



Asegurando los derechos y servicios de la Cartera Común

El Gobierno aprueba la *Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028*

- Es la primera planificación plurianual que se realiza en el marco de la nueva Ley de Empleo
- Aborda las políticas de empleo como derechos subjetivos, mediante el acompañamiento profesional a lo largo de toda la vida laboral tanto de las personas trabajadoras como de las empresas, especialmente las pequeñas y medianas
- La estrategia garantizará con recursos y actuaciones estables y suficientes el ejercicio efectivo de esos derechos
- Por primera vez incorpora los resultados de evaluación de la Estrategia anterior
- La Estrategia propone indicadores periódicos para obtener una radiografía clara de la eficacia de las actuaciones llevadas a cabo por los servicios públicos de empleo.
- Se elaborará un cuadro de mando desglosado a nivel de comunidad autónoma con indicadores para medir la mejora de la empleabilidad, la inserción laboral o la ejecución presupuestaria acumulada
- La Estrategia se plantea bajo una perspectiva transversal de igualdad

15 de julio de 2025.- El Consejo de Ministros ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la *Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028*.

Se trata de la primera planificación plurianual que se realiza en el marco de la nueva Ley de Empleo, que aborda las políticas de empleo con un enfoque de derechos subjetivos, centrado en las personas y en las empresas, mediante el acompañamiento profesional a lo largo de toda la vida laboral para las personas trabajadoras y para las empresas, particularmente pequeñas y medianas.

La nueva Estrategia no sólo responde a las recomendaciones del Pilar Social Europeo y a los marcos de referencia internacionales sobre el papel



que deben asumir los servicios públicos de empleo para asegurar las transiciones laborales justas y eficientes, sino que garantizará el ejercicio efectivo de los derechos previstos legalmente mediante recursos y actuaciones de carácter estable y suficiente.

Si la anterior estrategia 2021-2024 priorizaba las reformas normativas, esta nueva Estrategia se centra en asegurar el ejercicio de los derechos de usuarios y usuarias, tanto personas como empresas e incorpora los resultados positivos obtenidos de la evaluación de la Estrategia precedente.

Con la nueva estrategia se refuerza la gobernanza del Sistema Nacional de Empleo. La ejecución correrá a cargo de los Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno (PAFED) y su seguimiento se realizará a través de un modelo integrado de evaluación.

Además, se cuenta con los Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (COEs), creados con el PRTR y que se han constituido como una red de encuentro físico y virtual del personal que desempeña la tarea de la orientación laboral del Sistema Nacional de Empleo y de la red de otros profesionales de la orientación laboral.

Objetivos generales

La estrategia está alineada con los siete ejes operativos de la Ley de empleo: orientación, formación, oportunidades de empleo, oportunidades para personas con discapacidad, igualdad de oportunidades, emprendimiento y mejora del marco institucional y, por primera vez, se concretan y se comprometen seis metas:

- Mejora de la empleabilidad
- Mejora de la intermediación
- Aumento de la cobertura en la atención a personas perceptoras de prestaciones
- Consolidación y mejora de la calidad de las redes de orientación profesional
- Incremento de la participación en la formación
- Impulso y sistematización de la atención a las empresas



Atención específica

La nueva Estrategia incluye atención prioritaria a colectivos como los de jóvenes, personas en desempleo de larga duración o de más edad, personas con discapacidad, personas cuidadoras de enfermos de ELA personas migrantes y población gitana.

Se incorpora mayor fortaleza en innovación tecnológica que potenciarán la calidad y cantidad del trabajo, como la herramienta especialmente en el ámbito del perfilado de servicios, en la detección de necesidades formativas y en el intercambio de información y coordinación con distintas instituciones y bases de datos.

A partir de esta Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, se elaborará una Estrategia Global en favor de las personas en desempleo de larga duración o de más edad, se aprobará un Plan de empleo en favor de las personas jóvenes y el primer Plan de actuación para la mejora de la empleabilidad del pueblo gitano.

Además, se incluye un Plan Estratégico de Transversalización de la Igualdad con el objetivo de incorporar la perspectiva de género de forma transversal.

En cuanto a territorios, se incluyen medidas específicas para Ceuta y Melilla.

Evaluación continua

La evaluación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo se realizará de forma anual, bienal y a su finalización:

Tras la conclusión de cada Plan anual para el Fomento del Empleo Digno, se evaluará el cumplimiento de los objetivos clave, estratégicos y estructurales recogidos en cada plan.

A los dos años de iniciada la Estrategia, se realizará una evaluación intermedia con la finalidad de mejorar el desarrollo de la Estrategia vigente en su etapa final.



Al tercer año se realizará una evaluación ex ante de la próxima Estrategia de Empleo, incorporando las lecciones aprendidas de los procesos evaluativos llevados a cabo, y un diagnóstico del contexto normativo y del mercado laboral vigentes de cara a elaborar la próxima Estrategia.

Como parte de la evaluación del cumplimiento de los objetivos de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y de los Planes anuales que la componen, se elaborará un cuadro de mando desglosado por comunidad autónoma.

En dicho cuadro de mando se propone incluir y evaluar los siguientes indicadores principales:

1. Mejora de la empleabilidad de las personas atendidas en un 10%. Durante la evaluación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo anterior, se ha observado que existen patrones de atención que mejoran los resultados en cuanto a inserción en el mercado laboral de las personas atendidas: así, por ejemplo, se ha constatado que las personas que reciben una combinación de varios servicios como formación, itinerario o tutorización obtienen mejores resultados que las personas que únicamente reciben un servicio. El impacto se determina mediante el análisis de datos desde seis meses antes de la actuación de los servicios de empleo y los seis meses posteriores identificando grupos de tratamiento y de control de composición sociodemográfica similar que permitan una comparativa homogénea.
2. Intermediación. Se establecen indicadores para medir la calidad en el empleo y la evolución de la de la inserción laboral que se calcularán cada tres meses.
3. Esfuerzo en la mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo. Refuerzo de la garantía de acceso al itinerario personalizado que facilite el acceso al empleo y la mejora de la empleabilidad de las personas beneficiarias del subsidio.
4. Consolidación de las redes de orientación y prospección. Se proponen 3 indicadores que serán evaluados de manera conjunta:
 - Ratio de demandantes por personal orientador y prospector



- Escala de personal orientador o prospector establecida
- Porcentaje de personas orientadoras y prospectoras con contrato indefinido o posición consolidada sobre el total de personas orientadoras y prospectoras.

Para poder hacer seguimiento de estos indicadores, se deberá poner en marcha un Registro de personal orientador y prospector en el que se pueda conocer a qué personas demandantes atienden, así como características contractuales de cada persona orientadora y prospectora.

5. Seguimiento de la formación. Se definirá un indicador para realizar el seguimiento y medir el impacto de los programas públicos mixtos de empleo – formación, y de la formación con compromiso de contratación. En este indicador tendrá especial relevancia el dato de las personas que obtienen un empleo y lo mantienen como resultado de la participación en esas acciones y programas.

Además, se definirán también indicadores que permitan mostrar el grado de adecuación de las acciones formativas a las necesidades de formación detectadas en el mercado laboral.

6. Seguimiento presupuestario. El indicador mensual acumulado, ha de establecer el porcentaje de ejecución presupuestaria realizado: fondos comprometidos sobre total de fondos asignados para cada anualidad.