 9). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

**OIT.** 2018k. *New directions for the governance of work* (Issue brief, núm. 11). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

- OIT.** 2018l. *Skills policies and systems for a future workforce* (Issue brief, núm. 8). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT.** 2018m. *Social protection for older persons: Policy trends and statistics 2017-19*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo – Social Protection Department.
- OIT.** 2018n. *The impact of technology on the quality and quantity of jobs* (Issue brief, núm. 6). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT.** 2019. *Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- OMS.** 2017. *Global strategy and action plan on ageing and health*. Ginebra, Organización Mundial de la Salud.
- Pesole, A. y otros.** 2018. *Platform workers in Europe*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Rubery, J. y otros.** 2018. "Challenges and contradictions in the 'normalising' of precarious work", en *Work, Employment and Society*, vol. 32, núm. 3.
- Ruggia-Frick, R.** 2016. "Coordinating social programmes: Analysis of scenarios and implementation approaches based on the ISSA Guidelines on ICT", en *International Social Security Review*, vol. 69, No. 3–4.
- Schoukens, P.; Barrio, A.; Montebovi, S.** 2018. "The EU Social Pillar: An Answer to the Challenge of the social protection of platform workers?", en *European Journal of Social Policy*, vol. 20, núm. 3.
- Smorto, G.** 2017. *Critical assessment of European agenda for the collaborative economy: In-dept analysis*. Bruselas, Unión Europea – Dirección General de Políticas Interiores.
- Uma, R.; Furrer, M.** 2017. *On-demand digital economy: Can experience ensure work and income security for microtask workers?*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- Van Leent, R.** Próxima publicación. *Rise of the machines*. Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social, SAP Institute for Digital Government.
- Wachter, S.; Mittelstadt, B.; Russell, C.** 2018. *Counterfactual explanations without opening the black box: Automated decisions and the GDPR*. Oxford, Oxford Internet Institute.
- WEF.** 2018. *The future of jobs report 2018*. Ginebra, Foro Económico Mundial.
- White, S.; Strupczewski, J.** 2019. *G20 agrees to push ahead with digital tax* (Communique). Reuters.
- WRI.** 2019. *Aqueduct water risk atlas*. Washington, DC, World Resources Institute.

### **ISSA General Secretariat**

Route des Morillons 4, Case postale 1  
CH-1211 Ginebra 22, Suiza

E: [ISSA@ilo.org](mailto:ISSA@ilo.org)

T: +41 22 799 66 17

F: +41 22 799 85 09

[www.issa.int](http://www.issa.int)

### **International Social Security Association**

La Asociación Internacional de la Seguridad Social es la organización internacional líder a nivel mundial que reúne a instituciones de seguridad social, ministerios y entidades gubernamentales. La AISS promueve la excelencia en la administración de la seguridad social a través de normas profesionales, conocimientos, servicios y apoyo de expertos para permitir que sus miembros desarrollen políticas y sistemas de seguridad social dinámicos en todo el mundo. La AISS fue fundada en 1927 bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo y tiene su sede en Ginebra, Suiza.

