

Nota de prensa

El Consejo General de Economistas de España (CGE) y la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea) han celebrado hoy una sesión titulada *Políticas activas de empleo*

Los expertos reclaman una transformación profunda de las políticas activas de empleo en España

En relación con las **políticas activas de empleo en España**, los expertos del CGE y de Fedea coinciden en señalar que, pese a los avances y esfuerzos realizados, **sus resultados continúan siendo insatisfactorios**. Uno de los principales factores que explican esta situación es la **limitada eficacia de los servicios públicos de empleo como intermediarios entre la oferta y la demanda laboral, debido a un conocimiento insuficiente del tejido productivo y a la falta de un perfilado adecuado de los demandantes**. Asimismo, señalan que el **actual marco normativo de distribución de competencias dificulta una gestión eficaz, al establecer una separación entre la administración de las prestaciones económicas (a cargo del SEPE) y las políticas activas de empleo (competencia de las comunidades autónomas)**. Esta fragmentación provoca una descoordinación institucional: **quien financia las prestaciones no controla su ejecución y quien gestiona las políticas activas carece de competencias sobre las ayudas económicas**. A ello se añade la **falta de acceso de las comunidades autónomas a información clave** —especialmente la gestionada por la Seguridad Social—, **lo que limita su capacidad para diseñar estrategias más eficaces en materia de incentivos al empleo**.

Por otro lado, los expertos advierten que **la rigidez y obsolescencia de los actuales programas de formación para el empleo representan un serio obstáculo para adaptarse a las necesidades reales del mercado laboral**. También subrayan que **los certificados de profesionalidad presentan estructuras excesivamente estandarizadas y contenidos poco ágiles**, lo que dificulta una respuesta adecuada ante los rápidos cambios tecnológicos y sectoriales. **Además, expresaron preocupación por la limitada efectividad de los incentivos a la contratación**, que en muchos casos no logran generar empleo adicional, especialmente cuando no están suficientemente focalizados. **La normativa actual, al establecer un diseño excesivamente detallado de estos programas de incentivos, restringe la capacidad de las comunidades autónomas para adaptarlos a las particularidades de su entorno económico y social**. Esta rigidez, combinada con la **falta de una evaluación sistemática y continua, reduce el impacto real de estas políticas**. En este contexto, **los expertos abogan por un rediseño integral de estos instrumentos, basado en criterios más selectivos, adaptables y sometidos a mecanismos de revisión permanente que aseguren su efectividad y eficiencia**.

ENTRE LAS PROPUESTAS PARA FORTALECER LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO, FEDEA Y EL CGE HAN DESTACADO LAS SIGUIENTES:

- **Fortalecer el vínculo con el tejido productivo**, a fin de conocer con precisión las necesidades de las empresas y realizar un perfilado más eficaz de los demandantes de empleo, alineando aptitudes y actitudes con las vacantes reales.
- **Reorientar la formación para el empleo**, superando la rigidez de los certificados de profesionalidad mediante contenidos más flexibles, actualizados y adaptados a los sectores con mayor potencial de crecimiento.
- **Diseñar programas de incentivos a la creación de empleo** que permitan su adaptación a las particularidades de cada comunidad autónoma.
- **Dotar a las CCAA de acceso completo a los registros administrativos** necesarios para el diseño y gestión de las políticas activas de empleo.
- **Reforzar la corresponsabilidad de los desempleados**, exigiendo una búsqueda de empleo activa y continuada, con condiciones más estrictas para el rechazo de ofertas adecuadas.

- **Implementar un sistema permanente de evaluación y mejora**, que permita medir el impacto real de las políticas aplicadas, identificar desviaciones y dirigir más recursos a las iniciativas con mayor eficacia comprobada.
- **Impulsar una reorganización interna de los servicios públicos de empleo**, orientada a mejorar su capacidad operativa, la coordinación entre niveles de gobierno y la gestión efectiva del personal implicado en el diseño y ejecución de estas políticas.
- **Modernizar la infraestructura tecnológica del sistema de empleo**, incorporando herramientas digitales que faciliten la automatización de procesos, el cruce eficiente de datos y una atención más ágil y personalizada a empresas y trabajadores.
- **Fomentar una gobernanza más integrada entre el SEPE y las comunidades autónomas**, con mecanismos claros de cooperación y reparto de responsabilidades, que permitan una implementación más coherente y eficaz del conjunto de las políticas activas y pasivas.
- Impulsar los esquemas de **colaboración público-privada**.
- **Establecer mecanismos flexibles de jubilación o de jubilación activa**, que permitan la plena compatibilidad entre el empleo remunerado y el cobro de la pensión.

Madrid, 31 de marzo de 2025.- El mercado laboral en España se enfrenta a desafíos estructurales significativos que limitan la inserción laboral de los colectivos más vulnerables. A pesar de los avances, nuestro país sigue teniendo la tasa de paro más alta entre los países de la zona euro. En este contexto, el Consejo General de Economistas de España (CGE) y la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea) han decidido centrar la tercera sesión de sus Encuentros en el **análisis del papel de las políticas activas de empleo** como herramienta clave para reducir el paro y mejorar la calidad del empleo en España.

La presentación de la sesión, estuvo a cargo del presidente del CGE, **Valentín Pich**, y del director ejecutivo de Fedea, **Ángel de la Fuente**, y en la misma participaron como ponentes **Miguel Ángel García**, doctor en Economía, profesor de Economía Aplicada (URJC) e investigador asociado de FEDEA, y **Salvador Guillermo**, director de Estudios y Economía de Foment del Treball Nacional y consejero del Consejo Superior de Estadística del INE en representación del CGE, quienes plantearon algunas propuestas de reformas que permitan diseñar programas efectivos, orientados a un mercado laboral más inclusivo, flexible y competitivo, capaz de afrontar los retos de un entorno económico y tecnológico en constante cambio.

En la apertura del acto, **Valentín Pich** destacó que “si queremos que las **políticas activas de empleo** tengan un impacto real sobre la empleabilidad, **es imprescindible que estén sometidas a procesos continuos de evaluación que permitan identificar qué funciona y qué debe corregirse. No se trata solo de destinar más recursos, sino de gastarlos de manera inteligente**. Además, las políticas formativas deben estar estrechamente alineadas con las necesidades del tejido empresarial, de modo que doten a las personas de las competencias que demanda realmente el mercado laboral para facilitar así su inserción”. Por otra parte, Pich ha insistido en que el incremento desmedido de los costes labores constituye una barrera para la creación de empleo, por lo que ha alertado sobre las últimas medidas tomadas por el Gobierno a este respecto. Así mismo, ha advertido sobre la necesidad de un mecanismo de corresponsabilidad para evitar que las políticas pasivas de empleo no desincentiven la búsqueda de trabajo.

Por su parte, **Ángel de la Fuente** indicó que “**las políticas activas de empleo son un instrumento potencialmente fundamental en un país que sigue teniendo una de las tasas de paro más elevadas de la OCDE y un problema crónico de desempleo de larga duración, pero no acaban de funcionar correctamente**. Los recientes retoques de la ley de empleo incluyen una larga lista de buenos deseos y propósitos, pero en la práctica no han mejorado significativamente el funcionamiento de los servicios públicos de empleo (SPE) como mecanismo de intermediación en el mercado laboral o su capacidad para mejorar la empleabilidad del grueso de los parados. Más importante que la norma es que exista un compromiso real de dotar a los SPE de los medios necesarios, así como el acierto en el diseño y la gestión de sus servicios y sus herramientas de trabajo, que deberían modernizarse para explotar más eficientemente la abundante información disponible”.

A continuación, **Miguel Ángel García** y **Salvador Guillermo** han presentado cada uno una breve ponencia.

Miguel Ángel García abrió la ronda de intervenciones señalando que “**se necesita un cambio radical en el diseño e implementación de las políticas activas de empleo para ser útiles a la sociedad**. Este cambio estructural se debe apoyar en el diseño, que afecta a su implementación, organización y gestión de los recursos públicos (en especial el personal). El cambio debe incluir el conocimiento profundo del tejido productivo y una estrecha relación con las empresas, garantizando un adecuado perfilado que permita enviar a las personas adecuadas en aptitud y actitud para los empleos vacantes”.

En la misma línea, **Salvador Guillermo** comentó que “**España muestra avances en la creación de empleo, pero aun en periodos prolongados de expansión económica mantiene tasas de paro**

elevadas en comparación con otros países. Y eso que la tasa de actividad y empleo es relativamente más baja. Por eso, **debemos invertir y dotar de más recursos a las políticas activas de empleo y hacerlas más efectivas.** Los datos también confirman que estudiar sigue siendo positivo, ya que reduce de forma sustancial las tasas de desempleo.”

A continuación, se desarrolló un coloquio, moderado por **Ángel de la Fuente**, en el que **Miguel Ángel García y Salvador Guillermo** respondieron a **seis cuestiones clave divididas en tres bloques.**

Ámbito nacional

1.- ¿Cómo describirías la situación actual de las políticas públicas de empleo en España y cuáles crees que han sido los principales factores que han influido en sus resultados recientes?

Según **García**, “los servicios públicos de empleo tienen unos resultados muy decepcionantes en intermediación de la oferta y la demanda laboral, debido a su muy limitado conocimiento de la composición y necesidades del tejido productivo y su falta de capacidad para perfilar adecuadamente a los posibles candidatos. El resultado es su limitada utilización por parte de las personas y de las empresas, limitándose las primeras a realizar las gestiones para la percepción de la prestación económica por desempleo cuando pueden acceder a ella y las segundas a una relación de indiferencia”.

Para **Salvador Guillermo**, “la situación actual de las políticas públicas de empleo en España refleja una mejora del empleo que responde más a la inercia del crecimiento económico, especialmente por la recuperación del sector turístico, que a la eficacia de dichas políticas. El empleo ha crecido principalmente por impulso del sector privado, aunque ya se enfrentan dificultades para cubrir vacantes, incluso en perfiles poco cualificados. En este contexto, se requieren planes de choque desde los servicios públicos de empleo, con especial atención a los desempleados de larga duración, incluyendo apoyo formativo y psicológico que facilite su reincorporación al mercado laboral”.

2.- ¿Qué aspectos consideras que son las principales fortalezas y debilidades de la actual Ley de Empleo (Ley 3/2023, de 28 de febrero) en relación con su capacidad para mejorar de forma sustancial la inserción laboral y la calidad del empleo en España?

Miguel Ángel García considera que “la Ley de Empleo realiza un deseable ejercicio de ordenación de las políticas de empleo, pero en la práctica se limita a crear nuevos derechos subjetivos para los usuarios y a transformar el SEPE en una Agencia Española de Empleo sin explicar cuáles son los objetivos que lo justifican. El problema deriva de que profundiza en el actual desequilibrio de derechos y obligaciones de usuarios y administraciones públicas (insuficiente compromiso de los primeros), y de no incorporar en estas últimas el imprescindible cambio estructural en su diseño y funcionamiento; además de no dotarles de los recursos personales y financieros suficientes para la aprobada ampliación de obligaciones”.

Según **Guillermo**, “la Ley de Empleo presenta como fortaleza su enfoque en la empleabilidad, reconociendo como derecho subjetivo que el Sistema Nacional de Empleo garantice su mantenimiento y mejora para los demandantes. Incorpora de forma expresa la intermediación laboral, amplía a veinte los colectivos de atención prioritaria y establece un catálogo de servicios comunes para toda la población, junto a un esquema reforzado de colaboración interadministrativa. Sin embargo, entre sus principales debilidades se señala la escasa conexión entre políticas activas y pasivas, así como una dotación insuficiente de recursos para las políticas activas en términos comparativos.”.

Adaptación territorial y formación para el empleo

3.- ¿En qué medida consideras que el actual marco normativo otorga a las comunidades autónomas suficiente capacidad para diseñar políticas públicas de empleo adaptadas a las especificidades económicas y laborales de su propio territorio, y qué aspectos podrían mejorarse para potenciar esta autonomía normativa?

García considera que “la actual normativa que detalla en exceso los programas de incentivos al empleo limita su uso por las comunidades autónomas, al no poder adecuarlas a sus necesidades específicas. Las CCAA sufren también una falta de acceso a información muy necesaria en manos de otras administraciones, en especial, la Seguridad Social, que limitan un desarrollo más selectivo de los programas de incentivos al empleo”.

Por su parte, **Salvador Guillermo** considera que “el marco normativo actual otorga a las comunidades autónomas capacidad para adaptar las políticas de empleo a sus necesidades territoriales, según lo establecido en los artículos 7 y 23 de la Ley 3/2023. Estas pueden desarrollar servicios y programas propios, así como coordinar su planificación con la estrategia estatal. No obstante, sería conveniente que parte de los fondos supraautonómicos pudieran destinarse a financiar estas políticas autonómicas”.

4.- Desde tu perspectiva, ¿cuál es la situación actual en la coordinación y desarrollo de políticas formativas orientadas al empleo en España, y qué acciones concretas propondrías para mejorar la adecuación de la formación a las necesidades reales del mercado laboral?

Según **Miguel Ángel García**, “la formación financiada con recursos públicos (mayoritariamente certificados de profesionalidad) es demasiado rígida y anticuada. De manera que prevalece el continuismo de lo ya realizado sin adaptar los contenidos formativos a las necesidades de empresas y trabajadores. La formación para el empleo va detrás de la realidad y el resultado es falta de interés de los potenciales usuarios y un posible peso muerto del gasto realizado”.

Guillermo considera que “la formación para el empleo es un instrumento esencial para la mejora de la empleabilidad, especialmente en el contexto actual de sociedad del conocimiento y del avance acelerado de la inteligencia artificial. Las políticas formativas no pueden estar desligadas de la formación profesional, los mecanismos de acreditación y una mejor adaptación de la oferta formativa a los itinerarios de las personas desempleadas y ocupadas. Asimismo, resulta clave analizar las vacantes del sistema productivo, desarrollar estudios prospectivos e integrar en la orientación laboral información clara sobre las características de los empleos y la empleabilidad media asociada a cada tipo de formación”.

Coordinación y propuestas de mejora

5.- ¿Cómo valoras la coordinación actual entre la administración estatal y las comunidades autónomas en la gestión de las políticas públicas de empleo en España, y qué aspectos crees que deberían fortalecerse para mejorar la eficacia de estas iniciativas?

Para **García**, “el marco normativo actual de distribución de competencias entre SEPE y CCAA no es óptimo, al haber creado un gran muro entre las prestaciones económicas (a cargo del SEPE) y las políticas activas (competencia de las CCAA). No ayuda tampoco la laxa definición de compromiso de activación de las personas desempleadas y de oferta adecuada de empleo, para estimular la búsqueda de empleo de las personas en desempleo. Los incentivos para fomentar la colaboración entre administraciones están desalineados (quien controla el cumplimiento de las obligaciones no paga las prestaciones, y el que paga no controla).”

Salvador Guillermo indica que “no tiene por qué darse una única política que fije de forma detallada las políticas de empleo, sino que no deben darse disonancias entre las políticas desarrolladas por las administraciones, que se encuadren dentro de la Estrategia de Empleo y exijan una base común, pero obviamente con los matices que tenga esa comunidad autónoma, pues tienen esa capacidad que les confiere la Constitución y una estructura federal, así como la aplicación del principio de subsidiariedad, a fin de moldear esa política a las necesidades y requerimientos de la economía y población de su territorio. No se trata de replicar miméticamente, sino de moldearla para su mejor resultado en función de las características de cada CCAA.”.

6.- Considerando los retos identificados, ¿qué propuestas concretas sugerirías para mejorar las políticas públicas de empleo a nivel país, de modo que estas sean más efectivas y respondan mejor a las necesidades generales del mercado laboral español?

Según **Miguel Ángel García**, “se necesita un cambio radical en el diseño e implementación de las políticas activas de empleo para ser útiles a la sociedad. Este cambio estructural se debe apoyar en el diseño, que afecta a su implementación, organización y gestión de los recursos públicos (en especial el personal). El cambio debe incluir el conocimiento profundo del tejido productivo y una estrecha relación con las empresas, garantizando un adecuado perfilado que permita enviar a las personas adecuadas en aptitud y actitud para los empleos vacantes. El mayor conocimiento del tejido productivo permitiría orientar hacia la formación más necesaria, que debe romper el actual límite de financiación asociado a los certificados de profesionalidad (larga duración y rígidos contenidos). Los programas de incentivos deben ser selectivos y su diseño debe permitir una intensa automatización de los procedimientos para ser eficaces. Las CCAA deberían poder incorporar sus características específicas en su definición, contando, además, con toda la información disponible en los registros administrativos públicos. Las personas en desempleo deben contar con protección, pero también con obligaciones en una búsqueda de empleo continuada y activa. Para ello hay que fortalecer el compromiso de activación con condiciones más estrictas para el rechazo de las ofertas de empleo. Todo ello, con procesos continuados de evaluación de la eficiencia de las políticas de empleo”.

Finalmente, **Guillermo** considera que “habrá que valorar en los próximos años cómo ha funcionado la ley y la normativa recientes sobre el mercado de trabajo, pero resultan insuficientes los recursos públicos destinados a las políticas activas. A la vez, habrá que implementar las mejoras que se inspiran en los informes de evaluación y que la ley impone, a fin de poder actuar año a año y remediar la intermediación laboral pública, pues da muy pobre resultado. Es necesario buscar una mayor efectividad de la misma, reforzar los esquemas de colaboración público-privada, evaluar los incentivos al empleo y los mecanismos flexibles de jubilación o de una jubilación activa, y posibilitar el derecho al

empleo, a la jubilación y a la concurrencia de ambos, evitando regímenes totalmente opuestos entre el sector público y el privado”.

Resumiendo, en su intervención final las **PRINCIPALES CONCLUSIONES**, Valentín Pich y Ángel de la Fuente subrayaron la urgencia de **rediseñar las políticas activas de empleo para que resulten más eficaces, adaptadas al mercado laboral y útiles para los ciudadanos**. Entre las propuestas destacadas figura la necesidad de reforzar el vínculo con el tejido productivo para mejorar la adecuación entre oferta y demanda de empleo, así como **flexibilizar y actualizar los contenidos de la formación para el empleo, superando las limitaciones de los actuales certificados de profesionalidad**. Se insistió también en la conveniencia de rediseñar los incentivos a la contratación con criterios estratégicos y adaptables a las características de cada comunidad autónoma, garantizando su acceso a la información necesaria. Otras prioridades incluyen **reforzar la corresponsabilidad de los demandantes, establecer un sistema permanente de evaluación, modernizar tecnológicamente los servicios públicos de empleo y mejorar su gestión operativa**. Todo ello requiere una mayor inversión pública, una gobernanza más integrada y mecanismos de colaboración interadministrativa eficaces y estables.

SE ADJUNTA:

- Presentación empleada por Miguel Ángel García.
- **FOTO** (de izda. a dcha.): Miguel Ángel García, Ángel de la Fuente, Valentín Pich y Salvador Guillermo

GRABACIÓN DE LA SESIÓN: [ConsejoEconomistas - YouTube](#)

Para más información:

Consejo General de Economistas. Prensa: Fernando Yraola (696 12 77 15) yraola@yraola.com
Fedea. Prensa: Leticia Moreno (914 359 020) lmoreno@fedea.es

El **Consejo General de Economistas de España (CGE)** coordina y representa en los ámbitos nacional e internacional a todos los Colegios de Economistas y de Titulados Mercantiles de España, y ordena y defiende el ejercicio profesional de sus colegiados. En la actualidad hay 55.000 colegiados entre los 43 Colegios existentes.

La **Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea)** nació en mayo de 1985 gracias a la iniciativa de Luis Ángel Rojo, director en aquel momento del Servicio de Estudios del Banco de España. El objetivo fundacional de Fedea es el de influir positivamente en la sociedad, investigando sobre las cuestiones económicas y sociales más importantes de nuestro tiempo y divulgando esa investigación. De esta manera, la Fundación intenta ser un puente entre el mundo académico, la sociedad civil y los gestores públicos para aunar esfuerzos con vistas a contribuir al progreso de la sociedad española. Fedea es una fábrica de ideas.