



ERGON

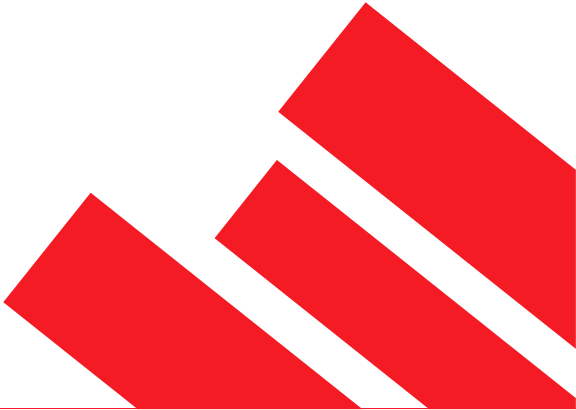
Número 51
Mayo 2026

ERGON_OPINA

**Un análisis sobre la
ejecución de la Ley de
Empleo**



www.fundacionergon.org



1

Han pasado ya tres años desde que se publicara la Ley de Empleo. Nuestro análisis hoy puede resumirse de la forma siguiente: **Buen diagnóstico e intenciones, pero baja ejecución.**

2

La no conversión del SEPE en Agencia y la falta de concreción real de muchas de sus propuestas son consecuencia de la **desconexión entre los niveles técnicos y políticos.**

3

Necesitamos un impulso político e institucional para modificar la cultura y los modelos mentales imperantes en el Sistema y para dar los primeros pasos en el proceso de transformación digital en la dirección adecuada.

4

Cómo aspectos de implementación urgente señalamos: la mejor asignación de los recursos, la sustitución del modelo de subvención por el de concierto y un plan que corrija las deficiencias en el perfil y la formación de los recursos humanos.

El pasado mes de marzo se cumplió el tercer aniversario de la publicación en el BOE de la Ley 3/2023 de Empleo. Un texto que, tras un largo proceso de debate entre el Gobierno, los Agentes Sociales y los Grupos Parlamentarios, pretende dar respuesta a las nuevas necesidades y demandas de un mercado de trabajo en un proceso de cambio muy significativo cumpliendo con las previsiones del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. La norma, que supone un evidente paso adelante, define **un marco para la mejora del Sistema de Empleo, su gobernanza, con una atención especial a los colectivos más vulnerables que, recordemos, conforman la mitad del desempleo.**

Aunque el diagnóstico de los problemas estructurales y los objetivos que propone son acertados, no concreta, en muchos casos, las medidas, plazos y recursos necesarios para cumplir tales objetivos. **Lo que evidencia la desconexión entre las intenciones declaradas y la voluntad práctica para implementarlas.**

Promesas sin base real y sin ejecutar:

La Ley propone objetivos ambiciosos, pero no explica cómo se llevarán a cabo. La personalización del acompañamiento es un objetivo loable, pero carece de especificaciones clave como la concreción de las ratios a alcanzar en la relación entre

gestores y usuarios. No se detallan acciones ni compromisos concretos en aspectos como los déficits en términos de formación y de competencias de los/las profesionales de la Orientación, etc. Seguimos utilizando conceptos sin concreción como "empleo digno" y "financiación suficiente" que no son objetivables y por tanto evaluables.

Por ejemplo: la obligatoriedad de que las empresas comuniquen sus vacantes al Sistema resulta anacrónica en un entorno digitalizado, en el que los cruces de información con la Seguridad Social podrían ser automatizados. Esta medida, como otras, parece más un intento simbólico que una solución eficaz para dinamizar el mercado laboral. **La norma ignora como se implementarán sus objetivos tanto en términos financieros como de recursos humanos.**

Colectivos vulnerables: esfuerzo insuficiente

Aunque la Ley reconoce la necesidad de prestarles una atención especial no propone acciones diferenciadas, plazos específicos ni toma en cuenta la realidad de que su gestión está externalizada en entidades colaboradoras. Tampoco se abordan las relaciones entre políticas sociales (como el IMV) y las políticas de empleo con lo que se **dificulta la adopción de respuestas efectivas a las necesidades de estos colectivos.**

Transformación digital: un desafío crítico

Se formula como prioridad la digitalización del Sistema, pero sin concretar ni establecer criterios para implementar el proceso. La creación de un Portal Único y de una Oficina de Análisis son propuestas positivas, pero carecen de un plan detallado para garantizar su éxito y de hecho no se han puesto en marcha. Los procesos de digitalización descentralizada son aceptables políticamente pero técnicamente pueden ser un fracaso más. **Sin un enfoque sólido en cómo implementarla, la colaboración entre Agentes, la trazabilidad y el aprovechamiento real de los datos, la transformación se quedará en los aspectos más superficiales.**

Gestión, Coordinación y Evaluación: promesas sin soporte operativo

Lo primero a constatar es el de que **no se ha producido la conversión del SEPE en Agencia** con lo que los objetivos dirigidos a introducir un modelo de gestión por objetivos, evaluación de resultados y contratos de gestión plurianuales han quedado relegados. En segundo término y al margen de la **falta de un marco financiero claro e independiente de las decisiones políticas** a corto plazo, la norma propone, pero no establece un marco regulatorio claro sobre la sustitución del **modelo de subvención por el del concierto en las relaciones con los Agentes Colaboradores.**

La descentralización del sistema en las CCAA genera desajustes políticos y técnicos que no se abordan con la profundidad necesaria, mientras **siguen sin resolverse las restricciones en el acceso a los datos de la Seguridad Social.** Paralelamente, la incorporación de indicadores como empleabilidad e intermediación se hace sin detallar los mecanismos para garantizar la recogida y análisis de datos de calidad. **Todo ello entorpece la planificación, impacta en la eficiencia del sistema y dificulta la puesta en marcha de políticas y programas basadas en evidencias.**

Conclusión: entre la intención y la acción

La Ley 3/2023 de Empleo y la posterior Estrategia de Apoyo al Empleo 2025-2028, como ya hemos señalado repetidamente desde nuestra Fundación, **parten de un diagnóstico certero, pero están mostrados claras deficiencias en su ejecución.** Aunque incluya aciertos como la apuesta por la transformación digital, la creación de ratios para la evaluación, la mejor coordinación entre los actores o el reconocimiento del rol de los agentes locales **su éxito queda al albur de voluntades políticas e institucionales que frenan las iniciativas dirigidas a abordar las deficiencias estructurales y operativas.**

En consecuencia, poco se ha hecho durante estos 3 años para impactar en los problemas estructurales que impactan en una gestión ineficiente de los recursos de los que dispone el conjunto del Sistema. A saber:

- La **creación de instrumentos para disponer de información de calidad** sobre las necesidades del mercado de trabajo a pesar de tener herramientas para ello.
- La **fragmentación del Sistema** que exige articular arquitecturas compartidas minimizando el riesgo de seguir operando como silos independientes.
- La **toma de conciencia de que los problemas** de mayor gravedad derivan de los criterios de **gobernanza y de gestión del sistema** y no de la tecnología y de la disponibilidad de recursos.

Sin un apoyo institucional, sin un marco de gestión adecuado, planes detallados a largo plazo, recursos adecuados ni una coordinación efectiva entre todos los actores del Sistema, **la norma se arriesga a ser otro ejercicio de buenas intenciones sin impacto real en el mercado laboral y un reflejo más de las oportunidades perdidas.** Aunque los datos “macro” siguen siendo positivos estos no reflejan exactamente la realidad. No podemos seguir con las tasas de desempleo, los datos de vacantes por cubrir y los ratios de inserción que no son más que una muestra de todo el trabajo que nos queda por hacer.

FUNDACIÓN ERGON

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 del análisis y la constatación de la viabilidad de poner en marcha un proyecto dirigido a intentar 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 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 rogamos contacten con **Angela Botella T-932404155**, 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 2026 © Fundación Ergon