



El accionar sindical frente a la inteligencia artificial:

comportamiento gremial internacional en el sector financiero y en otros sectores de referencia

MicellA Consultora · Julio 2026

1. Alcance

Este informe analiza cómo se comportan las organizaciones sindicales internacionales frente a la adopción de inteligencia artificial, con foco en el sector financiero y en casos de otros sectores que sentaron precedentes relevantes para el trabajo sindical (medios, entretenimiento). El eje del análisis no es la enumeración cronológica de casos, sino la identificación de los patrones de acción sindical que se repiten en distintas geografías y sectores, y de lo que cada uno de esos patrones implica desde la perspectiva de un trabajador o trabajadora sindicalizado.

2. Panorama general

La respuesta sindical internacional a la IA no es homogénea, pero converge en un desplazamiento común: de la pregunta "IA sí o IA no" a la pregunta de quién controla su introducción, con qué información previa, qué supervisión humana y qué reparto de sus beneficios. Ese desplazamiento se expresa en al menos tres vías de intervención que conviven y se combinan: cláusulas contractuales duras dentro de convenios colectivos, declaraciones conjuntas o alianzas institucionales entre sindicatos y contrapartes empresarias, y marcos regulatorios estatales o tripartitos que fijan pisos mínimos por ley.

En el sector financiero en particular, la IA ya fue objeto de una declaración sectorial conjunta entre sindicatos y cámaras bancarias europeas, de debates internos en congresos de trabajadores bancarios en Brasil, de huelgas en centros de atención tercerizados en Italia y España, y de cláusulas paritarias en el convenio del sector asegurador italiano. Estos antecedentes muestran que el sector financiero no llega tarde a esta discusión respecto de otros sectores más citados como medios o entretenimiento; llega con una modalidad distinta, más orientada al diálogo social sectorial que a la huelga o el convenio duro, salvo en la periferia tercerizada del sector.

3. El control humano como piso común

El principio que aparece con mayor consistencia entre países y sectores es que ninguna decisión relevante sobre una persona trabajadora debería depender exclusivamente de un sistema automatizado. La declaración conjunta de 2024 entre UNI Europa Finance y las federaciones bancarias europeas (European Banking Federation, European Association of Co-operative Banks y European Savings and Retail Banking Group) fija el principio de "human-in-control": selección, promociones, sanciones, evaluaciones de desempeño y cambios de función no deberían depender solo de variables automatizadas. El mismo principio aparece, con otro vocabulario, en el convenio sectorial de seguros de Italia (CCNL ANIA), que define a la IA como complementaria del trabajo humano y no como su sustituto, y en la Directiva europea de trabajo en plataformas, que prohíbe explícitamente que una plataforma despida o desvincule a una persona en base exclusivamente a una decisión algorítmica.

Para el trabajador sindicalizado, este principio no es una declaración abstracta: es lo que distingue un sistema de apoyo de un sistema de reemplazo en la línea de decisión. Un sistema puede automatizar la recolección de datos, el scoring o la detección de una anomalía, pero mientras la decisión final sobre una persona —cliente o



empleado— quede en manos humanas, existe un punto de intervención sindical posible: pedir explicación, impugnar, exigir revisión. Cuando ese punto desaparece, la negociación colectiva pierde el objeto sobre el que operar.

4. La transparencia algorítmica como precondition

Un segundo patrón consistente es que la transparencia algorítmica se trata como condición previa a cualquier negociación, no como una concesión posterior. España incorporó en 2021, mediante el Real Decreto-ley 9/2021 (la llamada "Ley Rider"), el derecho del comité de empresa a ser informado sobre los parámetros, reglas e instrucciones en que se basan los algoritmos que inciden en las condiciones de trabajo, el acceso y el mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles. El Reglamento europeo de IA (2024/1689) clasifica como "alto riesgo" a los sistemas usados para reclutamiento, evaluación de candidaturas, decisiones sobre condiciones laborales, promoción o terminación de relaciones laborales, asignación de tareas según comportamiento y monitoreo de desempeño, lo que obliga a gestión de riesgos, registros, precisión y supervisión humana documentada.

La declaración conjunta europea del sector bancario retoma este eje de forma explícita: reconoce que la IA ya afecta la organización del trabajo, las condiciones laborales, la gestión y toma de decisiones, la privacidad de datos de los trabajadores y los perfiles profesionales, y establece que su introducción, uso y monitoreo deben tratarse mediante diálogo social y negociación colectiva. Sin acceso a esa información —qué sistema se usa, con qué datos, con qué reglas, con qué efecto medido sobre las tareas—, cualquier reclamo sindical queda reducido a una discusión sobre percepciones en lugar de sobre hechos verificables.

5. Los datos del trabajador como objeto de protección propio

La mayoría de los marcos de protección de datos en el sector financiero se diseñaron pensando en el cliente. La declaración europea del sector bancario extiende ese principio al trabajador de forma explícita: los datos sensibles, de salud, de bienestar psicológico, de comunicaciones personales o de pertenencia sindical no deben recolectarse salvo que exista una base legal o convencional específica, y los datos de los trabajadores no deben venderse. También fija límites al uso de IA para monitorear empleados: debe ser limitado, transparente, proporcional y compatible con la legislación y los convenios vigentes.

Este eje es distinto del anterior porque no se trata de saber cómo funciona el sistema que decide sobre un cliente, sino de qué datos sobre la propia persona trabajadora ese sistema recolecta, procesa o conserva en el ejercicio de su tarea diaria — desde métricas de productividad hasta patrones de comunicación interna.

6. La formación como derecho laboral, no como beneficio

En los distintos casos relevados, la capacitación aparece encuadrada como una obligación empresaria vinculada a la empleabilidad, no como un beneficio discrecional. La alianza entre AFL-CIO y Microsoft, anunciada en diciembre de 2023, incluyó entre sus tres objetivos centrales compartir información sobre tendencias de IA con líderes sindicales y trabajadores, e incorporar la experiencia de los trabajadores en el desarrollo de la tecnología, además de un marco de neutralidad sindical que reafirma el derecho a organizarse durante ese proceso. La declaración europea bancaria establece que la formación debe proveerse preferentemente dentro de la jornada laboral. El convenio de seguros italiano incorpora la formación como derecho permanente ligado a la complementariedad entre IA y trabajo humano.



El patrón común es que la formación se reclama como tiempo pago dentro del horario de trabajo y como condición de permanencia en el empleo, no como una instancia optativa fuera de jornada cuyo costo de tiempo recae sobre el trabajador.

7. El reparto de la productividad como terreno de disputa

El caso más desarrollado en este eje es el de la banca brasileña. Contraf-CUT, la confederación nacional de trabajadores del ramo financiero, difundió datos de DIEESE que muestran que, entre 2013 y 2023, las transacciones por trabajador bancario en Brasil aumentaron 453%: cada trabajador pasó de procesar unas 78.500 transacciones anuales a 434.700, mientras la cantidad de bancarios cayó de 511.833 a 427.878 en el mismo período. Frente a esos números, la presidenta de Contraf-CUT, Juvandia Moreira, planteó que evitar que la tecnología profundice desigualdades requiere regulación estatal y reparto social de las ganancias tecnológicas, y el movimiento sindical bancario brasileño instaló la reducción de jornada como mecanismo concreto de reparto: un cálculo de DIEESE citado por el gremio estima que una jornada de cuatro días podría crear más de 108.000 vacantes en el universo de bancarios considerado.

Este eje reformula el problema laboral de la IA: no se trata solo de cuántos puestos se pierden o se crean, sino de a quién se destina el excedente que la automatización genera — menor jornada, mejora salarial, recategorización o, en ausencia de negociación, una reducción de dotación que capitaliza únicamente la empresa.

8. La vigilancia y el control de productividad como frontera sensible

En junio de 2024, el 39º Congreso Nacional de Empleados de Caixa Econômica Federal (Conecef) debatió los impactos de la IA en ese banco público y en el empleo bancario en general. El planteo sindical documentado no se limitó a la posibilidad de sustitución de puestos: apuntó a la IA como herramienta de control de productividad y como vía de intensificación de la presión laboral, con el argumento de que estas tecnologías se presentan como eficiencia pero se usan para aumentar ganancias hacia los accionistas explotando más intensamente el trabajo disponible. Es un caso de banco estatal, lo que muestra que esta tensión no es exclusiva de la banca privada.

Este eje es distinto del control humano sobre decisiones individuales (sección 3): no se trata de quién aprueba una sanción o un crédito, sino de cómo la misma infraestructura de IA que asiste tareas también mide, registra y presiona sobre el ritmo y el volumen de trabajo de quienes la usan.

9. La periferia laboral como primer frente de impacto

En julio de 2026, UNI Europa informó huelgas en centros de atención tercerizados de Italia y España por la introducción de chatbots, asistentes virtuales y sistemas automatizados de gestión de pedidos sin consulta sindical previa, sin planes de recalificación y sin garantías de empleo. En Italia, los sindicatos SLC CGIL, FISTel CISL y UILFPC UIL reclamaron una mesa permanente entre gobierno, empresas y sindicatos, aviso previo obligatorio, capacitación y recolocación, medidas de sostén de ingresos y una contribución social de las empresas cliente que se benefician al reemplazar personal por automatización. En España, el comité de empresa de un centro de Concentrix en A Coruña, con CC.OO, UGT y otras organizaciones, rechazó un plan de despido de 160 puestos sobre 380 presentado como parte de una reducción global de personal.



Este frente es relevante para el trabajador sindicalizado del sector financiero porque buena parte de la atención al cliente, cobranzas y soporte de bancos, aseguradoras y medios de pago está tercerizada en empresas de este tipo. La automatización puede reducir empleo en esa periferia contractual antes de tocar formalmente la dotación directa de la entidad financiera, lo que desplaza el impacto hacia trabajadores con menor cobertura convencional y menor visibilidad para el sindicato del sector principal.

10. Categorías protegidas: los casos de referencia fuera de la banca

Dos casos de Estados Unidos, ajenos al sector financiero, funcionan como referencia porque muestran hasta dónde puede llegar una cláusula contractual dura cuando la correlación de fuerzas lo permite. El acuerdo 2023 de la Writers Guild of America (WGA) estableció que el material generado por IA no puede considerarse "literary material", que un estudio no puede pagarle a un guionista como si solo hubiera hecho una reescritura sobre un guion generado por IA, que la empresa no puede obligar a un guionista a usar IA, y que debe informar si los materiales entregados incorporan contenido generado por IA. El acuerdo alcanzado por SAG-AFTRA tras la huelga de 2023 protegió un objeto distinto: consentimiento y compensación para el uso de réplicas digitales de imagen, voz y performance, con reglas específicas para intérpretes de fondo.

Lo que estos dos casos aportan al análisis del sector financiero no es el contenido específico de sus cláusulas —autoría de guiones, réplicas digitales de actores— sino el mecanismo: ambos definieron primero qué categoría profesional o atributo personal estaba en juego (la autoría, la identidad física) y luego construyeron la cláusula alrededor de esa categoría. En el sector financiero, las categorías equivalentes discutidas en los casos relevados son el criterio profesional del asesor financiero, el conocimiento experto acumulado que un sistema de IA puede capturar y reutilizar, y la identidad de quien atiende a un cliente cuando esa atención se automatiza sin aviso.

11. Distintas vías de intervención, según correlación de fuerzas

Los casos relevados muestran un gradiente de vías de intervención sindical frente a la IA, que va desde la declaración de principios sin fuerza legal hasta la huelga:

- **Cláusula contractual dura**, incorporada a un convenio colectivo con fuerza vinculante: WGA, SAG-AFTRA.
- **Declaración conjunta sectorial**, sin fuerza de ley pero con legitimidad institucional al estar firmada también por la contraparte empresaria: UNI Europa Finance con las federaciones bancarias europeas; CCNL ANIA en el sector asegurador italiano.
- **Alianza institucional con una empresa tecnológica**, que busca incidencia "aguas arriba" del diseño y despliegue de la herramienta: AFL-CIO y Microsoft.
- **Marco tripartito internacional**, sin fuerza vinculante directa pero con valor normativo de referencia: las conclusiones de la OIT sobre digitalización en el sector financiero (2022).
- **Congreso o encuentro sindical interno**, como instancia de construcción de posición antes de que exista una mesa de negociación formal: el 39º Conecef de empleados de Caixa en Brasil; el Encontro Nacional de funcionarios de Itaú-Unibanco convocado por Contraf-CUT.
- **Huelga**, como escalada cuando la consulta previa fue evitada por la empresa: los centros de atención tercerizados de Italia y España.

Ninguna de estas vías sustituye a las otras; en la práctica se combinan según el sector, el país y el momento de la correlación de fuerzas entre sindicato y empleador.



12. La dimensión pública en bancos estatales

El caso de Caixa Econômica Federal introduce una dimensión que no aparece en los casos de banca privada: en un banco estatal, el debate sindical sobre IA se entrelaza con la función social de la entidad — inclusión financiera, atención a población vulnerable y adultos mayores, presencia territorial — además de con las condiciones de empleo de su plantilla. Esto añade al trabajador de banca pública un argumento adicional, distinto del que dispone un trabajador de banca privada: la automatización de la atención no solo afecta puestos de trabajo, también puede afectar el cumplimiento de una función pública que la entidad tiene asignada.

13. Fuentes

- WGA West — Artificial Intelligence: <https://www.wga.org/contracts/know-your-rights/artificial-intelligence>
- WGA East — Artificial Intelligence: <https://www.wgaeast.org/know-your-rights/artificial-intelligence/>
- AFL-CIO — AFL-CIO and Microsoft announce new tech-labor partnership: <https://www.aflcio.org/press/releases/afl-cio-and-microsoft-announce-new-tech-labor-partnership-ai-and-future-workforce>
- Microsoft Source — AFL-CIO and Microsoft partnership: <https://news.microsoft.com/2023/12/11/afl-cio-and-microsoft-announce-new-tech-labor-partnership-on-ai-and-the-future-of-the-workforce/>
- BOE España — Real Decreto-ley 9/2021: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9>
- EUR-Lex — Regulation EU 2024/1689 AI Act: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32024R1689>
- EU Artificial Intelligence Act — Annex III: <https://artificialintelligenceact.eu/annex/3/>
- Parlamento Europeo — Platform Work Directive: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20584/platform-workers-new-rules-to-improve-working-conditions>
- ILO — Conclusions of the Technical meeting on the impact of digitalization in the finance sector: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/conclusions-technical-meeting-impact-digitalization-finance-sector-geneva>
- UNI Europa Finance — Joint Declaration on Employment Aspects of Artificial Intelligence in Banking Sector: <https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/sites/3/2026/04/Joint-Declaration-on-Employment-Aspects-of-Artificial-Intelligence-1.pdf>
- UNI Europa — From AI adoption to bargaining power: <https://www.uni-europa.org/news/strategies-to-shape-ai-through-collective-bargaining/>
- UNI Europa — Outsourced workers in Italy and Spain strike for AI job protections: <https://www.uni-europa.org/news/workers-italy-and-spain-strike-ai-protections/>
- UNI Europa — Trade unions met ECB President Lagarde to discuss digital euro: <https://www.uni-europa.org/news/trade-unions-met-ecb-president-lagarde-to-discuss-digital-euro-and-adopt-shared-values-charter/>
- Contraf-CUT — Inteligência Artificial afetará entre 40% e 80% dos empregos: <https://contrafcut.com.br/noticias/inteligencia-artificial-afetara-entre-40-e-80-dos-empregos-segundo-estudos/>
- Contraf-CUT — 39º Conecef debate sobre impactos da IA na Caixa e no emprego bancário: <https://contrafcut.com.br/noticias/39-conecef-debate-sobre-impactos-da-ia-na-caixa-e-no-emprego-bancario/>
- Contraf-CUT — Encontro Nacional dos Funcionários do Banco Itaú-Unibanco: <https://contrafcut.com.br/noticias/encontro-nacional-dos-funcionarios-do-banco-itaunibanco-discutira-impactos-da-inteligencia-artificial-e-condicoes-de-trabalho/>
- FIRST CISL — la dichiarazione congiunta nel CCNL ANIA: <https://www.firstcisl.it/2026/05/intelligenza-artificiale-colombani-la-dichiarazione-congiunta-nel-ccnl-ania-riguardo-alla-complementarieta-al-lavoro-umano-e-la-strada-da-seguire/>
- UILCA — ANIA: approvata l'intesa per il rinnovo del Ccnl: <https://www.uilca.it/ania-approvata-lintesa-per-il-rinnovo-del-ccnl/>
- FISAC CGIL — Gruppo Reale: incontro su Intelligenza Artificiale: <https://www.fisac-cgil.it/159549/gruppo-reale-incontro-su-intelligenza-artificiale-e-congedi-parentali>
- ILO — Generative AI likely to augment rather than destroy jobs: <https://www.ilo.org/resource/news/generative-ai-likely-augment-rather-destroy-jobs>
- Berkeley Labor Center — Negotiating Tech: <https://laborcenter.berkeley.edu/negotiating-tech/>