

Pacto Intergeneracional del Talento

1. Resumen Ejecutivo

PLAN +50

Empleo, Experiencia y Estabilidad

España afronta un importante desafío demográfico, económico y laboral. Cada año, miles de trabajadores mayores de 50 años ven reducidas sus oportunidades de acceso o permanencia en el mercado laboral, no por falta de capacidad, experiencia o compromiso, sino por la existencia de barreras que dificultan su contratación, su adaptación a nuevas demandas profesionales o su reincorporación tras un periodo de desempleo.

Esta situación supone una pérdida de talento para las empresas, un incremento del desempleo de larga duración, una mayor presión sobre el sistema de protección social y un desaprovechamiento de décadas de conocimiento y experiencia acumulada que podrían seguir contribuyendo al desarrollo económico y social del país.

El PLAN +50: Empleo, Experiencia y Estabilidad propone una estrategia nacional orientada a transformar este reto en una oportunidad, mediante un conjunto de medidas coordinadas que fomenten la contratación, impulsen la formación continua, faciliten la recolocación laboral, reconozcan la experiencia profesional y favorezcan una transición progresiva y flexible hacia la jubilación.

La propuesta se apoya en cinco principios fundamentales:

- Aprovechar el talento y la experiencia como activos estratégicos para la economía.
- Favorecer la igualdad de oportunidades, evitando que la edad constituya un obstáculo injustificado para el acceso al empleo.
- Incrementar la competitividad empresarial mediante equipos intergeneracionales que combinen experiencia, innovación y transferencia de conocimiento.
- Reducir el desempleo de larga duración y la dependencia de prestaciones públicas mediante políticas activas de empleo eficaces.
- Reforzar la sostenibilidad del Estado del bienestar aumentando la participación laboral y las cotizaciones a la Seguridad Social.

Entre las principales medidas destacan:

- Incentivos temporales y condicionados para la contratación estable de trabajadores mayores de 50 años.
- Programas de formación y actualización profesional adaptados a las necesidades reales del mercado laboral.
- Sistemas inteligentes de intermediación entre empresas y trabajadores para agilizar la recolocación.
- Programas de mentoría y transmisión del conocimiento dentro de las empresas.
- Compatibilidad progresiva entre empleo y jubilación conforme a la normativa vigente y sus posibles mejoras.

- Evaluación continua mediante indicadores públicos de eficacia, eficiencia e impacto.

Desde una perspectiva económica, el Plan busca generar un efecto positivo sobre la productividad, el consumo, la recaudación tributaria y las cotizaciones sociales, al tiempo que contribuye a reducir el gasto asociado al desempleo de larga duración y a mejorar el aprovechamiento del capital humano existente.

Desde una perspectiva social, pretende fortalecer la cohesión intergeneracional, reducir el riesgo de exclusión laboral, mejorar la calidad de vida de los trabajadores sénior y reconocer el valor de la experiencia como elemento esencial para el desarrollo económico y la competitividad del país.

El PLAN +50 no debe entenderse únicamente como una política de empleo, sino como una estrategia nacional para el aprovechamiento del talento sénior, orientada a construir un mercado laboral más eficiente, inclusivo, sostenible y preparado para afrontar los desafíos demográficos y económicos de las próximas décadas.

2. Diagnóstico del problema

Una realidad laboral que requiere nuevas respuestas

España experimenta un progresivo envejecimiento de su población activa como consecuencia del aumento de la esperanza de vida, la baja natalidad y la jubilación gradual de la generación del "baby boom". Esta transformación demográfica supone uno de los mayores retos para el mercado laboral y para la sostenibilidad económica del país durante las próximas décadas.

Al mismo tiempo, miles de trabajadores mayores de 50 años encuentran serias dificultades para acceder nuevamente al empleo tras perder su puesto de trabajo. Aunque acumulan años de experiencia, conocimientos técnicos, capacidad de adaptación y una amplia trayectoria profesional, su reincorporación suele ser más lenta que la de otros grupos de edad.

Esta situación provoca que una parte importante del desempleo de larga duración se concentre precisamente en este colectivo, con consecuencias que trascienden el ámbito individual y afectan al conjunto de la economía.

Principales problemas identificados

1. Mayor dificultad de reincorporación laboral

Diversos estudios muestran que, una vez perdido el empleo, los trabajadores mayores de 50 años tardan más tiempo en volver a incorporarse al mercado laboral.

Entre los factores que contribuyen a esta situación destacan:

- Procesos de selección donde la experiencia no siempre recibe la valoración adecuada.

- Cambios tecnológicos que requieren procesos continuos de actualización profesional.
- Preferencia de algunas empresas por perfiles de menor edad debido a percepciones sobre costes laborales o capacidad de adaptación.
- Escasa utilización de programas específicos de recolocación y reciclaje profesional.

2. Incremento del desempleo de larga duración

Cuando el desempleo se prolonga durante meses o años, aumentan considerablemente las dificultades para regresar al mercado laboral.

Ello produce:

- pérdida progresiva de competencias;
- deterioro de la confianza profesional;
- mayor riesgo de exclusión social;
- reducción de ingresos familiares;
- incremento del gasto público en prestaciones y ayudas.

3. Desaprovechamiento del capital humano

Cada trabajador que abandona prematuramente el mercado laboral representa la pérdida de un importante volumen de conocimiento acumulado.

Décadas de experiencia profesional dejan de aprovecharse en ámbitos como:

- formación de nuevos trabajadores;
- transmisión de buenas prácticas;
- liderazgo de equipos;
- resolución de problemas complejos;
- mejora continua de procesos.

La experiencia constituye un activo económico que debe ser preservado y aprovechado.

4. Impacto sobre las empresas

Las empresas también sufren las consecuencias de esta situación.

La elevada rotación laboral, la pérdida de profesionales experimentados y la ausencia de mecanismos eficaces de transferencia del conocimiento pueden afectar a:

- la productividad;
- la calidad del trabajo;
- la innovación;
- la formación interna;
- la competitividad.

Los equipos intergeneracionales suelen aportar un equilibrio entre experiencia, innovación y adaptación tecnológica.

5. Impacto sobre las cuentas públicas

La exclusión laboral prolongada genera efectos directos sobre las finanzas públicas.

Entre ellos destacan:

- menor recaudación por cotizaciones sociales;
- menor recaudación tributaria;
- incremento del gasto en prestaciones por desempleo;
- aumento de ayudas sociales;
- menor capacidad de consumo e inversión.

Favorecer la reincorporación laboral no solo beneficia al trabajador, sino también al conjunto del sistema económico.

6. Desafío demográfico

España afrontará durante las próximas décadas un importante relevo generacional.

Numerosos profesionales alcanzarán la edad de jubilación mientras determinados sectores ya muestran dificultades para cubrir determinados puestos de trabajo.

Esta realidad hace necesario aprovechar al máximo el talento disponible, facilitar la transmisión del conocimiento entre generaciones y favorecer trayectorias laborales más flexibles y adaptadas a las nuevas necesidades productivas.

Conclusión del diagnóstico

El mercado laboral español dispone de un importante capital humano representado por los trabajadores mayores de 50 años.

Sin embargo, las dificultades de acceso al empleo, el desempleo de larga duración y el insuficiente aprovechamiento de su experiencia limitan tanto las oportunidades individuales como el potencial de crecimiento económico del país.

El PLAN +50 parte de este diagnóstico para proponer medidas orientadas a mejorar la empleabilidad, favorecer la contratación, impulsar la formación continua y convertir la experiencia profesional en un activo estratégico para empresas, trabajadores y administraciones públicas.

3. Objetivos Estratégicos

Una estrategia para aprovechar el talento sénior

El PLAN +50: Empleo, Experiencia y Estabilidad tiene como finalidad construir un mercado laboral más eficiente, inclusivo y preparado para afrontar los retos demográficos y económicos de las próximas décadas.

No se trata únicamente de incrementar la contratación de trabajadores mayores de 50 años, sino de desarrollar una política pública que permita aprovechar plenamente su experiencia, mejorar la competitividad empresarial y reforzar la sostenibilidad del Estado del bienestar.

Para ello se establecen los siguientes objetivos estratégicos:

Objetivo 1. Incrementar la empleabilidad de los mayores de 50 años

Reducir las barreras que dificultan el acceso o la reincorporación al mercado laboral mediante políticas activas de empleo, incentivos a la contratación y programas específicos de orientación laboral.

Este objetivo busca garantizar que la edad no constituya un obstáculo injustificado para acceder a un empleo.

Objetivo 2. Reducir el desempleo de larga duración

Disminuir progresivamente el número de personas mayores de 50 años que permanecen largos periodos en situación de desempleo.

La reincorporación temprana evita la pérdida de competencias profesionales, reduce el riesgo de exclusión social y disminuye la dependencia de prestaciones públicas.

Objetivo 3. Aprovechar la experiencia como activo económico

Reconocer la experiencia profesional como un recurso estratégico para empresas, administraciones públicas y sociedad.

El conocimiento acumulado durante décadas constituye un importante patrimonio productivo que debe aprovecharse mediante programas de mentoría, formación y transmisión del conocimiento.

Objetivo 4. Favorecer la actualización permanente de competencias

Impulsar una formación continua adaptada a las necesidades reales del mercado laboral, facilitando la actualización de competencias digitales, técnicas y profesionales.

La formación deberá responder a demandas reales de empleo y orientarse prioritariamente hacia sectores con necesidad de trabajadores cualificados.

Objetivo 5. Reforzar la competitividad empresarial

Facilitar que las empresas incorporen profesionales experimentados que contribuyan a mejorar la productividad, reducir la rotación laboral, fortalecer la formación interna y favorecer equipos de trabajo intergeneracionales.

La diversidad generacional constituye una ventaja competitiva cuando se gestiona adecuadamente.

Objetivo 6. Garantizar la sostenibilidad económica del sistema

Favorecer un incremento de las cotizaciones sociales y de la recaudación tributaria derivado del aumento de la actividad laboral.

Al mismo tiempo, reducir progresivamente el gasto asociado al desempleo de larga duración y otras prestaciones derivadas de la exclusión laboral.

Objetivo 7. Impulsar el relevo generacional del conocimiento

Facilitar la transmisión de conocimientos entre trabajadores con amplia experiencia y nuevas generaciones mediante programas estructurados de mentoría, formación práctica y acompañamiento profesional.

Este objetivo permitirá preservar conocimientos estratégicos que, de otro modo, podrían perderse con la jubilación.

Objetivo 8. Favorecer una transición flexible hacia la jubilación

Impulsar mecanismos compatibles con la normativa vigente que permitan una incorporación progresiva a la jubilación, facilitando la continuidad parcial de la actividad profesional cuando resulte beneficiosa tanto para el trabajador como para la empresa.

Objetivo 9. Promover la igualdad de oportunidades

Garantizar que el acceso al empleo esté basado en la capacidad profesional, la experiencia y las competencias, evitando cualquier forma de discriminación por razón de edad.

El mercado laboral debe valorar el talento independientemente de la etapa profesional en la que se encuentre cada persona.

Objetivo 10. Evaluar permanentemente los resultados

Establecer un sistema transparente de seguimiento mediante indicadores objetivos que permitan medir el grado de cumplimiento del Plan, identificar áreas de mejora y garantizar una utilización eficiente de los recursos públicos.

La evaluación continua permitirá adaptar las medidas a la evolución del mercado laboral y asegurar su eficacia a medio y largo plazo.

Conclusión

El PLAN +50 no persigue únicamente aumentar el número de contratos de trabajadores mayores de 50 años.

Su finalidad es construir una estrategia nacional que permita aprovechar el talento sénior como motor de crecimiento económico, cohesión social, competitividad empresarial y sostenibilidad del sistema de protección social.

La experiencia representa uno de los mayores activos de cualquier economía desarrollada. Convertir ese conocimiento en una ventaja competitiva constituye uno de los principales objetivos del proyecto España E².

4. Desarrollo de las Medidas

Un modelo basado en incentivos, experiencia y eficiencia

El PLAN +50 se articula mediante un conjunto de medidas complementarias destinadas a mejorar la empleabilidad de los trabajadores mayores de 50 años, aumentar la competitividad de las empresas y reforzar la sostenibilidad económica del sistema.

Las medidas deberán implantarse de forma coordinada con las políticas activas de empleo ya existentes, evitando duplicidades administrativas y garantizando la eficiencia en el uso de los recursos públicos.

4.1 Incentivos a la contratación

Objetivo

Favorecer la contratación estable de trabajadores mayores de 50 años mediante incentivos económicos temporales que reduzcan el coste inicial de incorporación para las empresas.

El objetivo no es subvencionar indefinidamente el empleo, sino facilitar el acceso al mercado laboral de un colectivo que presenta mayores dificultades de contratación.

Medida propuesta

Las empresas que formalicen contratos indefinidos o de larga duración con trabajadores mayores de 50 años podrán acceder a una reducción temporal de hasta el 50 % de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, durante un período máximo de 24 meses, siempre que se cumplan los requisitos establecidos.

Condiciones

- El contrato deberá suponer un incremento real de la plantilla o cubrir una vacante estructural.
- No podrán acogerse empresas que hayan realizado despidos improcedentes para sustituir trabajadores por empleados bonificados.
- Los incentivos serán incompatibles con cualquier práctica fraudulenta destinada a obtener ayudas públicas de forma indebida.
- La empresa deberá mantener el empleo durante un período mínimo que se determinará reglamentariamente, salvo causas objetivas justificadas.

Control y prevención del fraude

Con el fin de garantizar un uso eficiente de los recursos públicos:

- La Inspección de Trabajo podrá realizar controles periódicos.
- La Seguridad Social verificará el mantenimiento del empleo.
- Las bonificaciones obtenidas de forma fraudulenta deberán ser reintegradas íntegramente, junto con las sanciones que correspondan.

4.2 Sistema Nacional de Recolocación Inteligente

Objetivo

Reducir el tiempo de desempleo mediante un sistema moderno de intermediación laboral que conecte automáticamente la oferta y la demanda de empleo.

Funcionamiento

El sistema integrará información sobre:

- experiencia profesional;
- competencias;
- formación;
- ubicación geográfica;
- disponibilidad;
- necesidades de las empresas.

Mediante herramientas digitales y sistemas de análisis de datos, se facilitará una propuesta de candidatos adecuados para cada vacante, reduciendo tiempos de selección y mejorando la eficiencia del mercado laboral.

4.3 Formación orientada al empleo real

La formación financiada con recursos públicos deberá responder prioritariamente a necesidades reales del tejido productivo.

Se priorizarán programas relacionados con:

- digitalización;
- inteligencia artificial;
- ciberseguridad;
- industria;
- logística;
- energías;
- construcción;
- atención sociosanitaria;
- mantenimiento industrial;
- administración y gestión empresarial.

Los programas serán:

- flexibles;
- modulares;
- certificados;
- compatibles con la actividad laboral.

4.4 Reconocimiento oficial de la experiencia profesional

La experiencia adquirida durante décadas constituye un activo económico que debe ser reconocido oficialmente.

Se impulsará un sistema de acreditación de competencias profesionales que permita certificar conocimientos adquiridos mediante la experiencia laboral, incluso cuando no existan titulaciones académicas específicas.

Esta certificación facilitará la movilidad profesional y el acceso a nuevos puestos de trabajo.

4.5 Programa Nacional de Mentoría

Los trabajadores con mayor experiencia podrán participar voluntariamente en programas de mentoría dirigidos a:

- nuevos empleados;
- estudiantes de Formación Profesional;
- jóvenes profesionales;
- procesos de relevo generacional.

El objetivo es favorecer la transmisión del conocimiento, reducir errores derivados de la falta de experiencia y mejorar la formación práctica dentro de las empresas.

4.6 Compatibilidad progresiva entre empleo y jubilación

Se promoverá el desarrollo de fórmulas compatibles con la legislación vigente que permitan una transición gradual hacia la jubilación.

Estas modalidades podrán facilitar:

- reducción progresiva de jornada;
- mantenimiento parcial de la actividad;
- continuidad como mentor o formador;
- transmisión ordenada del conocimiento.

Todo ello respetando la normativa de la Seguridad Social y garantizando la sostenibilidad financiera del sistema.

4.7 Atención personalizada y orientación laboral

Los trabajadores mayores de 50 años tendrán acceso prioritario a programas específicos de orientación profesional.

Estos programas incluirán:

- diagnóstico individual;

- itinerarios personalizados;
- formación adaptada;
- acompañamiento durante los procesos de selección;
- seguimiento tras la incorporación al empleo.

Principios generales de aplicación

Todas las medidas del PLAN +50 deberán regirse por los siguientes principios:

- igualdad de oportunidades;
- transparencia;
- eficiencia;
- sostenibilidad financiera;
- seguridad jurídica;
- evaluación continua;
- colaboración entre administraciones públicas, empresas y agentes sociales.

La implantación del Plan deberá realizarse de forma progresiva, garantizando una adecuada coordinación institucional y una utilización responsable de los recursos públicos.

5. Memoria Económica

Evaluación económica del PLAN +50

Introducción

Toda política pública debe analizarse no solo desde su impacto social, sino también desde su sostenibilidad económica.

El PLAN +50 parte de un principio fundamental: el empleo constituye una inversión para el Estado cuando permite aumentar la actividad económica, incrementar la recaudación y reducir el gasto asociado al desempleo de larga duración.

Las medidas propuestas implican un coste inicial derivado principalmente de los incentivos a la contratación, los programas de formación y los sistemas de orientación laboral. Sin embargo, dichos costes deben analizarse conjuntamente con los retornos económicos y sociales que pueden generar a medio y largo plazo.

Principales partidas de inversión

La implantación del PLAN +50 requerirá recursos destinados, entre otros, a:

- Incentivos temporales a la contratación.
- Programas de formación y recualificación profesional.

- Servicios de orientación y recolocación.
- Desarrollo y modernización de plataformas digitales de empleo.
- Programas de mentoría y transferencia del conocimiento.
- Sistemas de seguimiento, evaluación y control.

Estas inversiones deberán integrarse, en la medida de lo posible, dentro de las políticas activas de empleo ya existentes, evitando duplicidades administrativas y optimizando los recursos disponibles.

Retornos económicos esperados

La reincorporación laboral de trabajadores mayores de 50 años puede generar efectos positivos sobre las cuentas públicas y la economía en su conjunto.

Entre ellos destacan:

Incremento de cotizaciones sociales

Cada nuevo trabajador incorporado al mercado laboral vuelve a contribuir al sistema mediante sus cotizaciones, reforzando la financiación de la Seguridad Social.

Mayor recaudación tributaria

El aumento del empleo genera mayores ingresos por:

- Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).
- Impuestos vinculados al consumo.
- Impuestos derivados de la actividad empresarial.

Reducción del gasto público

La disminución del desempleo de larga duración puede reducir progresivamente el gasto asociado a:

- prestaciones por desempleo;
- subsidios;
- programas asistenciales;
- otras ayudas vinculadas a situaciones de exclusión laboral.

Incremento del consumo

La reincorporación al empleo mejora la capacidad adquisitiva de las familias, favoreciendo el consumo y la actividad económica.

Mejora de la productividad

La incorporación de trabajadores experimentados puede contribuir a:

- reducir errores;
- mejorar la formación interna;
- aumentar la eficiencia;
- facilitar la transmisión del conocimiento.

Evaluación coste-beneficio

El éxito del PLAN +50 deberá medirse mediante un análisis continuo que compare:

- inversión pública realizada;
- incremento de ingresos públicos;
- ahorro en prestaciones;
- impacto sobre el empleo;
- impacto sobre la productividad;
- impacto sobre el crecimiento económico.

El objetivo será garantizar que los beneficios económicos y sociales compensen de forma sostenible la inversión inicial.

Escenarios de implantación

Para facilitar la planificación presupuestaria, el PLAN podrá evaluarse mediante diferentes escenarios:

Escenario conservador

Implantación gradual con un número limitado de beneficiarios y evaluación inicial de resultados.

Escenario intermedio

Ampliación progresiva del programa conforme se verifique su eficacia.

Escenario de consolidación

Integración del PLAN +50 como política estructural de empleo, incorporando los ajustes derivados de las evaluaciones periódicas.

Principio de sostenibilidad financiera

Toda ampliación del programa deberá estar condicionada a:

- disponibilidad presupuestaria;
- evaluación positiva de resultados;
- mantenimiento del equilibrio financiero;
- eficiencia demostrada en el uso de los recursos públicos.

El objetivo es garantizar que las medidas sean sostenibles a largo plazo y compatibles con la estabilidad presupuestaria.

Conclusión

El PLAN +50 debe entenderse como una inversión orientada a aprovechar el talento disponible, fortalecer el mercado laboral y mejorar la sostenibilidad económica del Estado.

La generación de empleo estable no solo beneficia a quienes encuentran una oportunidad laboral, sino que contribuye a incrementar la actividad económica, reforzar los ingresos públicos y reducir los costes asociados al desempleo de larga duración.

Por ello, la evaluación económica del Plan deberá realizarse de forma periódica, transparente y basada en indicadores objetivos que permitan valorar su eficacia y adoptar las mejoras necesarias.

6. Beneficios para Empresas, Trabajadores, Estado y Sociedad

Un modelo donde todos ganan

El PLAN +50 ha sido diseñado bajo un principio de beneficio compartido.

Su objetivo no consiste únicamente en facilitar la contratación de trabajadores mayores de 50 años, sino en generar un círculo virtuoso donde empresas, trabajadores, administraciones públicas y sociedad obtengan ventajas reales y medibles.

Cuando el talento experimentado vuelve a incorporarse al mercado laboral, los beneficios trascienden el ámbito individual y repercuten positivamente sobre el conjunto de la economía.

6.1 Beneficios para las empresas

Las empresas constituyen uno de los principales beneficiarios del Plan.

La incorporación de profesionales con una amplia trayectoria puede aportar importantes ventajas competitivas.

Mayor experiencia profesional

Los trabajadores sénior acumulan años de conocimiento práctico, capacidad de resolución de problemas y experiencia en distintos entornos laborales.

Esta experiencia permite:

- reducir tiempos de adaptación;
- mejorar la toma de decisiones;
- afrontar situaciones complejas con mayor solvencia.

Incremento de la productividad

La combinación de experiencia y conocimiento favorece procesos de trabajo más eficientes.

La experiencia permite:

- anticipar problemas;
- optimizar procedimientos;
- reducir errores;
- mejorar la calidad del trabajo.

Menor rotación laboral

Diversos estudios muestran que muchos trabajadores de mayor edad presentan una elevada estabilidad laboral.

Una menor rotación implica:

- reducción de costes de selección;
- menor inversión en procesos de incorporación;
- mayor continuidad de los equipos.

Transferencia del conocimiento

La experiencia acumulada durante décadas constituye un patrimonio empresarial.

Los programas de mentoría permitirán:

- formar nuevos trabajadores;
- acelerar procesos de aprendizaje;
- conservar conocimientos estratégicos.

Mejora del clima laboral

Los equipos intergeneracionales favorecen:

- colaboración;
- diversidad de perspectivas;
- aprendizaje mutuo;
- cohesión interna.

6.2 Beneficios para los trabajadores

El Plan pretende ofrecer oportunidades reales de reincorporación laboral.

Los principales beneficios serán:

- mayor estabilidad económica;
- recuperación de la vida profesional;
- actualización permanente de competencias;
- reconocimiento de la experiencia;
- mejora de la autoestima;
- reducción del riesgo de exclusión social.

Además, la posibilidad de participar como mentor permitirá reconocer el valor profesional adquirido durante toda una vida laboral.

6.3 Beneficios para el Estado

El incremento del empleo genera efectos positivos sobre las finanzas públicas.

Entre ellos destacan:

Incremento de cotizaciones sociales

Más trabajadores activos supone una mayor financiación del sistema de Seguridad Social.

Mayor recaudación tributaria

El empleo genera:

- más IRPF;
- mayor consumo;
- incremento de la actividad económica;
- mayores ingresos fiscales.

Reducción del gasto público

La disminución del desempleo reduce progresivamente:

- prestaciones;
- subsidios;
- ayudas asistenciales;
- costes derivados del desempleo prolongado.

Aprovechamiento del capital humano

El Estado obtiene un mayor rendimiento de la inversión realizada durante décadas en educación, formación y experiencia profesional.

6.4 Beneficios para la sociedad

La incorporación laboral de trabajadores mayores de 50 años produce efectos positivos sobre la cohesión social.

Entre ellos:

- reducción del riesgo de pobreza;
- fortalecimiento de las familias;
- mejora de la salud mental;
- mayor inclusión social;
- mejor aprovechamiento del talento nacional.

Asimismo, la convivencia entre generaciones dentro de las empresas favorece la transmisión de conocimientos y fortalece el tejido productivo.

6.5 Beneficios para la economía española

Una mayor participación laboral de trabajadores experimentados puede contribuir a:

- aumentar la productividad nacional;

- reforzar la competitividad empresarial;
- impulsar el consumo interno;
- favorecer la innovación mediante equipos intergeneracionales;
- mejorar la resiliencia económica ante futuras crisis.

En un contexto de envejecimiento demográfico, aprovechar el talento sénior constituye una oportunidad estratégica para mantener el crecimiento económico y reforzar la sostenibilidad del Estado del bienestar.

Conclusión

El PLAN +50 no debe entenderse únicamente como una política de apoyo a un colectivo específico.

Se trata de una estrategia de país orientada a aprovechar mejor el talento disponible, fortalecer la competitividad empresarial, mejorar la sostenibilidad de las cuentas públicas y construir un mercado laboral más eficiente, inclusivo y preparado para los desafíos del futuro.

Invertir en experiencia no supone un coste.

Supone invertir en productividad, conocimiento, estabilidad y crecimiento económico.

7. Riesgos, Garantías y Medidas de Control

Un Plan diseñado para ser eficaz, justo y sostenible

Toda política pública basada en incentivos debe incorporar mecanismos que garanticen su correcta aplicación y eviten efectos no deseados.

El PLAN +50 tiene como finalidad favorecer la contratación y el aprovechamiento del talento sénior, no generar ventajas competitivas injustificadas ni fomentar un uso inadecuado de los recursos públicos.

Por ello, el Plan incorpora un conjunto de garantías orientadas a preservar la igualdad de oportunidades, la transparencia y la sostenibilidad financiera.

Riesgo 1. Sustitución de trabajadores para obtener bonificaciones

Uno de los principales riesgos consiste en que una empresa pudiera despedir trabajadores para volver a contratar a personas mayores de 50 años con derecho a incentivos.

Medidas de control

- Las bonificaciones solo podrán aplicarse cuando exista creación neta de empleo o sustitución por causas objetivas legalmente justificadas.
- Quedarán excluidas las empresas sancionadas por fraude laboral en los términos que establezca la normativa aplicable.
- La Inspección de Trabajo y la Tesorería General de la Seguridad Social podrán verificar el cumplimiento de estos requisitos.

Riesgo 2. Contrataciones ficticias

Podrían producirse contrataciones simuladas con el único objetivo de obtener incentivos públicos.

Medidas de control

- Verificación periódica de la existencia efectiva de la relación laboral.
- Cruce de información entre administraciones competentes.
- Reintegro de las ayudas percibidas indebidamente.
- Aplicación de las sanciones previstas por la legislación vigente.

Riesgo 3. Utilización abusiva de contratos bonificados

Existe el riesgo de utilizar de forma sucesiva contratos incentivados sin intención de mantener empleo estable.

Medidas de control

- Duración mínima del mantenimiento del empleo, salvo causas justificadas.
- Limitación del acceso reiterado a bonificaciones sobre un mismo puesto cuando se detecten prácticas abusivas.
- Evaluación periódica del grado de estabilidad generado por el programa.

Riesgo 4. Formación sin resultados

La formación financiada con fondos públicos debe responder a necesidades reales del mercado laboral.

Medidas de control

- Programas vinculados a sectores con demanda efectiva.
- Evaluación de inserción laboral.
- Revisión periódica de contenidos.
- Participación de empresas y agentes especializados en el diseño de los programas.

Riesgo 5. Desigualdad territorial

La eficacia del Plan no debe depender del lugar de residencia del trabajador.

Medidas de control

- Criterios comunes de aplicación en todo el territorio nacional, respetando el reparto competencial.
- Sistemas de coordinación entre administraciones.
- Indicadores homogéneos para evaluar resultados.

Riesgo 6. Discriminación inversa

El PLAN +50 no pretende perjudicar las oportunidades laborales de otros colectivos.

Su finalidad es corregir una dificultad objetiva de acceso al empleo.

Las políticas destinadas a mayores de 50 años deberán convivir con aquellas dirigidas a jóvenes, personas con discapacidad, desempleados de larga duración y otros colectivos con especiales dificultades de inserción laboral.

El objetivo es construir un mercado laboral más equilibrado e inclusivo para todos.

Transparencia y evaluación

Toda la información relativa al funcionamiento del Plan deberá publicarse periódicamente mediante indicadores objetivos.

Entre ellos:

- número de contratos realizados;
- duración media del empleo;
- permanencia en el puesto de trabajo;
- inserción laboral tras la formación;
- impacto presupuestario;
- ahorro generado;
- satisfacción de empresas y trabajadores.

La evaluación deberá realizarse con criterios técnicos y permitir la introducción de mejoras cuando resulte necesario.

Principio de mejora continua

El PLAN +50 nace con vocación de permanencia, pero también de adaptación.

Las medidas podrán actualizarse conforme evolucionen:

- el mercado laboral;
- la tecnología;
- las necesidades empresariales;
- la situación demográfica;
- la normativa nacional y europea.

La evaluación continua permitirá corregir desviaciones, incorporar nuevas herramientas y garantizar que el programa siga siendo eficaz, eficiente y financieramente sostenible.

Conclusión

El éxito del PLAN +50 dependerá no solo de la calidad de sus medidas, sino también de la confianza que genere entre trabajadores, empresas y administraciones.

Por ello, la transparencia, el control del gasto público, la prevención del fraude y la evaluación permanente constituyen elementos esenciales de esta propuesta.

Una política pública eficiente no es aquella que gasta más recursos, sino aquella que consigue mejores resultados mediante una gestión responsable, transparente y orientada al interés general.

8. Marco Jurídico y Viabilidad Normativa

Un Plan compatible con el Estado de Derecho

El PLAN +50: Empleo, Experiencia y Estabilidad se concibe como una política pública plenamente integrada en el ordenamiento jurídico español y en el marco normativo de la Unión Europea.

Su finalidad no es crear un régimen excepcional para un colectivo determinado, sino desarrollar políticas activas de empleo que favorezcan la igualdad efectiva de oportunidades, la utilización eficiente de los recursos públicos y el aprovechamiento del talento sénior.

Las medidas propuestas deberán implantarse respetando los principios de legalidad, seguridad jurídica, igualdad, proporcionalidad y estabilidad presupuestaria.

8.1 Constitución Española

El Plan encuentra respaldo en diversos principios constitucionales.

Artículo 9.2

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad y la libertad sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

El PLAN +50 persigue precisamente reducir las barreras que dificultan el acceso al empleo de trabajadores con amplia experiencia profesional.

Artículo 35

Todos los españoles tienen el deber y el derecho al trabajo, así como a la libre elección de profesión u oficio.

Las medidas propuestas buscan facilitar el ejercicio efectivo de este derecho mediante políticas activas de empleo.

Artículo 40

Los poderes públicos promoverán una política orientada al pleno empleo.

Este artículo constituye uno de los principales fundamentos constitucionales del Plan.

Artículo 41

Los poderes públicos mantendrán un sistema público de Seguridad Social para todos los ciudadanos.

Favorecer el empleo contribuye directamente a reforzar la sostenibilidad financiera del sistema mediante un aumento de las cotizaciones.

8.2 Estatuto de los Trabajadores

Las medidas relativas a contratación deberán respetar plenamente los derechos laborales reconocidos por la legislación vigente.

Los incentivos económicos no podrán utilizarse para justificar:

- despidos injustificados;
- reducción de derechos laborales;
- discriminación entre trabajadores;
- contratación fraudulenta.

El objetivo es favorecer el empleo estable y de calidad.

8.3 Ley General de la Seguridad Social

Las bonificaciones y medidas relacionadas con cotizaciones deberán desarrollarse respetando el marco establecido por la legislación de Seguridad Social.

Cualquier compatibilidad entre empleo y jubilación deberá ajustarse a las modalidades previstas legalmente o a las reformas que, en su caso, apruebe el legislador.

8.4 Ley de Empleo

El PLAN +50 constituye una política activa de empleo.

Su desarrollo podrá integrarse dentro de los instrumentos existentes en materia de:

- orientación laboral;
- formación;
- intermediación;
- incentivos al empleo;
- evaluación de resultados.

Ello permitirá aprovechar estructuras ya existentes y reducir costes administrativos.

8.5 Normativa europea

La propuesta deberá respetar plenamente el Derecho de la Unión Europea.

Especialmente en materia de:

- libre competencia;
- ayudas públicas;
- igualdad de trato;
- no discriminación;

- protección de datos;
- derechos laborales.

Los incentivos deberán diseñarse de forma compatible con la normativa europea sobre ayudas de Estado y empleo.

8.6 Protección frente a la discriminación

El PLAN +50 no establece privilegios por razón de edad.

Su finalidad consiste en compensar una situación objetiva de dificultad de acceso al empleo mediante medidas temporales, proporcionadas y justificadas por razones de interés general.

Estas actuaciones deberán respetar en todo momento el principio constitucional de igualdad.

8.7 Competencias administrativas

La implantación del Plan requerirá la colaboración entre distintas administraciones públicas.

Entre ellas:

- Administración General del Estado.
- Comunidades Autónomas.
- Servicios Públicos de Empleo.
- Seguridad Social.
- Inspección de Trabajo.
- Entidades colaboradoras.

La cooperación institucional será esencial para garantizar una aplicación homogénea y eficaz.

8.8 Seguridad jurídica

Todas las medidas deberán desarrollarse mediante normas claras, accesibles y fácilmente comprensibles para ciudadanos y empresas.

La estabilidad normativa constituye un elemento esencial para generar confianza y facilitar la planificación empresarial.

Conclusión

El PLAN +50 puede desarrollarse respetando plenamente el marco constitucional y legal vigente.

Las medidas propuestas se apoyan en principios ya reconocidos por el ordenamiento jurídico español y europeo, orientados a promover el empleo, garantizar la igualdad de oportunidades y reforzar la sostenibilidad del Estado del bienestar.

Cuando resulte necesario introducir modificaciones normativas, estas deberán tramitarse mediante los procedimientos legislativos ordinarios, garantizando el respeto al Estado de Derecho, la seguridad jurídica y el principio de legalidad.

En consecuencia, el PLAN +50 constituye una propuesta jurídicamente viable, compatible con el ordenamiento vigente y orientada al interés general.

9. Gobernanza, Evaluación y Rendición de Cuentas

Una gestión basada en la transparencia y los resultados

El PLAN +50: Empleo, Experiencia y Estabilidad debe desarrollarse bajo un modelo de gobernanza que garantice la coordinación entre administraciones públicas, empresas, agentes sociales y entidades colaboradoras.

Su éxito no dependerá únicamente de las medidas aprobadas, sino de la capacidad para aplicarlas con eficacia, evaluar sus resultados y adaptarlas a la evolución del mercado laboral.

Por ello, el Plan incorpora un sistema permanente de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas basado en indicadores objetivos y criterios de mejora continua.

9.1 Órgano responsable

El Gobierno designará un órgano responsable de la coordinación general del Plan, integrado dentro de la estructura competente en materia de empleo.

Sus funciones incluirán:

- coordinación institucional;
- planificación estratégica;
- seguimiento de objetivos;
- elaboración de informes públicos;
- propuesta de mejoras.

Este órgano actuará como punto de coordinación entre todas las administraciones implicadas.

9.2 Comisión de Seguimiento

Se constituirá una Comisión de Seguimiento con carácter técnico y consultivo.

Podrán participar representantes de:

- Administración General del Estado.
- Comunidades Autónomas.
- Servicios Públicos de Empleo.
- Seguridad Social.
- organizaciones empresariales;
- organizaciones sindicales;
- expertos independientes;
- universidades y centros de investigación, cuando resulte oportuno.

Su misión será analizar la evolución del Plan y formular recomendaciones de mejora.

9.3 Sistema de evaluación

La evaluación deberá realizarse mediante indicadores objetivos, comparables y verificables.

Entre ellos:

- número de contratos formalizados;
- porcentaje de contratación indefinida;
- duración media del empleo generado;
- reducción del desempleo de larga duración;
- inserción laboral tras la formación;
- permanencia en el empleo a 12 y 24 meses;
- impacto presupuestario;
- ahorro en prestaciones;
- incremento de cotizaciones sociales;
- satisfacción de empresas y trabajadores.

Todos los indicadores deberán publicarse de forma periódica.

9.4 Informes públicos

El órgano responsable elaborará un informe anual que incluirá:

- grado de cumplimiento de objetivos;

- resultados obtenidos;
- ejecución presupuestaria;
- incidencias detectadas;
- recomendaciones de mejora.

Estos informes deberán presentarse con criterios de transparencia y accesibilidad para la ciudadanía.

9.5 Auditoría y control

La utilización de recursos públicos estará sometida a los mecanismos ordinarios de control y fiscalización previstos en el ordenamiento jurídico.

Asimismo, podrán realizarse auditorías técnicas destinadas a evaluar:

- eficacia;
- eficiencia;
- impacto económico;
- impacto social;
- cumplimiento de objetivos.

9.6 Mejora continua

El PLAN +50 deberá actualizarse de forma periódica para adaptarse a:

- cambios tecnológicos;
- evolución del mercado laboral;
- necesidades empresariales;
- situación demográfica;
- nuevas formas de empleo;
- resultados obtenidos.

La mejora continua constituye uno de los principios fundamentales del proyecto.

9.7 Participación de empresas y trabajadores

Las empresas y los trabajadores podrán aportar propuestas de mejora mediante canales de participación habilitados por la Administración.

La experiencia acumulada durante la implantación permitirá identificar buenas prácticas y corregir posibles deficiencias.

9.8 Transparencia

Toda la información no protegida por la normativa de protección de datos deberá publicarse de forma abierta y comprensible.

La ciudadanía podrá conocer:

- evolución del programa;
- recursos destinados;
- indicadores de resultados;
- evaluación del impacto;
- grado de cumplimiento de los objetivos.

La transparencia constituye un elemento esencial para fortalecer la confianza en las instituciones y garantizar una adecuada rendición de cuentas.

Conclusión

El PLAN +50 no debe evaluarse únicamente por los recursos invertidos, sino por los resultados obtenidos.

La gobernanza basada en la transparencia, la evaluación continua y la mejora permanente permitirá adaptar las medidas a las necesidades reales del mercado laboral, garantizar un uso responsable de los recursos públicos y reforzar la confianza de ciudadanos, empresas e instituciones.

Solo mediante una gestión rigurosa, abierta y orientada a resultados será posible convertir el talento sénior en un verdadero motor de crecimiento económico y cohesión social.

10. Implantación y Calendario de Ejecución

Una implantación progresiva, coordinada y evaluable

El PLAN +50: Empleo, Experiencia y Estabilidad deberá implantarse de forma gradual, garantizando la coordinación entre las distintas administraciones públicas y permitiendo una evaluación continua de los resultados obtenidos.

La aplicación progresiva permitirá introducir mejoras, corregir posibles incidencias y asegurar una utilización eficiente de los recursos públicos.

El calendario propuesto se estructura en cuatro fases.

FASE I

Diseño normativo y preparación institucional

Duración estimada: 6 meses

Durante esta primera fase se desarrollarán las bases jurídicas, organizativas y técnicas necesarias para la puesta en marcha del Plan.

Principales actuaciones:

- Elaboración de las modificaciones normativas necesarias.
- Desarrollo reglamentario de los incentivos.
- Definición de los procedimientos administrativos.
- Adaptación de los sistemas informáticos.
- Coordinación entre administraciones.
- Diseño del sistema de indicadores.
- Creación del sistema de evaluación.
- Elaboración del Portal Nacional PLAN +50.

Al finalizar esta fase el programa deberá encontrarse plenamente preparado para iniciar su implantación.

FASE II

Implantación inicial

Duración estimada: 12 meses

Comenzará la aplicación efectiva de las principales medidas.

Durante este periodo se activarán:

- Incentivos a la contratación.
- Programas de formación.
- Servicios especializados de orientación laboral.
- Sistema Nacional de Recolocación Inteligente.
- Programa Nacional de Mentoría.
- Certificación de experiencia profesional.

Se realizará un seguimiento mensual para detectar incidencias y proponer mejoras.

FASE III

Consolidación

Duración estimada: Años 2 a 4

Tras la implantación inicial se procederá a consolidar el programa.

Las actuaciones incluirán:

- Ampliación progresiva del número de beneficiarios.
- Incorporación de nuevas herramientas digitales.
- Evaluación de resultados por sectores económicos.
- Refuerzo de programas con mejores resultados.
- Adaptación a nuevas necesidades del mercado laboral.

Durante esta fase el Plan deberá integrarse plenamente en las políticas activas de empleo.

FASE IV

Evaluación estratégica permanente

A partir del quinto año

El PLAN +50 pasará a convertirse en una política estructural sometida a evaluación continua.

Cada ejercicio se analizarán:

- eficacia;
- eficiencia;
- impacto económico;
- impacto social;
- productividad;
- sostenibilidad financiera.

Los resultados servirán para introducir mejoras y actualizar el programa.

Coordinación institucional

La correcta implantación requerirá la colaboración permanente entre:

- Administración General del Estado.
- Comunidades Autónomas.
- Servicios Públicos de Empleo.
- Seguridad Social.

- Inspección de Trabajo.
- Empresas.
- Organizaciones sindicales.
- Organizaciones empresariales.
- Centros de formación.
- Universidades y entidades colaboradoras.

La cooperación institucional será uno de los elementos esenciales para garantizar el éxito del Plan.

Digitalización

Toda la gestión del PLAN +50 deberá apoyarse en herramientas digitales que permitan:

- simplificar trámites;
- reducir cargas administrativas;
- mejorar la comunicación entre administraciones;
- facilitar el acceso de ciudadanos y empresas;
- obtener datos estadísticos en tiempo real.

La digitalización deberá entenderse como un instrumento para aumentar la eficiencia administrativa y no como un fin en sí misma.

Revisión periódica

Cada dos años se realizará una revisión estratégica del programa.

Esta revisión permitirá:

- actualizar objetivos;
- adaptar incentivos;
- incorporar nuevas tecnologías;
- revisar necesidades formativas;
- introducir mejoras normativas.

La revisión deberá realizarse sobre la base de datos objetivos y evidencias verificables.

Principios de implantación

La ejecución del PLAN +50 deberá respetar en todo momento los siguientes principios:

- legalidad;

- igualdad de oportunidades;
- eficiencia;
- sostenibilidad financiera;
- transparencia;
- coordinación institucional;
- evaluación permanente;
- mejora continua.

Conclusión

El éxito del PLAN +50 dependerá tanto de la calidad de sus medidas como de una implantación ordenada, gradual y técnicamente planificada.

Una estrategia progresiva permitirá minimizar riesgos, optimizar recursos y adaptar el programa a la evolución del mercado laboral, garantizando su eficacia y sostenibilidad a largo plazo.

La implantación escalonada, unida a la evaluación continua y a la colaboración entre administraciones, empresas y trabajadores, convertirá el PLAN +50 en una política pública sólida, flexible y preparada para afrontar los desafíos del empleo en las próximas décadas.

11. Indicadores de Éxito y Objetivos Cuantificables

Medir para mejorar

El PLAN +50: Empleo, Experiencia y Estabilidad deberá evaluarse mediante un sistema de indicadores objetivos, verificables y públicos que permita conocer su eficacia, eficiencia e impacto económico y social.

La evaluación continua garantizará la transparencia, facilitará la toma de decisiones y permitirá introducir mejoras cuando sea necesario.

Los indicadores deberán publicarse periódicamente y estar disponibles para ciudadanos, empresas, administraciones públicas e investigadores.

11.1 Objetivos generales

El Plan perseguirá los siguientes objetivos:

- Incrementar la contratación de trabajadores mayores de 50 años.
- Reducir el desempleo de larga duración.
- Mejorar la estabilidad laboral.
- Aprovechar el talento y la experiencia profesional.
- Incrementar la productividad empresarial.

- Reforzar la sostenibilidad de la Seguridad Social.
- Reducir el gasto asociado al desempleo prolongado.

11.2 Indicadores de empleo

Se realizará un seguimiento de:

- Número de contratos formalizados.
- Porcentaje de contratos indefinidos.
- Tasa de inserción laboral.
- Tiempo medio de reincorporación al empleo.
- Permanencia en el puesto de trabajo tras 12, 24 y 36 meses.
- Evolución del desempleo entre mayores de 50 años.
- Reducción del desempleo de larga duración.

Estos indicadores permitirán valorar la eficacia directa del programa.

11.3 Indicadores empresariales

Se analizarán, entre otros:

- Empresas participantes.
- Sectores económicos con mayor implantación.
- Tasa de renovación de incentivos.
- Participación en programas de mentoría.
- Nivel de satisfacción empresarial.
- Evolución de la productividad en empresas participantes.

11.4 Indicadores económicos

El impacto económico del Plan se medirá mediante:

- Incremento de cotizaciones sociales.
- Incremento de la recaudación tributaria.
- Ahorro en prestaciones por desempleo.
- Coste anual del programa.
- Retorno económico estimado.
- Relación coste-beneficio.
- Impacto sobre el consumo y la actividad económica.

11.5 Indicadores sociales

El seguimiento incluirá aspectos como:

- Mejora de la estabilidad económica de los hogares.
- Reducción del riesgo de exclusión social.
- Participación en programas de formación.
- Participación en programas de mentoría.
- Nivel de satisfacción de los trabajadores.
- Percepción social del talento sénior.

11.6 Objetivos temporales

Primer año

- Implantación completa del programa.
- Activación de incentivos.
- Puesta en marcha de la formación.
- Inicio de los programas de mentoría.
- Publicación del primer informe anual.

Tercer año

- Consolidación del programa.
- Incremento significativo de la contratación.
- Reducción apreciable del desempleo de larga duración.
- Evaluación independiente de resultados.

Quinto año

El programa deberá presentar resultados consolidados respecto a:

- empleo generado;
- estabilidad laboral;
- productividad;
- sostenibilidad financiera;
- impacto social.

En función de los resultados obtenidos podrán introducirse mejoras normativas y organizativas.

11.7 Evaluación independiente

Con el fin de garantizar la objetividad, el Gobierno promoverá evaluaciones periódicas realizadas por organismos independientes o instituciones especializadas en evaluación de políticas públicas.

Estas evaluaciones analizarán:

- eficacia;
- eficiencia;
- impacto económico;
- impacto social;
- sostenibilidad;
- grado de cumplimiento de objetivos.

Los informes serán públicos.

11.8 Publicidad y transparencia

Los principales indicadores deberán publicarse en un portal digital accesible para toda la ciudadanía.

La información deberá actualizarse periódicamente y presentarse mediante gráficos, series estadísticas y cuadros comparativos que faciliten su comprensión.

La transparencia constituye una garantía esencial para reforzar la confianza en las instituciones y asegurar una adecuada rendición de cuentas.

Conclusión

El éxito del PLAN +50 no se medirá únicamente por el número de contratos realizados, sino por su capacidad para generar empleo estable, mejorar la productividad, fortalecer la competitividad empresarial y contribuir a la sostenibilidad económica y social de España.

La utilización de indicadores objetivos, evaluaciones independientes y mecanismos de transparencia permitirá garantizar una mejora continua del programa y una utilización eficiente de los recursos públicos.

Una política pública eficaz no es aquella que promete más, sino aquella que demuestra, con datos y resultados, que cumple sus objetivos.

12. Conclusiones y Visión de Futuro

La experiencia como motor de crecimiento

España se enfrenta a un importante desafío demográfico, económico y laboral. El envejecimiento de la población, la transformación del mercado de trabajo y la necesidad de mantener un sistema de bienestar sostenible exigen nuevas políticas públicas capaces de responder a esta realidad.

Durante décadas, miles de profesionales han contribuido con su esfuerzo al desarrollo económico del país, adquiriendo conocimientos, experiencia y capacidades que constituyen un valioso patrimonio colectivo.

Sin embargo, una parte importante de ese talento encuentra actualmente dificultades para mantenerse o reincorporarse al mercado laboral, lo que supone una pérdida para los propios trabajadores, para las empresas y para el conjunto de la sociedad.

El PLAN +50: Empleo, Experiencia y Estabilidad nace con la voluntad de transformar ese desafío en una oportunidad.

No se trata únicamente de favorecer la contratación de trabajadores mayores de 50 años.

Se trata de construir un modelo económico capaz de aprovechar el talento disponible, impulsar la productividad, fortalecer la competitividad empresarial y garantizar una mayor sostenibilidad del Estado del bienestar.

Una estrategia de país

El Plan propone una política pública basada en cinco pilares fundamentales:

- Aprovechamiento del talento y la experiencia.
- Formación continua adaptada al mercado laboral.
- Incentivos responsables para la contratación estable.
- Transferencia intergeneracional del conocimiento.
- Evaluación permanente basada en resultados.

Estos principios permiten configurar una estrategia moderna, equilibrada y orientada al largo plazo.

Un beneficio compartido

La implantación del PLAN +50 genera beneficios para todos los actores implicados.

Los trabajadores recuperan oportunidades laborales y estabilidad.

Las empresas incorporan experiencia, conocimiento y productividad.

El Estado incrementa la actividad económica, las cotizaciones y la recaudación, al tiempo que reduce progresivamente el gasto asociado al desempleo de larga duración.

La sociedad se beneficia de una mayor cohesión, una mejor utilización del talento disponible y un crecimiento económico más sostenible.

Una inversión en el futuro

Las medidas propuestas no deben entenderse como un gasto, sino como una inversión en capital humano.

Cada trabajador que vuelve a incorporarse al mercado laboral representa una oportunidad para generar riqueza, transmitir conocimiento, fortalecer empresas y contribuir al sostenimiento de los servicios públicos.

Aprovechar la experiencia constituye una decisión económica inteligente y una responsabilidad social compartida.

Compromiso con la evaluación

El éxito del PLAN +50 dependerá de su capacidad para obtener resultados medibles.

Por ello, todas las actuaciones deberán desarrollarse bajo criterios de transparencia, eficiencia, evaluación continua y mejora permanente.

La adaptación a la evolución del mercado laboral permitirá mantener el programa actualizado y garantizar su eficacia a largo plazo.

Visión de futuro

España dispone de uno de sus mayores activos en las personas que, tras décadas de trabajo, siguen teniendo capacidad, conocimiento y voluntad de contribuir al desarrollo del país.

El verdadero progreso no consiste únicamente en crear nuevas oportunidades para quienes comienzan su vida laboral, sino también en garantizar que quienes han construido nuestra economía puedan seguir aportando su experiencia cuando así lo deseen y existan condiciones adecuadas para ello.

Una economía moderna no puede permitirse desperdiciar el talento de una parte significativa de su población activa.

El futuro exige mercados laborales más flexibles, empresas más competitivas, administraciones más eficientes y políticas públicas centradas en las personas y en los resultados.

El PLAN +50 representa una apuesta por una España que reconoce el valor de la experiencia, promueve la igualdad de oportunidades y entiende que el crecimiento económico sostenible solo es posible cuando se aprovecha plenamente el talento de todas las generaciones.

Reflexión final

La experiencia no es el final de una carrera profesional; es uno de los mayores activos que posee una sociedad.

Invertir en las personas mayores de 50 años no significa mirar al pasado.

Significa aprovechar el conocimiento acumulado para construir una economía más fuerte, más eficiente, más competitiva y mejor preparada para afrontar los desafíos del futuro.

Porque una España verdaderamente eficiente no deja talento atrás.

13. Anexos Técnicos

Documentación de apoyo al PLAN +50

Los anexos tienen como finalidad aportar información complementaria que refuerce el análisis realizado, facilite la comprensión de la propuesta y permita evaluar su viabilidad mediante datos objetivos, referencias normativas y ejemplos prácticos.

No forman parte del núcleo argumental del documento, pero constituyen un elemento esencial para dotar al PLAN +50 de mayor rigor técnico y transparencia.

ANEXO I

Situación del empleo de los mayores de 50 años en España

Este anexo recogerá información estadística actualizada procedente de fuentes oficiales.

Entre otros aspectos incluirá:

- Evolución del empleo por grupos de edad.
- Evolución del desempleo.
- Desempleo de larga duración.

- Tasa de actividad.
- Comparativa por comunidades autónomas.
- Comparativa por sectores económicos.
- Evolución durante la última década.

Las principales fuentes serán:

- Instituto Nacional de Estadística (INE).
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).
- Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Eurostat.
- OCDE.

ANEXO II

Comparativa internacional

Análisis de políticas similares desarrolladas en otros países.

Se estudiarán experiencias como:

- Alemania.
- Países Bajos.
- Suecia.
- Dinamarca.
- Finlandia.
- Francia.

Para cada país se analizarán:

- incentivos existentes;
- resultados obtenidos;
- lecciones aprendidas;
- posibles aplicaciones en España.

ANEXO III

Impacto económico estimado

Estimaciones basadas en distintos escenarios de implantación.

Ejemplos:

- 25.000 nuevos trabajadores.

- 50.000 nuevos trabajadores.
- 100.000 nuevos trabajadores.

Para cada escenario se estimará:

- incremento de cotizaciones;
- incremento de ingresos fiscales;
- reducción del gasto en prestaciones;
- impacto sobre el PIB;
- impacto sobre el consumo.

ANEXO IV

Marco normativo

Relación de la normativa aplicable.

Entre otras:

- Constitución Española.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley General de la Seguridad Social.
- Ley de Empleo.
- Normativa europea.
- Reglamentos aplicables.

ANEXO V

Indicadores de evaluación

Se recogerá el conjunto completo de indicadores utilizados para medir el funcionamiento del PLAN +50.

Se especificará:

- definición;
- método de cálculo;
- fuente de información;
- periodicidad;
- organismo responsable.

ANEXO VI

Glosario

Definición de los principales conceptos utilizados.

Ejemplos:

- desempleo de larga duración;
- políticas activas de empleo;
- mentoría;
- recualificación profesional;
- productividad;
- tasa de actividad;
- empleabilidad.

ANEXO VII

Casos prácticos

Ejemplos ilustrativos de aplicación del Plan.

Caso 1

Trabajador industrial de 56 años que pierde su empleo.

Aplicación del itinerario de recolocación.

Resultado esperado.

Caso 2

Empresa que incorpora trabajadores sénior mediante incentivos.

Impacto económico.

Transferencia de conocimiento.

Caso 3

Programa de mentoría entre trabajadores próximos a la jubilación y nuevos empleados.

Beneficios para ambas partes.

ANEXO VIII

Bibliografía y fuentes documentales

Se incluirán todas las referencias utilizadas.

Documentación científica.

Estudios económicos.

Informes oficiales.

Normativa.

Publicaciones europeas.

Organismos internacionales.

Todo ello siguiendo criterios de transparencia y trazabilidad documental.

Anexo IX. Coherencia con el Modelo España E²

En él explicaríamos cómo el PLAN +50 se integra con otras propuestas del proyecto:

Empleo y productividad.

Reforma educativa y formación continua.

Simplificación administrativa.

Digitalización del empleo.

Competitividad empresarial.

Sostenibilidad de la Seguridad Social.

Crecimiento económico.

Gobernanza basada en indicadores.

Conclusión

Los anexos constituyen un complemento esencial del PLAN +50.

Su incorporación permitirá reforzar la solidez técnica del documento, facilitar su actualización mediante nuevas evidencias y ofrecer una base documental rigurosa que respalde las medidas propuestas.

Un Policy Brief sólido no solo presenta propuestas; también demuestra, mediante datos, evidencia y referencias, que dichas propuestas son viables, medibles y compatibles con el interés general.

14. Resumen Ejecutivo Visual

PLAN +50

Empleo, Experiencia y Estabilidad

Una estrategia para aprovechar el talento sénior y fortalecer el mercado laboral español

Objetivo

Favorecer la incorporación y permanencia en el mercado laboral de las personas mayores de 50 años mediante incentivos responsables, formación adaptada, reconocimiento de la experiencia y políticas activas de empleo, contribuyendo al crecimiento económico y a la sostenibilidad del Estado del bienestar.

¿A quién beneficia?

Trabajadores

- Más oportunidades de empleo.
- Mayor estabilidad laboral.
- Formación continua.
- Reconocimiento de la experiencia.
- Transición flexible hacia la jubilación.

Empresas

- Incorporación de profesionales experimentados.
- Incremento de la productividad.
- Menor rotación laboral.
- Programas de mentoría.
- Incentivos temporales a la contratación.

Estado

- Mayor recaudación fiscal.
- Incremento de cotizaciones sociales.
- Reducción del desempleo de larga duración.
- Menor gasto en prestaciones.
- Mejor aprovechamiento del capital humano.

Sociedad

- Mayor cohesión social.
- Aprovechamiento del talento sénior.
- Transmisión del conocimiento entre generaciones.

- Crecimiento económico más sostenible.

Principales medidas

- ✓ Incentivos temporales a la contratación.
- ✓ Sistema Nacional de Recolocación Inteligente.
- ✓ Formación orientada a sectores con demanda real.
- ✓ Certificación oficial de la experiencia profesional.
- ✓ Programa Nacional de Mentoría.
- ✓ Compatibilidad progresiva entre empleo y jubilación.
- ✓ Orientación laboral personalizada.
- ✓ Evaluación permanente basada en indicadores.

Resultados esperados

- Incrementar la contratación de mayores de 50 años.
- Reducir el desempleo de larga duración.
- Mejorar la productividad empresarial.
- Aprovechar la experiencia como activo económico.
- Incrementar las cotizaciones sociales.
- Reforzar la sostenibilidad de la Seguridad Social.
- Impulsar la competitividad de la economía española.

17 Implantación

Fase I – Diseño normativo y preparación institucional.

Fase II – Puesta en marcha de las principales medidas.

Fase III – Consolidación y ampliación.

Fase IV – Evaluación y mejora continua.

Evaluación

El Plan será evaluado mediante indicadores públicos sobre:

- empleo generado;
- estabilidad laboral;
- productividad;
- inserción tras la formación;
- impacto económico;
- ahorro para el Estado;
- satisfacción de trabajadores y empresas.

Principios del PLAN +50

- ✓ Igualdad de oportunidades.
- ✓ Aprovechamiento del talento.
- ✓ Eficiencia.
- ✓ Transparencia.
- ✓ Sostenibilidad financiera.
- ✓ Seguridad jurídica.
- ✓ Evaluación permanente.
- ✓ Mejora continua.

Mensaje clave

España no puede permitirse desperdiciar el conocimiento y la experiencia de millones de trabajadores.

El PLAN +50 propone convertir ese talento en una ventaja competitiva para las empresas, una oportunidad para los trabajadores y un motor de crecimiento para la economía española.

Porque una España eficiente es aquella que aprovecha el talento de todas las generaciones.

15. Preguntas Frecuentes (FAQ)

Respuestas a las principales dudas sobre el PLAN +50

El PLAN +50: Empleo, Experiencia y Estabilidad busca ofrecer soluciones reales a uno de los principales desafíos del mercado laboral español: la dificultad de acceso al empleo de las personas mayores de 50 años.

A continuación se responden algunas de las preguntas más habituales que pueden plantearse ciudadanos, empresas y administraciones públicas.

¿El PLAN +50 perjudica a los jóvenes?

No.

El objetivo del Plan no es sustituir a unos trabajadores por otros, sino aumentar la participación laboral y aprovechar el talento disponible.

Las políticas dirigidas a los mayores de 50 años son compatibles con aquellas destinadas a jóvenes, personas con discapacidad y otros colectivos con dificultades de inserción laboral.

Una economía dinámica necesita oportunidades para todas las generaciones.

¿Supone un coste elevado para el Estado?

El Plan requiere una inversión inicial, principalmente destinada a incentivos temporales, formación y programas de recolocación.

Sin embargo, esta inversión puede compensarse progresivamente mediante:

- el aumento de las cotizaciones sociales;
- una mayor recaudación fiscal;
- la reducción del gasto en prestaciones por desempleo;
- el incremento de la actividad económica.

El objetivo es que el retorno económico y social supere la inversión realizada.

¿Por qué centrarse en los mayores de 50 años?

Porque este colectivo presenta mayores dificultades para reincorporarse al mercado laboral tras perder su empleo, a pesar de contar con una amplia experiencia profesional.

Aprovechar ese conocimiento beneficia tanto a las empresas como al conjunto de la economía.

¿Cómo se evitará el fraude?

El Plan incorpora medidas específicas de control, entre ellas:

- supervisión por la Inspección de Trabajo;
- verificación del mantenimiento del empleo;
- control de las bonificaciones;
- devolución de ayudas obtenidas de forma indebida;
- aplicación de las sanciones previstas en la legislación vigente.

¿Las pequeñas y medianas empresas podrán participar?

Sí.

El PLAN +50 está diseñado para que puedan acogerse tanto grandes empresas como pequeñas y medianas empresas, siempre que cumplan los requisitos establecidos.

De hecho, las pymes podrán beneficiarse especialmente de la incorporación de profesionales con amplia experiencia.

¿Qué ocurre con los trabajadores autónomos?

Los trabajadores autónomos podrán beneficiarse de aquellas medidas que resulten compatibles con su régimen jurídico y con la normativa aplicable.

Asimismo, podrán participar en programas de formación, acreditación de competencias y mentoría cuando así se establezca.

¿Será obligatoria la contratación de personas mayores de 50 años?

No.

El Plan no establece cuotas obligatorias.

Se basa en incentivos, colaboración y generación de oportunidades, respetando la libertad de contratación de las empresas y la normativa laboral vigente.

¿Es compatible con la jubilación?

El Plan contempla el impulso de modalidades de compatibilidad entre empleo y jubilación en los casos permitidos por la legislación vigente o por las reformas que puedan aprobarse en el futuro.

El objetivo es facilitar una transición gradual que beneficie tanto a trabajadores como a empresas.

¿Cómo se medirá el éxito del Plan?

El éxito se evaluará mediante indicadores públicos y verificables, entre ellos:

- empleo generado;
- estabilidad laboral;
- inserción tras la formación;
- incremento de cotizaciones;
- reducción del desempleo de larga duración;
- impacto económico y social.

Los resultados se publicarán periódicamente para garantizar la transparencia.

¿Puede adaptarse el Plan si cambian las necesidades del mercado laboral?

Sí.

El PLAN +50 incorpora un sistema de evaluación y mejora continua que permitirá revisar sus medidas, adaptar los incentivos y actualizar los programas de formación conforme evolucionen el mercado laboral, la tecnología y las necesidades empresariales.

¿Qué diferencia al PLAN +50 de otras políticas de empleo?

El PLAN +50 no se limita a ofrecer incentivos económicos.

Integra formación, recolocación, reconocimiento de la experiencia, mentoría, evaluación permanente y transparencia en un único modelo de actuación.

Su objetivo no es únicamente crear empleo, sino aprovechar el talento sénior como un activo estratégico para mejorar la competitividad de las empresas, fortalecer la sostenibilidad del sistema de protección social y contribuir al crecimiento económico de España.

Conclusión

El PLAN +50 se ha diseñado para responder a los principales desafíos del empleo sénior mediante soluciones equilibradas, responsables y evaluables.

Su éxito dependerá de la colaboración entre administraciones, empresas, trabajadores y sociedad, así como de una aplicación transparente y orientada a resultados.

Porque aprovechar la experiencia no es una excepción: es una decisión inteligente para construir una España más eficiente y preparada para el futuro.

16. Riesgos, Limitaciones y Estrategias de Mitigación

Una política pública responsable

Toda política pública debe diseñarse teniendo en cuenta no solo sus beneficios potenciales, sino también los riesgos y limitaciones que pueden surgir durante su implantación.

El PLAN +50: Empleo, Experiencia y Estabilidad incorpora mecanismos destinados a identificar, evaluar y reducir estos riesgos, garantizando una aplicación progresiva, transparente y basada en la mejora continua.

Reconocer estas limitaciones no debilita la propuesta; al contrario, demuestra una planificación realista y responsable.

16.1 Riesgo de baja participación empresarial

La eficacia del Plan dependerá, en parte, de la voluntad de las empresas para incorporar trabajadores mayores de 50 años.

Estrategias de mitigación

- Incentivos económicos temporales y proporcionados.
- Reducción de cargas administrativas para acceder al programa.
- Difusión de casos de éxito.
- Colaboración con organizaciones empresariales y cámaras de comercio.
- Evaluación periódica de los incentivos para adaptarlos cuando resulte necesario.

16.2 Evolución del mercado laboral

Los cambios tecnológicos y económicos pueden modificar las necesidades de contratación.

Estrategias de mitigación

- Actualización continua de los programas de formación.
- Revisión periódica de los perfiles profesionales más demandados.
- Adaptación flexible de las políticas activas de empleo.
- Colaboración con empresas y sectores estratégicos.

16.3 Limitaciones presupuestarias

La disponibilidad de recursos públicos puede condicionar el ritmo de implantación.

Estrategias de mitigación

- Implantación progresiva por fases.
- Priorización de las medidas con mayor impacto.
- Evaluación continua del retorno económico.
- Integración con programas ya existentes para evitar duplicidades.

16.4 Desigualdad territorial

Las diferencias económicas y demográficas entre comunidades autónomas pueden producir resultados desiguales.

Estrategias de mitigación

- Coordinación entre administraciones.
- Criterios comunes de aplicación.
- Intercambio de buenas prácticas.
- Seguimiento mediante indicadores comparables.

16.5 Riesgo de fraude o uso indebido

Como ocurre con cualquier sistema de incentivos, existe la posibilidad de un uso incorrecto de las ayudas.

Estrategias de mitigación

- Controles administrativos.
- Supervisión de la Inspección de Trabajo.
- Verificación del mantenimiento del empleo.
- Reintegro de ayudas obtenidas de forma indebida.
- Aplicación de las sanciones previstas por la legislación vigente.

16.6 Percepción social

Algunas personas podrían interpretar el Plan como un trato preferente hacia un único colectivo.

Estrategias de mitigación

El PLAN +50 no sustituye otras políticas de empleo.

Se integra dentro de una estrategia más amplia de igualdad de oportunidades, donde cada colectivo con especiales dificultades de inserción puede requerir medidas específicas adaptadas a su realidad.

El objetivo es ampliar oportunidades, no trasladarlas de unos ciudadanos a otros.

16.7 Adaptación normativa

Determinadas medidas pueden requerir modificaciones legislativas o reglamentarias.

Estrategias de mitigación

- Desarrollo progresivo.
- Coordinación institucional.
- Evaluación jurídica previa.
- Respeto absoluto al marco constitucional y al Derecho de la Unión Europea.

16.8 Evaluación continua como herramienta de mejora

El principal mecanismo para reducir riesgos será la evaluación permanente.

Los resultados obtenidos permitirán:

- corregir desviaciones;
- adaptar incentivos;
- revisar programas de formación;
- incorporar nuevas herramientas tecnológicas;
- mejorar la coordinación institucional.

La mejora continua constituye uno de los principios fundamentales del PLAN +50.

Conclusión

Toda política pública presenta desafíos durante su implantación.

La diferencia entre una política eficaz y otra ineficaz reside en la capacidad para anticipar esos riesgos, medir sus efectos y corregirlos mediante una gestión responsable.

El PLAN +50 incorpora mecanismos de control, transparencia y evaluación que permiten afrontar estos desafíos con criterios de legalidad, eficiencia y sostenibilidad.

Su vocación no es ofrecer soluciones inamovibles, sino construir un modelo flexible, capaz de evolucionar con el mercado laboral y responder a las necesidades reales de trabajadores, empresas y administraciones públicas.

En consecuencia, el reconocimiento de los riesgos y la planificación de medidas para mitigarlos constituyen una garantía adicional de la solidez técnica y la viabilidad del Plan.

17. Integración del PLAN +50 en el Modelo España E²

Una propuesta que forma parte de una estrategia nacional

El PLAN +50: Empleo, Experiencia y Estabilidad no constituye una medida aislada, sino una pieza integrada dentro del modelo de transformación institucional y económica propuesto por España E².

Las grandes reformas estructurales solo alcanzan todo su potencial cuando se desarrollan de forma coordinada. El empleo, la educación, la productividad, la innovación, la sostenibilidad fiscal y la eficiencia administrativa forman parte de un mismo ecosistema.

Por ello, el PLAN +50 se concibe como una política transversal que interactúa con el resto de propuestas de España E².

17.1 Relación con la Reforma Educativa

El aprendizaje no finaliza con la educación obligatoria o universitaria.

El PLAN +50 impulsa el concepto de formación continua a lo largo de toda la vida laboral mediante:

- programas de actualización profesional;
- reciclaje digital;
- adquisición de nuevas competencias;
- adaptación permanente a las necesidades del mercado laboral.

Este enfoque complementa la propuesta educativa de España E² basada en el aprendizaje permanente.

17.2 Relación con la Simplificación Administrativa

Uno de los principios de España E² consiste en reducir la burocracia.

El PLAN +50 incorpora este principio mediante:

- procedimientos digitales;
- reducción de trámites;
- ventanilla única cuando sea posible;
- coordinación entre administraciones;
- simplificación del acceso para empresas y trabajadores.

El objetivo es facilitar la participación y reducir costes administrativos.

17.3 Relación con la Competitividad Empresarial

Las empresas constituyen el principal motor de generación de empleo.

El PLAN +50 favorece:

- incorporación de talento experimentado;
- mejora de la productividad;
- transferencia del conocimiento;
- estabilidad de los equipos;
- fortalecimiento de la competitividad empresarial.

Estas medidas contribuyen al crecimiento económico sostenible.

17.4 Relación con la Sostenibilidad del Estado del Bienestar

El incremento del empleo repercute positivamente en:

- la financiación de la Seguridad Social;
- la recaudación tributaria;
- la reducción del desempleo de larga duración;
- la sostenibilidad de los servicios públicos.

El PLAN +50 contribuye así al fortalecimiento financiero del Estado del bienestar.

17.5 Relación con la Digitalización

España E² apuesta por una Administración moderna y eficiente.

Por ello, el Plan incorpora:

- plataformas digitales de empleo;
- sistemas inteligentes de intermediación laboral;
- gestión electrónica de expedientes;
- seguimiento mediante indicadores en tiempo real;
- herramientas de análisis para la evaluación de resultados.

La tecnología se concibe como un instrumento para mejorar el servicio al ciudadano.

17.6 Relación con la Gobernanza Pública

El modelo España E² propone una gestión basada en:

- evaluación permanente;
- transparencia;
- rendición de cuentas;
- indicadores objetivos;
- mejora continua.

Estos principios están plenamente integrados en el PLAN +50 mediante mecanismos de seguimiento y publicación periódica de resultados.

17.7 Una visión transversal

El empleo no puede abordarse de forma aislada.

Su evolución depende de factores como:

- la educación;
- la innovación;
- la fiscalidad;
- la industria;
- la digitalización;
- la estabilidad institucional.

Por ello, el PLAN +50 forma parte de una estrategia global destinada a construir una economía más competitiva, eficiente y resiliente.

Conclusión

El PLAN +50 refleja la filosofía de España E²: diseñar políticas públicas conectadas entre sí, orientadas a resultados y basadas en la evidencia.

Su integración con el resto de reformas propuestas permite generar sinergias que multiplican su impacto y contribuyen a un modelo de desarrollo más sólido, sostenible y centrado en las personas.

España E² entiende que los grandes desafíos del país no pueden resolverse mediante medidas aisladas. Requieren una visión de conjunto, una planificación coherente y un compromiso permanente con la eficiencia, la responsabilidad y el interés general.

En este contexto, el PLAN +50 constituye una pieza esencial de una estrategia nacional destinada a aprovechar el talento, fortalecer el mercado laboral y preparar a España para los retos económicos y sociales del siglo XXI.

18. Declaración Institucional de España E²

Principios que inspiran nuestras propuestas

España E² nace con la convicción de que las políticas públicas deben orientarse al interés general, apoyarse en la evidencia y evaluarse por sus resultados.

Cada propuesta desarrollada por España E² responde a un mismo compromiso: contribuir a una Administración más eficiente, una economía más competitiva y una sociedad con mayores oportunidades para todos.

Nuestra forma de entender la acción pública se fundamenta en los siguientes principios:

1. Interés general

Toda actuación debe perseguir el bienestar colectivo por encima de intereses particulares o coyunturales.

Las políticas públicas deben diseñarse pensando en el conjunto de la sociedad y en las generaciones presentes y futuras.

2. Eficiencia

Los recursos públicos son limitados y deben utilizarse con responsabilidad.

Cada euro invertido debe generar el mayor beneficio posible para la ciudadanía mediante una gestión rigurosa, transparente y orientada a resultados.

3. Igualdad de oportunidades

España E² defiende una sociedad en la que todas las personas puedan desarrollar su proyecto de vida en condiciones de equidad, eliminando barreras injustificadas y promoviendo oportunidades reales.

4. Responsabilidad institucional

Las instituciones deben actuar con ejemplaridad, profesionalidad y respeto al Estado de Derecho.

La confianza ciudadana se fortalece mediante la transparencia, la integridad y la rendición de cuentas.

5. Evaluación permanente

Toda política pública debe medirse mediante indicadores objetivos.

Las propuestas deben mantenerse, modificarse o sustituirse en función de los resultados obtenidos y no únicamente de las expectativas iniciales.

6. Innovación y mejora continua

Los desafíos sociales y económicos evolucionan constantemente.

Por ello, las políticas públicas deben adaptarse, incorporar nuevas herramientas y mejorar de forma permanente para responder a las necesidades de la ciudadanía.

7. Sostenibilidad

Las decisiones públicas deben considerar sus efectos económicos, sociales y ambientales a medio y largo plazo.

El desarrollo sostenible requiere equilibrio entre crecimiento, cohesión social y responsabilidad en el uso de los recursos.

8. Colaboración

La transformación del país requiere la participación de administraciones públicas, empresas, trabajadores, universidades, entidades sociales y ciudadanía.

Las mejores soluciones nacen del diálogo, la cooperación y el conocimiento compartido.

9. Seguridad jurídica

Las reformas deben desarrollarse respetando plenamente la Constitución, el ordenamiento jurídico y los compromisos internacionales asumidos por España.

La estabilidad normativa constituye un elemento esencial para generar confianza.

10. Transparencia

La ciudadanía tiene derecho a conocer cómo se utilizan los recursos públicos y cuáles son los resultados de las políticas implantadas.

La información clara, accesible y verificable fortalece la democracia y mejora la calidad institucional.

Compromiso de España E²

España E² no pretende ofrecer soluciones simples a problemas complejos.

Aspira a impulsar propuestas técnicamente rigurosas, económicamente sostenibles, jurídicamente viables y socialmente responsables.

Cada Policy Brief representa una aportación al debate público basada en el análisis, la evidencia y la voluntad de construir consensos.

Nuestro compromiso es contribuir a una España más eficiente, más competitiva y más preparada para afrontar los retos del futuro.

Declaración final

España E² entiende que gobernar no consiste únicamente en administrar recursos, sino en generar confianza, crear oportunidades y obtener resultados medibles al servicio del interés general.

Creemos en unas instituciones fuertes, transparentes y responsables; en una economía dinámica e innovadora; y en una sociedad que aprovecha el talento, el esfuerzo y la capacidad de todas las personas.

Porque una España más eficiente no se construye con promesas, sino con políticas públicas bien diseñadas, evaluadas y orientadas al bien común.

19. Cierre Institucional

España E²

Hacia una Administración más eficiente, una economía más competitiva y una sociedad con mayores oportunidades.

Nuestra misión

España E² es un proyecto de propuestas para la mejora de las políticas públicas, orientado a construir un país más eficiente, transparente, competitivo y preparado para afrontar los desafíos del siglo XXI.

Nuestro objetivo es aportar soluciones viables, rigurosas y evaluables que contribuyan al interés general y al fortalecimiento de las instituciones.

Nuestra visión

Creemos en una España donde las decisiones públicas se fundamenten en la evidencia, la responsabilidad y la evaluación continua.

Una España que aproveche el talento de todas las generaciones, impulse la innovación, proteja el Estado de Derecho y garantice una gestión responsable de los recursos públicos.

Una España capaz de crecer de forma sostenible sin dejar de lado la cohesión social, la igualdad de oportunidades y la confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

Nuestro compromiso

Cada propuesta desarrollada por España E² se elabora conforme a unos principios comunes:

- Rigor técnico.
- Viabilidad jurídica.
- Sostenibilidad económica.
- Transparencia.
- Evaluación permanente.
- Mejora continua.
- Responsabilidad institucional.
- Servicio al interés general.

No defendemos políticas por su ideología, sino por su capacidad para mejorar la vida de las personas y fortalecer el funcionamiento del país.

Un proyecto abierto

España E² entiende que las mejores políticas públicas nacen del diálogo, la participación y la mejora constante.

Por ello, nuestras propuestas están abiertas a la incorporación de nuevas evidencias, aportaciones técnicas y experiencias que permitan perfeccionarlas con el tiempo.

La innovación institucional exige escuchar, evaluar y aprender de forma permanente.

Invitación a la colaboración

El progreso de un país no depende únicamente de sus instituciones.

Requiere también la implicación de empresas, trabajadores, universidades, profesionales, organizaciones sociales y ciudadanía.

España E² invita a todos los actores comprometidos con el interés general a participar en el debate, aportar conocimiento y contribuir al desarrollo de propuestas cada vez más eficaces.

Mensaje final

Las grandes transformaciones no comienzan con grandes discursos.

Comienzan con buenas ideas, trabajo constante y la voluntad de convertir los problemas en oportunidades.

España dispone del talento, la capacidad y los recursos necesarios para afrontar los desafíos del presente y construir un futuro más sólido.

España E² nace con esa convicción.

Con la voluntad de proponer, mejorar y contribuir.

Porque creemos que una Administración más eficiente genera una economía más fuerte.

Que una economía más fuerte crea más oportunidades.

Y que unas instituciones más transparentes fortalecen la confianza de los ciudadanos.

Lema institucional

España E²

Ideas que suman. Reformas que transforman. Resultados que perduran.

"Una España más eficiente no se construye con promesas, sino con propuestas viables, instituciones responsables y resultados al servicio del interés general."

Gracias por leer este Policy Brief.

20. Hoja de Ruta para la Implementación

Del compromiso político a la acción

El éxito del PLAN +50: Empleo, Experiencia y Estabilidad dependerá de una implantación ordenada, coordinada y basada en objetivos concretos.

Esta hoja de ruta propone una secuencia de actuaciones que facilite su puesta en marcha y garantice una transición eficaz desde la aprobación de la iniciativa hasta su consolidación como política pública estructural.

Primeros 100 días

Durante los primeros meses deberán adoptarse las medidas preparatorias esenciales:

- Constitución del órgano responsable del Plan.
- Creación de la Comisión de Seguimiento.
- Elaboración de los proyectos normativos necesarios.

- Diseño del sistema de indicadores.
- Inicio de la coordinación con las Comunidades Autónomas.
- Desarrollo de la plataforma digital del PLAN +50.

Primer año

Durante el primer año deberán activarse las principales medidas:

- Entrada en vigor de los incentivos a la contratación.
- Puesta en marcha de los programas de formación.
- Inicio del Sistema Nacional de Recolocación Inteligente.
- Lanzamiento del Programa Nacional de Mentoría.
- Primera campaña nacional de información dirigida a empresas y trabajadores.

Entre el segundo y el cuarto año

El objetivo será consolidar el programa mediante:

- Ampliación progresiva del número de empresas participantes.
- Adaptación de la formación a las nuevas necesidades del mercado.
- Evaluaciones anuales independientes.
- Ajustes normativos cuando resulten necesarios.
- Extensión de las buenas prácticas identificadas.

A partir del quinto año

El PLAN +50 deberá formar parte de las políticas estructurales de empleo de España.

La prioridad será mantener una mejora continua basada en:

- evaluación objetiva;
- innovación;
- digitalización;
- transparencia;
- colaboración institucional.

Factores clave para el éxito

La experiencia internacional demuestra que las políticas de empleo obtienen mejores resultados cuando existe:

- estabilidad normativa;
- coordinación institucional;
- participación empresarial;
- formación adaptada;
- evaluación permanente;
- transparencia;
- capacidad de adaptación.

El PLAN +50 incorpora estos principios como elementos esenciales de su diseño.

Compromiso final

La implantación del PLAN +50 no debe entenderse como una actuación aislada, sino como una inversión estratégica en el talento, la productividad y la competitividad de España.

Su desarrollo exigirá continuidad, consenso y una evaluación constante, con el objetivo de que cada medida contribuya de forma efectiva a mejorar las oportunidades laborales de las personas mayores de 50 años y a fortalecer el conjunto de la economía.

Solo mediante una planificación rigurosa y una gestión responsable será posible transformar esta propuesta en una política pública útil, sostenible y orientada al interés general.