

ERGON_OPINA

Número 42 (*)

Julio 2025

29/07/2025

Algunas reflexiones sobre la Estrategia de Empleo 2025-2028

Hace unos días se publicó la Estrategia de Empleo 2025-2028 que siguiendo los criterios definidos en la Ley 3/2023 persigue adaptar las políticas de empleo a las nuevas realidades del mercado de trabajo.

La nueva estrategia no es una más. Plantea nuevos conceptos y los afronta con planteamientos diferentes pero acertados. Esperamos que pronto seamos capaces de pasar de las promesas a las realidades.

Nos estamos enfrentando a cambios muy relevantes en el mercado de trabajo. La estrategia propone la necesidad de impulsar la igualdad y equidad en la prestación de servicios. ¡Nadie puede quedar fuera del sistema!

El reto más importante que tenemos por delante es el de la mejora de la eficiencia. No se trata de gastar más sino de hacerlo mejor, con más coordinación y colaboración, y con una distribución de tareas y roles adecuadas. Es fundamental también una evaluación de las políticas y el análisis continuado de los resultados.

La estrategia además abre sus brazos a la transformación tecnológica, la personalización de servicios y unas nuevas y más dinámicas relaciones entre el Sistema de Empleo y el sector empresarial. ¡Debemos pasar rápidamente del BOE al terreno real!

Acabamos de estrenar una nueva hoja de ruta para el empleo. Hace pocos días se publicó el **Real Decreto 633/2025**, que aprueba la **Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028**.

De entrada, constatamos que la Estrategia es el corazón operativo del Sistema de Empleo. Una especie de brújula que ha de orientar todos los servicios, políticas y recursos que se van a desplegar para activar, reactivar o reencauzar la gestión del empleo. Es la primera que conecta directamente con la Ley 3/2023 de Empleo, la misma que se propone convertir a la empleabilidad en un derecho subjetivo y garantizar unos servicios personalizados y específicos manteniendo criterios de equidad e igualdad entre todas las personas.

La Estrategia se fundamenta en 5 pilares/criterios: A saber (1) Poner a los usuarios (personas y empresas) en el centro, (2) La exigencia de calidad en el empleo, (3) El apoyo a la transformación productiva, (4) El impulso a la colaboración entre todos los agentes y (5) La definición de un sistema de evaluación más centrado en criterios de eficiencia en la gestión.

Aplaudimos el esfuerzo de liquidar definitivamente el enfoque de gestión centrado en el Sistema. Es el momento de concretar en acciones este nuevo enfoque. **Lo importante no es el quién sino el para quién.** La estrategia pretende colaborar en la transformación productiva, creando nuevos puestos de trabajo de calidad y con condiciones dignas y equitativas y definir unos **marcos de relación y de colaboración entre todos los agentes que prime la calidad del servicio y la eficiencia en la gestión.** Por último, se introducen métricas, cuadros de mando y criterios de gobernanza para evaluar las acciones, determinar lo que funciona o no y establecer medidas correctoras.

La Estrategia pretende ser mucho más que un catálogo de buenas intenciones. En la línea de lo regulado en la Ley de Empleo propone una serie de cambios entre los que destacamos los siguientes:

1. **Implementación de la Cartera (oferta) Común de Servicios:** todos los agentes y todos los territorios deben garantizar los mismos derechos y servicios.
2. **Desarrollo de procesos de orientación basados en Competencias** impulsando un nuevo modelo de atención individualizado basado en las éstas y en las habilidades adquiridas en el desarrollo de un determinado rol.
3. **Impulso a los procesos de intermediación:** se prioriza que los agentes desarrollen nuevas formas de relación con las empresas y organizaciones.

4. **Mejora la eficiencia en la gestión:** se establecen criterios objetivos de medición y validación de los resultados. A pesar de que no se añaden nuevas partidas presupuestarias, se reorientan los fondos existentes hacia actividades más ajustadas y trazables. Se trata de usar mejor los recursos existentes. Hay mucho margen de mejora.

Respecto a la relación entre Estrategia y uso de la Inteligencia

Artificial constatamos que, aunque el concepto no aparezca con el protagonismo que probablemente sería el adecuado, se abre espacio para la aplicación de la Inteligencia Artificial en la gestión. Y en concreto se señalan como actividades a digitalizar las siguientes: la orientación, el emparejamiento laboral y la evaluación de las políticas.

Ahora viene lo difícil: implementar, coordinar, digitalizar, evaluar y, sobre todo, humanizar. **Porque las estrategias de empleo no fallan por falta de diagnóstico, sino por errores en el diseño y la ejecución de las medidas impulsadas.** En otras palabras, sabemos lo que nos duele, pero no somos capaces de aplicar los remedios adecuados. Nos jugamos mucho. No solo la eficiencia del gasto público, sino algo más profundo: la credibilidad del Estado y de las propias AAPP.

La Estrategia, como la propia Ley de Empleo, suponen avances relevantes, proponiendo un nuevo marco de referencia que debería de impulsarnos, a encontrar el mix adecuado entre innovación, personalización, y derechos digitales. **Sin embargo, necesitamos de la voluntad política y del impulso necesario para transformarla en acciones concretas que nos permitan afrontar con rigor y eficacia los retos que tenemos ante nosotros.** Y ello sin olvidarnos de la necesidad de avanzar en lo relativo a las medidas **a aplicar al tratamiento del cada vez más relevante problema (tanto en términos cualitativos como cuantitativos) del desempleo estructural.** En este sentido nos planteamos si con el listado de recomendaciones y buenos propósitos que se establecen en los anexos dedicados al tratamiento de los jóvenes, desempleados de larga duración, discapacitados, personas migrantes y población gitana es suficiente.

Destacamos su diseño y su solidez y el hecho de que haya sido compartida por el conjunto de actores que han participado en su elaboración. **Reconocemos y valoramos muy positivamente el trabajo realizado desde el centro del Sistema de Empleo en su elaboración** ya que supone un nuevo avance cualitativo en la consolidación de unas nuevas políticas que pongan el centro en el acompañamiento a los usuarios (profesionales desempleados o no y empresas y organizaciones) desde el diálogo y la cooperación institucional.

Sin embargo, reconociendo los avances en la estrategia, no podemos quedarnos aquí. Debemos tomar consciencia de que **necesitamos voluntad, motivación y músculo para desarrollar una relevante gestión del cambio** en todos los actores y agentes. Sin estos atributos los planteamientos y propuestas corren el riesgo de no tener el impacto adecuado para ofrecer las respuestas y demandas que nos demanda un entorno en plena era de incertidumbre.

(*) Esta es una edición especial de este boletín mensual como consecuencia de la publicación en este mes de Julio de la Estrategia Española de Empleo 2025/2028

Sobre nosotros

Somos una estructura independiente **cuyos propósitos se centran en la mejora de nuestro mercado de trabajo y en el de minimizar la brecha entre talento y empleo**. Nacimos en 2019 como consecuencia de la voluntad y la motivación mostrada por una serie de personas independientes y del análisis y la constatación de la viabilidad de la puesta en marcha de un proyecto inexistente en nuestro entorno dirigido a resolver un problema complejo que necesita de la colaboración de todos/as.

Nuestra misión es la de analizar, construir y proponer soluciones que permitan responder a los retos del mundo del trabajo, poniendo a las personas en el centro. Queremos ayudar con ello a las organizaciones públicas y privadas que diseñan, ejecutan y evalúan las políticas de empleo, y hacerlo bajo los criterios de **Independencia, Innovación, Profesionalidad y Transparencia**.

Para cualquier información adicional os rogamos contactéis con **Angela Botella** al teléfono **932404155** y e-mail info@fundacionergon.org

**Este documento consta de 4 páginas y contiene información confidencial
Todos los derechos reservados.**

No puede ser distribuido, duplicado o utilizado sin autorización expresa.

Copyright 2025 © Fundación Ergon