



Apuntes sobre las nuevas leyes “históricas” en el actual marco normativo de la UE sobre la Gestión algorítmica, la Inteligencia Artificial y el impacto de los derechos humanos en las empresas

por Esperanza Macarena Sierra Benítez

A principios de este mes de marzo fui invitada por la coordinadora de Noticias Cielo en México, la Licenciada Noemi Monroy Enríquez, a participar en la sección colectiva que coordina, titulada “Erradicación de la discriminación, violencias y acoso en el mundo del trabajo”. Mi colaboración en esta sección quiere hacer referencia a tres leyes nuevas calificadas como “históricas” en el seno de la Unión Europea y que, espero, sean publicadas lo antes posible. Como mi participación debe ser breve no voy a detallar el contenido específico de cada una de ellas. El interés de esta intervención es hacer referencia a aquellas materias que pueden estar relacionadas con la discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo cada vez más tecnológico y globalizado. La situación geopolítica mundial está muy complicada por la existencia de varios frentes y conflictos bélicos muy lamentables y trágicos que, de alguna manera, están afectando a la configuración del marco socio-político en Europa, y en el mundo en general. Sin embargo, esto no constituye un impedimento para que desde la UE se esté impulsando un marco regulatorio muy novedoso e importante en la configuración de la paz social y en la búsqueda de una sociedad más justa. Las tres normas a las que voy a hacer referencia son: a) Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, en lo que respecta a la gestión algorítmica; b) Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadoras en materia de inteligencia artificial (Ley de inteligencia artificial) puesto que, entre otros motivos, garantiza la seguridad y el respeto de los derechos fundamentales en esta materia; y c) Directiva de diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad, y en concreto en relación al deber de la empresa de prevenir, mitigar, corregir y reparar los efectos adversos en los Derechos humanos y medioambiente resultantes de sus operaciones, de las de sus filiales, y de las operaciones en cadena de actividades (socios comerciales en un mercado global).

En primer lugar, en relación con el trabajo en plataformas digitales, el 9 de diciembre de 2021 el Diario Oficial de la Unión Europea publicó la propuesta de la Comisión para mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan a través de plataformas laborales digitales en la Unión Europea (en adelante, UE). Los ministros de Empleo y Asuntos Sociales alcanzaron un acuerdo sobre la orientación general del Consejo en su reunión del 12 de junio de 2023. Las negociaciones con el Parlamento Europeo comenzaron el 11 de julio de 2023, y concluyeron con el acuerdo alcanzado el 8 de febrero de 2024. El 11 de marzo los ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la UE confirmaron dicho acuerdo provisional que, previsiblemente, será aprobado por el Pleno del Parlamento Europeo el próximo mes de abril y, posteriormente lo hará formalmente el Consejo como requisito previo a su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE). En todo caso,

aunque hay que esperar a la publicación del texto definitivo de esta directiva, esto no impide que hagamos una breve referencia a la gestión algorítmica llevada a cabo por las plataformas digitales. La directiva impone responsabilidades a las plataformas digitales para asegurar la transparencia y la equidad en las condiciones laborales, promoviendo así un entorno de trabajo más justo y sostenible. Es evidente que cuando los datos utilizados mediante la inteligencia artificial contienen prejuicios preexistentes, pueden llevar a decisiones injustas o discriminatorias contra ciertos grupos de personas, especialmente en el ámbito del empleo. La Unión Europea aborda estos problemas en la Directiva de Trabajo en Plataformas Digitales, y con ello pretende garantizar la transparencia y la equidad en el uso de algoritmos para la toma de decisiones laborales, que son utilizados para la gestión del trabajo y la toma de decisiones. De esta forma se establecen las salvaguardias contra la discriminación y, así mismo, se asegura que los trabajadores tengan derecho a una explicación de las decisiones algorítmicas que afectan a sus condiciones laborales. En la gestión algorítmica deben confluír los siguientes puntos”:¹

- a) Transparencia (se pretende garantizar que los trabajadores de plataformas puedan comprender claramente como los algoritmos están tomando decisiones que les afectan como, por ejemplo, las decisiones sobre asignaciones de trabajo, evaluaciones de rendimiento y precios. Los trabajadores deben ser debidamente informados de la utilización de sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones que afecten a su contratación, sus condiciones de trabajo y sus ingresos, entre otras).
- b) Supervisión humana (los trabajadores deben recibir explicaciones sobre las decisiones automatizadas y, por lo tanto, son titulares del derecho a recibir explicaciones sobre dichas decisiones y a que éstas sean revisadas).
- c) Procesamiento de datos personales (los trabajadores deben tener garantizado el control sobre sus datos, y que estos se utilicen de manera justa y transparente. El acuerdo prohíbe el empleo de sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones para el tratamiento de ciertos tipos de datos personales de quienes trabajan para plataformas digitales, como datos biométricos o datos sobre el estado emocional o psicológico de estas personas).

Como ha afirmado la profesora Anna Ginès, estamos ante “la primera propuesta de regulación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral, por lo que puede servir de precursora para la regulación en otros ámbitos específicos”².

La segunda norma a la que voy a hacer referencia es la del Parlamento Europeo que ha aprobado otra ley histórica en el seno de la UE, que regula una normativa sobre la inteligencia artificial (en adelante, IA) con un enfoque basado en el riesgo, el Reglamento de Inteligencia Artificial, que garantiza la seguridad y el respeto de los derechos fundamentales al tiempo que impulsa la innovación. Esta ley establece una serie de obligaciones para la inteligencia artificial en función de sus riesgos potenciales y su nivel de impacto. Además, prohíbe ciertas aplicaciones de inteligencia artificial que atentan contra los derechos de la ciudadanía como, entre otros, el reconocimiento de emociones en el lugar de trabajo, los sistemas de puntuación ciudadana y la IA que manipule el comportamiento humano o explote las vulnerabilidades de las personas. Esta ley recientemente aprobada el 13 de marzo de 2024 por una mayoría muy cualificada (523 votos a favor, 46 en contra y 49 abstenciones) supone una posibilidad para que los parlamentarios trabajen en más legislación para el próximo mandato tras las elecciones del próximo mes de junio. Así, por ejemplo, en la elaboración de una directiva sobre las

¹ Véase Consejo de la UE. Prensa, 11 de marzo de 2024, “Trabajadores de plataformas digitales: el Consejo confirma el acuerdo sobre nuevas normas para mejorar sus condiciones de trabajo”, <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/>

² Fernández, Carlos B. “Avanza la transición de la Directiva europea de trabajo en plataformas digitales”, *Diario La Ley*, 22 de septiembre de 2023 en <https://diariolaley.laleynext.es/dll/2023/09/25/avanza-la-tramitacion-de-la-directiva-europea-de-trabajo-en-plataformas-digitales>

condiciones en el lugar de trabajo y la IA, según ha manifestado el ponente de la Ley de IA en el Parlamento, el italiano Brando Benifei. Entrará en vigor veinte días después de su publicación en el DOUE y será de plena aplicación veinticuatro meses después de su entrada en vigor, salvo algunas excepciones (por ejemplo, los sistemas considerados de alto riesgo estarán sujetos a normas estrictas para su aplicación en el mercado de la UE. Las normas generales sobre IA se aplicarán doce meses después de su entrada en vigor, y las obligaciones de alto riesgo treinta y seis meses después). Estas normas estarán supervisadas por las autoridades nacionales, que contarán con el apoyo de la oficina de IA dentro de la Comisión Europea, por lo que los Estados miembros deberán crear agencias nacionales de supervisión³.

La tercera ley “histórica” reciente está en relación con un nuevo proyecto sobre el impacto de las empresas en los derechos humanos y el medio ambiente. Se trata de una propuesta que intenta desempeñar, entre otros motivos, un papel esencial en la lucha contra la utilización del trabajo forzoso en las cadenas de valor mundiales: Directiva de diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad corporativa. Esta norma prevé sancionar a las grandes empresas que no cumplan los derechos humanos y el medio ambiente. Es una norma que ha sido aprobada por los estados miembros el pasado 15 de marzo de 2024 con la abstención de nueve países, tras el acuerdo alcanzado en diciembre de 2023 por el Consejo y el Parlamento europeo. Este acuerdo ha sido posible, por un lado, por la eliminación de las disposiciones sobre las exigencias de responsabilidad civil que permitían a los sindicatos demandar a las empresas incumplidoras y, por otro lado, porque se ha triplicado el umbral para que las normas sólo se apliquen a las empresas con más de 450 millones de euros de facturación mundiales y con más de 1.000 trabajadores. Hay que tener en cuenta que en el texto inicial la diligencia debida tenía como alcance las empresas con una facturación mayor a 150 millones de euros y 500 trabajadores. Esto significa que “su alcance se ha reducido un 30%, y solo aplica aproximadamente al 0,05% de las empresas que operan en la UE”. Sin embargo “su compromiso por la sostenibilidad permanece intacto y ayudará a mejorar la protección de los derechos humanos y el cuidado del medio ambiente en la cadena de suministro”⁴. La Directiva obliga a estas empresas de mayor tamaño no sólo a informar sobre su gestión de la diligencia debida, obligándolas a tomar medidas para cumplir con los derechos humanos y reducir el impacto medioambiental negativo de sus cadenas de valor. El siguiente paso es que la norma sea votada por los eurodiputados en el próximo mes de abril (igual que en el caso de los trabajos en plataformas digitales), es decir, antes de las elecciones al Parlamento Europeo en el mes de junio. No obstante, aunque el mayor grupo político del Parlamento no parece estar convencido de que sea aprobada a pesar de las limitaciones incorporadas a la iniciativa legislativa⁵, el Comité de Asuntos Jurídicos del Parlamento Europeo ha aprobado recientemente (el 19 de marzo de 2024, con 20 votos a favor y 4 en contra) las nuevas normas de la diligencia debida que, entre otras, contempla la obligación de las empresas de frenar el impacto que sus actividades tienen sobre los derechos humanos y el medio ambiente, incluida la esclavitud, trabajo infantil y la explotación laboral. Esto significa que las empresas serán responsables si no cumplen con sus obligaciones de diligencia debida y no sólo tendrán que compensar a sus víctimas, sino también adoptar mecanismos de denuncias. En definitiva, estamos ante otra nueva

³ EURONEWS, “Política de la UE. El Parlamento Europeo aprueba la Ley de IA por abrumadora mayoría, 13 de marzo de 2024” en <https://es.euronews.com/my-europe/2024/03/13/el-parlamento-europeo-aprueba-la-ley-de-ia-por-abrumadora-mayoria#:~:text=Entrada%20en%20vigor&text=Los%20sistemas%20considerados%20de%20alto,alto%20riesgo%20e%20n%20tres%20a%C3%B1os>.

⁴ Nota de prensa, Declaraciones sobre la aprobación de la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CSDDD) de la UE, Blog, *apuntelego.es*, 18 de marzo de 2024 en <https://apuntelego.es/bitacora/2024/bitacora20240319.html#EcoVadis>

⁵ EURONEWS, “Luz verde de los países de la UE a la ley para una cadena de suministro más justa”, 15 de marzo de 2024, en <https://es.euronews.com/my-europe/2024/03/15/luz-verde-de-los-paises-de-la-ue-a-la-ley-para-una-cadena-de-suministro-mas-justa>

“histórica” ley en el seno de la UE, desde el momento en que obliga a las empresas a comprobar si sus cadenas de suministro siguen prácticas medioambientales y laborales deshonestas. La norma obliga a que los derechos humanos y el impacto ambiental se integren en la gobernanza de las empresas, en sus políticas y sistemas de gestión de riesgos⁶. Por último, como en el caso anterior, de ser aprobada será una norma que complementará otros actos legislativos existentes y futuros, como por ejemplo el proyecto de reglamento que prohíbe los productos elaborados mediante trabajo forzoso⁷. En España la iniciativa legislativa de protección de los derechos humanos, la sostenibilidad y la diligencia debida en las actividades empresariales transnacionales se encuentra en suspenso desde el año 2022, situación muy diferente a la de otros países como Alemania (LKSG, 2023) y Francia (Devoir de Vigilance, 2017) que cuentan con su propia legislación.

En definitiva, el Parlamento europeo que será renovado tras las elecciones de junio, así como el resto de las instituciones de la UE, tiene un papel esencial en la configuración del nuevo orden de la sostenibilidad económica, social y medioambiental en la nueva era digital y virtual en la que nos encontramos inmersos.

Esperanza Macarena Sierra Benítez
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla
emsierra@us.es

⁶ Noticias Parlamento Europeo “First green light to new bill on firms’ impact on human rights and environment, 19 de marzo 2024 en <https://www.europarl.europa.eu/news/es/press-room/20240318IPR19415/first-green-light-to-new-bill-on-firms-impact-on-human-rights-and-environment>

⁷ [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2022/0269\(COD\)&l=en](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2022/0269(COD)&l=en) (COD) en