

BOLETÍN EXTRAORDINARIO

# NOTICIAS INTERNACIONAL

## Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Noticias de Internacional, naturaleza, medioambiente y sostenibilidad

**NOTICIAS  
INTERNACIONAL**

### NUEVA LEGISLACIÓN DE LA UE: DIRECTIVAS, LEYES Y RECOMENDACIONES

En el seno de la Unión Europea se están debatiendo diversas normas que afectarán al mundo laboral. Desde la Secretaría de Internacional y Desarrollo Sostenible hacemos un breve repaso de las mismas.

#### DIRECTIVA DE DILIGENCIA DEBIDA

El pasado 1 de junio el Parlamento Europeo votó a favor de una nueva directiva sobre diligencia debida de las empresas, lo que supone una buena noticia a la hora establecer una serie de normas para que las empresas identifiquen, prevengan y actúen ante un posible impacto negativo de su actividad, incluyendo el causado por los socios de su cadena de valor, como suministradores, encargados de venta, distribución, transporte o gestión de residuos, entre otros. Entre los impactos negativos se encuentran aquellos causados al medio ambiente o la explotación laboral, especialmente la infantil. **USO es el único sindicato miembro de la Plataforma por las Empresas Responsables, [cuyo posicionamiento sobre esta Directiva comparte.](#)**

## ¿Qué es la diligencia debida?

La Plataforma por Empresas Responsables define la diligencia debida como el proceso por el cual las empresas toman las medidas necesarias y eficaces para identificar, prevenir, mitigar, rendir cuentas y responder por los impactos negativos, reales o potenciales de sus propias actividades o de las de sus cadenas de valor. Esto incluye a las filiales, subcontratas, proveedores y otras relaciones económicas, en el estado de procedencia o en terceros países.

## ¿Qué sanciones incluye?

La propuesta de directiva incluye sanciones para las empresas que no cumplan estas reglas. Los supervisores nacionales podrán sancionar con multas de al menos un 5% de la facturación global de estas empresas, mientras que las empresas no comunitarias que violen las normas quedarían excluidas de las licitaciones públicas de la UE.

## ¿A qué empresas afecta?

El Parlamento Europeo ha votado para que las nuevas normas se apliquen a las empresas con sede en la UE que tengan más de 250 empleados y una facturación superior a 40 millones de euros, así como a las matrices de más de 500 empleados 150 millones de euros de facturación global. Las empresas europeas con una facturación de más de 150 millones de euros, de los cuales al menos 40 millones hayan sido generados en la UE, también quedarán cubiertas.



## DIRECTIVA SOBRE TRABAJO EN PLATAFORMAS

El pasado 12 de junio los ministros de Empleo acordaron por mayoría su posición sobre la Directiva de trabajo en plataformas. La propuesta contiene algunos aspectos positivos como la necesidad de supervisión humana en los procesos algorítmicos y el derecho a la información de las personas trabajadoras, así como la transparencia del trabajo en plataformas digitales.

Sin embargo, la nueva propuesta no contempla la presunción de laboralidad para que los trabajadores empleados en este tipo de plataformas tengan derecho al menos a ganar el salario mínimo, a la baja remunerada, las vacaciones pagadas y acceso a la seguridad social, entre otros aspectos que les son negados al ser contratados como "falsos autónomos".

[USO comparte el posicionamiento de la CES](#) sobre la propuesta de Directiva realizada por los ministros de Empleo europeos.

## ¿Qué es el trabajo en plataformas?

La economía de plataforma, como la define la OIT, "se basa en las plataformas en línea, en las cuales el trabajo se terceriza mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa (una modalidad también conocida como crowdwork), y las aplicaciones (o apps) móviles con geolocalización, en las que el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas. Estas tareas suelen llevarse a cabo a nivel local y están orientadas al servicio, como el transporte, las compras o la limpieza de casas."

El problema que plantea este tipo de empleo es que, en su mayoría, excluye a los trabajadores de derechos como percibir el salario mínimo, la baja remunerada, las vacaciones pagadas o el acceso a la seguridad social.

## ¿Qué se ha aprobado?

A pesar de que España y otros siete Estados miembros (Bélgica, Luxemburgo, Países Bajos, Malta, Portugal, Rumanía y Eslovenia) firmaron una declaración conjunta para mantener el espíritu de la proposición inicial lanzada por la Comisión Europea en 2021 de considerar asalariados a este tipo de trabajadores, esto no se ha mantenido en la nueva propuesta.

Hay aspectos imprescindibles para los trabajadores de este sector que no se han incluido como:

- La presunción de laboralidad refutable debe ser una condición esencial, siendo la empresa la que deba demostrar que no existe esa relación laboral (como recoge la ley española). El texto actual aprobado introduce siete criterios para determinar si las personas que trabajan para las plataformas digitales son trabajadores por cuenta ajena y no autónomos. Si se cumplen al menos tres de esos criterios, los empleados serán considerados trabajadores por cuenta ajena.
- Los trabajadores autónomos genuinos deben poder fijar sus tarifas y construir su propia base de clientes con respecto a la plataforma laboral digital para la que presten sus servicios.
- No se pueden permitir las exenciones nacionales que actualmente se contemplan, al sentar un peligroso precedente que puede dar lugar a lagunas en el cumplimiento de las plataformas de sus responsabilidades hacia los trabajadores.



## LEY DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

El Parlamento Europeo aprobó el pasado 14 de junio negociar la Ley sobre Inteligencia Artificial, de modo que se inicien las discusiones con los Estados de la UE y la Comisión, los denominados "trílogos". El objetivo es que las negociaciones culminen durante la presidencia española de la UE. De esta manera, como muy tarde en 2026, Europa se convertiría en la primera región del mundo en contar con normas en vigor que regulan este tipo de tecnología. Sin embargo, a pesar de contar con algunos avances positivos, es necesario regular las lagunas del uso de la IA en el ámbito laboral, [como así defiende USO en su posicionamiento sobre esta Ley.](#)

## ¿Qué es la Inteligencia Artificial?

La Comisión Europea define la Inteligencia Artificial como “*software* desarrollado con una o más técnicas y abordajes que pueden, por un conjunto de objetivos definidos por humanos, generar resultados como contenido, predicciones, recomendaciones o decisiones, influenciando los ambientes con los cuales interactúan”.

Así pues, para que la IA funcione, necesita de tres elementos:

- datos que pueden ser recolectados, tanto por máquinas como por humanos.
- algoritmo, que se refiere a un conjunto de instrucciones explícitamente definido y que describa cómo una computadora puede realizar una acción, tarea, procedimiento o solución de problema usando los datos recolectados.
- y el *hardware*, que se refiere a la máquina que computa.



## ¿Qué mejoras introduce la Ley?

La propuesta de Ley prevé que los fabricantes clasifiquen su tecnología entre bajo y alto riesgo antes de comercializarla. Y recoge algunos aspectos de mejora, como:

- El deber de consultar con los trabajadores y los sindicatos antes de introducir la IA en el lugar de trabajo.
- La obligación de realizar una evaluación del impacto sobre los derechos fundamentales de la introducción de la IA.
- Una cláusula de apertura para que los legisladores nacionales limiten el uso de los sistemas de IA para proteger los derechos de los trabajadores.



## ¿Qué daños genera la IA a los trabajadores?

Este tipo de sistema digital se aplica cada vez de manera más frecuente en el lugar de trabajo. Entre los daños que la aplicación de la IA ahí genera a los empleados, la OIT menciona:

- Intensificación del trabajo, a través de jornadas más largas e intensas.
- Discriminación/sesgos en prácticas automatizadas de recursos humanos.
- Presión sobre la salud mental y física.
- Pérdida de cualificación y desempleo, al tiempo que otras formas de trabajo temporal están en alza.
- Menores salarios, inseguridad económica, menos movilidad en el mercado de trabajo
- Supresión de la sindicalización.
- Pérdida de autonomía y dignidad con respecto a las prácticas de control y vigilancia; además de la pérdida de privacidad.

## ¿Qué aspectos relevantes excluye?

A pesar de los avances en la regulación, esta nueva normativa no incluye ninguna regla sobre el uso de la IA en el lugar de trabajo. Según el artículo 6 del informe de la propuesta, el uso de IA en el lugar de trabajo solo se restringirá si presenta un “riesgo significativo”, lo que va en contra del principio de precaución y supone una carga adicional sobre los trabajadores que no es aceptable, dejando su seguridad y sus derechos abiertos al abuso. Del mismo modo, preocupa que el uso de la IA, que afecta los derechos fundamentales de las personas, entre en el ámbito del proceso de estandarización, dirigido por intereses comerciales privados, en lugar del proceso democrático para elaborar legislación.

# DIRECTIVA SOBRE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

El Consejo Europeo ha realizado una propuesta el pasado 12 de junio al proyecto de Directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica que comenzó a desarrollarse en 2022. Esta propuesta excluye la penalización de la violación del proyecto, además de no abordar tampoco aspectos relativos a la seguridad de la mujer en el trabajo. [USO considera que la propuesta de Directiva se queda corta en la protección de los derechos de las mujeres.](#)

## La exclusión de la violación...

La Comisión Europea lanzó el año pasado una propuesta para armonizar en todo el bloque comunitario la definición de algunos delitos contra las mujeres y elevarlos así a eurodelitos.

En el nuevo texto acordado el 12 de junio por los veintisiete Estados miembros, esta propuesta de la Comisión de crear una tipificación común de la violación, que también fijaba una pena máxima unificada de al menos ocho años, ha sido excluida. A pesar de esto, la decisión no es definitiva ya que el Consejo deberá consensuar el texto final con el Parlamento Europeo antes de que se convierta en ley.

La posición de España, Italia, Grecia, Luxemburgo y Bélgica con respecto a retirar la violación como eurodelito ha sido contraria, aunque en el caso de Bélgica, Italia y España hayan apoyado el conjunto del texto.

Por otra parte, el texto mantiene el resto de nuevos eurodelitos propuestos por la Comisión: la mutilación genital femenina, el ciberacoso, la difusión no consentida de imágenes íntimas y la incitación al odio y a la violencia contra las mujeres a través de Internet.



## y de la seguridad de las mujeres en el lugar de trabajo

Además, las propuestas del Consejo tampoco abordan la seguridad de las mujeres en el lugar de trabajo:

- Se elimina la definición de acoso sexual en el trabajo y se añade a todas las disposiciones que mencionan el acoso sexual en el trabajo “cuando constituya un delito penal en la legislación nacional”.
- No se otorga ningún papel a los sindicatos en la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual en el trabajo, y no se reconoce la violencia doméstica y la ciberviolencia como problemas en el lugar de trabajo.
- Se elimina el papel de los representantes de salud y seguridad y las evaluaciones de riesgo en la prevención de la violencia, que estaba incluido en la propuesta original de la Comisión.



# RECOMENDACIÓN SOBRE DIÁLOGO SOCIAL

La Comisión Europea aprobó el 13 de junio una [Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea](#) con el objetivo de reforzarlo tanto a nivel nacional como europeo. La Recomendación incide en la necesidad de exigir a los Estados miembros que garanticen en sus respectivos ámbitos procedimientos de reconocimiento de la representatividad tanto sindical como empresarial, abiertos y transparentes.

La Recomendación orientará a los países en el refuerzo del diálogo social y la negociación colectiva a través de:

- Asegurar que los marcos de diálogo social sean aptos para el futuro.
- Una mayor participación de los interlocutores sociales en el diseño de las políticas públicas.
- La promoción de los beneficios del diálogo social.
- La creación de capacidad para las organizaciones de interlocutores sociales.

## ¿Qué es una Recomendación?

Las recomendaciones son una de las dos formas de actos no vinculantes de la UE que se citan en el artículo 288 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La otra forma no vinculante son los dictámenes. Aunque las recomendaciones no tienen consecuencias jurídicas, permiten a las instituciones dar a conocer sus puntos de vista y sugerir una línea de actuación sin imponer obligaciones legales a quienes se dirigen.



## ¿Qué opinan los sindicatos europeos y USO en particular?

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha mostrado su preocupación al no haber sido consultada sobre el texto final antes de su aprobación. La CES considera la aprobación de la Recomendación como un gran avance por cuanto sitúa el diálogo social en el centro de una Europa más social, si bien existen algunos elementos preocupantes en la misma. Por un lado, en la definición de interlocutores sociales que se realiza en el texto no se hace referencia únicamente a los sindicatos, si no a las "organizaciones de trabajadores". Para la CES esto es preocupante por la posible inclusión de organizaciones que actúen en nombre los trabajadores, pero sin defender sus intereses legítimos (como es el caso de los sindicatos "amarillos"). Por otro lado, la puesta en práctica de la Recomendación puede resultar un poco débil, ya que solo se ha previsto la recogida de datos como herramienta para medir el grado de cumplimiento de la misma por parte de los países.

**USO resalta los aspectos positivos de la aprobación del texto, entre los que se encuentra uno muy relevante para el sindicato: el texto de la Recomendación recoge que los Estados miembros deben suprimir barreras legales y estimular el diálogo social. [Un aspecto que el secretario general de USO, Joaquín Pérez, reivindicó en el último congreso de la CES](#), donde denunció que la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), vigente desde 1985, supone una barrera para la estimulación del diálogo social y para que haya una verdadera democracia y pluralidad. Esta nueva Recomendación supone un avance en materia del reconocimiento de la pluralidad sindical y la democratización del diálogo social.**