

# AGEND@

INFORMATIVA  
DE EMPLEO

Nº 612(2021) 2ª etapa

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

Nº 612

2-8 marzo'21



Comunidad  
de Madrid

## NOTICIAS Y NOTAS DE PRENSA

**Comunidad de Madrid- Estrategia de Empleo.-** El Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid ha tratado el día 3 de marzo la Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023 que, con una inversión inicial de más de 1.000 millones de euros, permitirá poner en marcha nuevas políticas que potencien el mercado laboral y la actividad económica de la Comunidad, teniendo, además, muy en cuenta el nuevo escenario provocado por la pandemia. Para ello, el Ejecutivo autonómico ha previsto esta inversión de 1.000 millones, de los que 345 millones corresponden a este año 2021, y que podrán ser ampliados en los próximos tres años. Este conjunto de medidas, que fue acordado con los agentes sociales el pasado mes de febrero, tiene como objetivo la mejora de la empleabilidad, orientada especialmente hacia aquellas personas con mayor dificultad de acceso al empleo, y se contextualiza en los Objetivos de Desarrollo Sostenible presentados en la Agenda 2030. El texto incorpora, además, medidas que tratan de dar respuesta a los nuevos retos de digitalización y robotización, transición ambiental y energética y a las necesidades puestas en evidencia por la crisis del coronavirus, así como al reto de reducir las situaciones de exclusión social. La Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023 se basa en seis ejes principales y contará con un sistema de seguimiento y evaluación. En primer lugar, dentro del plan de acción propuesto por el Gobierno regional, se llevarán a cabo actuaciones para promover el empleo sostenible y que estarán encaminadas a fortalecer y reorientar todos aquellos instrumentos de los que dispone la Comunidad en la búsqueda de más y mejor empleo. Como segundo eje, se plantea la formación permanente y a lo largo de la vida laboral centrándose en la capacitación y cualificación de los trabajadores madrileños, desempleados y ocupados. El tercer eje se basa en el fomento y apoyo del emprendimiento individual y colectivo, así como de las diferentes fórmulas de la economía social; mientras que el cuarto eje viene dado por el Fomento de la responsabilidad social. En este sentido, se incluye un Plan de innovación y refuerzo de las Oficinas de Empleo de la región a través de protocolos de atención a los desempleados; y, por último, se incorporan también incentivos para la contratación indefinida, con especial atención a los colectivos más vulnerables.

**Fuente:** [Nota de prensa Comunidad de Madrid, 03.03.2021](#)

**Condiciones de trabajo.-** Adecco Group Institute ha presentado el Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo, que en esta primera entrega se centra en los dos primeros apartados: salarios y seguridad laboral, que recogen plenamente el impacto de la pandemia en el mercado laboral. Algunos son obvios, como la caída del empleo, la subida de la tasa de paro y el retroceso en el número de empresas que hay en nuestro país, todos los cuales restan puntos al indicador. Otros impactos, sin embargo, requieren un análisis previo para comprenderlos. Por ejemplo, la rápida subida del número de desocupados ha derivado en que la proporción de parados de larga duración se redujera. En el mismo sentido, las restricciones al normal desarrollo de la actividad económica han provocado una fuerte caída en la cantidad de accidentes de trabajo, así como en el número de huelgas. Estos últimos tres efectos de la pandemia hacen mejorar la puntuación del indicador. Este Monitor ha tenido un incremento interanual del 1,8% en el cuarto trimestre del año pasado. Así, se encadenan quince trimestres seguidos de mejoría interanual del indicador, pero también es el crecimiento más moderado en tres años. En el trimestre analizado, son 11 las comunidades autónomas que han incrementado sus respectivas puntuaciones del Monitor Adecco. El País Vasco, Asturias y Castilla-La Mancha exhiben los mayores incrementos mientras que Baleares, Canarias y Cataluña muestran los retrocesos más marcados. La pandemia ha traído la mayor caída del salario medio español en, al menos, 30 años: un 3.1% adicional para quedar en 1641 euros al mes.

**Fuente:** [Nota de prensa Adecco, 01.03.2021](#)

**Contratos laborales-Mujeres.-** Randstad ha llevado un estudio sobre la evolución de la contratación femenina durante el último año, con motivo de la conmemoración del 8 de marzo Día de la Mujer. Para ello, ha comparado las cifras del último año proporcionadas por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). En ellas se revela que los contratos firmados por mujeres han caído un 29% durante el último año, pasando de los 775.121 rubricados en enero de 2020 a los 550.578 doce meses después, mientras que en el caso de los hombres el descenso fue del 24%. Es decir, por culpa de la crisis, las mujeres dejaron de firmar cerca de 225.000 contratos durante 2020. Durante 2020, el volumen de contratos firmados por mujeres fue de media un 25,8% inferior que el de los hombres. Mientras los contratos firmados por trabajadoras suponen actualmente el 42,3% del total, una tasa 2,8 puntos inferior a la de hace un año. Las menores de 25 años sufren en mayor medida la crisis: su contratación se desplomó

un 36,5%. Cuatro de cada diez contratos firmados por mujeres han sido en el sector sanitario, en el comercio o en la agricultura. Las caídas más acusadas de la contratación femenina se ha producido en Canarias (-49,6%), Asturias (-39,7%), Baleares (-36,8%) y Madrid (-36,1%)

**Fuente:** [Nota de prensa Randstad, 04.03.2021](#)

**Economía social.** - La Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES) aplaude el documento de [Directrices Generales de la futura Estrategia de Desarrollo Sostenible](#), aprobado en Consejo de Ministros. Este documento, que recoge los pilares sobre los que se construirá la Estrategia Española de Desarrollo Sostenible, sitúa a la Economía Social como agente empresarial fundamental para la implantación de la Agenda 2030. Así, el documento reconoce que “la Economía Social aporta un modelo empresarial basado en la primacía de la persona, en el reparto equitativo de los beneficios o su reinversión en el fin social de la empresa, compaginando eficiencia y competitividad empresarial con progreso y responsabilidad social”. Además, hace referencia a su contribución para avanzar en las líneas fundamentales de la reconstrucción tras la crisis de la Covid-19 y en el cumplimiento de la Agenda 2030, “donde la consolidación de un sistema económico más sostenible y respetuoso con las personas y nuestro entorno serán los principios clave de estos avances”. Asimismo, las directrices para la Estrategia apuntan a las entidades de la Economía Social como uno de los agentes fundamentales del cambio de modelo económico, actualmente “dependiente y excesivamente concentrado” y apunta a la vinculación de este modelo empresarial con el desarrollo sostenible, reconocida en la Ley 5/2011 de Economía Social, que otorga un mandato a las administraciones públicas para su promoción y desarrollo como tarea de interés general.

**Fuente:** [Noticia CEPES, 03.03.2021](#)

**Corresponsabilidad.** – La Comunidad de Madrid ha presentado su primer Plan de Corresponsabilidad, un conjunto de medidas orientadas a implicar a progenitores, trabajadores, empresas, administraciones públicas y a toda la sociedad en los cuidados familiares. Los consejeros regionales de Economía, Empleo y Competitividad, Manuel Giménez, y de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad, Javier Luengo, han sido los encargados de presentar esta hoja de ruta. Entre las medidas con que cuenta este Plan, Giménez ha destacado la puesta en marcha de ayudas específicas para aquellos trabajadores con reducción de jornada laboral por el cuidado de sus hijos. Asimismo, ha explicado que el Plan de Corresponsabilidad de la Comunidad de Madrid se apoyará también en los ayuntamientos para promocionar un nuevo modelo de cuidados. De este modo, se fomentará la contratación de cuidadores, a través de las entidades locales, que prestarán sus servicios a todas aquellas familias que lo precisen. Entre las medidas que se implementarán destacan, además, otros incentivos como los destinados a la contratación de personas dadas de alta en el Sistema Especial de Empleadas del Hogar. Por otro lado, el consejero ha detallado que se implantará el sello Madrid Corresponsable entre aquellas empresas madrileñas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad. Además, el Ejecutivo madrileño creará la Ventanilla Única de la Corresponsabilidad, un servicio de asesoramiento jurídico laboral para aplicación de medidas que favorezcan la conciliación. De este modo, tanto particulares como empresas podrán acceder a toda la información, ayudas y recursos existentes en materia de corresponsabilidad y conciliación. Por último, y entre otras iniciativas, el Plan editará diferentes publicaciones en el ámbito de la corresponsabilidad y responsabilidad social sobre temas como las buenas prácticas en materia de teletrabajo, planes de igualdad, desarrollo de habilidades sociales o responsabilidad social adaptada a las pyme madrileña

**Fuente:** [Nota de prensa Comunidad de Madrid, 05.03.2021](#)

**Empleo-Brecha de género.** -. En el tercer trimestre de 2020, la tasa de empleo de la [UE](#) (para las personas de 20 a 64 años) era del 66,6% para las mujeres y del 78,3% para los hombres, lo que corresponde a una brecha de género de 11,7 puntos porcentuales (pp). Esta brecha de género en el empleo a favor de los hombres se observó en todos los niveles de educación. Sin embargo, cuanto más bajo es el nivel educativo, mayor es la brecha entre las tasas de empleo de hombres y mujeres. El 86,9% de los hombres y el 80,5% de las mujeres con un nivel educativo alto estaban empleados. En cambio, la tasa de ocupación de los hombres con bajo nivel educativo fue del 65,9%, mientras que la de las mujeres fue del 43,4%. En consecuencia, la brecha laboral de género entre hombres y mujeres con bajo nivel educativo fue de 22,5 pp, más del triple de la brecha laboral entre hombres y mujeres con educación superior (que fue de 6,4 pp). Además, más de las tres cuartas partes de los hombres con un nivel de

educación medio (78,5%) estaban empleados, en comparación con menos de dos tercios de las mujeres (65,9%). Esto corresponde a una brecha de género en el empleo de 12,6 pp.

**Fuente:** [EUROSTAT, 05.03.2021](#)

**ERTE.-** A 27 de febrero de 2021 había 899.383 personas protegidas por ERTE, según los datos provisionales recogidos en la Seguridad Social. Estas cifras se mantienen más o menos estables desde el mes de septiembre, lo que indica que la segunda y tercera ola de la pandemia han tenido un efecto mucho menor que la primera en este sentido. Respecto al cierre de enero, se ha producido un descenso de 28.903 personas si tenemos en cuenta la serie revisada en función de las personas en alta afectadas. Según la fecha de notificación se ha producido un incremento de 160.414 personas. De media en febrero ha habido 909.661 personas en ERTE, de los que 652.010 eran de los RDL 30/202, 35/2020 y su prórroga en el RDL 2/2021, por tanto, con exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. Respecto al momento más agudo de la crisis, en abril de 2020, se ha producido un descenso de 2,7 millones de personas, según fecha de alta, y de 2,5 millones, según fecha de notificación. En ambos casos, suponen un descenso del 75% respecto al momento más agudo de la pandemia de la COVID-19. De las 900.000 personas en ERTE asociado a la COVID-19 al final de febrero, 645.744, el 71% del total, lo están en algunas de las modalidades que se pusieron en marcha a partir del 1 de octubre, prorrogados a partir del 1 de febrero, y que conllevan exoneraciones a la Seguridad Social. En concreto, 133.520 personas están acogidas a ERTE de impedimento, otras 224.813 a ERTE de limitación y otras 287.411 a ERTE de sectores ultraprotegidos y su cadena de valor.

**Fuente:** [Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 02.03.2021](#)

**Fondos Europeos-Digitalización.-** La reacción de las políticas europeas a la crisis económica derivada de la pandemia ha facilitado que los Estados puedan prestar un amplio apoyo a sus ciudadanos y al tejido productivo. La política monetaria del BCE, por su parte, está resultando esencial para facilitar unas condiciones de financiación holgadas en el conjunto del área del euro. En este contexto, el programa europeo [Next Generation EU \(NGEU\)](#) supone un avance sustancial en la capacidad europea de compartir entre países el esfuerzo de la recuperación. Este instrumento representa una palanca de primer orden para financiar la respuesta europea a dos de los principales retos económicos del largo plazo, el cambio climático y la digitalización. Los países europeos parten de una situación inicial muy heterogénea para hacer frente a estos retos. En el ámbito digital, por ejemplo, mientras que en países como Italia el porcentaje de la población con competencias digitales al menos básicas es inferior al 50%, en otros como Alemania o Países Bajos este porcentaje supera el 70% (57% en España; 58% en el promedio de la UE). La pandemia ha acentuado estas diferencias, lo que aumenta la necesidad de una mayor inversión para cerrar esa brecha digital. Para la economía española, el fondo de recuperación supone una oportunidad histórica pero también un reto de primer orden. El elevado volumen de recursos que este programa pone a disposición de España implica que su correcto aprovechamiento resulte esencial para la reactivación de la economía española y, especialmente, para su modernización. En resumen, un buen uso de estos recursos puede suponer un impulso modernizador de primer orden para la economía española. Al mismo tiempo, llevar a buen término este programa europeo puede ser un requisito indispensable para seguir avanzando en la integración de la UE, que incluya un mecanismo permanente de estabilización macroeconómica, como una capacidad fiscal común o un seguro de desempleo

**Fuente:** [Artículo Los fondos europeos y la economía española- Publicado en El Nuevo Lunes Óscar Arce, Banco de España, 01.03.2021](#)

**Paro registrado. -** Los datos de paro registrado en las oficinas del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) recogen un incremento de 44.436 personas en el mes de febrero, respecto al mes de enero (1,12%). El aumento del desempleo es una consecuencia del impacto en el ámbito laboral de las severas restricciones impuestas por la tercera ola de la pandemia. El número total de inscritos en situación de desempleo es de 4.008.789 personas. En términos desestacionalizados, el paro registrado aumenta en 20.222 personas. Por sectores económicos, el número de personas desempleadas inscritas desciende en Construcción, en 5.116 personas (-1,61%), y se mantiene prácticamente estable en Industria con 629 personas inscritas más (0,20%). Aumenta en Servicios en 36.877 personas (1,32%), en Agricultura en 6.174 personas (3,33%), y también entre el colectivo Sin Empleo Anterior en 5.872 personas (1,70%). Por sexo y edad, el desempleo masculino aumenta en 13.032 (0,77%) hombres y se sitúa en 1.704.010 desempleados inscritos. En el caso de las mujeres se incrementa en 31.404 (1,38%) hasta alcanzar un

total de 2.304.779 inscritas. Por su parte, el desempleo de los jóvenes menores de 25 años se incrementa en febrero en 9.280 personas (2,60%) respecto al mes anterior. Por comunidades autónomas, el paro registrado baja en 3 Comunidades Autónomas: País Vasco (-1.702), Extremadura (-1.517) y Galicia (-756) y sube en las 14 restantes encabezadas por Andalucía (14.418), Comunidad Valenciana (8.363) y Comunidad de Madrid (7.417).

**Fuente:** [Noticia SEPE, 02.03.2021](#)

**Recursos humanos.** - InfoJobs ha presentado “[Presente y futuro de los Recursos Humanos. Nuevos retos ante la COVID-19](#)”, el primer Libro Blanco dirigido a profesionales del sector, en él diferentes expertos reflexionan sobre el teletrabajo, digitalización, liderazgo y responsabilidad social, entre otros aspectos, con una mirada al pasado reciente y los desafíos que se presentan en el futuro. La implementación del teletrabajo ha sido una de las claves de la gestión empresarial en tiempos de pandemia. [Los datos recabados por InfoJobs](#) indican que hasta el 55 % de los ocupados llegaron a trabajar desde casa durante el confinamiento, un porcentaje que se fue reduciendo a medida que avanzábamos en la llamada nueva normalidad hasta situarse, según diferentes fuentes, entre el 20% y el 25% a finales del año 2020. Se trata de una práctica que se volverá cada vez más habitual y que requerirá de un marco legal que siga desarrollándose, según auguran los distintos profesionales de Recursos Humanos. En 2020 la sociedad ha vivido una situación sin precedentes con la pandemia de la COVID-19, cambiando la forma en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos. Ante este panorama, las empresas han tenido que adaptarse y transformarse rápidamente para asegurar su continuidad profesional. También se desvelan las tendencias sobre el futuro laboral, poniendo el foco en el “Modelo híbrido de trabajo, entre lo presencial y el teletrabajo, uso de herramientas digitales, autonomía y empoderamiento, y la empresa social. Por otro lado, atraer talento y fidelizarlo se ha convertido en uno de los mayores desafíos a los que se enfrentan actualmente las empresas.

**Fuente:** [Infojobs, 02.03.2021](#)

**Servicios intensivos en conocimiento.** - En 2019, 77,9 millones de personas en la [UE](#) estaban empleadas en [servicios intensivos en conocimiento](#), de los cuales 31,8 millones eran hombres y 46,1 millones mujeres. Aunque las mujeres representan menos de la mitad de todas las personas empleadas en la UE (46%), son mayoría en los servicios intensivos en conocimiento (59%). En toda la UE, la proporción de mujeres empleadas en servicios intensivos en conocimientos osciló entre el 50% en Malta y Luxemburgo y el 67% en Lituania y Letonia en 2019. A nivel regional, las mujeres representaron la mayor proporción del empleo total en servicios intensivos en conocimientos en la región central y occidental de Lituania (69%). A esta región le siguieron Opolskie en Polonia, Baja Normandía en Francia, el sur de Finlandia y Swietokrzyskie en Polonia, todas con mujeres que representan el 68% del empleo en servicios intensivos en conocimiento. En el otro extremo de la escala, esta proporción fue la más baja en el Egeo septentrional (40%) en Grecia, la ciudad autónoma española Ceuta (41%) y otras dos regiones de Grecia: Egeo meridional y Macedonia Oriental, Tracia (ambas 42%).

**Fuente:** [EUROSTAT, 04.03.2021](#)

**Transparencia retributiva.** - La Comisión Europea ha presentado una [propuesta](#) sobre transparencia retributiva para garantizar que las europeas y los europeos reciban la misma retribución por el mismo trabajo. Se trata de una de las [prioridades políticas](#) de la presidenta Von der Leyen, y viene a fijar medidas de transparencia retributiva, como la necesidad de informar de antemano a quien postule a un puesto de trabajo sobre cuál va a ser su salario, o la obligación para las grandes empresas de informar sobre la brecha retributiva de género. La propuesta también refuerza los instrumentos para que los trabajadores puedan hacer valer sus derechos, y además facilita el acceso a la justicia. Los empleadores no podrán solicitar a quien se presente a un proceso de selección su historial salarial, y tendrán que proporcionar información retributiva anonimizada cuando así lo soliciten los empleados. Por último, quien haya sido víctima de discriminación retributiva tendrá derecho a una indemnización. La nueva normativa toma en consideración los efectos de la pandemia de COVID-19 en las empresas, pero también para las mujeres, por haberse visto este colectivo gravemente afectado. Su fin es que se conozcan mejor cuáles son las condiciones retributivas en el entorno de trabajo, y dotar a dirección y plantilla de herramientas para hacer frente a la discriminación en el entorno laboral.

**Fuente:** [Comunicado de prensa Comisión Europea, 04.03.2021](#)

## LIBROS ELECTRÓNICOS, ARTÍCULOS, DOCUMENTOS, INFORMES

### Cualificación profesional



[Public-private partnerships for skills development. A governance perspective. Volume I. Thematic overview](#) / European Training Foundation, 22.02.2021

### Desarrollo sostenible

[Directrices Generales de la futura Estrategia de Desarrollo Sostenible](#) / CEPES, 03.03.2021

### Economía

[Informes trimestrales de la economía española. Marzo 2021. Avance Recuadros](#) / Banco de España

### Emprendimiento



[Creando aulas de emprendimiento en Formación Profesional. Una guía para empezar a emprender](#) / Ministerio de Educación y Formación Profesional, febrero 2021

### Formación dual



[FP Dual motor de empleabilidad y transformación social](#). Foro Alianza para la FP Dual. 6ª edición. 8 y 9 de octubre de 2020 / Fundación Bertelsmann, 02.03.2021

### Inmigración

[Inmigración y políticas migratorias en España](#) / Jesús Fernández-Huertas Moraga.- FEDEA, 01.03.2021

### Mujer-Empleo

[VIII Informe #EmpleoParaTodas: la mujer en riesgo de exclusión en el mundo laboral](#) / Fundación Adecco, 02.03.2021

## **Negociación colectiva**



[Nuevos Escenarios y Nuevos Contenidos de la Negociación Colectiva](#) / Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021

[La negociación colectiva de los planes de igualdad](#) / Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, febrero 2021



[Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas](#) / Instituto de las Mujeres, 2021

## **Prevención de riesgos laborales**

[Guía de actuación para la implantación de comportamientos seguros y saludables, generadores de Cultura preventiva y de Excelencia - Año 2020](#) Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2021

[Ocupación, actividad económica y mortalidad por cáncer en España: Resumen ejecutivo - Año 2020](#) / Elena Ronda. – Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2021

## **Promoción Profesional**

[Guía de Buenas Prácticas para la atracción y retención de talento y la promoción profesional con perspectiva de género](#) / Instituto de las Mujeres, diciembre 2020

## **Salarios**

[Informe de tendencias salariales 2021](#) / Randstad Research, 25.02.2021

## **ESTADÍSTICAS Y ENCUESTAS**

[EPA 2020](#) / Instituto Nacional de Estadística, 26.02.2021

[Estadística de Incapacidad Temporal \(PIT\)](#). Diciembre 2020 / Ministerio de Trabajo y Economía Social, 03.03.2021

[Estadística de Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social \(AFI\)](#). Febrero 2021 / Ministerio de Trabajo y Economía Social, 02.03.2021

[Estadística de Paro Registrado y Contratos Registrados \(MLR\)](#). Febrero 2021 / Ministerio de Trabajo y Economía Social, 02.03.2021

[January 2021 Euro area unemployment at 8.1% EU at 7.3%](#) / EUROSTAT, 04.03.2021

## ACTOS JURÍDICOS PREPARATORIOS, NORMATIVA DE INTERÉS, INFORMES Y SENTENCIAS

El [Pleno del TC](#) declara que la comunidad autónoma y no el Estado es la competente para convocar la formación profesional de los trabajadores. – [Nota de prensa Tribunal Constitucional, 25.02.2021](#)

[Código de Administración Electrónica](#) / BOE 05.03.2021

[Dictamen 02/2021 sobre el Anteproyecto de Ley por la que se modifica la Ley 45/1999, de 29 de noviembre\[...\] sobre el desplazamiento de trabajadores](#) / Consejo Económico y Social, sesión extraordinaria del Pleno de 3 de marzo de 2021

[Dictamen sobre el proyecto de Real Decreto](#) por el que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2018/958, del Parlamento y del Consejo, de 28 de junio de 2018, relativa al **test de proporcionalidad antes de adoptar nuevas regulaciones de profesiones** / Consejo Económico y Social, sesión extraordinaria del Pleno de 3 de marzo de 2021

## CONGRESOS, JORNADAS, FOROS Y PREMIOS

[Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo 2021](#)

[‘El poder de las personas’ 3: La inclusión de las personas con más necesidades de apoyo.](#) 9 de marzo de 12 a 13:30 horas. Plena inclusión

[La FP Dual es una elección con futuro- Empresas.](#) Cámaras de Comercio. 10 de marzo 2021, 10h.-11.30h.

[Foro Virtual de Empleo Universidad Complutense de Madrid. 9, 10 y 11 de marzo 2021](#)

Webinario [El papel de las cooperativas y otras empresas de la economía social en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía Española](#) Viernes 12 de marzo de 16.30h. – 18.30h.

[VII Feria del Empleo en la Era Digital se celebrará el 25 y 26 marzo de 2021](#)

[SATELEC, Foro de Empleo y Tecnología, ETSIT Universidad Politécnica de Madrid, 9 y 10 de marzo 2020](#)

[EXPOFRANQUICIA, IFEMA \(Madrid\), 15-17 abril 2021](#)

[8ª Feria de Discapacidad y Empleo. Barcelona, 8 y 9 de abril 2021](#) ( Se pospone 8 y 9 de junio 2022)

[Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2021 28 de abril de 2021. Póster para el día mundial de la seguridad y salud en el trabajo 2021](#) . OIT

[IX Congreso Internacional Salud Laboral y Prevención de Riesgos. Humanismo empresarial y era digital.](#) Madrid, 2,3 y 4 de junio de 2021

[WORKinn. Feria de empleo industrial. 27-28 octubre 2021](#)

## BECAS, PRÁCTICAS, OFERTAS EMPLEO

[Becas de educación 2020-2021](#) / Ministerio de Educación y Formación Profesional, Ministerio de Universidades

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

[Boletín de Ofertas de empleo y prácticas en las instituciones de la UE.](#) Boletín nº 37/2021 (01.02.2021)

[Ofertas de empleo público y de pruebas de capacitación profesional. Convocatorias.](#) Semana del 16.02.2021 al 22.02.2021 / Ministerio de Política Territorial y Función Pública

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

[Programa Bridge para titulados universitarios y titulados de formación profesional de grado superior .- ENDESA](#)

[Inscripción al Programa Mentores CYD](#), pone en contacto a los mejores estudiantes con destacados directivos de España. Los mentores son [patronos de la Fundación CYD](#), empresarios y directivos del máximo nivel, que se ponen a disposición de estudiantes del último año de su carrera para ayudarles a potenciar las competencias necesarias para su éxito personal y profesional, acompañándoles en la toma de decisiones

## SEDES ELECTRÓNICAS, RECURSOS WEB Y APLICACIONES

[Portal Igualdad de Género de la OIT](#)

[Emplea FP. Dualiza Bankia.](#) Bolsa de empleo nacida de la colaboración entre los centros de Formación Profesional y las empresas.

[DIGITALIZATE.](#) Ampliación oferta formación gratuita en competencias digitales / FUNDAE

[Agenda 2030](#) / Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030

[Ya puede obtener su certificado de IRPF de las prestaciones de la Seguridad Social vía sms](#) / Seguridad Social Activa, 02.03.2021

[PublicaMadrid](#) Buscador general de publicaciones editadas por la Comunidad de Madrid

## CRÉDITOS

Agenda Informativa de Empleo nº 612  
(4-8 marzo 2021)

### Edita:

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid  
Secretaría General Técnica  
Subdirección General de Organización, Servicios y Publicaciones  
Área de Patrimonio y Gestión Económica  
Vía Lusitana, nº 21. 28025-Madrid. Tel. 91720 84 83  
[documentacion.empleo@madrid.org](mailto: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,  
EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

