

AGEND@

INFORMATIVA
DE EMPLEO

Nº 645 (2021) 2ª etapa

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



Nº 645

20-26 noviembre
2021

NOTICIAS Y NOTAS DE PRENSA

Economía- Comisión Europea. – La Comisión Europea ha puesto en marcha el ciclo de coordinación de políticas económicas del Semestre Europeo de 2022. El paquete de otoño sobre política económica incluye el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento, los dictámenes sobre los proyectos de planes presupuestarios (PPP) de la zona del euro para 2022, recomendaciones de medidas para la zona del euro y la propuesta de la Comisión de Informe Conjunto sobre el Empleo. El paquete se basa en las [previsiones económicas de otoño de 2021](#), donde se constata que la economía europea, aunque pasa de la recuperación a la expansión, afronta ahora nuevos contratiempos. El [Informe Conjunto sobre el Empleo](#) confirma que el mercado de trabajo se va recuperando, aunque el empleo aún no ha alcanzado los niveles anteriores a la crisis. La crisis de la COVID-19 ha afectado en particular a los jóvenes, los trabajadores con formas atípicas de empleo, los autónomos y los ciudadanos de terceros países. Los sectores con gran demanda de mano de obra ya sufren situaciones de escasez. Al mismo tiempo, una serie de empresas ha salido de la crisis arrastrando dificultades financieras considerables; es posible que desaparezcan algunos puestos de trabajo, aunque la transición ecológica y digital permitirá crear otros. En estas circunstancias, resultan de particular importancia las políticas activas del mercado de trabajo y, sobre todo, el apoyo a las transiciones profesionales

Fuente: [Nota de prensa Comisión Europea, 24.11.2021](#)

Empleo-Jóvenes. - La próxima década puede ser clave para poner fin a los altos niveles de desempleo juvenil que históricamente se registran en España. El colectivo de jóvenes entre los 16 y los 34 años podría llegar a alcanzar en 2030 una tasa de paro del 5%, considerada como situación de pleno empleo, si se promueven los cambios estructurales necesarios en el mercado del empleo, orientados a facilitar la movilidad y una nueva dinámica en la demanda de empleo. De mantenerse la tendencia de la recuperación que se inició en 2013 y que ha generado un aumento de la oferta y la demanda de los jóvenes en el mercado de trabajo, el desempleo juvenil continuará al final de la década en niveles muy altos. Dichos valores, según las hipótesis consideradas por el estudio, podrían oscilar entre el 17% y el 26% para las personas de 16 a 34 años, a pesar del impulso de la recuperación económica y del crecimiento previsto a largo plazo. Así lo pone de manifiesto el estudio Índice ManpowerGroup. Cambio productivo y demografía en la recuperación y Covid: su impacto sobre los jóvenes, presentado en Madrid por Raúl Grijalba, presidente de ManpowerGroup España, Portugal, Grecia e Israel, junto al profesor Josep Oliver, catedrático emérito de Economía Aplicada de la Universidad Autónoma de Barcelona, y autor del trabajo.

Fuente: [Nota de prensa ManpowerGroup, 18.11.2021](#)

Mercado laboral. - [Randstad](#) ha llevado a cabo un estudio sobre las percepciones que sobre el mercado laboral tienen los trabajadores en esta situación marcada por la pandemia y sus consecuencias. Para ello, ha analizado los datos de la última oleada del estudio Randstad Workmonitor, elaborada a partir de más de 13.500 encuestas a profesionales ocupados de 33 países. El estudio destaca que el 66% de los trabajadores españoles tiene la necesidad de ampliar su formación para adaptarse a los cambios que ha traído consigo la pandemia. La irrupción del coronavirus supuso la adopción a marchas forzadas de nuevas herramientas y procesos entre los que destaca sin duda, el teletrabajo. Unas tecnologías para las que dos de cada tres profesionales de nuestro país no se sienten completamente preparados, un porcentaje superior a la media global (63%), y a países de nuestro entorno como el Reino Unido (59%), Francia y Alemania (ambos con el 51%).

Fuente: [Nota de prensa Randstad, 24.11.2021](#)

Perfiles IT.- Un salario medio de 41.545 euros al año (unos 13.000 euros más que la media de las personas que trabajan en Madrid, de 28.898 euros), es lo que ofrecen las empresas madrileñas a los perfiles IT que buscan. Tal y como recoge el informe de Tech Cities 2021 elaborado por Experis (la marca de tecnología de ManpowerGroup), Madrid es la ciudad de España donde más se concentra la demanda de perfiles en IT, alcanzando un total de 91.510 de puestos (el 40%) de todo el país.

Según muestra este informe, en Madrid el perfil más demandado por las empresas es el de Cloud Architect (más de 27.000 posiciones con un sueldo de 47.000 euros), seguido de Java Developer (casi 15.000 puestos con un salario de 34.000 euros) o de Data Analyst (más de 12.000 posiciones con un sueldo de 43.000 euros). Por otro lado, el puesto de SAP Consultant en Madrid es el empleo mejor pagado de todas las profesiones IT, aunque no sea el más demandado. Según recoge el Tech Cities 2021, el especialista en este puesto puede llegar a ganar 50.000 euros, lo que supondría 21.000 euros más de la media del sueldo en la región. Por otro lado, la demanda de especialistas TIC en España se duplica cada dos años, hasta el punto de que en 2021 supera los 212.673 posiciones, frente a las 113.776 de 2019 y las 55.099 de 2017. Un salto notable que responde a la digitalización de las empresas españolas quienes, a su vez, atienden a una mayor sofisticación y digitalización del consumidor local y apuestan por la tecnología como herramienta competitiva. Por perfiles, España destaca por la demanda de profesionales especializados en Arquitectura Cloud (con 56.000 posiciones), consultores SAP (34.000) y Java Developer (32.400) concentran el 50% de las nuevas ofertas laborales. Les siguen los especialistas en Administración de Sistemas (29.500) y Analistas de Datos (27.300).

Fuente: [Nota de prensa ManpowerGroup, 16.11.2021](#)

Pensiones. - El Consejo de Ministros ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, el Anteproyecto de Ley Reguladora de los planes de pensiones de empleo con el objetivo de impulsar la previsión social complementaria. Este anteproyecto de ley, que ha pasado por el Consejo de Ministros en su primera vuelta, responde a la Recomendación 16ª del Pacto de Toledo, que pone el foco en la necesidad de dotar de estabilidad al “actual modelo de previsión social complementaria” e “impulsar, de forma preferente, los sistemas sustentados en el marco de la negociación colectiva, de empleo, que integran el segundo pilar del modelo de pensiones” a los que debería dotar “de un régimen fiscal y jurídico adecuado y diferenciado”. Esta reforma también se recoge en el componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. El objetivo de la nueva normativa es facilitar el acceso a planes colectivos a trabajadores de rentas medias y bajas y de pequeñas y medianas empresas, así como a trabajadores autónomos y jóvenes. Además, a través del impulso público de los fondos de pensiones, de la negociación colectiva y de la promoción de planes por asociaciones de autónomos y colegios profesionales, se ofrecerán productos de ahorro a largo plazo con un coste menor que el actual. La reforma se acompañará de una modificación de los incentivos fiscales, de forma que se traslade el beneficio fiscal hacia los partícipes. En primer lugar, la norma prevé la creación de fondos de empleo de impulso público, que facilitarán la adscripción de todo tipo de trabajadores. Además, las entidades gestoras y depositarias serán seleccionadas mediante procedimiento abierto y su tamaño les permitirá una mayor eficiencia y, por tanto, unas comisiones más bajas. Estos fondos tendrán una gobernanza específica, con comisiones de control propias. Los activos de los fondos de pensiones públicos serán invertidos exclusivamente en interés de las personas partícipes y beneficiarias tomando en consideración la rentabilidad, el riesgo y el impacto social de las inversiones. En segundo lugar, se facilita la creación de los planes simplificados, en los que los convenios colectivos de carácter sectorial se convertirán en el instrumento clave de impulso. Se habilita así normativamente a la negociación colectiva sectorial para que establezca que el plan de empleo acordado se extienda a todas las empresas del sector.

Fuente: [Ministerio de Inclusión y Seguridad Social, 23.11.2021](#)

Teletrabajo. - El Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI), dependiente de la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial, publica a modo de flash los últimos datos sobre teletrabajo en España a partir de los datos del INE. Este informe permite conocer cómo ha evolucionado la adopción del teletrabajo por parte de los trabajadores desde el inicio de la pandemia y cómo han respondido las empresas a esta coyuntura. La conclusión general es que los niveles de teletrabajo descienden. En el tercer trimestre de este año, el porcentaje de ocupados que trabajaban desde su propio domicilio más de la mitad de los días era del 8 %, frente al 9,4 % del segundo trimestre de 2021 y del 11,2 % del primero. En perspectiva, la cifra actual es la más baja desde que se inició el confinamiento, que llegó a estar en el 16,2 % en el segundo trimestre de 2020.

A pesar del descenso, hoy el teletrabajo sigue siendo casi el doble del registrado antes de la pandemia, que era del 4,8 % en diciembre de 2019. La misma tendencia a la baja se observa en datos divididos por sexo, edad y comunidad autónoma. Por sexo, la adopción de teletrabajo es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres: en el tercer trimestre de 2021, el 8,3 % de las mujeres teletrabajaba más de la mitad de los días, mientras que el porcentaje de los hombres era del 7,7 %. En cuanto a las edades, los colectivos que más teletrabajan son los de 25 a 34 años (8,4 %), seguidos de los de 35 a 44 años (8,3 %). Y los que menos: los más mayores, aquellos que tienen 55 o más años (7,7 %) y los más jóvenes, quienes tienen entre 16 y 24 años (3,9 %). En cuanto al lugar de residencia de quienes teletrabajan, destaca notablemente Madrid, donde reside el 16,6 % de los ocupados que teletrabajan, porcentaje que dobla la media nacional. Se sitúan a continuación Cataluña (9,9 %), Asturias (8 %), Islas Baleares (6,4 %), Comunidad Valenciana (6,3 %) y Galicia (6,3 %). Por la cola se encuentran Extremadura (3,7 %), Melilla (3 %) y Ceuta (1,3 %).

Fuente: [Nota prensa Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial, 24.11.2021](#)

Trabajadores inmigrantes.- La [crisis del COVID-19](#) ha tenido un impacto devastador en los trabajadores migrantes de todo el mundo, en particular los empleados en sectores precarios de bajos salarios, que a menudo fueron los primeros en experimentar el impacto económico de la pandemia, dice un nuevo informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) . Los trabajadores migrantes también fueron objeto de discriminación y xenofobia, dice el informe, [Encerrados y en el limbo: el impacto global de COVID-19 en los derechos y el reclutamiento de los trabajadores migrantes](#) . A muchos trabajadores migrantes se les suspendió o despidió de su empleo a medida que se propagaba el virus, dejándolos sin una fuente de ingresos. Algunos empleados fueron despedidos sin de sueldo, mientras que a otros se les redujeron las horas o las tarifas salariales, o se les obligó a tomar una licencia. A otros no se les pagó por el trabajo que habían realizado, en violación de los términos de sus contratos. Los trabajadores migrantes a menudo se encuentran varados debido a los bloqueos y cierres de fronteras. Otros fueron repatriados repentinamente, sin sistemas operativos ni protocolos establecidos. En algunos casos, se utilizó la ley de salud pública para justificar su expulsión. Los retornados a menudo eran estigmatizados y sujetos a largos períodos de cuarentena obligatoria porque se los consideraba portadores de COVID-19.

Fuente: [Nota de prensa OIT, 22.11.2021](#)

Trabajo temporal-Jóvenes. -_En España, la mayoría de la población joven tiene contratos precarios que la abocan a una elevada vulnerabilidad y pobreza laboral. Oxfam Intermón ha publicado un nuevo análisis, [Tiempo de precariedad](#), donde señala el despido de personas con contrato temporal como una forma de gestión habitual de la incertidumbre económica y que contribuye, así mismo, a engrosar la desigualdad en España. Entre enero y septiembre de 2021, más de 9 de cada 10 contratos firmados por personas menores de 35 años han sido temporales. Aunque los datos publicados hasta septiembre de 2021 nos indican una recuperación del empleo juvenil a niveles próximos a la irrupción de la pandemia, el problema de fondo persiste. En el tercer trimestre de 2021 y según un análisis realizado por la organización de los datos de la EPA, la temporalidad afecta a prácticamente 8 de cada 10 jóvenes asalariados menores de 24 años, cuadruplicando la tasa de temporalidad de los mayores de 35. En 2019, antes de la crisis de la COVID-19, una de cada tres personas jóvenes asalariadas menores de 35 años estaba en situación de pobreza laboral.

Fuente: [Nota de prensa Oxfam Intermón, 18.11.2021](#)

Violencia de género. - El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones [ha dictado una instrucción dirigida a las Oficinas de Extranjería](#) por la que se ha clarificado que todas las mujeres extranjeras, independientemente de su situación administrativa (regular o irregular) quedan igualmente amparadas por la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. El artículo 31 bis de la Ley Orgánica de Extranjería regula la residencia temporal y trabajo para mujeres extranjeras víctimas de violencia de género, reconociendo que esta circunstancia las coloca en una situación de extrema vulnerabilidad.

No obstante, la interpretación que se venía haciendo de este precepto era desfavorable para aquellas extranjeras que se encuentran en España en situación regular, con una autorización vinculada a la de su agresor, o en situación de estancia. Esta cuestión había sido puesta de manifiesto por el Defensor del Pueblo hace unos meses. A modo de ejemplo, se consideran mujeres en situación regular las familiares de un estudiante o investigador, entre otros supuestos, pero siendo el cónyuge (y en estas situaciones, supuesto agresor) el titular o la fuente de ingresos para acreditar la tenencia de medios económicos suficientes. En estos casos, la interpretación restrictiva de la Ley de Extranjería podría desincentivar la denuncia por miedo a perder su situación documental.

Fuente: [Seguridad Social, 25.11.2021](#)

LIBROS ELECTRÓNICOS, ARTÍCULOS, DOCUMENTOS, INFORMES

Economía



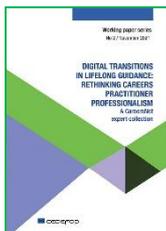
Presupuestos 2022: confiando en el ciclo y en los fondos europeos. – En: [Cuadernos de Información Económica, n.º 285 \(noviembre-diciembre\)](#) / FUNCAS

Empleo público

[El desempeño adaptativo: implicaciones para la gestión de recursos humanos en el sector público](#) / Alexander Rodríguez López [et al].- En: Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, 2021

[Sobre las posibilidades de reforma del modelo de empleo público español: límites constitucionales y jurídicos al modelo actual y sus sistemas de acceso](#) / Andrés Boix Palop, Alba Soriano Aranz.- En: Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, 2021

Formación



[Digital transitions in lifelong guidance: rethinking careers practitioner professionalism.](#) / CEDEFOP, noviembre 2021. - (Cedefop working paper; 2)

Industria-Perfiles profesionales

[Skills for industry. Upskilling and reskilling in the post-covid era : fostering new services and jobs creation : three scenarios for 2030 : final report](#) / European Commission, 22.11.2021



Logística-Perfiles profesionales

[IV Guía Spring Professional del Mercado laboral 2021. Logística y Compras](#) / Adecco, 25.11.2021

Mercado laboral



[Las fronteras del contrato de trabajo en la jurisprudencia](#) / BOE, 2020

[Guía en lectura fácil para leer un contrato de trabajo](#) / Fundación Adecco, 23.11.2021

Orientación profesional

[Come2Industry! | Programa de orientación académica y profesional: La experiencia de Aragón con el sector automovilístico.](#)- Fundación Bertelsmann, 04.11.2021

Perfiles-Cuidadores a largo plazo



[Policies for long-term carers](#) / European Parliament, 23.11.2021

Prevención

Capítulo 13. El Asma en el trabajo. [El libro de las enfermedades alérgicas](#) / Fundación BBVA y la Sociedad Española de Alergología e Inmunología Clínica (SEAIC), octubre de 2021



Trabajo precario

[El trabajo precario desde una perspectiva de género e interseccionalidad, y formas de combatirlo. Resumen](#) / Parlamento Europeo, 22.11.2021

Trabajo temporal-Jóvenes



[Tiempo de precariedad](#) / Julia García. – Oxfam Intermón, noviembre 2021

ESTADÍSTICAS Y ENCUESTAS

[Estadística de Prestaciones por Desempleo \(PRD\)](#). Octubre 2021. / Ministerio de Trabajo y Economía Social, 19.11.2021

[Demografía armonizada de empresas. Año 2019](#) / Instituto Nacional de Estadística, 19.11.2021

[Indicadores de Calidad de Vida](#) / INE, actualizado 20 octubre 2021

[Brújula empleo tecnológico: navegando los indicadores en España y en la Unión Europea](#) / Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, 2021



[Flash datos sobre teletrabajo en España. Tercer trimestre 2021](#) / Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial, 24.11.2021

ACTOS JURÍDICOS PREPARATORIOS, NORMATIVA DE INTERÉS, INFORMES Y SENTENCIAS

[El Tribunal Supremo anula una cláusula del I Convenio Colectivo de Renfe que eliminó el número y ubicación de plazas en los concursos de movilidad de los trabajadores](#)

Fuente: Comunicación Poder Judicial, 24.11.2021

Nº 202/2021: 11 de noviembre de 2021. [Conclusiones del Abogado general en el asunto C-485/20 HR Rail](#). SOPO. Empleo de las personas con discapacidad: según el Abogado General Rantos, un empresario está obligado, en virtud de los ajustes razonables, a recolocar en otro puesto a un trabajador declarado no apto para ocupar su puesto de trabajo, siempre que el trabajador disponga de la competencia, capacidad y disponibilidad exigidas, y que dicha medida no suponga una carga excesiva para el empresario.

Nº 201/2021: 11 de noviembre de 2021. [Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-214/20 Dublin City Council](#). Libre circulación de personas. El Tribunal de Justicia precisa el alcance del concepto de «tiempo de trabajo» para un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial

-Real Decreto-ley 27/2021, de 23 de noviembre, por el que se prorrogan determinadas medidas económicas para apoyar la recuperación. -[BOE 24.11.2021](#)



[COVID-19: Trabajadores Autónomos](#) / Última modificación: 24 de noviembre de 2021

[Código de Prevención de Riesgos Laborales](#) / BOE, actualizado a 25 de noviembre de 2021

CONGRESOS, JORNADAS, FOROS Y PREMIOS

[12 ° Congreso Mundial AMSPE. “Retos y acciones innovadoras de los servicios públicos de empleo en un mercado laboral en rápida evolución”.](#) 29 de noviembre- 2 de diciembre 2021

[JOBMadrid 2021. Congreso internacional de empleo y orientación profesional para universitarios, titulados junior y CFGS.](#) 1-3 diciembre 2021

[Moving beyond the COVID-19 crisis to a better labour market that works for all. OECD Employment and Labour Ministerial and Forum.](#) 13 -15 December 2021, Online and Conference Center (Paris)

[Día Internacional de las Personas con Discapacidad,](#) 3 de diciembre de 2021 / ONU

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

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

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

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

BECAS, PRÁCTICAS, OFERTAS EMPLEO

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

[Ofertas de empleo público y de pruebas de capacitación profesional. Convocatorias. Semana del 24 al 30 de noviembre 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](#)

SEDES ELECTRÓNICAS, RECURSOS WEB Y APLICACIONES

<https://www.silvertalent.es/> . Portal de empleo para mayores de 45 años

<https://www.simplyhired.es/> motor de búsqueda de empleo que recopila ofertas procedentes de toda la web, desde páginas de empleo de empresas y bolsas de trabajo, hasta páginas web de empleos especializado

<https://es.trud.com/> Metabusador de ofertas de empleo en España

<http://www.empleoin.com/> Metabusador ofertas de empleo en España

<https://www.aulacepes.es/static/FormandoFuturo.html>

[Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad \(ONTSI\)](#)

CRÉDITOS

Agenda Informativa de Empleo nº 645 (20-26 noviembre 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



Comunidad
de Madrid

Secretaría General Técnica
 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
 HACIENDA Y EMPLEO