MicelIA Consultora · Informe de investigación

POSICIONAMIENTO GREMIAL ANTE LA IA

El accionar sindical frente a la inteligencia artificial

Comportamiento gremial internacional en el sector financiero y en otros sectores de referencia.

Julio 2026

PANORAMA GENERAL

La discusión sindical ya no es "IA sí o IA no". Es quién la controla.

LA VIEJA PREGUNTA

¿Adoptamos IA o la frenamos?

→

LA PREGUNTA QUE NEGOCIAMOS

¿Quién la introduce, con qué información previa, con qué supervisión humana y con qué reparto de sus beneficios?

QUÉ VAMOS A VER

Seis patrones de acción sindical

01 El control humano como piso común

02 La transparencia algorítmica como precondición

03 Los datos del trabajador como objeto propio

04 La formación como derecho, no como beneficio

05 El reparto de la productividad en disputa

06 La periferia tercerizada como primer frente

Patrón 01 — EL CONTROL HUMANO COMO PISO COMÚN

Ninguna decisión relevante sobre una persona debería depender sólo de un sistema automatizado.

Selección, promociones, sanciones, evaluaciones de desempeño y cambios de función: la IA puede recolectar datos o detectar anomalías, pero la decisión final queda en manos humanas.

QUÉ HABILITA PARA VOS

Mientras hay una persona que decide, hay a quién pedirle explicación, impugnar y exigir revisión. Si ese punto desaparece, la negociación pierde su objeto.

DÓNDE YA ESTÁ ESCRITO

"Human-in-control"
Declaración conjunta UNI Europa Finance + federaciones bancarias europeas (2024)

IA complementaria, no sustituto
Convenio de seguros de Italia (CCNL ANIA)

Prohíbe el despido algorítmico
Directiva europea de trabajo en plataformas

Patrón 02 — LA TRANSPARENCIA ALGORÍTMICA COMO PRECONDICIÓN

Saber cómo funciona el sistema es condición previa.

Qué sistema se usa, con qué datos, con qué reglas y con qué efecto medido sobre las tareas: sin esa información, el reclamo se vuelve una discusión sobre percepciones en lugar de hechos verificables.

QUÉ HABILITA PARA VOS

El trabajador/gremio tiene derecho a conocer parámetros, reglas e instrucciones de los algoritmos que inciden en las tareas, el empleo y las decisiones respecto del personal.

DÓNDE YA ESTÁ ESCRITO

Derecho de información del comité
España — Real Decreto-ley 9/2021 ("Ley Rider")

Empleo = "alto riesgo"
Reglamento europeo de IA (2024/1689): reclutamiento, evaluación, promoción y despido

Introducción vía diálogo social
Declaración conjunta bancaria europea

Patrón 03 — LOS DATOS DEL TRABAJADOR COMO OBJETO PROPIO

La protección de datos se pensó para el cliente. Ahora también protege al trabajador.

La pregunta no es sólo cómo decide el sistema sobre un cliente, sino qué datos sobre vos recolecta mientras trabajás: métricas de productividad, patrones de comunicación interna, tu tiempo y tu ritmo.

LA LÍNEA FIRME

Los datos de los trabajadores no se venden. El monitoreo con IA debe ser limitado, transparente y proporcional.

NO SE RECOLECTAN SIN BASE LEGAL O CONVENCIONAL

- **Datos sensibles y de salud**
- **Bienestar psicológico**
- **Comunicaciones personales**
- **Pertenencia sindical**

Declaración conjunta bancaria europea (2024)

Patrón 04 — LA FORMACIÓN COMO DERECHO, NO COMO BENEFICIO

Formarse en IA es tiempo pago dentro de la jornada, no una tarea que se lleva a casa.

La capacitación se encuadra como obligación empresaria ligada a la empleabilidad y como condición de permanencia en el empleo — no como beneficio discrecional cuyo costo de tiempo recae sobre el trabajador.

EL DESPLAZAMIENTO DE FONDO

Incidir "aguas arriba": incorporar la experiencia de los trabajadores en el desarrollo mismo de la tecnología.

DÓNDE YA ESTÁ ESCRITO

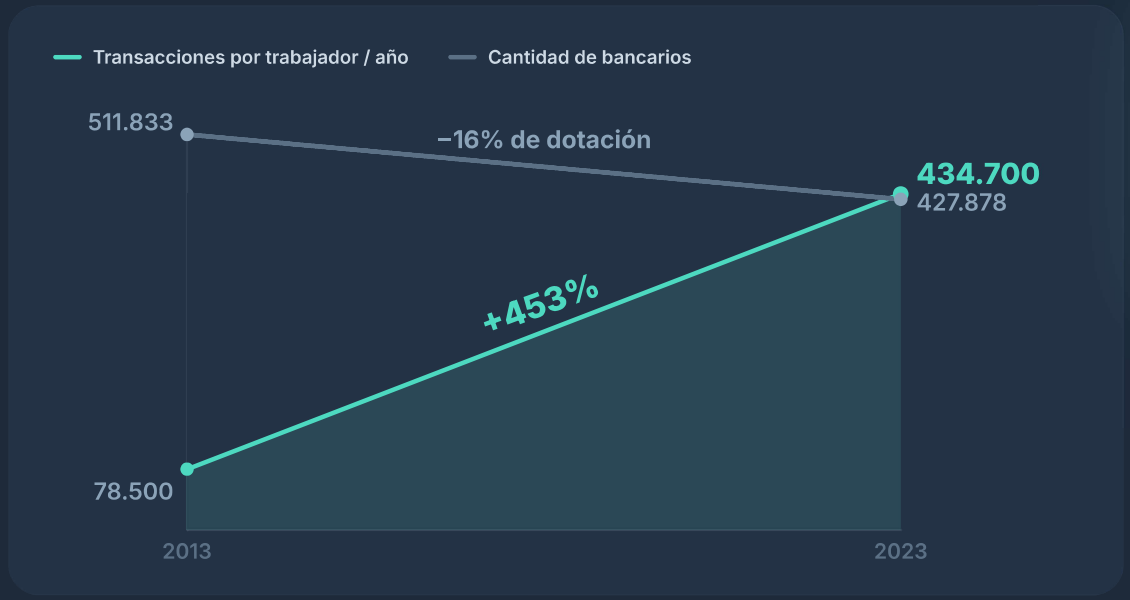
Alianza tecnológico-laboral
AFL-CIO + Microsoft (dic. 2023): info compartida y neutralidad (no intromisión) sindical

Formación en horario laboral
Declaración conjunta bancaria europea

Derecho permanente
Convenio de seguros de Italia (CCNL ANIA)

Patrón 05 — EL REPARTO DE LA PRODUCTIVIDAD EN DISPUTA

Banca de Brasil, 2013–2023: cada trabajador procesa 5 veces más transacciones, y hay menos trabajadores.



+108.000

vacantes que podría crear una jornada de cuatro días, según un cálculo de DIEESE citado por el gremio.

La pregunta no es sólo cuántos puestos se pierden, sino a quién se destina el excedente: menor jornada, mejora salarial o pura ganancia empresaria.

Contraf-CUT · datos DIEESE

Patrón 06 — LA PERIFERIA TERCERIZADA COMO PRIMER FRENTE

La automatización golpea primero donde el convenio protege **menos**.

Gran parte de la atención al cliente, cobranzas y soporte de bancos y aseguradoras está tercerizada. La IA puede reducir empleo en esa periferia antes de tocar la dotación directa de la entidad — sobre trabajadores con menor cobertura y menor visibilidad para el sindicato del sector.

Italia · huelga
SLC CGIL, FISTel CISL, UILFPC UIL: mesa permanente, aviso previo y aporte social de las empresas cliente.

España · Concentrix
CC.OO y UGT rechazaron un plan de despido de 160 puestos sobre 380 en A Coruña.

CUANDO LA CONSULTA PREVIA SE EVITA

- ✓ **Aviso previo obligatorio**
- ✓ **Capacitación y recolocación**
- ✓ **Medidas de sostén de ingresos**
- ✓ **Aporte social de la empresa cliente**

UNI Europa · julio 2026

CASOS DE REFERENCIA FUERA DE LA BANCA

Hasta dónde llega una cláusula dura cuando la correlación de fuerzas lo permite.

WGA · 2023

Guionistas · categoría en juego: la autoría

- El material generado por IA no es "material literario".
- No se puede pagar como reescritura sobre un guion de IA.
- No se puede obligar a usar IA, y hay que declararla.

SAG-AFTRA · 2023

Intérpretes · categoría en juego: la identidad física

- Consentimiento y compensación por réplicas digitales.
- Cubre imagen, voz y performance.
- Reglas específicas para intérpretes de fondo.

EL MECANISMO, TRASLADADO A FINANZAS

Definir primero qué categoría está en juego. Después, la cláusula.

- El criterio profesional del asesor
- El conocimiento experto que el sistema captura
- La identidad de quien atiende al cliente

LA CAJA DE HERRAMIENTAS

Seis vías, según la correlación de fuerzas

De menor a mayor capacidad de forzar resultados. Ninguna sustituye a las otras: se combinan.

Marco tripartito internacional	Conclusiones de la OIT sobre digitalización en finanzas (2022) — valor normativo de referencia
Congreso o encuentro interno	39º Conecef de Caixa; Encontro de Itaú-Unibanco — construir posición antes de la mesa
Alianza con una empresa tecnológica	AFL-CIO + Microsoft — incidencia "aguas arriba" del diseño de la herramienta
Declaración conjunta sectorial	UNI Europa Finance; CCNL ANIA — firmada por la contraparte, con legitimidad institucional
Cláusula contractual dura	WGA, SAG-AFTRA — incorporada al convenio con fuerza vinculante
Huelga	Centros tercerizados de Italia y España — escalada cuando la consulta previa fue evitada

EL CASO CAIXA · BANCA ESTATAL, BRASIL

En un banco público, la IA no sólo discute puestos: discute cómo se mide el trabajo y para qué existe la entidad.

LA FRONTERA SENSIBLE

Vigilancia y control de productividad

La misma infraestructura que asiste tareas también mide, registra y presiona sobre el ritmo y el volumen de trabajo. Se presenta como eficiencia, pero puede usarse para intensificar la exigencia.

39º Conecef, empleados de Caixa · junio 2024

UN ARGUMENTO ADICIONAL

La función pública de la entidad

Automatizar la atención no sólo afecta el empleo: puede afectar una función pública asignada.

- Inclusión financiera
- Población vulnerable y adultos mayores
- Presencia territorial

PARA CERRAR

El punto central es el control humano. La organización que lo garantiza es el sindicato.

Mientras la decisión final sobre una persona siga en manos humanas, hay a quién pedirle explicación, impugnar y exigir revisión. El rol del sindicato no es aprobar o rechazar la tecnología: es **supervisar e intermediar** cualquier adopción empresarial para que ese punto de control no desaparezca.