



# ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN IA Y DIGITALIZACIÓN

---

## RESUMEN DE EVIDENCIAS Y BUENAS PRÁCTICAS NEGOCIALES

Dr. Felipe Díez Prat  
Hermione Goux Corredera



## ÍNDICE

---

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. METODOLOGÍA.....	3
3. RESULTADOS .....	4
4. CONCLUSIONES.....	8
5. BUENAS PRÁCTICAS NEGOCIALES .....	10

## 1. INTRODUCCIÓN

---

Los procesos de digitalización y el uso de sistemas de inteligencia artificial están transformando la organización del trabajo y las relaciones laborales. Esta metamorfosis no está limitada al sector tecnológico, sino que ha llegado a todo tipo de actividades y empresas de manera acelerada, actuando tanto a nivel operativo como en la gestión de personas.

Los sistemas digitales y de inteligencia artificial pueden facilitar procesos de planificación de turnos, distribución de tareas, determinación de condiciones de trabajo o evaluación del rendimiento, entre otras cosas, convirtiéndolos en una gran ventaja. Sin embargo, la incorporación progresiva de algoritmos y sistemas automatizados en el mundo laboral plantea ciertos retos relacionados con la transparencia, la equidad, y el respeto de los derechos de las personas trabajadoras.

En este contexto, la negociación colectiva se convierte en un instrumento crucial para regular los efectos del cambio tecnológico sobre las condiciones de trabajo. Mediante la negociación colectiva, es posible establecer una regulación que garantice el uso responsable, ético, y justo de la tecnología por parte de las empresas, así como la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. La negociación colectiva puede establecer límites, criterios y garantías ante el despliegue de herramientas que pueden tener un impacto directo sobre el empleo y la calidad de trabajo.

En este sentido, el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización de junio de 2020 establece el compromiso de los interlocutores sociales intersectoriales europeos de fomentar un enfoque de colaboración entre las empresas, personas trabajadoras y la representación de la plantilla en el proceso de digitalización, estableciéndose un marco regulador que permita aprovechar las oportunidades que ofrece la digitalización a la vez que se minimizan los riesgos. En el ámbito estatal, el V Acuerdo para la Ocupación y la Negociación Colectiva de mayo de 2023 apuesta por el funcionamiento ágil de los procesos participativos en el contexto de la transformación digital. En el ámbito autonómico, por ejemplo, el Consell de Relacions Laborals de Catalunya ha aprobado en julio de 2025 unas recomendaciones a la negociación colectiva para la implementación de la digitalización y la inteligencia artificial en las empresas.

El objetivo de este informe es analizar cómo se aborda la digitalización en la negociación colectiva actual y, en concreto, el uso de sistemas de inteligencia artificial y algoritmos en el ámbito laboral. A partir de este análisis, se identifican buenas prácticas en la negociación colectiva actual, destacando aquellos convenios colectivos que regulan de forma adecuada y completa la introducción o uso de sistemas de inteligencia artificial y algoritmos en el ámbito laboral, con el fin que puedan utilizarse como ejemplo o inspiración a futuros convenios.

## 2. METODOLOGÍA

---

El análisis de la negociación colectiva que se publica en el presente informe se ha realizado analizando los convenios colectivos publicados durante los años 2023 y 2024.

En concreto, se ha utilizado la base de datos REGCON del Ministerio de Trabajo y Economía Social y se han buscado todos los convenios publicados entre 2023 y 2024 que contienen las palabras clave “digitalización”, “inteligencia artificial”, “algoritmo” y/o “decisión automatizada”; sin embargo, dada la falta de convenios colectivos suficientes, se analizaron también los convenios publicados en 2022 que incluyen las palabras clave “inteligencia artificial”, “algoritmo” y/o “decisión automatizada”.

Con los resultados de la búsqueda se crearon dos bases de datos:

1. Una base de datos con todos los convenios colectivos publicados entre 2023 y 2024 en REGCON incluyendo las palabras clave de “digitalización”.
2. Una segunda base de datos con los convenios colectivos publicados entre 2022 y 2024 que específicamente regulan la inteligencia artificial y, por tanto, incluyen las palabras clave “inteligencia artificial”, “algoritmo” o “decisión automatizada”.

Todos los convenios fueron clasificados según su ámbito de aplicación, diferenciando entre (i) convenios de empresa (incluyendo también convenios de centro de trabajo o grupo empresarial), (ii) convenios de ámbito estatal, (iii) convenios de ámbito autonómico, y (iv) convenios de ámbito provincial.

Posteriormente, se realizó un análisis en profundidad del contenido de los convenios colectivos, clasificándolos según la materia regulada. El objetivo era realizar un estudio cuantitativo de las materias concretas reguladas por los convenios colectivos. En concreto, las categorías utilizadas fueron las siguientes:

1. Convenios colectivos que regulan la digitalización: teletrabajo, desconexión digital, videovigilancia, geolocalización, grabación de sonido, protección de datos, formación, retribución, comisiones de digitalización, contexto y otros.
2. Convenios colectivos que regulan la inteligencia artificial y algoritmos: parámetros de los algoritmos, información al Comité de empresa, participación y representación legal de las personas trabajadoras, información a las personas trabajadoras, prevención de riesgos laborales, discriminación algorítmica, contexto y otros.

La última fase del análisis consistió en la identificación de buenas prácticas en la negociación colectiva actual. Para ello, se identificaron y seleccionaron los convenios colectivos que incorporan cláusulas particularmente detalladas, innovadoras, y/o protectoras de los derechos laborales relacionados con el uso de la inteligencia artificial y algoritmos. La finalidad es que estos ejemplos que puedan servir de referencia para futuras negociaciones.

### 3. RESULTADOS

Los resultados del análisis cuantitativo de la negociación colectiva actual han permitido obtener los siguientes resultados:

#### 1. La digitalización y la inteligencia artificial son materias todavía poco reguladas por la negociación colectiva actual

El estudio cuantitativo realizado de los convenios colectivos publicados los años 2023 y 2024 indica que solamente 45 convenios colectivos contienen la palabra clave “digitalización”, lo que representa el 1,9% de los convenios publicados durante estos años.

	Total	Digitalización
Convenios empresa	728	19
Convenios sector estatal	124	3
Convenio sector autonómico	1245	3
Convenio sector provincial	249	20
<b>Total</b>	<b>2346</b>	<b>45</b>

Fuente: elaboración propia

En cuanto a los convenios colectivos que regulan los sistemas de inteligencia artificial o algoritmos, se observa que el porcentaje es también muy reducido, incluso ampliando el periodo de referencia y analizando los convenios publicados entre 2022 y 2024.

Como puede observarse en la tabla que se incluye a continuación, del total de convenios publicados durante periodo de referencia, solamente 20 contienen las palabras clave “algoritmo” y/o “inteligencia artificial”, lo que representa el 0,4% del total de convenios.

	Total	IA, algoritmos
Convenios empresa	1481	14
Convenios sector estatal	244	4
Convenio sector autonómico	2626	0
Convenio sector provincial	566	2
<b>Total</b>	<b>4917</b>	<b>20</b>

Fuente: elaboración propia

## 2. La digitalización se aborda mayoritariamente mediante la regulación del teletrabajo, el derecho a la desconexión digital y la formación

El análisis cuantitativo de los convenios colectivos también permite observar que la materia de la digitalización se aborda mayoritariamente desde la regulación del teletrabajo, el derecho a la desconexión digital o la formación en competencias tecnológicas.

Como puede observarse en la tabla que se incluye a continuación, la mayoría de convenios publicados en 2023 y 2024 y que incluyen la palabra clave “digitalización” establecen una regulación en materia de teletrabajo, el derecho a la desconexión digital o formación de la plantilla. Aunque hay otros convenios que regulan otras materias, como el control de las personas trabajadoras mediante sistemas de videovigilancia, geolocalización o grabación de sonido o desde la protección de datos personales, las materias destacadas son la regulación del teletrabajo, el derecho a la desconexión digital y la formación. Todavía son muy pocos los convenios que regulan la digitalización incluyendo referencias al impacto de la digitalización en las condiciones de trabajo o la participación de la representación legal de la plantilla en el proceso de digitalización de la empresa.

	Empresa	Sector estatal	Sector autonómico	Sector provincial
Teletrabajo	7	-	2	5
Desconexión digital	6	2	1	6
Formación	4	1	-	13
Protección de datos	2	-	-	3
Videovigilancia	1	1	-	2
Geolocalización	1	-	-	2
Grabación de sonido	1	-	-	1
Contexto	2	-	-	-
IA, algoritmos	1	1	-	1
Retribución	1	-	-	-
Comisión digitalización	-	-	-	1
Otros	9	-	-	2

Fuente: elaboración propia

## 3. La regulación de la inteligencia artificial y los algoritmos se centra en la información y participación de la representación legal de la plantilla

El análisis cuantitativo de los convenios colectivos publicados durante el periodo 2022-2024 y que incluyen las palabras clave de “inteligencia artificial”, “algoritmo” o “decisión

automatizada” permite observar que la regulación de esta materia se centra mayoritariamente en la información y participación a la representación legal de la plantilla.

Efectivamente, como puede observarse en la tabla que se incluye a continuación, la mayoría de convenios que regulan esta materia se refieren a la obligación de la empresa de información a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) o a la participación de la representación legal en la toma de decisiones referentes a la introducción o uso de dichos sistemas. Asimismo, también pueden observarse algunos convenios que abordan esta temática en el preámbulo ofreciendo contexto del uso de dicha tecnología en el ámbito laboral o el riesgo de discriminación algorítmica. Sin embargo, todavía son muy pocos los convenios que regulan los parámetros que utilizan los algoritmos empleados en la empresa para tomar decisiones o la vertiente preventiva del uso de sistemas de inteligencia artificial, destacando, en este último caso, la necesidad de evaluar los posibles efectos adversos de estas tecnologías, especialmente en lo relativo a la salud mental de las personas trabajadoras.

	Empresa	Sector estatal	Sector autonómico	Sector provincial
Parámetros algoritmos	1	-	-	2
Información RLT	5	1	-	-
Participación RLT	3	2	-	1
Información personas trabajadoras	-	2	-	1
Prevención riesgos	-	2	-	1
Discriminación algorítmica	-	4	-	2
Contexto	5	2	-	-
Otros	1	-	-	2

Fuente: elaboración propia

#### 4. Los convenios colectivos de ámbito empresarial, estatal y provincial regulan mayoritariamente la digitalización y la inteligencia artificial

En términos absolutos, los convenios colectivos que más regulan la digitalización y la inteligencia artificial son los convenios de empresa. Sin embargo, en términos relativos, destacan también los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y provincial. Ver la dos tablas que se incluyen a continuación con el peso relativo de cada uno de los convenios colectivos respecto de la regulación de la digitalización e inteligencia artificial.

Digitalización	Total	Número absoluto	Porcentaje
Convenios empresa	728	19	2,61%
Convenios sector estatal	124	3	2,42%
Convenio sector autonómico	1245	3	0,24%
Convenio sector provincial	249	20	8,03%
<b>Total</b>	<b>2346</b>	<b>45</b>	<b>1,92</b>

Fuente: elaboración propia

IA, algoritmos	Total	Número absoluto	Porcentaje
Convenios empresa	1481	14	0,95%
Convenios sector estatal	244	4	1,64%
Convenio sector autonómico	2626	0	0%
Convenio sector provincial	566	2	0,35%
<b>Total</b>	<b>4917</b>	<b>20</b>	<b>0,41%</b>

Fuente: elaboración propia



## 4. CONCLUSIONES

---

El presente informe analiza el papel de la negociación colectiva actual respecto de la digitalización del trabajo y, en concreto, el uso de sistemas de inteligencia artificial y algoritmos en el ámbito laboral.

A tal efecto, se ha realizado un análisis cuantitativo de los convenios colectivos publicados en REGCON entre los años 2023-2024 que incluyen la palabra clave “digitalización” y los publicados en el periodo 2022-2024 y que incluyen las palabras clave “inteligencia artificial”, “algoritmos” y/o “decisiones automatizadas”.

El estudio cuantitativo realizado permite alcanzar seis conclusiones relevantes:

**1. La negociación colectiva todavía no ha incorporado de forma generalizada la regulación de la digitalización o inteligencia artificial, existiendo un gran potencial para la negociación colectiva para regular estos fenómenos**

La digitalización y la inteligencia artificial son materias todavía poco reguladas por la negociación colectiva actual, si bien parece que la digitalización en general está más presente que la inteligencia artificial y algoritmos en concreto. Aunque el estudio de los convenios que regulan la inteligencia artificial y los algoritmos abarca el periodo 2022-2023, solo 20 convenios regulan esta materia, en comparación con los 45 convenios que regulan la digitalización desde 2023.

Esto sugiere que ninguna de estas materias ha sido aún incorporada de forma generalizada en la negociación colectiva. En consecuencia, existe un amplio margen para la negociación colectiva para regular los procesos de digitalización en las empresas y, en concreto, la introducción de sistemas de inteligencia artificial.

**2. El concepto de digitalización todavía se asocia a formas de transformación digital como el teletrabajo o el derecho a la desconexión digital**

La digitalización se aborda mayoritariamente mediante la regulación del teletrabajo, el derecho a la desconexión digital y la formación. La mayoría de convenios colectivos que contienen la palabra “digitalización” regulan cuestiones relacionadas con el teletrabajo, el derecho a la desconexión digital o la formación de la plantilla en competencias digitales.

**3. La regulación de la inteligencia artificial y los algoritmos se aborda desde la información y participación de la presentación legal de la plantilla**

La inteligencia artificial se regula mayoritariamente en la negociación colectiva actual desde la perspectiva de la transparencia y participación en la introducción o uso de dicha tecnología; en concreto, se regula la obligación de la empresa de facilitar información y

garantizar la participación de la representación legal de la plantilla. Sin embargo, la mayoría de convenios se limitan a reproducir la normativa legal existente, sin concretar la obligación de información.

Aunque también hay algunos convenios que también regulan los riesgos de discriminación algorítmica, son pocos que incluyen referencias al impacto que dichos sistemas pueden tener sobre las condiciones de trabajo o seguridad y salud laboral. Sin embargo, cabe destacar que un número relevante de convenios se limita a mencionar esta tecnología de forma general, sin regularla de forma específica, lo que apunta a cierta brecha entre el reconocimiento del fenómeno y su regulación efectiva.

#### **5. Los convenios colectivos de ámbito empresarial, estatal y provincial regulan mayoritariamente la digitalización y la inteligencia artificial**

Los convenios colectivos empresariales y sectoriales de ámbito estatal y provincial son los que concentran la mayor regulación de los fenómenos de la digitalización y la inteligencia artificial, en detrimento de los convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico.

#### **6. Existe un gran potencial de la negociación colectiva para la regulación de los procesos de digitalización y la introducción de sistemas de inteligencia artificial**

Aunque la digitalización y la inteligencia artificial son materias todavía poco reguladas por la negociación colectiva actual, existe un gran potencial de la negociación colectiva para regular estos fenómenos. Así se deriva de los compromisos de los interlocutores sociales en distintos ámbitos para regular estos procesos de forma ágil, participativa y respetando los derechos de las personas trabajadoras.

Como se ha apuntado anteriormente, a nivel europeo existe el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización de junio de 2020, que establece el compromiso de los interlocutores sociales intersectoriales europeos de fomentar un enfoque de colaboración entre las empresas, personas trabajadoras y la representación de la plantilla en el proceso de digitalización y establece un marco regulador para garantizar que en los procesos de digitalización se aprovechan sus oportunidades a la vez que se minimizan los riesgos. En el ámbito estatal, el V Acuerdo para la Ocupación y la Negociación Colectiva de mayo de 2023 apuesta por el funcionamiento ágil de los procesos participativos en el contexto de la transformación digital. En el ámbito autonómico, por ejemplo, el Consell de Relacions Laborals de Catalunya ha aprobado unas recomendaciones a la negociación colectiva para la implementación de la digitalización y la inteligencia artificial en las empresas.

Todo ello indica que existen las bases para garantizar que la negociación colectiva desarrolle un papel esencial en la regulación de los procesos de digitalización e introducción de sistemas de inteligencia artificial en las empresas.

## 5. BUENAS PRÁCTICAS NEGOCIALES

---

Identificar las buenas prácticas en la negociación colectiva es otro objetivo de este informe. En concreto, se destacan algunas buenas prácticas negociales en la regulación del uso de sistemas de inteligencia artificial y algoritmos, con el fin de puedan utilizarse como ejemplo o inspiración a futuros convenios.

Si bien el número total de convenios que abordan directamente el uso de sistemas de inteligencia artificial y algoritmos es muy limitado, el análisis ha permitido detectar ciertos convenios que van más allá de menciones genéricas y que incorporan cláusulas detalladas e innovadoras. Estas cláusulas reflejan una mayor concienciación sobre los riesgos asociados a estas herramientas, así como una voluntad explícita de establecer mecanismos de transparencia, participación y protección de derechos de las personas trabajadoras.

A continuación, se presentan las cláusulas convencionales de los convenios colectivos que han sido clasificados como buenas prácticas.

### CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LOS Y LAS GESTORAS DE LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE GIPUZKOA

#### Artículo 50. Digitalización.

Todo trabajador tendrá derecho a no tomar decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, cuando ello le afecte jurídicamente o de modo notorio de modo similar. En este sentido, la empresa no podrá tomar decisiones basadas únicamente en los datos recogidos por los algoritmos de la empresa, siendo necesaria una intervención humana significativa.

Cuando el personal se encuentre en un proceso automatizado de toma de decisiones, deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Informar al trabajador de que el proceso de decisión será parcialmente automatizado.

- Proporcionar a los trabajadores y al comité de empresa información relevante sobre la lógica del algoritmo, es decir, indicar los parámetros, normas e instrucciones que sirven de base para la toma de decisiones y la ponderación de dichos parámetros. Con el fin de garantizar la transparencia del algoritmo, la intervención humana significativa y la no discriminación del mismo, se realizará una auditoría externa a cargo de la empresa, acordándose entre comité y empresa qué empresa externa debe desarrollar dicha auditoría.

— Informar a los trabajadores de las posibles consecuencias del proceso.

— Informar al comité de empresa de las decisiones tomadas a partir del algoritmo y de la información suficiente para comprobar que la decisión no se limita al algoritmo, que la decisión tomada no es discriminatoria y que ha habido una intervención humana significativa en la toma de decisiones.

## CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE A CORUÑA 2022 – 2025

### Artículo 47. Transición digital

Reconocimiento expreso de los derechos de información y consulta periódica a la RPLT (Art. 64 E.T) con relación a los cambios organizativos o productivos derivados de la digitalización o la innovación aplicada a sus procesos, además de la afectación a los cuadros de personal respecto de los siguientes temas:

- Contrataciones y despidos por causas tecnológicas.
- Afectación de materias ligadas a la organización del trabajo: tiempo de trabajo; distribución irregular de la jornada; flexibilidad y autogestión; nuevas formas y estándares de control (acceso a los equipos y comunicaciones, videovigilancia, geolocalización etc.); conciliación; derecho a la desconexión digital; movilidad y clasificación profesional; estructura retributiva; lugar de trabajo (indeterminación, teletrabajo etc.).
- Formación continua: adaptación y adquisición de competencias; gestión de la edad e igualdad de género.
- Prevención de riesgos laborales: evaluación de nuevas realidades como trabajo con robots, inteligencia artificial, estrés tecnológico, diferentes lugares de trabajo etc.
- Uso de algoritmos que afecten a la igualdad y no discriminación por razones de género, edad y adaptabilidad tecnológica etc., con especial atención a la venta digital y salarial de género.
- Subcontratación y externalización a plataformas digitales. Información previa a la representación social.

Derechos colectivos e individuales.

- Tratamiento de datos personales.

- Protocolos de actuación que regulen la implantación de herramientas digitales o nuevas formas de gestión del trabajo en los que se contemple: información previa y suficiente a la RPLT, diagnóstico de afectación, propuestas de adaptación, formación específica necesaria y de recualificación, así como seguimiento y evaluación periódica de dichos protocolos.
- Reconocimiento expreso de los derechos de información y consulta periódica a la RPLT en relación con los cambios organizativos o productivos derivados de la digitalización o la innovación aplicada a sus procesos.

## CONVENIO COLECTIVO MARCO PARA LOS ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO

### Artículo 35. Derechos digitales.

#### 5. Derechos ante la inteligencia artificial.

Las nuevas herramientas basadas en algoritmos pueden aportar valor hacia una gestión más eficiente de las Empresas, ofreciendo mejoras en sus sistemas de gestión. Sin embargo, el desarrollo creciente de la aportación de la tecnología requiere de una implantación cuidadosa cuando se aplica en el ámbito de las personas. Por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, salvo en aquellos supuestos previstos por la Ley, así como derecho a la no discriminación en relación con las decisiones y procesos, cuando ambos estén basados únicamente en algoritmos, pudiendo solicitar, en estos supuestos, el concurso e intervención de las personas designadas a tal efecto por la Empresa, en caso de discrepancia.

Las Empresas informarán a la RLT sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana.

Dicha información, como mínimo, abarcará los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados.

## I CONVENIO COLECTIVO DE ACCIONA MOBILITY, SA

### Artículo 42. Derechos digitales.

#### C) Información sobre el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial.

La Comisión Mixta del convenio desarrollará el procedimiento para facilitar la información relativa a la utilización de la Inteligencia Artificial y los algoritmos que utiliza en el ámbito laboral debe entregar a la RLPT según lo establecido en el artículo 64.4 LET. Dicha

información deberá ser siempre sencilla y entendible para la RLPT. Además se creará una comisión de trabajo limitada a seis personas entre la Representación Legal de las Personas Trabajadores y la empresa para facilitar la información de forma sencilla y entendible de cómo se utiliza la gestión algorítmica y la Inteligencia Artificial. Esta Comisión será un canal de participación y de resolución de posibles conflictos sobre aspectos generados en el entorno digital que afecte a las condiciones de trabajo pero nunca tratará ni se facilitara el código fuente de la gestión algorítmica.

## VECTALIA LUJUA TXORIERRI MUNGIALDEA S.A.

### Artículo 1. —Toma y deje-Servicio de transporte

Las rutas tanto para incorporación como para traslado se confeccionarán teniendo en cuenta los siguientes parámetros: (...)

5. Las rutas, así como el orden de recogida y deje de los trabajadores, se confeccionan por un sistema informático en base a un algoritmo según los parámetros y en el orden arriba indicados.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA DE LA PROVINCIA DE CUENCA.

### Artículo 8. El impacto de la Digitalización en el seno de la empresa

La Dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, deben formar parte del diseño de la empresa del presente y del futuro para poder consolidar el empleo y el tejido industrial, lo que significa que ambas partes tienen el reto de dar forma a la transición hacia un trabajo digital justo y de calidad.

Por ello, en el seno de las empresas se podrá establecer una comisión de trabajo compuesta por la dirección y la RLT que será paritaria y con un máximo de cuatro personas, donde se analizará el impacto de la Digitalización en la empresa. Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- Analizar el impacto de la introducción de nuevas tecnologías, de manera que se garantice el empleo mediante un trabajo digital justo y de calidad.
- Analizar el efecto que tiene en la subcontratación interna y externa con la introducción de nuevas tecnologías en la empresa.

- Promover un conjunto de normas que contribuyan a la sostenibilidad social, económica y medioambiental de la cadena de valor de la empresa.
- Fortalecer las capacidades de las personas trabajadoras mediante la mejora de programas de formación profesional inicial y continua para la era digital.
- Integrar la noción de género en todas las iniciativas digitales, como motor para la igualdad y luchar contra la importante brecha de género.
- Garantizar un relevo generacional.

Estas cláusulas demuestran que ya existen varios ejemplos de cómo la negociación colectiva puede anticiparse a los desafíos creados por los algoritmos y la inteligencia artificial, así como los procesos de digitalización. Los convenios identificados, además de reconocer la necesidad de regular estos sistemas, proponen medidas que garanticen información, participación, y protección de las personas trabajadoras. Estas buenas prácticas constituyen modelos replicables para otras áreas territoriales. Al agruparlas en este documento, se busca fomentar su difusión, así como servir de ejemplo en futuras negociaciones colectivas para asegurar una gobernanza laboral más democrática y tecnológicamente informada.