

AGEND@

INFORMATIVA
DE EMPLEO

Nº 648 (2021) 2ª etapa

Notas de prensa
Documentos
Publicaciones electrónicas
Jornadas
Congresos
Recursos electrónicos
Normativa de interés
Portales y redes electrónicas
Estadísticas y encuestas



Comunidad
de Madrid

Nº 648

10-16 diciembre
2021

NOTICIAS Y NOTAS DE PRENSA

Aprendizaje permanente-Empleabilidad. - En la Cumbre Social de Oporto, que tuvo lugar en mayo, los dirigentes de la UE acogieron favorablemente el objetivo de conseguir, a escala de la UE, que el 60 % de los adultos participen en actividades formativas cada año de aquí a 2030. La Comisión ha dado un paso importante para ayudar a los Estados miembros a alcanzar este objetivo y ha presentado dos propuestas de Recomendaciones del Consejo sobre las cuentas de aprendizaje individuales y las microcredenciales, tal y como se anunció, en 2020, en la [Agenda de Capacidades y en la Comunicación del Espacio Europeo de Educación](#). La propuesta de la Comisión tiene por objeto garantizar que todo el mundo tenga igualdad de acceso a oportunidades de formación pertinentes que se ajusten a sus necesidades, independientemente de si están en activo. Así ha pedido a los estados miembros, junto con los interlocutores sociales, que: creen *Cuentas de aprendizaje individuales* y concedan derechos de formación a todos los adultos en edad laboral; elaboren una lista que sea accesible mediante un registro digital, por ejemplo, desde un dispositivo móvil, y que contenga todas las formaciones de calidad garantizada que sean pertinentes para el mercado laboral y que puedan optar a la financiación por parte de las cuentas de aprendizaje individuales; ofrezcan oportunidades de orientación profesional y validación de las capacidades adquiridas previamente, así como permisos de formación remunerados. Respecto a las *Microcredenciales*, certifican los resultados de pequeñas experiencias de aprendizaje (como un curso o una formación de corta duración) y ofrecen una forma flexible y personalizada de ayudar a las personas a adquirir los conocimientos, capacidades y competencias que necesitan para su desarrollo personal y profesional. Con respecto a este punto, los Estados miembros deben acordar: una definición común de las microcredenciales; los principales parámetros que las caracterizan; y los principios clave para su diseño y expedición.

Fuente: [Nota de prensa Comisión Europea, 10.12.2021](#)

Delegados asistentes a la segunda reunión de la [109a Conferencia Internacional del Trabajo \(CIT\)](#), han encomendado a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el desarrollo de nuevas estrategias para reducir las desigualdades e impulsar las habilidades y el aprendizaje a lo largo de la vida. La medida se produjo con el [cierre de la CIT de 2021](#), tras la adopción de dos conjuntos de conclusiones e informes, sobre [competencias y aprendizaje permanente y Desigualdades y el mundo del trabajo](#). Los documentos fueron elaborados por dos grupos de trabajo de conferencias tripartitas. La estrategia sobre las desigualdades y el mundo del trabajo tiene como objetivo ayudar a los Estados miembros de la OIT a acelerar las acciones para reducir y prevenir las desigualdades en el mundo del trabajo y garantizar que nadie se quede atrás. Esto implica una acción combinada y coordinada en siete áreas: promoción de la creación de empleo; fomentar la igualdad de oportunidades; asegurar una protección adecuada para todos los trabajadores; acelerar la transición a la formalidad; garantizar la igualdad de género y la no discriminación, promover la igualdad, la diversidad y la inclusión; hacer realidad la protección social universal; y promover el comercio y el desarrollo para una globalización justa y una prosperidad compartida. Los delegados pidieron a la OIT que se involucre urgentemente en una mayor coordinación y colaboración multilateral sobre la desigualdad durante la recuperación de la crisis de COVID-19.

Fuente: [Comunicado de prensa OIT, 13.12.2021](#)

Brecha salarial. – Según el informe [Understanding the gender pay gap: What role do sector and occupation play?](#), publicado por Eurofound, en 2019, el salario medio por hora de las mujeres en la UE era un 14% más bajo que el de los hombres. En todos los Estados miembros, la brecha salarial entre hombres y mujeres era más amplia en Austria, Estonia, Alemania y Letonia (alrededor del 20%) y la más estrecha en Italia, Luxemburgo y Rumanía (menos del 5%). Aunque las mujeres superan a los hombres en logros educativos, esto sigue siendo en gran parte sin recompensa en términos de salarios más altos. Sin embargo, los altos logros educativos de las mujeres están impidiendo una brecha salarial aún mayor en casi todos los Estados miembros. La brecha salarial de género en la UE es mayor entre las personas con mayores ingresos, los empleados con un alto nivel educativo y aquellos con un estatus privilegiado en el mercado laboral relacionado con la edad, la permanencia en el trabajo, los acuerdos contractuales y las responsabilidades de supervisión.

La directiva de la UE propuesta para introducir medidas vinculantes de transparencia salarial y mecanismos de ejecución en toda la UE tendrá como objetivo abordar las diferencias salariales opacas en los trabajos bien remunerados, en particular, donde la brecha salarial de género es mayor y donde las mejoras basadas en políticas pueden, como un resultado, tienen el mayor impacto. Para ayudar a las mujeres a evitar la penalización salarial por trabajar a tiempo parcial y garantizar que tengan la oportunidad de ganar más, es fundamental eliminar las barreras al empleo a tiempo completo, como la disponibilidad y asequibilidad de los servicios de atención y el reequilibrio del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres. Las responsabilidades familiares y de cuidados son las principales razones por las que las mujeres trabajan a tiempo parcial en lugar de a tiempo completo

Fuente: [Eurofound, 14.12.2021](#)

Discapacidad- Mercado laboral. – La Fundación Randstad y la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), han publicado los resultados del estudio: [El mercado laboral del futuro y su afectación a las personas con discapacidad](#). Según el estudio, el 59% de las personas con discapacidad estiman que existen pocas oportunidades laborales, cifra que aumenta hasta el 67,9% cuando nos referimos al colectivo con discapacidad intelectual. Además, se plantean las dificultades para las personas con discapacidad, en el emprendimiento y la creación de sus propias empresas. El análisis demuestra cómo los recientes avances tecnológicos digitales están eliminando, mayormente, ofertas de trabajo relacionadas con tareas rutinarias, tanto cognitivas como manuales. En este sentido, los resultados de la investigación ponen de manifiesto la problemática de la empleabilidad de las personas con discapacidad, ya que la mayoría de las ofertas hacen referencia a trabajos rutinarios manuales (59,12%), seguido de trabajos rutinarios cognitivos (28,06%). De este modo, un 87,18% de las ofertas laborales están en peligro de desaparecer y sus tareas ser reemplazadas por tecnología digital. Solo un 12,82% de las ofertas analizadas implican trabajos no rutinarios cognitivos y/o manuales.

Fuente: [Nota de prensa Randstad, 09.12.2021](#)

Economía Social. La Comisión Europea ha presentado, el día 9 de diciembre, el Plan de Acción Europeo de Economía Social, cuyo objetivo es ayudar a la economía social europea a prosperar, aprovechando su potencial económico y de creación de empleo, así como su contribución a una recuperación justa e integradora y a las transiciones verde y digital. El Plan incluye 38 acciones concretas que se llevarán a cabo en los próximos nueve años, en áreas clave como las ayudas estatales, los marcos legales y políticos, contratación pública responsable y acceso a los mercados, emprendimiento en economía social, acceso a la financiación y a los fondos europeos. Desde la Comisión se recuerda que son 2,8 millones las entidades y empresas de la economía social que operan en Europa, generando empleo a 13,6 millones de personas y ofreciendo soluciones a los principales retos de nuestras sociedades. El Plan de Acción propone actuar en tres ámbitos, el primero, crear las condiciones adecuadas para que la economía social prospere. Para ello, los marcos políticos y jurídicos son fundamentales. Esto incluye la fiscalidad, la contratación pública y las ayudas estatales, que deben adaptarse a las necesidades de la economía social. Para abordar estas cuestiones, la Comisión propondrá una Recomendación del Consejo sobre el desarrollo de los ecosistemas de la economía social en 2023. También publicará orientaciones para los Estados miembros sobre los marcos fiscales y facilitará el acceso a las orientaciones sobre las ayudas estatales.

Fuente: [Noticia Observatorio Español de la Economía Social, 09.12.2021](#)

Pensiones. -. La pandemia de COVID-19 se ha cobrado un alto precio entre las personas mayores, aunque los jubilados han visto sus pensiones bien protegidas en los países de la OCDE. Los futuros derechos de pensión también han estado protegidos gracias a la excepcional respuesta política a la crisis, según un nuevo informe de la OCDE. El informe [Pensions at a Glance 2021](#) indica, sin embargo, que persiste la presión financiera a largo plazo derivada del envejecimiento. Las finanzas de las pensiones se han deteriorado durante la pandemia debido a la pérdida de contribuciones y los déficits se han cubierto principalmente con los presupuestos estatales. Poner los sistemas de pensiones sobre una base sólida para el futuro va a requerir decisiones políticas dolorosas. Aunque el aumento de la esperanza de vida en la vejez se ha ralentizado desde 2010, se prevé que el ritmo de envejecimiento sea rápido durante las próximas dos décadas. El número de personas en edad de trabajar disminuirá en más de una cuarta parte para 2060 en la mayoría de los países de Europa meridional, central y oriental, así como en Japón y Corea. Los jóvenes se han visto gravemente afectados por la crisis y podrían ver reducidos sus beneficios futuros, especialmente si la pandemia trae más dificultades a

largo plazo para desarrollar sus carreras. Permitir el acceso temprano a los ahorros para pensiones para compensar las dificultades económicas, como se observa en algunos países como Chile, también puede generar problemas a largo plazo: a menos que los mayores ahorros futuros compensen estos retiros, la consecuencia será una baja jubilación. Los esquemas obligatorios proporcionan una tasa de reemplazo neta promedio futura del 62% para los trabajadores con salario promedio de carrera completa, que van desde menos del 40% en Chile, Estonia, Irlanda, Japón, Corea, Lituania y Polonia hasta el 90% o más en Hungría, Portugal y Turquía. En los últimos dos años, muchos países han reformado significativamente las prestaciones de pensión relacionadas con los ingresos, incluidos Estonia, Grecia, Hungría, México, Polonia y Eslovenia. Chile, Alemania, Letonia y México, que también han aumentado la protección de los ingresos para las personas de bajos ingresos. La acción sobre las edades de jubilación fue limitada. Suecia aumentó la edad mínima de jubilación para las pensiones públicas relacionadas con los ingresos; los Países Bajos pospusieron el aumento planificado al tiempo que redujeron el ritmo del vínculo futuro con la esperanza de vida; e Irlanda derogó el aumento previsto de 66 a 68 años. Por otro lado, Dinamarca, Irlanda, Italia y Lituania han ampliado las opciones de jubilación anticipada.

Fuente: [Nota de prensa OCDE, 08.12.2021](#)

Prevención de riesgos laborales. – El Grupo Adecco ha presentado la segunda parte de “Resetting Normal: Redefiniendo la nueva era del trabajo” de 2021, un informe a nivel mundial que muestra cómo empresas y trabajadores han cambiado sus actitudes y expectativas para poder adaptarse con éxito al periodo de transición, tras los cambios en la manera de trabajar que ha provocado la pandemia. Según el informe, la mitad de los empleados tanto en España (50%), como a nivel mundial (49%) son más felices tras los cambios que ha traído consigo la pandemia especialmente gracias a las facilidades para lograr el equilibrio entre el trabajo y la vida laboral durante el último año. Sin embargo, el 37% de los encuestados españoles (y el 32% a nivel mundial) confiesa que su salud mental empeoró a raíz de la pandemia y 4 de cada 10 trabajadores en España y a nivel global, reconocen haber sufrido el llamado “síndrome del trabajador quemado” o burnout. Los empleados esperan que las empresas apliquen medidas adecuadas para contribuir al bienestar en el trabajo. Paradójicamente, tanto el 65% de los profesionales en España, como el 57% del mundo creen que sus líderes carecen de habilidades para observar signos de enfermedad mental.

Fuente: [Nota de prensa Adecco, 09.12.2021](#)

Startups. - El Consejo de Ministros ha aprobado la remisión a las Cortes Generales del Proyecto de Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, más conocida como Ley de Startups, con la que España se posiciona a la vanguardia de Europa en apoyo al ecosistema de empresas innovadoras de base tecnológica, atracción de inversión y talento. Con este Proyecto de Ley el Gobierno adapta el marco aplicable a las especificidades de las startups, en el ámbito administrativo, fiscal, civil y mercantil, con el fin de apoyarlas a lo largo de su ciclo de vida, en particular, en sus primeras etapas. Para ello, impulsa la creación y crecimiento de las empresas emergentes innovadoras de base digital y alto crecimiento y refuerza las medidas para atraer talento e inversores internacionales, respondiendo a la singularidad de este tipo de empresas y a las principales demandas del sector. Acompañan a este Proyecto de Ley distintas medidas puestas en marcha por el Gobierno para favorecer la financiación de las startups en España, entre las que destaca el FondoICO Next Tech, cuyo objetivo de inversión es alcanzar los 4.000 millones de euros, diseñado para apoyar financieramente a las empresas en fase de crecimiento. Y la línea de financiación de ENISA, que cuenta con 51 millones de euros, orientada a la creación de startups lideradas por mujeres, con la que se pretende reducir la brecha de género en el ámbito del emprendimiento innovador. El Proyecto de Ley define el concepto de startup y se dirige las empresas de nueva creación o de menos de 5 años (7 años en el caso de empresas de biotecnologías, energía, industriales y otros sectores estratégicos o que hayan desarrollado tecnología propia diseñada íntegramente en España), independientes de otras empresas, que no coticen en un mercado de valores, no distribuyan ni hayan distribuido beneficios, tengan carácter innovador y tengan un volumen de negocios anual de hasta 5 millones de euros. También se establece una ventanilla única, la Empresa Nacional de Innovación SME (ENISA), que otorgará la declaración del carácter innovador de la empresa para que pueda acogerse a los beneficios que introduce el proyecto de ley.

Fuente: [Consejo de Ministros, 11.12.2021](#)

Trabajo forzoso. - El Consejo de Ministros ha acordado aprobar el Plan de Acción Nacional contra el Trabajo Forzoso: relaciones laborales obligatorias y otras actividades humanas forzadas a propuesta de los Ministerios de Trabajo y Economía Social; de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación; de Justicia; del Interior; de Educación y Formación Profesional; de Igualdad; y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. El acuerdo da cumplimiento a la exigencia del Protocolo de 2014 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que fue ratificado por España el 12 de diciembre de 2017 y entró en vigor el 20 de septiembre de 2018 y que exige a los estados que lo suscriban desarrollar un plan de acción nacional para lograr la erradicación del trabajo forzoso. Una exigencia a la que España no había dado cumplimiento hasta el momento. El Plan de Acción está centrado, ante todo, en la protección de las víctimas por lo que resulta esencial la tipificación del delito de trabajo forzoso y en la adopción de medidas dirigidas a conocer mejor su perfil, con el fin de protegerlas y de mejorar las políticas de prevención y de detección. El Plan permitirá adoptar medidas adecuadas para proteger a las víctimas de trabajo forzoso y conocer sus necesidades y, también diseñar las políticas adecuadas para luchar contra esta lacra. Tendrá una duración de 3 años y se creará un Grupo de trabajo Interministerial que hará seguimiento de su grado de cumplimiento.

Fuente: [Nota de prensa Ministerio de Trabajo y Economía Social 10.12.2021](#)

LIBROS ELECTRÓNICOS, ARTÍCULOS, DOCUMENTOS, INFORMES

Brecha salarial

[Understanding the gender pay gap: What role do sector and occupation play?](#) / Carlos Vacas-Soriano, John Hurley, Martina Bisello. – Eurofound, 14.12.2021

Discapacidad-Mercado laboral

[El mercado laboral del futuro y su afectación a las personas con discapacidad](#) / López Costa, Marta. - Universitat Oberta de Catalunya – Fundación Randstad, noviembre 2021

[Oportunidades laborales y desajustes en la oferta y la demanda de plazas en las titulaciones de la formación profesional](#) / Iván Auciello, Aitor Lacuesta y Josep Lluís Segú. – En: Informe trimestral de la Economía Española.- Banco de España, diciembre 2021

Economía Social

[Building an economy that works for people: an action plan for the social economy.](#) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, 09.12.2021



Empleo



[Sostenimiento del empleo en pandemia.](#) – En: Actualidad Internacional Sociolaboral, nº 254, octubre 2021. – Ministerio de Trabajo y Economía Social, noviembre 2021

[Los servicios que prestan los viveros y aceleradoras de empresas en España.](#) Ranking 2020/2021 / FUNCAS

Impuestos y prestaciones

[Observatorio sobre el reparto de los impuestos y las prestaciones entre los hogares españoles. Sexto informe – 2017 y 2018 / Julio López Laborda, Carmen Marín González, Jorge Onrubia. – FEDEA, diciembre 2021](#)

Formación



[Education and Training Monitor 2021 Factsheet / European Commission, 08.12.2021](#)

Pensiones

[Pensions at a Glance 2021. OECD and G20 Indicators / OCDE, 08.12.2021. Datos específicos España](#)



Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

[Informe de ejecución del Plan de Recuperación, diciembre 2021 / Gobierno de España](#)

Políticas sociales



[Informe: Análisis del impacto social de las políticas propuestas en el Semestre Europeo en el contexto COVID-19. / Poverty Watch España 2021, septiembre 2021](#)

Reestructuraciones empresariales

[Reestructuraciones Empresariales \(Comunicaciones\). XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. – Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021](#)



Servicio Público de Empleo

[Plan de Comunicación del SEPE 2021-2023 / Servicio Público de Empleo Estatal, 13.12.2021](#)

Trabajo-Diversidad



[The future of diversity](#) / OIT, 09.12.2021

DATOS, ESTADÍSTICAS Y ENCUESTAS

[Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación \(MAC\)](#). Avance Septiembre 2021 / Ministerio de Trabajo y Economía Social, 15.12.2021

[Estadística de Asuntos Judiciales Sociales \(AJS\)](#). Tercer trimestre 2021 Ministerio de Trabajo y Economía Social, 15.12.2021

[Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo \(CCT\)](#) . Avance Noviembre 2021 / Ministerio de Trabajo y Economía Social, 10.12.2021

[Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social \(EMP\)](#). Noviembre 2021. Ministerio de Trabajo y Economía Social, 10.12.2021

[Informe Mensual Afiliados CCAA noviembre 2021](#), Ministerio de Inclusión, Seguridad Social e Inmigración. 3 de diciembre 2021

[Afiliados medios y con ajuste estacional por actividad económica. Noviembre 2021](#), Ministerio de Inclusión, Seguridad Social e Inmigración. 2 de diciembre 2021

[Índice de coste laboral armonizado. ICLA. Tercer trimestre 2021](#) / Instituto Nacional de la Seguridad Social, 10.12.2021

[Sociedades Mercantiles Mensual Octubre 2021](#) / Instituto Nacional de la Seguridad Social, 14.12.2021

[Encuesta a las empresas españolas sobre la evolución de su actividad](#) / Mario Izquierdo. – Banco de España, 13.12.2021

ACTOS JURÍDICOS PREPARATORIOS, NORMATIVA DE INTERÉS, INFORMES Y SENTENCIAS

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. -Resolución de 9 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 3 de diciembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2021, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre. -[BOE 15.12.2021](#)

Resolución de 9 de diciembre de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio entre la Tesorería General de la Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., para establecer el intercambio de información a efecto del reintegro en vía ejecutiva de las prestaciones por desempleo indebidamente percibidas o por responsabilidad empresarial. – [BOE 13.12.2021](#)

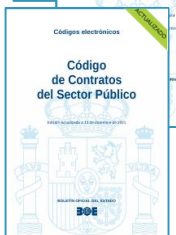
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA. - Real Decreto 1057/2021, de 30 de noviembre, por el que se modifica el [Real Decreto 615/2007](#), de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia. -[BOE 14.12.2021](#)



[Previsión de riesgos laborales](#) / BOE, Última modificación: 9 de diciembre de 2021



[Código de Administración Electrónica](#) / BOE, Última modificación: 13 de diciembre de 2021



[Código de Contratos del Sector Público](#) / BOE, Última modificación: 13 de diciembre de 2021

[Propuesta de la Comisión de una Recomendación del Consejo relativa a las cuentas de aprendizaje individuales](#) / Comisión Europea, 10.12.2021 (Disponible en inglés)

[Propuesta de la Comisión de una Recomendación del Consejo relativa a las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad](#) / Comisión Europea, 10.12.2021 (Disponible en inglés)

[Informes del Grupo de trabajo de debate general sobre competencias y aprendizaje permanente. Proyecto de resolución y conclusiones presentados a la Conferencia para su aprobación](#) / OIT, 10.12.2021

[Propuesta de resolución y de conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo](#) / OIT, 10.12.2021

CONGRESOS, JORNADAS, FOROS Y PREMIOS

[VI Foro de Empleo Tecnológico](#). 19 enero 2022 Madrid

[Jornada la Estrategia en la Comunicación Digital](#). 19 de enero / Cámara de Comercio e Industria de Madrid

NOVEDAD. [Evento de Google Insights: sur de Europa](#) . 18 febrero 2022, 10.00 – 16.00 h. Programa abierto a todos los estudiantes de educación superior que se gradúen en 2021, 2022 o 2023.

[Foro de Empleo de la Universidad Autónoma de Madrid](#). 21 a 25 febrero 2022

[Semana de la Educación, IFEMA](#) 2—6 marzo 2022

[Salón Internacional de Postgrado y Formación Continua](#), 3-5 marzo 2022. Madrid IFEMA

[XV Salón Europeo del Estudiante y el Empleo](#) . Pamplona, 10-11 marzo 2022

[I Congreso Internacional sobre Universidad, Empleo, Innovación y Emprendimiento.](#) Madrid, 17 - 18 marzo 2022

NOVEDAD. [Saló de l'Ensenyament. Semana de la Formación y el Trabajo.](#) Barcelona, 16-20 marzo 2022

NOVEDAD. [Saló Futura. Salón de los másters y postgrados. Semana de la Formación y el Trabajo.](#) Barcelona, 18-19 marzo 2022

[IX Congreso Internacional de Seguridad y Salud Laboral.](#) Madrid, 23, 24 y 25 de marzo de 2022

[Feria Virtual de Empleo UPM.](#) 30 marzo -1 abril 2022

[Feria del Empleo en la Era Digital - FEED,](#) 28 y 29 abril 2022. Madrid

[ExpoFranquicias Madrid.](#) IFEMA, feria de Madrid. 5 – 7 de mayo de 2022

[DISJOB. Feria de Discapacidad y Empleo.](#) 8 y 9 de junio de 2022

NOVEDAD. [Workinn. Bilbao 15-16 junio 2022](#) . Feria de Empleo Ámbito Industrial

NOVEDAD. [Saló de l' Ocupació.](#) Barcelona 9-11 Noviembre 2022

BECAS, PRÁCTICAS, OFERTAS EMPLEO

[Formación gratuita en Competencias Digitales . Digitalizate / FUNDAE](#)

[Ofertas de empleo público y de pruebas de capacitación profesional. Convocatorias.](#) Semana del 15 al 21 de diciembre 2021 / Ministerio Hacienda y Función Pública.

[MOOC de Empleo Digital. Cursos de programación y habilidades para el empleo /](#) Fundación Telefónica.

[Cursos gratuitos Fundación Laboral de la Construcción](#)

[Programa de Becas Google – Fundae. Nuevas vacantes](#)

[Plan de Recuperación de Empleo y Creación de Empresas /](#) Fundación INCYDE

[Cursos Agencia para el Empleo. Ayuntamiento de Madrid](#)

[Cursos Formación Comunidad de Madrid](#)

[Curso Trabajamos en digital,](#) del 15 al 22 de diciembre / Federación Nacional de Asociaciones de Empresarios y Trabajadores Autónomos (ATA)

SEDES ELECTRÓNICAS, RECURSOS WEB Y APLICACIONES

[Nueva Librería Virtual Ministerio de Trabajo y Economía Social](#)

[Centros y Entidades de Teleformación](#) / Servicio Público de Empleo Estatal

[Un enfoque europeo de las microcredenciales](#)

[Planetajob.es](#). Portal de empleo que compatibiliza perfiles entre candidatos que buscan empleo y empresas que ofertan trabajo, acorde al puesto que requieren las empresas

<https://spain.xpatjobs.com/> . Portal de empleo inglés, que ofrece trabajo en España

CRÉDITOS

Agenda Informativa de Empleo nº 648
(10-16 diciembre 2021)

Edita:

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid
Secretaría General Técnica
Subdirección General de Organización, Servicios y Publicaciones
Área de Organización
Vía Lusitana, nº 21. 28025-Madrid. Tel. 91720 84 83
documentacion.empleo@madrid.org



Coordinación editorial:

Departamento de Documentación

Publicación en línea semanal en formato pdf, de periodicidad semanal, iniciada en 2005-2011
Segunda etapa, 2015- Soporte y formato de edición: archivo electrónico PDF



Secretaría General Técnica
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
HACIENDA Y EMPLEO

