

ERGON

Proyecto



Plan de Ejecución

**Equipo Técnico de la Fundación Ergon
Diciembre 2025**

Concepto:

El propósito del proyecto EmpleData es el de la creación de un Espacio de Datos accesible a todos los operadores y actores del Sistema de Empleo. Un proyecto que quiere convertirse en el entorno sectorial de referencia **conectando información sobre perfiles profesionales, oferta formativa y de empleo** para impulsar Políticas más eficientes, basadas en evidencias, que aporten valor y que estén alineadas con los criterios definidos por la UE.

Una iniciativa de gestión público/privada capaz de gestionar, conectar, compartir y activar datos laborales **procedentes de todos los entornos**, de forma eficiente y segura que permita **dar respuesta a las necesidades de sus usuarios** (trabajadores/demandantes y empresas/organizaciones) **y anticipar cambios en el mercado de trabajo.**

"Una infraestructura estratégica para un mercado de trabajo más eficiente, inclusivo y transparente"

Consideraciones previas:

El mercado de trabajo hoy se caracteriza por una gran complejidad y un dinamismo constante, condicionado por factores económicos, demográficos, sociales y tecnológicos. Esta realidad exige disponer de instrumentos sólidos de conocimiento y de análisis que permitan a las AAPP y al conjunto de agentes y actores del Sistema de Empleo tomar decisiones informadas, anticipar necesidades, desarrollar proyectos que aporten valor y evaluar el impacto de sus acciones.

En este contexto, la creación de un **Espacio de Datos Sectorial en el ámbito del empleo** puede ser una herramienta estratégica para concentrar, estructurar y poner a disposición de todos los actores públicos y privados información de calidad, actualizada e interoperable, facilitando la planificación, la coordinación interadministrativa, y la eficiencia en la gestión.

Entendemos que la **definición de los retos y las prioridades de este proyecto deben alinearse con los criterios que determinen las AAPP** como garantes del interés general y de la coherencia con las políticas públicas. Nuestra propuesta no pretende imponer un modelo cerrado, sino **abrir un marco de trabajo en el que los actores participantes, previa escucha al SEPE como gestor de las políticas públicas de empleo, determinen:** a) Qué **funcionalidades esenciales** debe tener el espacio de datos para dar respuesta a dichos retos, b) Cuáles son **los principales retos estratégicos** (desempleo estructural, empleo juvenil, brecha de género, digitalización, inclusión social, etc.), c) Qué **criterios de gobernanza, acceso y seguridad** deben establecerse para garantizar la confianza, la transparencia y el cumplimiento normativo y d) Qué **mecanismos de colaboración y transferencia de conocimiento** entre todos los actores pueden resultar más eficaces.

Pretendemos desarrollar, desplegar y gobernar un **Espacio Digital que facilite la integración, el tratamiento, el análisis, el intercambio y la gestión de Datos entre todos los actores** vinculados a la gestión del empleo **en un marco seguro, soberano, sostenible y transparente**. Un proyecto que, desde su génesis, se alinea con las recomendaciones formuladas por la UE, las definidas por el MTD (a través de la Oficina del Dato) como la Estrategia de Inteligencia Artificial 2024, y el Plan de Impulso de los Espacios de Datos Sectoriales dirigidas a contribuir en la puesta en marcha de un Mercado Único de Datos Europeo para el que ya se ha aprobado el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial (AI Act).

Unas recomendaciones que **han sido trasladadas a nuestra legislación laboral con la reciente Estrategia de Apoyo al empleo 2025/2028** publicada el pasado mes de Julio y en la que, siguiendo los criterios definidos en la Cartera de Servicios del SEPE 2024 y el referente normativo que supone la Ley 3/2023 de Empleo, se plantea, **la necesidad de impulsar y poner en marcha iniciativas dirigidas a mejorar el ecosistema de datos** bajo los referentes siguientes: (1) **Gobernanza basada en datos** y evidencias, (2) **Prestación de servicios personalizados** e inteligentes, (3) **Interoperabilidad** entre todos los actores del sistema, (4) **Mejora de los criterios de evaluación** y transparencia y (5) **Respeto a la garantía de los derechos** digitales y éticos.

El proyecto:

EmpleData surge en respuesta al propósito de nuestra Fundación de impulsar proyectos dirigidos a mejorar la gestión de nuestro mercado de trabajo y se dirige al conjunto del Sistema de Empleo **con el objeto de convertirse en el Centro de Referencia de Datos de este ámbito**.

Es una iniciativa dirigida a crear un **Espacio de Datos basado en la interoperabilidad, la ética y la colaboración entre todos los actores públicos y privados**. Su objetivo es convertir los datos en inteligencia útil para orientar políticas, mejorar la empleabilidad y anticipar las transformaciones del mercado laboral. Se apoya en principios de **gobernanza transparente, IA responsable y valor social del dato**, garantizando la soberanía de las fuentes y la seguridad de los intercambios.

En esencia, busca **fortalecer la toma de decisiones basada en evidencias** y situar a nuestro país como referente en la UE en la gestión de los datos y del conocimiento del mercado de trabajo. Lo concebimos no sólo como una infraestructura técnica de recopilación y tratamiento de información, sino como un **instrumento estratégico** alineado con las prioridades sociales en materia de empleo, cohesión social y desarrollo económico. Por ello, **proponemos su puesta en marcha en un marco colaborativo en el que, partiendo del liderazgo compartido** aseguremos que el Espacio responda a las necesidades sociales y **se convierta en una herramienta útil, eficiente y sostenible y con un impacto positivo en las políticas laborales y sociales**.

Consideramos que impulsar un Espacio de Datos Global en la gestión del empleo es una **apuesta estratégica, social y tecnológica** con alto potencial transformador por las razones siguientes:

- 1. Impacto social:** El empleo es una de las principales palancas para reducir la desigualdad social y garantizar la cohesión territorial. El proyecto puede facilitar el diseño de itinerarios personalizados, identificar brechas de competencias, y ofrecer servicios más proactivos y equitativos.
- 2. Transparencia y calidad de la información:** En un contexto donde las nuevas vías de comunicación e información amplifican, a menudo, interpretaciones sesgadas o tergiversadas de la realidad, disponer de un repositorio global, transparente y auditabile de datos (públicos y privados) permitirá alinear el debate público con fuentes de evidencias contrastadas.
- 3. Desarrollo de la eficiencia en la gestión:** Hoy los datos sobre empleo están excesivamente fragmentados entre diferentes agentes y plataformas. Un espacio de datos facilitaría su calidad, la coordinación entre los actores, la eficiencia en la gestión y la consecución de mejores resultados.
- 4. Madurez técnica e institucional:** Existen ya componentes técnicos reutilizables y un ecosistema institucional que puede activarse (SEPE, CCAA, agentes sociales, proveedores de servicios, empresas y organizaciones). Queremos implementar un despliegue progresivo, iniciando su puesta en marcha por proyectos de fácil ejecución y elevado impacto.
- 5. Refuerzo del rol público y de los derechos digitales:** Un Espacio de Datos como el que proponemos, de carácter global y transversal, puede blindar principios como el control social, la equidad, la transparencia en la gestión de las políticas de empleo.
- 6. Alineamiento europeo y regulatorio:** La propuesta conecta con el marco europeo de espacios de datos (Gaia-X, DGA, AI Act) y se alinea con iniciativas como Europass, Skills Data Space o EDCI. Puede suponer un impulso al "Pasaporte de Competencias" y mejoraría nuestra posición en el seno de la UE.
- 7. Aporta valor a la Estrategia Estatal de Espacios de Datos:** Puede ser un referente a nivel Estatal al tratarse de un dominio transversal, con múltiples actores y alto retorno público.

¿Cómo?

Nuestra Fundación, nacida en 2019, **tiene como propósito analizar, formular propuestas y ejecutar acciones dirigidas a mejorar la eficiencia en la gestión del mercado de trabajo**. Al margen de los 15 Miembros Fundadores hoy contamos con una relevante COMUNIDAD de más de 200 personas que integra a representantes cualificados del conjunto de actores del mercado (académicos, gestores, profesionales del sector público, del ámbito de los RRHH y de la consultoría, agentes e interlocutores sociales etc.). Todos ellos/as poseen la motivación, los conocimientos y la experiencia para gestionar y liderar proyectos acordes con nuestros objetivos.

Somos claramente conscientes que un proyecto como el que nos proponemos **ha de contar con la colaboración de Instituciones y Organismos públicos y privados**. Y particularmente del SEPE como órgano central del Sistema de Empleo y de la Oficina del Dato (MTD) como gestor de la estrategia de Espacio de Datos en el conjunto del Estado.

Estamos trabajando en el diseño y la puesta en marcha del proyecto desde el primer trimestre del año 2025, un periodo de tiempo en el que **hemos conseguido despertar el interés en diferentes grados (información, colaboración, participación) de Organizaciones como:**

Bloque: (1) Sector Público (por orden alfabético)

AGENCIA DE EMPLEO DE MADRID
BARCELONA ACTIVA
CES (CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL)
MTD
SEPE
SERVICIO DE EMPLEO DE ANDALUCIA (SAE)
SERVICIO DE EMPLEO DE ARAGON
SERVICIO DE EMPLEO DE BALEARES (SOIB)
SERVICIO DE EMPLEO DE CANARIAS (SCE)
SERVICIO DE EMPLEO DE CATALUNYA (SOC)
SERVICIO DE EMPLEO DE EUSKADI (LANBIDE)
SERVICIO DE EMPLEO DE GALICIA
SERVICIO DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (LABORA)
SERVICIO DE EMPLEO DE MADRID (SERMAS)
SERVICIO DE EMPLEO DE NAVARRA
SGFP (MINISTERIO DE EDUCACION)

Bloque (2) Otras organizaciones/instituciones (por orden alfabético)

ACCION CONTRA EL HAMBRE
AEF (ASOCIACION ESPAÑOLA DE FUNDACIONES)
ALTIA
BDVA
BSC (BARCELONA SUPERCOMPUTING CENTER)
CCOO
CEOE
COTEC
CUATRECASAS
DELOITTE
E&Y
FORO DE CIUDADES POR EL EMPLEO
FUNDACION ADECCO
FUNDACION MAS HUMANO
FUNDACION ONCE
FUNDACION RANDSTAD
FUNDACION SANTA MARIA LA REAL
FUNDACION TELEFONICA
GAIA-X
GOOGLE
IDEAS4INNOVATION
INETUM
INFOJOBS
INGEUS
MINSAIT
PIMEC
TALENT TOOLS
TELEFONICA TECH
UGT

Planteamientos estratégicos:

EmpleData es una **infraestructura de gestión público/privada** que permite al conjunto del Sistema de Empleo conectar, compartir y activar datos laborales de forma segura y útil. El Espacio es un entorno técnico y de gobernanza donde todos los actores del Sistema pueden compartir y reutilizar datos de forma interoperable, con criterios de gobernanza claros y transparentes y respetando la propiedad de éstos.

Por ello es un entorno que: a) No centraliza los datos, **los conecta**, b) No sustituye a nadie, **orquesta colaboraciones** y c) No busca el control, sino reforzar la **confianza entre todos los actores**. Nace con los objetivos siguientes:

1. **Situar a las personas en el centro del Sistema** de Empleo.
2. **Conectar el ecosistema laboral** (SEPE, CCAA, Agentes Colaboradores, Empresas y Organizaciones, Centros Formativos, Universidades, Plataformas, Proveedores de Servicios, etc.) en torno a datos útiles y reutilizables.
3. **Facilitar una gestión basada en evidencias**, con algoritmos explicables, supervisados y auditados.
4. **Contribuir activamente a la mejora de la gestión del empleo** y a la construcción del Espacio Europeo de Datos del Empleo.

Un proyecto cuyos **criterios rectores o bases conceptuales** son los siguientes:

- a) **Ámbito sectorial** abarcando todos los aspectos relativos a la gestión del empleo, competencias, habilidades etc.
- b) Abarcar a **todo el conjunto del territorio del Estado**.
- c) Gestionarse a través de una **Gobernanza** colaborativa.
- d) Abierto a la **participación de todos los Agentes** del Sistema de Empleo.
- e) Respeto total a la **normativa estatal y de la UE**.
- f) Sostenibilidad económica **basada en la inexistencia de lucro**.

Participantes en el marco del Acuerdo de Colaboración del proyecto

El **mapa conceptual de tipologías de usuarios del espacio de datos de empleo** define las **figuras jurídicas y operativas** garantizando la coherencia entre gobernanza, uso del dato y sostenibilidad del ecosistema.

Este modelo asegura la correspondencia entre el diseño conceptual del espacio de datos de empleo y su traducción jurídica y operativa permitiendo que el proyecto funcione simultáneamente como: (1) Una infraestructura de datos de empleo, (2) Un ecosistema de innovación y (3) Una plataforma de servicios.

(1) Promotor – Fundación Ergon y _____

Descripción

Son las entidades que impulsan el proyecto. Participan en el diseño estratégico, la toma de decisiones y la gobernanza del Espacio de Datos. Aportan recursos técnicos, institucionales y/o económicos y asumen compromisos a medio y largo plazo para garantizar la sostenibilidad del ecosistema.

Rol en la gobernanza

Participan en el órgano de dirección del espacio de datos (Comité de Coordinación). Toman decisiones estratégicas sobre estándares, arquitectura, privacidad, prioridades de inversión y servicios a proveer. Diseñan y definen las políticas de acceso y uso de datos, garantizando la alineación con la normativa vigente, el AI Act y las estrategias nacionales y europeas. Supervisan el cumplimiento de objetivos, el seguimiento de actividades y la sostenibilidad económica del proyecto.

(2) Miembros

Encaje en el mapa del espacio de datos

Custodios institucionales del empleo y de su gestión
Actores del Sistema de Empleo, proveedores de servicios, etc
Proveedores estructurales de datos del mercado de trabajo

Descripción

Son las entidades que forman parte del núcleo estable del ecosistema compartiendo responsabilidades continuadas en materia de aportación de datos, interoperabilidad, calidad y continuidad del servicio.

Rol en la gobernanza

Participan de forma rotativa en el Comité de Coordinación o en órganos delegados. Tienen un rol relevante en la definición de estándares, reglas de acceso y calidad del dato. Proponen y gestionan los diferentes productos y/o servicios. Mantienen compromisos estables de contribución de datos, capacidades técnicas o conocimiento sectorial.

(3) Abonados

Encaje en el mapa del espacio de datos

Actores del Sistema de Empleo
Usuarios profesionales de primera línea
Usuarios analíticos y estratégicos de carácter operativo

Descripción

Son Entidades que utilizan los servicios avanzados del espacio de datos mediante una suscripción o acuerdo estable, accediendo a productos analíticos, APIs, cuadros de mando o herramientas de interoperabilidad.

No intervienen en la gobernanza estructural, pero sí en la explotación regular y evolución funcional de los servicios.

Rol en la gobernanza

Participan en el Comité Técnico, aportando feedback periódico sobre calidad, utilidad y mejoras, aunque no tienen voto en las decisiones estructurales. Forman parte de grupos de trabajo temáticos (orientación, formación, evaluación, etc.) que influyen en el diseño y la ejecución de las soluciones y/o productos. Contribuyen a la gobernanza desde la demanda: validación de casos de uso, testeo

de prototipos y priorización de funcionalidades que mejoren la operatividad de las políticas de empleo.

(4) Colaboradores Institucionales

Encaje en el mapa del espacio de datos

Son actores e intérpretes del mercado de trabajo, aunque no operen directamente en el Sistema. Influyen en las decisiones políticas

Aportan conocimientos o visión sobre el mercado de trabajo. Actúan como puentes entre los diferentes sistemas sociales.

Pueden ser desde los Interlocutores Sociales, Entidades Sociales hasta las Universidades y otros entes similares.

Descripción

Son organizaciones representativas del tejido empresarial, sectorial o socioeconómico que participan aportando visión agregada, conocimiento estructural del mercado de trabajo y capacidad de validación social. No tienen acceso operativo ni participan directamente en la explotación de servicios.

Su participación está orientada a impulsar el desarrollo de pilotos o acciones concretas que enriquecen las capacidades del ecosistema. Su contribución se orienta: (a) enriquecer la lectura del mercado de trabajo desde la demanda, (b) mejorar la pertinencia de los casos de uso, y (c) reforzar la legitimidad social e institucional del espacio de datos.

Rol en la gobernanza

Contribuyen a la definición de las prioridades estratégicas, la interpretación de los resultados agregados, y la identificación de riesgos de desalineación con los tejidos social y productivo. Aseguran el posicionamiento y la relación del Espacio con otros entornos tanto a nivel estatal como de la UE.

No forman parte de los órganos ejecutivos ni técnicos del espacio de datos. Se integran en mesas técnicas o equipos de innovación para aportar capacidades tecnológicas o metodológicas (analítica, interoperabilidad, IA, estándares de datos). Participan en laboratorios e iniciativas (encuestas, paneles, foros de usuario) para la validación controlada de casos de uso, protocolos o algoritmos.

(5) Proveedores

Encaje en el mapa del espacio de datos

Proveedores de tecnología

Facilitadores de servicios necesarios para el funcionamiento del espacio de datos

Desarrolladores e innovadores en servicios vinculados a la gestión del empleo

Proveedores de datos.

Descripción

Son las entidades que proveen a **EmpleData** de la tecnología, infraestructuras, datos y servicios necesarios para su funcionamiento operativo.

Su relación es contractual, funcional y subordinada al marco de gobernanza del espacio de datos.

Rol en la gobernanza

No forman parte de los órganos de gobernanza ni definen usos del dato. Operan bajo mandato del Comité de Coordinación y de los órganos de coordinación técnica. Deben cumplir estrictamente las políticas de seguridad, interoperabilidad, protección de datos y AI Act.

(6) Usuarios / Clientes

Encaje en el mapa del espacio de datos

Usuarios operativos del sistema

Descripción

Son las entidades y organizaciones que consumen servicios o productos de **EmpleData** para resolver problemas operativos específicos (segmentación de colectivos, evaluación de programas, integración de datos, mejora de la orientación). Su relación es transaccional y centrada en el valor práctico, sin compromisos estructurales de aportación ni de gobernanza.

Rol en la gobernanza

Participan en los mecanismos de retroalimentación y validación de los resultados (encuestas, paneles, foros de usuario).

Mantienen interacciones con las áreas de calidad y servicio al cliente para reportar incidencias, necesidades o brechas funcionales.

Representan la última milla de la gobernanza, orientando decisiones sobre priorización, simplificación y valor práctico del servicio.

Proyectos a desarrollar en una primera fase

Aunque estos proyectos “piloto” se acordarán en el comité de Coordinación del Proyecto las propuestas que formulamos para esta primera fase son las siguientes:

Propuestas de implementación inmediata:

APP de servicios (Tinder laboral)

Generar una APP (accesible 24/7) que permita a los demandantes de empleo disponer de un diagnóstico de su perfil y que paralelamente (a) explore y recomiende ocupaciones adecuadas, ofertas de empleo, y actividades formativas, (b) Plantee o simule escenarios de futuro y trayectorias posibles, (c) actúe generando contenidos informativos, guiones de entrevistas, CV adaptados, mensajes de presentación etc.

Plataforma de evaluación de microexperiencias con IA

Un espacio digital vivo donde los usuarios pueda probar, evaluar y mejorar microexperiencias con IA aplicadas al empleo, la orientación y la formación. En vez de grandes pilotos a largo plazo, la plataforma permite testear módulos pequeños, rápidos y medibles, creando un ecosistema de innovación abierta con los agentes del Sistema y los/las usuarios/as.

Proyectos piloto:

Perfilado profesional dinámico

Reto: los perfiles actuales son estáticos, incompletos y muchas veces poco fiables.

Propuesta: un sistema de perfilado dinámico que combina datos históricos, competencias declaradas, información de formación y experiencia, y la enriquece con inferencias basadas en algoritmos.

Aportación: identificación más precisa del potencial del candidato, detección de talento oculto y mejora en la capacidad de orientación.

Intermediación ágil perfil profesional-perfil del puesto

Reto: mejorar y agilizar los procesos de emparejamiento. Incrementar la capacidad de respuesta y las posibilidades de inserción.

Propuesta: una plataforma de emparejamiento (matching) automático que genera en minutos listas priorizadas de candidatos en función de competencias y experiencia.

Aportación: reducción del tiempo de respuesta (-80%), mayor satisfacción empresarial, incremento de las tasas de inserción y reposicionamiento del Servicio como socio estratégico de las empresas.

Nuevos sistemas de Orientación/Gestión

Reto: mejorar la calidad de la orientación. Personalizarla. Situar al orientador en una posición de mayor relevancia y de mayor aportación de valor.

Propuesta: creación de una plataforma virtual que facilita la autonomía de los usuarios y la trazabilidad de los procesos. Facilitar el análisis de los resultados en cada uno de los programas.

Aportación: orientaciones más objetivas, mayor confianza del demandante y mejores resultados de inserción.

Mapas de talento territoriales

Reto: los SPE carecen de una visión clara de las dinámicas locales del empleo.

Propuesta: mapas interactivos que muestren sectores en crecimiento, brechas de competencias, empresas tractoras y la oferta formativa vinculada.

Aportación: mejor planificación de políticas, puesta en marcha de dinámicas de orientación y de actividades formativas más ajustada a las necesidades locales.

Identificación de necesidades formativas

Reto: muchos programas formativos no responden a la realidad del mercado y tienen tasas elevadas de abandono.

Propuesta: algoritmos que predicen qué perfiles tienen mayor probabilidad de éxito en determinados programas y qué competencias emergentes deben incorporarse.

Aportación: optimización de la inversión en formación, mayor tasa de finalización y mejor inserción laboral tras la formación.

Fases de ejecución (3 años):

El Plan que ya estamos implementando abarca en su fase operativa un periodo de 3 años (01/01/2026 al 31/12/2028) con las siguientes fases:

Fase 1 – Lanzamiento y Diseño colaborativo (Q1 2026)

- Definición de la estructura del proyecto y del modelo de gestión
- Identificación y cierre de los acuerdos de colaboración con los promotores, miembros, colaboradores etc.
- Diseño funcional de la arquitectura del espacio de datos
- Creación de la estructura base de recursos del proyecto
- Desarrollo del plan comercial y de difusión
- Determinación y puesta en marcha de los primeros casos de uso

Fase 2 – Piloto técnico y validación (Q2 2026 – Q4 2026)

- Consolidación de la estructura y de los criterios de gobernanza del proyecto.
- Incorporación de nuevos actores y/o clientes
- Desarrollo e implementación de la oferta de servicios

- Implementación del plan comercial y de difusión
- Evaluación de interoperabilidad y del valor generado
- Alineación con otros espacios nacionales y/o europeos

Fase 3 – Escalado y sostenibilidad (Q1 2027 – Q3 2028)

- Gestión y Difusión del proyecto
- Conexión con espacios de datos nacionales y de la UE
- Alcance del punto de equilibrio económico

Hemos trabajado con dos **estimaciones presupuestarias, con su correspondiente plan de viabilidad con un objetivo de sostenibilidad económica**. Ambas hipótesis se diferencian en dos aspectos: la **velocidad de implantación y el volumen de las aportaciones públicas** (tanto a nivel Estatal como de la UE).

Hipótesis (A): Ingresos: 4,5M, Aportaciones públicas: 1M (22%)

Hipótesis (B): Ingresos; 2,5M, Aportaciones públicas: 0,45M (18%)

Plan del Proyecto

FASE 0 · Preparación previa

(hasta 31/12/2025)

Objetivo: Llegar a inicio del proyecto con reglas claras y asimetría controlada.

Documentos

Definición del proyecto y determinación del propósito. Diseño del mapa de tipologías y roles (Promotor, Miembros, Colaboradores, etc.).

Elaboración del documento base para la gobernanza del proyecto.

Lista priorizada de partners: (promotores, Institucionales, tecnológicos etc.)

Clave

Definición clara del propósito y de los objetivos del proyecto. Qué no se negocia, que es gradual, qué es experimental.

Implementar criterios claves en la definición de los roles y en quién participa en cada uno.

FASE 1 · Acuerdos Marco de Colaboración

(Meses 1 a 6)

Objetivo: Activar el ecosistema sin bloquearlo jurídicamente.

Instrumento jurídico: Acuerdo Marco de Colaboración

Negociación con los participantes:

Entidades que pueden ser promotoras, miembros, colaboradores institucionales (Agentes sociales, Fundaciones, Universidades). Proveedores y Usuarios de los servicios

Contenido mínimo del acuerdo

Objeto de la colaboración.

Criterios para la cesión y uso de los datos. Criterios para la propiedad intelectual.

Derechos de gobernanza y participación definidos.

Cláusulas de evolución futura

Ventajas

No hay fricciones. Posibilidad de desenganche inmediato.

Permite probar sin comprometer estructura.

Filtra quién aporta y quién solo observa.

FASE 2 · Consolidación del núcleo (Miembros)

(meses 7 a 18)

Objetivo: Pasar de colaboración puntual a corresponsabilidad.

Instrumento jurídico: Acuerdo de Adhesión como Miembro

Quién participa:

Administraciones clave no “promotoras”

Entidades públicas tractoras y otros Agentes Institucionales

Agentes del sector social y privado.

Condiciones de entrada

Aportación estable (datos, recursos, capacidad).

Fijación de las tarifas de participación y de uso de los servicios.

Aceptación plena del marco de gobernanza.

Participación en órganos definidos.

FASE 3 · Protocolo General de Actuación (PGA)

(meses 19-36)

Objetivo: Escalar sin rediseñar cada acuerdo.

Transformación del marco de colaboración en un PGA

El Protocolo General de Actuación es un marco jurídico regulado en los artículos 48 a 53 de la Ley 40/2015 del Régimen Jurídico del Sector Público. Una regulación estándar que permite: (1) adhesión ordenada, (2) condiciones homogéneas, (3) crecimiento controlado y (4) colaboración en la gestión.

A quién se dirige

Promotores y Miembros

Colaboradores Institucionales

Agentes del Sistema de Empleo

Ventajas

Garantiza el compromiso de las partes.

Facilita la sostenibilidad del proyecto.

Refuerza la seguridad jurídica y el respeto a los principios de equidad, sostenibilidad y transparencia en la gestión.

FASE 4 · Transición a Consorcio Público-Privado

(a partir del tercer año)

Objetivo: Institucionalizar sin perder flexibilidad.

Cuando tiene sentido

El proyecto está consolidado y es sostenible económicamente.

Tiene un reconocimiento institucional.

Forma jurídica

Consorcio público-privado

Fundación / entidad instrumental con participación pública.

Razones:

Mantenimiento y consolidación del proyecto.

La gobernanza se formaliza por los estatutos.

Mantenimiento de la colaboración público/privada bajo control público.

Este documento consta de 12 páginas que contienen información confidencial.

Todos los derechos reservados.

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

Copyright 2025 © Fundación ERGON