

**Bruselas, 15 de noviembre de 2024
(OR. en)**

15463/24

**SOC 822
EMPL 561
EDUC 413
JEUN 274
ECOFIN 1277
COMPET 1092
MI 916
MIGR 404
DIGIT 224
ENV 1097
FISC 219
SAN 643
GENDER 246**

NOTA

De:	Secretaría General del Consejo
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
Asunto:	Proyecto de Conclusiones del Consejo tituladas «Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: movilizar el potencial de trabajo desaprovechado en la Unión Europea» – Aprobación

1. La Presidencia ha elaborado un proyecto de Conclusiones del Consejo tituladas «Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: movilizar el potencial de trabajo desaprovechado en la Unión Europea».
2. El Grupo «Cuestiones Sociales» estudió las Conclusiones los días 8 de julio, 17 de septiembre y 21 de octubre de 2024. Tras una consulta escrita informal, se llegó a un acuerdo de principio sobre el texto que figura en el anexo de la presente nota.
3. Se invita al Comité de Representantes Permanentes a que remita el proyecto de Conclusiones que figura en el anexo de la presente nota al Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores con vistas a su adopción en su sesión del 2 de diciembre de 2024.

**Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE:
movilizar el potencial de trabajo desaprovechado en la Unión Europea
Proyecto de Conclusiones del Consejo**

RECONOCIENDO QUE:

1. La escasez de mano de obra y de personal cualificado constituye un importante cuello de botella para la competitividad, las transiciones ecológica y digital y el crecimiento sostenible e integrador de la UE. Además, aunque afecta en diferentes grados a los distintos sectores y Estados miembros, también puede suponer un obstáculo para la resiliencia global de la UE y para su propósito de mejorar su seguridad y su autonomía estratégica abierta¹. Analizar en detalle los factores que causan esta persistente escasez es importante para encontrar la mejor forma de gestionarla.
2. Al abordar los retos que plantea la escasez de mano de obra y de personal cualificado, se impulsará la capacidad de innovación de la UE y su atractivo para las inversiones, se promoverá su base industrial y se mejorará su competitividad. Con ello también se contribuirá a preservar los sistemas de protección social de la UE y su cohesión social en general².

¹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: un plan de acción (8153/24, p. 23).

² Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: un plan de acción (8153/24, p. 23).

3. Atendiendo a las pruebas de peso y los sólidos análisis recogidos en el informe anual de 2023 sobre la evolución social y del empleo en Europa, titulado «*Addressing labour shortages and skills gaps in the EU*»³ [Abordar la escasez de mano de obra y el déficit de capacidades en la UE], en el Plan de Acción de la Comisión Europea contra la Escasez de Mano de Obra y de Personal Cualificado en la UE se señalan tres factores clave que provocan la escasez de mano de obra y de personal cualificado en toda la Unión Europea: 1) el cambio demográfico, que reduce la oferta de mano de obra y aumenta la demanda de determinados servicios; 2) el crecimiento notable del empleo que se prevé como consecuencia de las transiciones ecológica y digital, el aumento de la necesidad de seguridad y la búsqueda de una autonomía estratégica abierta y de una mayor resiliencia, que tienen repercusiones en los conjuntos de capacidades necesarios en el mercado laboral; y 3) las malas condiciones de trabajo en determinadas ocupaciones y sectores, que dificultan la cobertura de puestos vacantes o la retención de los trabajadores⁴.
4. Para abordar la demanda no satisfecha de mano de obra y de personal cualificado y, además, tener por destinatarias a las personas desempleadas, las medidas correspondientes deben asimismo estar dirigidas y prestar apoyo a los ocupados subempleados, incluidos los trabajadores involuntarios a tiempo parcial, y a las personas inactivas en edad laboral, en especial a los grupos infrarrepresentados en el mercado laboral, también mediante la provisión de oportunidades de perfeccionamiento y reciclaje profesionales en ámbitos donde se hayan detectado necesidades del mercado laboral.
5. Las tendencias demográficas actuales y previstas y los cambios estructurales en el mercado laboral ponen de relieve la importancia de las fórmulas de trabajo flexibles y las oportunidades de empleo inclusivas, las condiciones de trabajo de calidad, las actividades de formación y el desarrollo de capacidades a fin de retener a los trabajadores y atraer a más personas al mercado laboral de manera sostenible.

³ «Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing labour shortages and skills gaps» [La evolución social y del empleo en Europa en 2023: abordar la escasez de mano de obra y el déficit de capacidades].

⁴ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: un plan de acción (8153/24, p. 2).

OBSERVANDO QUE:

6. Alcanzar una tasa de empleo del 78 % de aquí a 2030 en la UE es uno de los objetivos principales⁵ establecidos en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales⁶. Si bien es factible lograr este objetivo, es preciso adoptar nuevas medidas a todos los niveles para activar a los grupos infrarrepresentados y atraer a más personas al mercado laboral.
7. El conjunto de herramientas políticas incluido en el conjunto de instrumentos sobre demografía adoptado por la Comisión en octubre de 2023 está a disposición de los Estados miembros para gestionar el cambio demográfico y sus repercusiones. El conjunto de instrumentos sobre demografía presenta un enfoque global para abordar el cambio demográfico estructurado en torno a cuatro pilares: 1) mejorar la conciliación de las aspiraciones familiares y el trabajo remunerado, en particular garantizando el acceso a una atención a la infancia de calidad y un buen equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, con vistas a fomentar la igualdad de género; 2) apoyar y capacitar a las generaciones más jóvenes para que puedan prosperar, desarrollar sus capacidades y acceder más fácilmente al mercado laboral y a una vivienda asequible; 3) capacitar a las generaciones de más edad y mantener su bienestar, combinando reformas con políticas adecuadas del mercado de trabajo y relativas al lugar de trabajo; 4) cuando sea necesario, ayudar a colmar la escasez de mano de obra mediante la gestión de la migración legal, de manera plenamente complementaria con el aprovechamiento del talento de dentro de la Unión⁷. En las Conclusiones del Consejo del 12 de diciembre de 2023, los Estados miembros acogieron favorablemente este enfoque para gestionar el cambio demográfico y subrayaron la necesidad de adoptar nuevas medidas realizando esfuerzos continuos para reflejar el cambio demográfico y sus efectos en la competitividad, el capital humano y la igualdad⁸.

⁵ Los otros dos objetivos principales son: i) al menos el 60 % de los adultos participa en actividades de formación todos los años; y ii) el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social se reduce en quince millones para 2030.

⁶ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales (6649/21, p. 6).

⁷ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Cambio demográfico en Europa: conjunto de instrumentos de actuación (14191/23, p. 1).

⁸ Conclusiones del Consejo sobre la gestión del cambio demográfico en Europa (16754/23, p. 2).

8. Tal como figura en la Declaración Tripartita de Val Duchesse, de 31 de enero de 2024, para un Diálogo Social Europeo Pujante⁹, el Consejo de la Unión Europea, la Comisión Europea y los interlocutores sociales europeos se han comprometido a adoptar medidas, en el marco de sus respectivas competencias pero en estrecha cooperación, para abordar las causas subyacentes a la escasez de mano de obra y de personal cualificado.
9. El Plan de Acción de la Comisión Europea contra la Escasez de Mano de Obra y de Personal Cualificado en la UE, de 20 de marzo de 2024, tiene por objeto guiar las medidas pertinentes a corto y medio plazo, poniendo en práctica acciones concretas nuevas para que la UE, los Estados miembros y los interlocutores sociales hagan frente a los retos que plantea la escasez de mano de obra y de personal cualificado¹⁰.

DESTACANDO QUE:

10. Un mercado laboral que funciona bien y unas buenas condiciones de trabajo son elementos fundamentales para un crecimiento sostenible e integrador, pues garantizan que se satisfacen tanto la demanda de mano de obra de las empresas como las necesidades de los trabajadores, fomentan el empleo, incrementan la productividad, ofrecen oportunidades de empleo de gran calidad y ayudan a trabajadores y demandantes de empleo a adaptarse a los cambios gracias a un equilibrio entre seguridad y flexibilidad.
11. Es fundamental invertir en las capacidades de los trabajadores durante todo el ciclo de vida para conseguir mejores resultados en el mercado laboral en lo que respecta tanto a la cantidad como a la calidad del empleo. Así se reconoce en el informe Draghi, de reciente publicación, en el que también se subraya el papel de la formación y las capacidades y se hace hincapié en que la UE debe reevaluar su enfoque sobre las capacidades a fin de incrementar su competitividad y su productividad. El informe afirma que es necesaria una estrategia orientada al futuro y centrada en la emergente escasez de personal cualificado, que los sistemas educativos y de formación deben responder mejor a la demanda cambiante en materia de capacidades y que se debe prestar especial atención a la educación de personas adultas, que resulta fundamental para la renovación continua de las capacidades de los trabajadores.

⁹ 5687/24.

¹⁰ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: un plan de acción (8153/24, p. 1).

12. Los cambios tecnológicos, la automatización, la digitalización, la inteligencia artificial y la transición ecológica tienen ya, y seguirán teniendo en los próximos años, repercusiones notables en el mundo del trabajo, en particular en las oportunidades de empleo y en la estructura y el contenido de las ocupaciones, en las capacidades requeridas, en la calidad del trabajo y en la productividad.
13. Características individuales como la edad o el máximo nivel educativo alcanzado predicen de manera notable las probabilidades de una persona de participar en el mercado laboral y forman parte de los factores que subyacen a la escasez de mano de obra. Dichas características, en cuanto factores determinantes de la participación en el mercado laboral, muestran patrones similares entre países¹¹.
14. La libre circulación de los trabajadores es una libertad fundamental de la ciudadanía de la UE y supone un valor añadido considerable para el mercado interior. La movilidad de los trabajadores dentro de la UE desempeña un importante papel a la hora de abordar la escasez de mano de obra y de personal cualificado en determinados sectores y zonas de la UE. No obstante, según el informe Letta¹², un elevado número de trabajadores o jóvenes altamente cualificados abandonan determinadas regiones y países en busca de oportunidades de educación y empleo, lo que puede dar lugar a un fenómeno denominado a menudo «fuga de cerebros». En combinación con las tendencias demográficas, puede dar lugar a una drástica caída de la población en edad laboral en algunas regiones y, en última instancia, limitar la capacidad económica de estas.

¹¹ «Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing labour shortages and skills gaps» [La evolución social y del empleo en Europa en 2023: abordar la escasez de mano de obra y el déficit de capacidades] (p. 67).

¹² Enrico Letta: «Much More Than A Market» [Mucho más que un mercado] (p. 93).

15. Es esencial aumentar la participación en el mercado laboral para hacer frente a la escasez de mano de obra y de personal cualificado. A pesar de la continua mejora de la tasa de empleo de la UE, fuera del mercado laboral sigue quedando un importante potencial desaprovechado¹³. Se podría seguir aumentando la participación en el mercado laboral mediante la activación de la población inactiva en edad laboral y, en particular, de los grupos que están actualmente infrarrepresentados en el mercado laboral (incluidos, entre otros, las mujeres, las personas con una baja cualificación, los trabajadores de más edad, las personas jóvenes, las personas de origen migrante o con un origen racial o étnico minoritario y las personas con discapacidad¹⁴), lo que requiere medidas que aborden los obstáculos individuales y estructurales a la participación en el mercado laboral.
16. A fin de abordar los retos de la escasez de mano de obra, se debe prestar especial atención a mejorar la integración de las personas jóvenes en el mercado laboral ofreciendo, por ejemplo, servicios de orientación y apoyo específicos para brindar apoyo en la transición de la educación y la formación al empleo, así como oportunidades de aprendizaje profesional y aprendizaje en el trabajo de calidad, sin dejar de garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas. La solidaridad intergeneracional —por ejemplo, hacer uso, cuando se disponga de ella, de la posibilidad de que se transfieran capacidades y conocimientos entre los trabajadores de más edad y los trabajadores más jóvenes— también resulta importante para fomentar la participación en el mercado laboral.
17. Las mujeres presentan tasas de empleo más bajas y una proporción de empleo a tiempo parcial notablemente mayor que los hombres, debido principalmente al reparto desigual entre mujeres y hombres del trabajo doméstico y el trabajo de prestación de cuidados no remunerados. Incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral y atajar los estereotipos de género es fundamental para abordar la escasez de mano de obra y contribuye a la igualdad de género.
18. En el caso de las personas de origen migrante o con un origen racial o étnico minoritario, el desajuste de las capacidades, las dificultades con el idioma, la discriminación y el acceso nulo o limitado a servicios de apoyo podrían dar lugar a retos en lo que respecta a su integración en el mercado laboral. Abordar dichos retos puede mejorar su integración en el mercado laboral y ayudar a hacer frente a la escasez de mano de obra en varios sectores.

¹³ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: un plan de acción (8153/24, p. 3).

¹⁴ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: un plan de acción (8153/24, p. 3).

19. Las personas con discapacidad a menudo sufren la falta de ajustes razonables¹⁵ en el lugar de trabajo, de inclusión en los procesos de contratación o de accesibilidad en la educación y la formación. Hacer frente a estos retos podría mejorar la participación en el mercado laboral de dicho grupo y, por lo tanto, ayudar a movilizar este potencial de trabajo desaprovechado en la Unión Europea.
20. Deben elaborarse también medidas específicas para ayudar a los trabajadores de más edad a seguir en activo durante más tiempo o a reincorporarse al mercado laboral que tengan en cuenta las necesidades de las generaciones de más edad. Tales medidas específicas pueden incluir la promoción de la salud, inversiones en atención sanitaria y oportunidades de perfeccionamiento y reciclaje profesionales, en combinación con incentivos en el marco del sistema de pensiones para una vida laboral más larga, más modalidades de tiempo de trabajo flexible y condiciones de trabajo de calidad; además, también se debe atajar la discriminación por razón de edad.
21. Para que las tasas de empleo crezcan y evitar que la escasez de mano de obra se vuelva permanente, también es importante mantener y apoyar la empleabilidad, la adaptabilidad y la actividad de los trabajadores, así como brindar apoyo a las capacidades de las empresas para aprender y adaptarse ante los cambios tecnológicos presentes y futuros.
22. Debe hacerse hincapié en la importancia de desarrollar la formación y las capacidades de los trabajadores. Es fundamental que todas las personas tengan a su disposición una educación y una formación que reflejen las necesidades del mercado laboral y que las estructuras y los proveedores educativos y de formación puedan responder a los cambios de manera rápida y apropiada.
23. Las empresas y los interlocutores sociales desempeñan un importante papel a la hora de abordar las malas condiciones de trabajo en determinados sectores y ocupaciones y de detectar los conocimientos, las capacidades y las competencias necesarias para el empleo, sobre todo en el contexto de las transiciones ecológica y digital. Para que dicha detección pueda llevarse a cabo, es preciso alimentar y apoyar la comunicación y una cooperación activa entre las instituciones educativas y de formación y los empleadores.

¹⁵ Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 27, apartado 1, letra i).

24. A la hora de preservar el bienestar mental y físico de los trabajadores y prolongar sus años de actividad, desempeñan un papel importante las condiciones de trabajo justas y dignas, que abarcan, en particular, salarios adecuados, igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, fórmulas de trabajo flexibles y la promoción del equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, un buen entorno de trabajo, la realización de ajustes razonables en el lugar de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo y la calidad del empleo, así como el acceso a una protección social adecuada. Asimismo, son factores fundamentales para el aumento de la productividad y la competitividad.
25. A fin de garantizar la estabilidad de la inclusión en el empleo de los grupos desfavorecidos, se deben mejorar la asistencia en la búsqueda de empleo y las políticas de reciclaje profesional, recurriendo a soluciones digitales cuando resulte pertinente. Las inspecciones de trabajo nacionales, que podrían recibir asistencia de la Autoridad Laboral Europea en el contexto de las situaciones transfronterizas, desempeñan un papel destacado a la hora de atajar el trabajo ilegal y la desigualdad de trato en todas sus formas, que pueden afectar a los grupos desfavorecidos, y de promover condiciones de trabajo dignas.
26. En la consecución de todos estos objetivos, una prioridad horizontal clave es reforzar la capacidad de los servicios de empleo para responder a las necesidades de la economía y brindar un apoyo al empleo oportuno y personalizado, así como la capacidad de otros servicios para activar el potencial de trabajo desaprovechado con vistas a facilitar la incorporación al mercado laboral y las transiciones en este, y mejorar la adecuación de las capacidades en el mercado laboral de la UE haciendo pleno uso del trabajo de análisis de las agencias de la UE pertinentes y de la Red EURES. Ello también implica la necesidad de reforzar el ámbito de aplicación y la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo mediante una mejor selección de sus destinatarios, un aumento de su divulgación y su cobertura y una mejor conexión con los servicios sociales y para la juventud, las actividades de formación, los proveedores educativos y los trabajadores y empleadores. Combinar los servicios sociales y de empleo en un enfoque de inclusión activa es fundamental para prestar apoyo a las personas infrarrepresentadas en el mercado laboral.
27. El diálogo social a todos los niveles, incluida la negociación colectiva, es un instrumento clave para hacer frente a los retos que plantea la escasez de mano de obra y de personal cualificado.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS a que, de conformidad con sus competencias, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales y respetando el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales:

28. Continúen formulando políticas en materia social, de empleo y de capacidades que sean inclusivas e integrales y estén encaminadas a facilitar la incorporación al mercado laboral y las transiciones en este, así como la retención del empleo, y a ayudar a trabajadores, demandantes de empleo y empleadores a adaptarse, especialmente a través de unas oportunidades de aprendizaje permanente y de perfeccionamiento y reciclaje profesionales reforzadas, a las necesidades cambiantes del mercado laboral, como la escasez de mano de obra y de personal cualificado, habida cuenta del cambio demográfico y las transiciones ecológica y digital.
29. Pongan en práctica medidas para fomentar el acceso y la integración de la juventud al mercado laboral, también prestando especial atención a la activación y el perfeccionamiento y el reciclaje profesionales de las personas jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación y continuando con la mejora de la ejecución de la Garantía Juvenil reforzada a este respecto.
30. Se esfuercen por seguir explorando y abordando las necesidades específicas de los trabajadores de más edad a fin de limar los obstáculos a los que se enfrentan en materia de empleo y permitirles reincorporarse al trabajo o mantenerse en el mercado laboral durante más tiempo y en buen estado de salud.
31. Se esfuercen por aprovechar el potencial de las mujeres en el mercado laboral y para ello atajen la brecha salarial y la brecha de género en el empleo, luchen contra los estereotipos de género, fomenten tanto la conciliación de las aspiraciones familiares con el trabajo remunerado como el reparto igualitario entre mujeres y hombres de las responsabilidades de cuidado y el trabajo doméstico, y apoyen a los cuidadores no profesionales, en particular, garantizando el acceso a una educación infantil y atención a la infancia y a servicios de asistencia ambulatoria y de cuidados de larga duración para las personas de más edad asequibles y de gran calidad, con vistas a fomentar la igualdad de género y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.
32. Centren la atención en contribuir a la mejora de los resultados en el mercado laboral de las personas con discapacidad.
33. Hagan uso pleno de los instrumentos de financiación pertinentes de la UE, en particular, el Fondo Social Europeo Plus (FSE+), para respaldar y financiar medidas destinadas a incrementar la participación en el mercado laboral.

34. Continúen desarrollando herramientas de seguimiento y previsión en materia de capacidades para anticipar las futuras necesidades de capacidades en el mercado laboral.
35. Refuercen el papel de las estrategias y servicios de orientación profesional permanente en el apoyo a las personas y los empleadores para que tomen decisiones sobre su trayectoria profesional basándose en previsiones en materia de capacidades e información sobre las trayectorias profesionales de gran calidad.
36. Sigán reforzando los servicios de empleo para que estos puedan determinar las capacidades de la reserva de mano de obra de todas las edades en la UE, llegar a ella y activarla, también brindando apoyo a la formación en el lugar de trabajo.
37. Procuren mejorar la salud y la seguridad en el trabajo, especialmente abordando la salud mental, los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y el bienestar en el trabajo.
38. Promuevan unas condiciones de trabajo justas y dignas, así como la estabilidad del empleo.
39. Continúen reforzando el diálogo social y propicien una negociación colectiva eficaz, respetando el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales, a fin de mejorar las condiciones de trabajo y hacer frente a los retos que plantea la escasez de mano de obra y de personal cualificado.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS Y A LA COMISIÓN EUROPEA a que, de conformidad con sus respectivas competencias, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales y respetando el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales:

40. Fomenten la coherencia de las políticas a escala nacional y de la UE para hacer frente a los retos de la escasez de mano de obra y de personal cualificado de manera sostenible y coherente.
41. Mejoren la previsión en materia de capacidades y de mano de obra, así como la recopilación y el análisis de datos, en estrecha cooperación con las agencias de la UE pertinentes, con el fin de ampliar el ámbito de la información comparable sobre la escasez de mano de obra y de personal cualificado a escala regional, nacional y de la UE. Cuando proceda, dichos datos deben ser públicos.
42. Sigán explorando el potencial de las nuevas tecnologías y las nuevas formas de trabajo para crear oportunidades para la inclusión y la participación en el mercado laboral, al tiempo que mitigan los riesgos que entrañan y ofrecen condiciones de trabajo justas y de calidad y una protección social adecuada.

**EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA INVITA AL COMITÉ DE EMPLEO Y AL
COMITÉ DE PROTECCIÓN SOCIAL A QUE:**

43. Continúen haciendo un seguimiento de la escasez de mano de obra y de personal cualificado y de los retos conexos en la UE en el marco del Semestre Europeo, lo que incluye celebrar debates temáticos, con la participación de los interlocutores sociales, a fin de promover el intercambio entre los Estados miembros de conocimientos y buenas prácticas sobre la respuesta a la escasez de mano de obra y de personal cualificado.
44. Al realizar sus tareas de seguimiento, hagan especial hincapié en las posibles repercusiones de las políticas del mercado de trabajo y de otras medidas en la activación de la reserva de mano de obra.
45. Analicen las repercusiones de la digitalización y las tecnologías de automatización, incluidas la inteligencia artificial y la transición ecológica, en el mercado laboral, especialmente en las condiciones de empleo y de trabajo, y profundicen en esta cuestión.
