

## **EL TRABAJO MÁS ALLÁ DE LOS 50**

# **INFORME SOBRE LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA ACTIVA**

Realizado por ASEP bajo la Dirección Técnica de CEOMA

**“ENTRE LA OPINIÓN PÚBLICA Y ASEP  
APENAS QUEDAN SECRETOS”**

## FICHA TECNICA

**Diseño y Realización:** De la investigación, de los cuestionarios y de las muestras: ASEP bajo la dirección de CEOMA.

**Diseño Muestral:** 15 agencias de empleo y firmas de consultoría especializadas en selección de recursos humanos y 61 expertos y líderes de opinión conocedores del tema objeto de la investigación

**Trabajo de Campo:** Realizado por Ariane Längsfeld para ASEP entre octubre 2008 y marzo 2009

**Proceso de Datos:** Diseñado y realizado por A.S.E.P. con "software" propio, elaborado por J.D. Systems.

**Análisis e Informe:** Diseñado y realizado por A.S.E.P., y terminado el 25 de marzo de 2.009.

**Banco de Datos ASEP/JDS:** [www.jdsurvey.net](http://www.jdsurvey.net)

**DIRECCION:  
JUAN DIEZ NICOLAS**

## INDICE

<b>0. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>1. LAS AGENCIAS.....</b>	<b>7</b>
<b>2. LOS EXPERTOS .....</b>	<b>9</b>
<b>3. LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS DE 50 Y MÁS AÑOS.....</b>	<b>11</b>
<b>4. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LOS TRABAJADORES DE 50 +.</b>	<b>14</b>
<b>5. PERCEPCIÓN DEL EMPLEADOR RESPECTO A LOS TRABAJADORES MAYORES DE 50 AÑOS.....</b>	<b>19</b>
<b>6. LA PRE-JUBILACIÓN Y LA JUBILACIÓN.....</b>	<b>22</b>
<b>7. PARO Y EMPLEO.....</b>	<b>27</b>
<b>8. PENSIONES DE JUBILACIÓN.....</b>	<b>31</b>
<b>9. CONCLUSIONES.....</b>	<b>34</b>
<b>10. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>39</b>
<b>11. ANEXO I: PROPUESTAS.....</b>	<b>42</b>
<b>1. ANEXO II: CARTAS DE PRESENTACIÓN.....</b>	<b>45</b>
<b>2. ANEXO III: CUESTIONARIOS.....</b>	<b>50</b>
<b>3. ANEXO IV: RELACIÓN DE EXPERTOS.....</b>	<b>65</b>
<b>4. ANEXO V: TABLAS.....</b>	<b>68</b>
<b>5. ANEXO VI: CURRICULUM VITAE.....</b>	<b>93</b>

## **0. INTRODUCCIÓN**

Este proyecto de investigación surgió como consecuencia del “LIBRO BLANCO SOBRE LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA ACTIVA EN LA COMUNIDAD DE MADRID” iniciativa promovida por CEOMA y que incluye en su Partida 1.a) “Entrevistar a líderes de opinión: representantes de los partidos políticos, sindicatos, patronal, medios de comunicación, organizaciones no gubernamentales y otros líderes de opinión a nivel nacional y Comunidad de Madrid” estableciéndose 60 entrevistas como objetivo, y en su Partida 1.b) “Realizar un estudio de opinión dirigido a las agencias de empleo y firmas de consultoría especializadas en selección de recursos humanos”, y en donde se proponía el objetivo de realizar 10-15 entrevistas.

Como respuesta a la petición de oferta de CEOMA, ASEP presentó sendas propuestas en abril de 2008, una para cada una de las investigaciones indicadas, aceptando “las condiciones expresadas en dicho documento bajo los epígrafes Objetivo de la Acción, Descripción, Población Objetivo, Metodología a Utilizar, Resultados a Obtener, y otras condiciones y descripciones de este proyecto de investigación”, indicando además que si tuviera que realizar “alguna modificación como consecuencia de dificultades no anticipadas en la realización de la investigación lo haría siempre con notificación a CEOMA y su aprobación”. Se acompañan las propuestas como Anexo I.

CEOMA encargó en firme los dos trabajos en Diciembre de 2008, y aunque en las propuestas se indicaba que el plazo de realización sería de tres meses para la investigación con agencias, y de cuatro para la investigación con expertos, el período navideño (que paraliza la vida laboral española durante prácticamente un mes), así como la dificultad en lograr que las agencias y expertos contestaran, han provocado el aparente retraso en la culminación del trabajo. No obstante, CEOMA ha estado puntualmente informada del ritmo de realización de las entrevistas, así como del continuo incremento de los

contactos hasta conseguir el número previsto de 15 y 60 entrevistas respectivamente (si bien se ha realizado una más entre expertos).

En el Anexo II se adjuntan los modelos de cartas enviadas a todas las empresas y expertos consultados. En el Anexo III se incluyen los cuestionarios utilizados en ambas investigaciones. En el Anexo IV se incluye la relación de cargos de los expertos que han contestado, pero se ha omitido el nombre de los mismos, de igual manera que se han omitido los nombres de las agencias que han contestado a la entrevista. Y en el Anexo V se incluyen los cuadros con la distribución de frecuencias de las respuestas a cada pregunta del cuestionario en ambas investigaciones.

De las 15 entrevistas completadas por las agencias, dos tercios, es decir 10, lo han hecho por correo electrónico, 3 por fax y 2 por correo postal (Cuadro 1-A). Y de las 61 entrevistas completadas por los expertos, algo más de la mitad (35) lo han hecho por correo electrónico, 11 por fax, 11 por correo postal, 3 por entrevista personal y una auto-cumplimentada y recogida por entrevistadora. (Cuadro 1-E).

## **1. LAS AGENCIAS**

Los cargos que ocupan en las agencias las personas que han contestado al cuestionario en nombre y representación de las mismas son extraordinariamente variados (Cuadro 2-A), según las contestaciones que ellos mismos han facilitado, de manera que sólo hay cuatro cargos que hayan sido mencionados por dos personas (Director/a, Director/a General, Responsable de Relaciones Humanas y Socio/a Director/a), mientras que los otros siete cargos fueron mencionados solo por una persona cada uno.

Las edades de los entrevistados son también muy variadas, pues fluctúan entre los 27 y los 61 años, aunque la mayoría (9) tienen menos de 40 años, y solo 6 superan esa edad (Cuadro 3-A), de manera que sólo dos de ellos están por encima de los 50 años, y por tanto se pueden haber sentido algo más concernidos por la problemática planteada en esta investigación.

En cuanto a la composición por sexo, los hombres representan el doble de entrevistados que las mujeres (10 a 5) (Cuadro 4-A).

Resulta interesante subrayar que, aunque las empresas seleccionadas son todas ellas agencias de empleo y firmas de consultoría especializadas en selección de recursos humanos, la proporción de trabajadores mayores de 50 años que gestionan habitualmente es bastante baja (especialmente cuando se toma en consideración el hecho de que alrededor de la mitad de la población de 50 a 64 años carece de ocupación, bien porque han sido pre-jubilados o porque son parados de larga duración, con escasas posibilidades de encontrar empleo). En efecto, 6 de las 15 agencias responden que los trabajadores mayores de 50 años representan el 5% o menos del total de trabajadores que gestionan habitualmente. Otras 6 agencias afirman que los trabajadores mayores de 50 años representan entre el 10% y el 20% del total de trabajadores que gestionan, y solo 2 agencias dicen que éstos trabajadores representan el 30% y el 48% del total de trabajadores que gestionan (una

agencia no contestó a esta pregunta) (Cuadro 5-A).

Este dato por sí mismo merece cierta reflexión, pues si los trabajadores que más necesitarían ser objeto de atención preferente por parte de las agencias de empleo representan una proporción tan pequeña en la gestión de las agencias, difícilmente podrán encontrar empleo. Por supuesto que este hecho puede ser consecuencia de que los propios trabajadores mayores de 50 años no acudan a estas agencias para obtener empleo, y puede ser también consecuencia de que las agencias no estén interesadas en este tipo de trabajadores mayores por conocer las mayores dificultades para encontrarles empleo o por no recibir peticiones para trabajadores en este rango de edad de sus clientes. Pero sea cual sea la razón que explique este dato, el hecho cierto parece ser el de que la población mayor de 50 años que no tiene empleo no utiliza como canal para buscar empleo estas agencias (o no encuentran receptividad por parte de las agencias a su demanda) e igualmente las empresas no utilizan a estas agencias para buscar trabajadores de este perfil de edad. El canal para demandar y ofertar empleos para trabajadores mayores de 50 años esta fuera de las agencias.



## **2. LOS EXPERTOS**

Los grupos a los que pertenecen las personas que han contestado al cuestionario son extraordinariamente variados (Cuadro 2-E), pero predominan claramente dos grupos ocupacionales, el de los representantes políticos (18 diputados y senadores), y el de los intelectuales (15 académicos, profesores universitarios e investigadores), que conjuntamente representan más de la mitad de los entrevistados. El resto de los expertos se distribuye entre grupos dispares. Por eso, para ciertos análisis que luego se detallarán, se han agrupado todos los expertos y líderes de opinión en dos grupos, uno de 32 “administradores-políticos” (trabajadores de las tres Administraciones Públicas, diputados y senadores, partidos políticos y organizaciones sindicales), y otro de 28 “profesionales-intelectuales” (empresarios y organizaciones empresariales, académicos, profesores universitarios e investigadores, profesionales y organizaciones no gubernamentales). El número total de entrevistados es pequeño para poder realizar análisis muy pormenorizados, pero a efectos descriptivos constituyen un grupo muy homogéneo cuyas opiniones necesariamente deben tomarse en cuenta porque forman parte de la élite dirigente de España. Su división en dos grupos de 32 y 28 personas respectivamente puede ser útil en aquellos casos en que se observe una falta de consenso en alguna respuesta concreta.

Las edades de los entrevistados son también muy variadas, pues fluctúan entre los 28 y los 81 años, aunque la mayoría (43) tienen entre 42 y 71 años, y solo 9 superan esa edad y otros 6 tienen menos de 42 años (Cuadro 3-E). Puesto que la problemática que aquí se plantea se refiere a los mayores de 50 años, puede comprobarse que 43 de ellos (un 71% del total de entrevistados) superan esa edad, 12 (un 20% del total) supera los 65 años, que es la edad de jubilación obligatoria en la mayor parte de los empleos en el sector público y la habitual en gran número de empleos en el sector privado e incluso 10 de ellos (un 16% del total) superan los 70 años, la edad de jubilación obligatoria para ciertos

cuerpos de funcionarios públicos.

La muestra de expertos y líderes de opinión (en adelante les denominaremos expertos), por tanto, o está viviendo la problemática objeto de esta investigación o están próximos a esa experiencia, sobre todo cuando se toma en consideración el adelanto de la jubilación a través de las distintas modalidades de pre-jubilación o de paro de larga duración.

En cuanto a la composición por sexo, los hombres (41) representan dos tercios de los entrevistados y las mujeres (19) solo un tercio (Cuadro 4-E).

Curiosamente, sólo 4 de los 61 expertos entrevistados están jubilados, a pesar de la elevada edad de la mayoría de ellos. Comparando con la población ocupada en general puede concluirse que tanto los administradores-políticos como los "profesionales-intelectuales" siguen trabajando hasta edades mucho más avanzadas que los trabajadores de otros sectores.

### **3. LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS DE 50 Y MÁS AÑOS**

Entrando ya en la parte sustantiva de esta investigación, cuando se pregunta a las agencias por las razones de la menor actividad de los trabajadores de 50 y más años (pudiendo señalar más de una razón), la mayoría de ellas mencionan (14 sobre las 15), que “las personas que quedan en paro a esas edades tienen muchas dificultades para encontrar empleo” (Cuadro 6.1-A). De manera similar, la mayoría de los expertos (43, o sea tres de cada cuatro entrevistados) coinciden en la misma razón (Cuadro 6.1-E).

Alrededor de la mitad de las agencias también se refieren al hecho de que tanto las empresas como las propias administraciones públicas estimulan y dan facilidades a estos trabajadores para que se pre-jubilen, para que se jubilen antes de la edad oficial de jubilación y, más o menos el mismo número de agencias se refieren a que empresas y administraciones públicas obligan (no ofrecen) a jubilarse anticipadamente. Un 39% de los expertos también se refieren al hecho de que tanto las empresas como las propias Administraciones Públicas estimulan y dan facilidades a estos trabajadores para que se pre-jubilen, para que se jubilen antes de la edad oficial o habitual de jubilación.

En otras palabras, en opinión de las agencias, que tienen un conocimiento experto en esta materia, las dos razones principales para la menor actividad de los mayores de 50 años son el paro (generalmente no deseado) o la pre-jubilación (forzosa o voluntaria-estimulada). Algunas agencias también mencionan otras razones para la menor actividad de los mayores de 50 años, como que muchas personas de esa edad desean jubilarse cuanto antes (lo que en realidad implica pre-jubilación voluntaria) o que sus contratos les obligan a jubilarse a una determinada edad (lo que equivale a una pre-jubilación forzosa). Puesto que el total de respuestas es 38, ya que cada agencia podía mencionar más de una razón, es evidente que cada agencia ha proporcionado un promedio de más de dos razones.

Similarmente, un tercio de los expertos (22 concretamente) afirma que la menor actividad laboral de los mayores de 50 años se debe a que prefieren pre-jubilarse cuanto antes. Aproximadamente un 20% contestan también que la razón de la menor actividad de los mayores de 50 años se debe a que los empleadores les obligan a pre-jubilarse antes de tiempo o a que sus contratos les obligan a jubilarse a una edad determinada. Así pues, en opinión de los expertos, las dos razones principales para la menor actividad de los mayores de 50 años son la dificultad para encontrar empleo cuando se quedan en paro (generalmente no deseado) o la pre-jubilación (forzosa o voluntaria-estimulada). Algunos expertos también mencionan otras razones para la menor actividad de los mayores de 50 años, como que muchas personas de esa edad desean jubilarse cuanto antes (lo que en realidad implica pre-jubilación voluntaria) o que sus contratos les obligan a jubilarse a una determinada edad (lo que equivale a una pre-jubilación forzosa). Puesto que el total de respuestas es de 150, ya que cada experto podía mencionar más de una razón, como ya se ha comentado respecto a las agencias, es evidente que cada experto ha proporcionado un promedio de más de dos razones, y más específicamente 2,5 respuestas *per capita*.

Cuando se pide a las agencias que señalen cuál de esas razones es la más importante, se confirma lo anteriormente dicho, pues la mitad de las agencias se refieren a las dificultades de encontrar empleo de los mayores de 50 años que estén en paro, y una proporción algo inferior se refiere a la pre-jubilación voluntaria-estimulada por las empresas y las administraciones públicas. Tres agencias no mencionan directamente estas respuestas, ya que una no contesta en absoluto y las otras dos que sí lo hacen, se refieren a la edad de jubilación establecida en el contrato y a que las empresas y administraciones públicas les obligan a jubilarse, de manera que, 7 agencias se refieren a las dificultades de empleo para los mayores parados, y otro 7 se refieren a la pre-jubilación (2 a la forzosa y 5 a la voluntaria-estimulada) (Cuadro 6.1-A).

En lo que respecta a los expertos, se confirma también lo anteriormente dicho, pues la mitad se reparten entre los que se refieren a las dificultades de encontrar empleo de los mayores de 50 años que estén en paro, y los que se refieren a la pre-jubilación voluntaria-estimulada por las empresas y las Administraciones Públicas (Cuadro 6.1-E). No obstante, algo menos del 20% se refieren a que algunos trabajadores prefieren jubilarse cuanto antes.

#### **4. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LOS TRABAJADORES DE 50 +**

En relación con las ventajas que, en opinión de las agencias consultadas, tienen los trabajadores de 50 y más años, y teniendo en cuenta que se permitía dar más de una respuesta, 13 de las 15 agencias mencionan la “mayor experiencia” de estos trabajadores, y más de la mitad se refieren también a que tienen un buen “conocimiento de la empresa” y de “su puesto de trabajo”. Pero también se mencionan su “mayor madurez emocional” y el “compromiso con la empresa”, y menos de 5 menciones reciben también otras ventajas como la “confianza en su trabajo”, que “aporta reputación a la empresa”, “mayor independencia” y que son un “incentivo y ejemplo para los trabajadores más jóvenes”. Cada agencia ha dado un total de 3,4 respuestas, lo que sugiere que se perciben muchas ventajas en los trabajadores mayores de 50 años.

Los expertos señalan casi unánimemente entre las ventajas que ofrecen estos trabajadores la relativa a su “mayor experiencia”, pero dos tercios mencionan su “conocimiento de la empresa”, y algo más de la mitad se refieren a su “conocimiento del puesto de trabajo”. No se observan por tanto grandes diferencias entre los expertos y las agencias en este reconocimiento de las principales ventajas de los trabajadores mayores de 50 años. El promedio de respuestas por experto entrevistado es de 3,5, solo algo superior al promedio de las agencias.

Pero cuando se pide a las agencias que señalen la ventaja más importante de estos trabajadores, la mitad se refieren a su “mayor experiencia”, y la otra mitad se reparte entre las demás ventajas antes citadas. La experiencia parece por tanto gozar de amplio consenso como la principal ventaja de los trabajadores mayores de 50. Y nuevamente se observa gran coincidencia entre agencias y expertos, ya que la mitad de éstos, 32 de los 61, indican que la ventaja más importante es su “mayor experiencia”, y la otra mitad se reparte entre muchas

otras ventajas, sin que ninguna de ellas sea mencionada por más del 10%.

Cuando se pregunta por las desventajas de estos trabajadores las agencias ofrecen menos respuestas, un promedio de 3,1 por agencia, y las más mencionadas son su “alto coste salarial”, el “alto coste de su despido”, y su “resistencia al cambio”, mientras que otras ocho respuestas son mencionadas por cinco o menos agencias: “formación inadecuada”, “falta de movilidad funcional”, “baja motivación”, “baja productividad”, “falta de movilidad geográfica”, “obstáculo para la promoción de sus subordinados”, “perdida de capacidad física” y “mayor índice de absentismo”. Los expertos han proporcionado un promedio de 3,3 respuestas, significativamente superior al de las agencias, pero las desventajas que mencionan son las mismas y casi en el mismo orden: alto coste salarial, resistencia al cambio, alto coste de su despido y formación inadecuada.

Al pedir mencionar la más importante de las desventajas, se observa esa misma falta de consenso en una o dos, aunque 6 agencias mencionan el “alto coste salarial”, otras tres desventajas son mencionadas por 2 agencias, y otras 3 por una sola agencia. Los expertos muestran en este caso un mayor consenso, puesto que 21 de los 61 mencionan su “alto coste salarial”, y 18 se refieren a la “resistencia al cambio”.

No obstante, parece necesario subrayar aquí que se observa un gran contraste entre la alta valoración que se expresa en relación con la experiencia de los trabajadores mayores, y la escasa disposición a pagar esa experiencia a través de las retribuciones de los trabajadores que la acumulan. No es esta la única ocasión en que los españoles, y los seres humanos en general, muestran actitudes contradictorias ante el mismo hecho (cualquier ciudadano quiere que la administración le proporcione más y mejores servicios y prestaciones, pero suele rechazar la idea de pagar los impuestos necesarios para que las haya). Estas contradicciones han recibido la denominación de “disonancia cognoscitiva” o “disonancia evaluativa” según se trate de unas u otras

actitudes. Por no hablar de la contradicción entre actitudes y comportamientos, donde las contradicciones son totalmente habituales en todos los ámbitos del quehacer humano.

Igualmente cabe señalar que dentro de la estructura del mercado laboral español heredada, se prima en demasiados casos, la permanencia o la antigüedad en un puesto, con un coste salarial más alto, sin relacionarla con la mayor experiencia o habilidades adquiridas por el trabajador. De esta forma en un puesto equivalente un trabajador mayor recibe un salario superior por un desempeño que la empresa puede percibir como equivalente al de un trabajador con menor antigüedad (y menor salario) e igualmente preparado para asumir esta función. De esta forma los derechos de antigüedad adquiridos traducidos en incrementos salariales y las subidas anuales constantes de salario por diversos motivos, se conjuran contra el trabajador mayor que permanece en su puesto de trabajo durante años poniéndole en el punto de mira de una potencial prejubilación y sustitución por un trabajador equivalente sin derechos adquiridos (más joven). De acuerdo con las opiniones expresadas por agencias y líderes, sólo la percepción y valoración por parte de la empresa de que el trabajador a pesar de su “alto coste salarial” tenga en efecto una “mayor experiencia” puede equilibrar la situación y evitar su salida anticipada del mercado laboral.

En resumen, las agencias ven una mayor variedad de ventajas que de desventajas, mencionan más ventajas que desventajas, y muestran más consenso en las primeras que en las segundas (Cuadros 7.1-A, 7.2 -A, 8.1-A. y 8.2-A.). Los expertos igualmente ven más ventajas que desventajas en los trabajadores de 50 y más años. Pero en ambos casos los expertos mencionan un número mayor, de ventajas y desventajas, que las agencias., y parecen mostrar más consenso en las desventajas que en las ventajas (Cuadros 7.1-E., 7.2-E., 8.1-E. y 8.2-E.).



- ⇒ Se observan pocas diferencias entre los dos grupos de expertos al referirse a las ventajas de los trabajadores de 50 y más años, sobre todo porque al tratarse de un número tan reducido de personas en uno y otro grupo, una sola mención de más o de menos representa un cambio importante en la proporción, lo que exige mayores diferencias para admitir que una diferencia es realmente significativa. No obstante, puede afirmarse que los “administradores-políticos” parecen mencionar en mayor medida que los “profesionales-intelectuales” como ventaja de estos trabajadores su “mayor conocimiento de su puesto de trabajo”, mientras que los “profesionales-intelectuales” mencionan en proporción significativamente mayor que estos trabajadores mayores “aportan reputación a la empresa” y representan “un incentivo y ejemplo para los trabajadores más jóvenes”. Cuando se pide a los expertos que mencionen cuál es para ellos la principal ventaja de los trabajadores mayores, ambos grupos citan preferentemente su “mayor experiencia”, pero mientras que los “administradores-políticos” se refieren en mayor medida relativa a “su mayor experiencia”, los “profesionales-intelectuales” sobresalen en términos relativos al hacer referencia a “su conocimiento del puesto de trabajo”.
- ⇒ En cuanto a las desventajas, los dos grupos de expertos coinciden también bastante en citar como las principales “el alto coste salarial” y el “alto coste del despido” así como su “resistencia al cambio”. Pero en términos relativos y, en relación con la posibilidad de mencionar más de una desventaja, los “administradores-políticos” se refieren algo más que los “profesionales-intelectuales”, siempre en términos relativos, a la “baja productividad” de los trabajadores mayores, mientras que los “profesionales-intelectuales” mencionan en mayor proporción relativa el “alto coste del despido”. Y cuando se pide que señalen la desventaja principal, ambos grupos coinciden en mencionar preferentemente el “alto coste salarial” y la “resistencia al cambio”, pero en términos relativos se observa igualmente que los “administradores-políticos” mencionan más que los “profesionales-intelectuales” el “alto coste de despido” mientras que los “profesionales-

intelectuales” se refieren en mayor proporción relativa que los otros a la “baja motivación”, “falta de movilidad funcional” y “pérdida de capacidad física”. Pero, como en el caso de las ventajas, las diferencias entre ambos grupos de expertos son poco significativas, aunque puedan ser orientativas.

## **5. PERCEPCIÓN DEL EMPLEADOR RESPECTO A LOS TRABAJADORES MAYORES DE 50 AÑOS**

Las agencias coinciden casi absolutamente en afirmar que la visión que tienen las empresas y las administraciones públicas de los trabajadores de 50 y más años es más bien negativa. Incluso parece que las agencias perciben una visión más negativa en las administraciones públicas que en las empresas privadas. Pero lo que es evidente es que solo 3 agencias perciben una visión más bien positiva de estos trabajadores tanto en las empresas privadas como en las administraciones públicas (Cuadro 9-A). Los expertos opinan también mayoritariamente (dos de cada tres lo creen así) que las empresas privadas tienen una visión “más bien negativa” de los trabajadores mayores de 50 años. Pero en cambio se distribuyen casi por igual (en proporciones próximas a la mitad de los entrevistados en cada grupo) entre los que creen que la Administración Pública tiene una visión “más bien negativa” y los que creen que tiene una visión “más bien positiva”. (Cuadro 9-E).

Sin embargo no parece haber mucho acuerdo en relación con cuáles son los factores que más influyen en la visión que empresas privadas y administraciones públicas tienen de los trabajadores mayores de 50 años. En efecto y, en relación con las empresas privadas, 6 agencias se refieren a “las características del sector en que trabaja la empresa”, mientras que 4 mencionan “el tipo de trabajo que realiza el trabajador” y 3 citan “su preparación” (Cuadro 10-A). La falta de acuerdo es aún mayor cuando se pregunta por las administraciones públicas, de manera que la razón más mencionada sólo lo es por cuatro agencias. Por su parte los expertos se dividen en proporciones muy similares entre los que señalan “su preparación”, “el tipo de trabajo que realiza el trabajador”, “su retribución” y “las características del sector en que trabaja la empresa (Cuadro 10-E).

Por el contrario, se observa algo más de consenso respecto a los factores que, según los expertos, influyen en la visión que tienen las Administraciones Públicas de los trabajadores mayores. En efecto, casi la mitad de los expertos creen que la visión de las Administraciones Públicas se basa sobre todo en la “preparación” del trabajador mayor, y una cuarta parte adicional se basa en “el tipo de trabajo que realiza”.

Debe reconocerse que posiblemente resulta difícil contestar por las razones que llevan a otros (en este caso las empresas y las administraciones públicas) a tener una visión positiva o negativa sobre los trabajadores mayores. Resulta algo más fácil (aunque sigue siendo difícil) percibir cuál es la visión que tienen otros sobre un objeto social (en este caso los trabajadores mayores), pero intentar adivinar cuáles puedan ser los motivos por los que otros tengan una determinada visión es bastante más complicado. La conclusión que más bien se deriva de estos resultados es que posiblemente no se debió haber formulado esta pregunta de esta manera, pues requería casi un ejercicio de adivinación por parte de las agencias y de los expertos.

- ⇒ Los dos grupos de expertos coinciden en opinar mayoritariamente que las empresas privadas tienen una visión “más bien negativa” de los trabajadores mayores, si bien esa visión es aún más frecuente entre los “profesionales-intelectuales” que entre los “administradores-políticos”.
- ⇒ Pero en relación con la opinión sobre la visión que tienen las Administraciones Públicas de estos trabajadores, dos tercios de los “administradores-políticos” opinan que la visión de las Administraciones Públicas es “más bien positiva”, frente a un tercio que opina que es “más bien negativa”. En el caso de los “profesionales-intelectuales”, más de la mitad opinan que la visión de las Administraciones Públicas es “más bien negativa” y alrededor de un tercio creen que es “más bien positiva”.

El dato no es sorprendente, ya que lógicamente los “administradores-políticos” tienen una mejor imagen de las Administraciones Públicas (es decir, de ellos mismos) que los “profesionales-intelectuales”, que por definición son más críticos del sector público.

⇒ En cuanto a las razones que llevan a empresas privadas y a Administraciones Públicas a sus respectivas visiones de los trabajadores mayores, no se aprecian diferencias significativas, con la excepción de que los “administradores-políticos” mencionan algo más (más de la mitad) “la preparación” de los trabajadores mayores como principal factor para la visión “más bien positiva” que según ellos tienen las Administraciones Públicas hacia estos trabajadores, por comparación con los “profesionales-intelectuales” (solo un tercio menciona como principal factor “el tipo de trabajo que realizan”).

## **6. LA PRE-JUBILACIÓN Y LA JUBILACIÓN**

La percepción que tienen las agencias sobre las preferencias de los trabajadores de 50 y más años sobre la jubilación coincide bastante con los resultados obtenidos por ASEP en una encuesta nacional con una muestra representativa de la población española de 18 y más años. En efecto, 7 de las 15 agencias piensan que los trabajadores mayores de 50 años que trabajan en empresas privadas desean “pre-jubilarse con incentivos y beneficios importantes”, y este número aumenta a 8 cuando se trata de los que trabajan en las administraciones públicas. No obstante, 6 agencias opinan que lo que estos trabajadores (en las empresas privadas) desean es “dejar que la gente se jubile cuando quiera, antes o después de los 65 años”, y solo 2 piensan que quieren “jubilarse a la edad obligatoria, a los 65 años”, mientras que en el caso de las administraciones públicas una agencia no contesta, y las 6 restantes se reparten por igual entre las que creen que los trabajadores quieren libertad para jubilarse antes o después, cuando quieran, y los que quieren jubilarse a la edad obligatoria (Cuadro 11-A).

De manera similar, casi la mitad de los expertos piensan que los trabajadores mayores de 50 años que trabajan en empresas privadas desean “pre-jubilarse con incentivos y beneficios importantes” y una proporción casi idéntica cree que estos trabajadores mayores en empresas privadas “quieren dejar que la gente se jubile cuando quiera, antes o después de los 65 años”. Por el contrario, cuando se trata de lo que piensan los trabajadores mayores en las Administraciones Públicas, hay una clara mayoría (alrededor de la mitad de los expertos) que piensa que estos trabajadores “quieren dejar que la gente se jubile cuando quiera, antes o después de los 65 años”, y la otra mitad se reparte entre las diferentes opciones que se ofrecían como respuesta, con una muy leve preferencia por la opción de que estos trabajadores quieren “pre-jubilarse con incentivos y beneficios importantes” (Cuadro 11-E).

Ninguna agencia, sin embargo, percibe preferencias por retrasar la edad de jubilación obligatoria. Y los expertos no parecen creer más que en proporciones muy pequeñas que los trabajadores mayores, tanto en las empresas privadas como en las Administraciones Públicas, deseen “jubilarse a la edad obligatoria de los 65 años”, ni tampoco que deseen “retrasar la edad de jubilación obligatoria”. La población española, de acuerdo con la encuesta nacional citada, también prefiere mayoritariamente la posibilidad de pre-jubilarse y la de elegir voluntariamente cuando jubilarse, antes o después de la actual edad obligatoria, pero lo que no parece tener respaldo popular es el retraso de la edad “obligatoria” de jubilación.

Las agencias parecen dar respuestas muy realistas, posiblemente fruto de la experiencia de lo que ven y saben de lo que ocurre en las empresas, cuando se les pregunta por lo que sucede a los trabajadores que rechazan el programa de pre-jubilación que les ofrece su empresa y manifiestan su deseo de seguir trabajando. En efecto, 11 de las 15 agencias responden que “es posible que la empresa les presione de diferentes maneras (cambios a tareas peores, eliminación de pagos extraordinarios, etc.) (Cuadro 12-A). Igualmente 51 de los 61 expertos coinciden con idéntica respuesta (Cuadro 12-E).

Además, las propias agencias afirman estar mayoritariamente en contra (3 totalmente en contra y 7 más bien en contra) de los programas de pre-jubilación y de las jubilaciones anticipadas. (Cuadro 13-A). Y tres de cada cuatro expertos afirman estar personalmente en contra (totalmente o más bien en contra) de los programas de pre-jubilación y de las jubilaciones anticipadas. (Cuadro 13-E).

Más discrepancia existe sin embargo entre las agencias consultadas cuando se les pregunta por su propia opinión respecto a la jubilación en general. Aunque, 5 de las 15 agencias optan por la opción de que “la jubilación debería ser totalmente voluntaria y garantizada por las leyes”, 4 creen que “la edad de jubilación debe acordarse en el contrato entre empresa y trabajador”, 3 son

partidarias de que “la edad de jubilación se acuerde entre los trabajadores y la empresa a través de los convenios colectivos” y las 3 restantes opinan que “la jubilación debería ser obligatoria al llegar a una edad”. Como se ve, se trata de una amplia gama de opiniones desde la más individualista y liberal (total libertad) a la menos individualista y liberal (jubilación obligatoria para todos al cumplir una determinada edad), pasando por una individualista (acuerdo entre cada trabajador y su empresa) y otra más colectivista (convenio colectivo) (Cuadro 14-A).

Algo parecido se observa en las respuestas de los expertos. En efecto, un tercio de los expertos opinan que “la jubilación debería ser totalmente voluntaria y garantizada por las leyes”, una cuarta parte creen que “la edad de jubilación se acuerde entre los trabajadores y la empresa a través de los convenios colectivos”, y proporciones menores opinan que “la edad de jubilación debe acordarse en el contrato entre empresa y trabajador” o que “la jubilación debería ser obligatoria al llegar a una edad”. También entre los expertos se observa una amplia gama de opiniones que va desde la más individualista y liberal a la menos individualista y liberal. Pero debe subrayarse que un tercio de los expertos prefiere que la jubilación se base en una decisión totalmente voluntaria del trabajador, mientras que menos de una quinta parte de los expertos cree que la jubilación debería ser obligatoria al llegar a cierta edad (Cuadro 14-E).

⇒ Los dos grupos de expertos difieren respecto a su visión de qué es lo que quieren los trabajadores mayores de las empresas privadas respecto a su jubilación. Mientras que la mitad de los “administradores-políticos” creen que estos trabajadores quieren “pre-jubilarse con incentivos y beneficios importantes” frente a un tercio que opinan que “quieren dejar que la gente se jubile cuando quiera, antes o después de los 65 años”, los “profesionales-intelectuales” se dividen de forma más equitativa entre estas dos opciones, si bien predominan (más de la mitad) los que creen que estos



trabajadores mayores de empresas privadas “quieren dejar que la gente se jubile cuando quiera, antes o después de los 65 años”.

- ⇒ Pero no existe discrepancia entre los dos grupos de expertos en relación con su percepción de qué es lo que quieren los trabajadores mayores en las Administraciones Públicas, puesto que una clara mayoría de casi la mitad en ambos grupos piensa que estos trabajadores “quieren dejar que la gente se jubile cuando quiera, antes o después de los 65 años”,
- ⇒ Una inmensa mayoría próxima a la unanimidad en ambos grupos, también, cree que si los empleados y trabajadores de una empresa rechazan las ofertas de pre-jubilarse porque prefieren seguir trabajando, “es posible que la empresa les presione de diferentes maneras (cambios a tareas peores, eliminación de pagos extraordinarios, etc.)”.
- ⇒ Tres cuartas partes de los expertos en cada uno de los dos grupos analizados se manifiesta más bien o totalmente en contra de los programas de pre-jubilación o jubilación anticipada.
- ⇒ Pero los dos grupos de expertos difieren significativamente en su opinión personal respecto a la jubilación. Mientras que un tercio de los “administradores-políticos” se muestran partidarios de la “jubilación obligatoria al llegar a una determinada edad”, la mitad de los “profesionales-intelectuales” manifiestan estar a favor de que “la jubilación sea totalmente voluntaria y garantizada por las leyes”. Los dos tercios restantes de expertos “administradores-políticos” se reparten más o menos por igual entre las otras tres opciones (voluntaria y garantizada, acordada en los convenios colectivos, o acordada por cada empresa y trabajador en su contrato individual). Pero ninguno de los expertos “profesionales-intelectuales” se manifiesta a favor de que la jubilación sea obligatoria al llegar a una cierta edad, sino que la otra mitad de este grupo de expertos se reparte entre las opciones de jubilación acordada en los convenios colectivos o acordada en cada contrato individual.

En el supuesto de que se mantenga como hasta ahora una edad obligatoria de jubilación, las agencias consultadas se decantan mayoritariamente (6 de las 15) por la edad actual para jubilarse, los 65 años, si bien 5 empresas fijarían esa edad en los 60 o menos años, mientras que las cuatro restantes preferirían que la edad obligatoria para jubilarse se estableciera en los 70 años (Cuadro 15-A). La mitad de los expertos consultados, a su vez, se decantan mayoritariamente por la edad actual para jubilarse, los 65 años, si bien un tercio de ellos fijarían esa edad en los 70 años. (Cuadro 15-E).

⇒ En el caso de los expertos y analizando separadamente las repuestas para los dos grupos identificados, mientras que siete de cada diez “administradores-políticos” opina que, si se mantiene una edad obligatoria para la jubilación, ésta debería producirse a los 65 años, y solo dos de cada diez situaría esa edad en los 70 años, los “profesionales-intelectuales” son más partidarios de una jubilación tardía, de manera que la mitad afirman que, en el supuesto de que siga existiendo una edad para la jubilación obligatoria, ésta debería fijarse en los 70 años, e incluso uno de cada siete la fijaría en los 75 o más años.

## **7. PARO Y EMPLEO**

Las agencias vuelven a dar muestras de gran realismo cuando 14 de las 15 afirman que cuando un trabajador de 50 o más años queda en el paro sus posibilidades de encontrar un nuevo empleo son “pocas” o “muy pocas”. En realidad sólo una agencia afirma que sus posibilidades son “bastantes” (Cuadro 16-A). Respondiendo con esa misma alta dosis de realismo, nueve de cada diez expertos afirman que cuando un trabajador de 50 o más años queda en el paro sus posibilidades de encontrar un nuevo empleo son “pocas” o “muy pocas”. (Cuadro 16-E).

En cuanto a los factores que pueden tener más importancia para que estos trabajadores encuentren empleo, con independencia de que esas posibilidades sean muchas o escasas, las agencias vuelven a mostrar realismo y amplio consenso, pues 8 mencionan “sus relaciones sociales” y 7 “sus conocimientos y habilidades laborales”. (Cuadro 17-A). Los expertos vuelven a mostrar realismo y amplio consenso, pues algo más de la mitad de ellos contestan que los factores que pueden tener más importancia para que los trabajadores encuentren empleo son “sus relaciones sociales” y algo menos de la mitad dicen que “sus conocimientos y habilidades laborales”. Ni una sola agencia, ni un solo experto, se refieren al INEM u otros servicios públicos de empleo, ni a los servicios privados de empleo, ni a su pertenencia a un partido político o a un sindicato y solo un experto menciona sus relaciones familiares, y tres mencionan la suerte, etc. (Cuadro 17-E). En esta cuestión agencias y expertos coinciden otra vez con la opinión pública española según la encuesta antes citada, al confiar mayoritariamente más en las relaciones sociales que en ningún otro factor a la hora de encontrar empleo.

Teniendo en cuenta la experiencia de las agencias en encontrar empleo para los trabajadores que gestionan, era importante conocer su opinión respecto a las medidas que habría que poner en marcha para mejorar la empleabilidad de los trabajadores de 50 y más años. Se sugerían un total de 15 medidas, y las

agencias mencionaron un promedio de 4,2 por agencia, demostrando así su conocimiento de este sector. La más mencionada (por 9 agencias) es la de “asignar a estos trabajadores funciones concretas distintas de las que han realizado, y en las que pueda aprovecharse mejor sus capacidades y situación (p.e., las relacionadas con los clientes también de edad)”, pero 8 agencias mencionan la “adaptación de la jornada-horario (flexibilidad horaria, trabajo a tiempo parcial, etc.)” y 7 agencias se refieren a “aplicar planes y programas de formación específica para este grupo [de edad]”. El número de agencias que mencionaron las restantes medidas puede consultarse en el Cuadro 18.1-A. Partiendo de la misma lista de posibles medidas, tres de ellas fueron citadas por algo más de la mitad de los expertos: “las medidas de adaptación de la jornada-horario (flexibilidad horaria, trabajo a tiempo parcial)”, “las medidas de movilidad funcional para que los 50+ pudieran acceder a puestos más adecuados a su capacidad” y “aplicar planes y programas de formación específica para este grupo de trabajadores” (Cuadro 18.1-E). Pero se observa una gran dispersión de respuestas que mencionan muchas otras medidas de la lista que se les presentó, lo que sugiere que incluso los expertos no tienen una opinión muy asentada y compartida respecto a cómo favorecer las posibilidades de los trabajadores mayores en paro de encontrar trabajo.

Incluso cuando se pregunta por la medida que, según las agencias, puede ser más eficaz, se observa aún bastante dispersión y poco consenso en alguna medida concreta. La medida más citada como más eficaz, mencionada por solo 5 agencias, es la ya citada relativa a la asignación de funciones concretas distintas. El resto de las menciones está muy repartido entre las diferentes opciones (Cuadro 18.2-A). Los expertos tampoco parecen ponerse de acuerdo respecto a cuales de las medidas incluidas en esa misma lista son, en su opinión, las más eficaces para mejorar la empleabilidad de los mayores de 50 años, (Cuadro 18.2-E).

En efecto, de las quince medidas propuestas, sólo una es mencionada por algo

menos de uno de cada cinco expertos, lo que demuestra un alto grado de dispersión de las respuestas.

- ⇒ Los dos grupos de expertos coinciden casi de forma unánime en que el trabajador mayor de 50 años que queda en el paro tiene pocas posibilidades de encontrar empleo.
- ⇒ Y ambos grupos coinciden también en que, con independencia de que esas posibilidades sean altas o bajas, los factores que más pueden ayudarles a encontrar empleo son “sus relaciones sociales” y “sus conocimientos y habilidades laborales”.
- ⇒ En cuanto a las medidas que deberían adoptarse para favorecer las posibilidades de encontrar empleo de este grupo de trabajadores mayores, los “administradores-políticos” mencionan en mayor proporción que los “profesionales-intelectuales” las de “implicarles en equipos de trabajo con otros trabajadores más jóvenes”, “incluirles en programas de formación específica”, “incluir la gestión de la edad en el diálogo social”, e “incluir medidas pro-edad en los convenios y acuerdos colectivos”. A su vez, los “profesionales-intelectuales” mencionan en mayor proporción que los otros expertos “el control y mantenimiento de la capacidad física y mental”, “la adaptación de la jornada o del horario” y “asignarles funciones concretas distintas a las que han venido desarrollando”.
- ⇒ Al tener que elegir la medida más eficaz para favorecer las posibilidades de empleo de estos trabajadores, sin embargo, se observa una gran variedad en ambos grupos de expertos, sin que sobresalga un acuerdo mínimo en ninguna de ellas. No obstante, los “administradores-políticos” parecen coincidir algo más en los “programas de formación específica”, “la movilidad funcional” y la “inclusión de la gestión de la edad en el diálogo social”. Los “profesionales-intelectuales” coinciden en referirse en cierta mayor proporción a los “programas de formación específica”, pero además mencionan “la asignación de funciones concretas distintas a las realizadas anteriormente” y “la inclusión de medidas pro-edad en los convenios y

acuerdos colectivos”.

Ninguna de las agencias que han colaborado en esta investigación cuenta con un área especializada en la gestión de demandantes de empleo mayores de 50 años y mientras 9 de ellas no consideran necesario que exista, 6 si lo consideran necesario (Cuadro 21-A).

Por último, las agencias no parecen ponerse de acuerdo en las medidas adoptadas internamente para mejorar la empleabilidad de los mayores de 50 años en sus propias empresas, puesto que, aunque todas afirman tomar alguna medida, no hay dos agencias que coincidan en la misma. Pero eso sí, casi todas las agencias coinciden en señalar que la medida que están adoptando tiene un “alto” grado de eficacia (Cuadro 22-A).

## **8. PENSIONES DE JUBILACIÓN**

Las últimas preguntas del cuestionario se referían a las pensiones de jubilación. Teniendo en cuenta los pronósticos pesimistas que de cuando en cuando aparecen en los medios de comunicación sobre la pretendida seguridad de los planes privados de pensiones si la Seguridad Social quiebra, la primera cuestión tenía que abordar las expectativas de cobrar una pensión de jubilación. Así pues, se intentó averiguar qué proporción de los que ahora están en edad de trabajar cree que podrá aspirar a cobrar una pensión de jubilación cuando llegue a la edad de jubilarse

Curiosamente ninguna agencia dice que el 100% de los trabajadores que en su día lleguen a la edad de jubilación cobrarán una pensión, lo cual es preocupante por la falta de confianza que las respuestas a esta pregunta parecen sugerir. Sólo 3 de las 15 agencias dicen que un 75% de los trabajadores actuales cobrará una pensión de jubilación. Otras 4 agencias opinan que cobrarán pensión entre el 60 y el 75 por ciento de los trabajadores. Cinco agencias creen que cobrarán su pensión entre el 40 y el 59 por ciento, y las 3 agencias restantes dicen que solo cobrarán pensión de jubilación entre el 25 y el 39 por ciento (Cuadro 19-A). Los expertos no son más optimistas, de manera que sólo algo más de uno de cada diez expertos creen que, teniendo en cuenta las tendencias actuales de entrada y salida de la vida laboral activa más del 75% de los trabajadores que en su día lleguen a la edad de jubilación cobrarán su pensión completa.

En realidad, más de dos terceras partes de los expertos creen que cuando los trabajadores actuales alcancen su jubilación, sólo entre el 40% y el 75% de ellos cobrarán su pensión completa (porque implícitamente están teniendo en cuenta que no habrán cotizado el número de años necesario para cobrar la pensión completa) (Cuadro 19-E).

El panorama que pronostican las agencias y los expertos no es precisamente optimista, pero sí parece muy realista, cuando se cae en la cuenta de que el retraso en entrar en el mercado de trabajo y el adelantamiento de la salida (por pre-jubilación y por paro de larga duración) hará muy difícil a cualquier persona el tener el período de tiempo de cotización necesario para tener derecho a la pensión de jubilación.

Parece lógico que cuando las agencias piensan mayoritariamente que sólo una proporción de españoles podrá en el futuro cobrar una pensión pública de jubilación, su pesimismo se acentúe al responder a la pregunta sobre las posibilidades de mantener esta situación (la de entrada tardía de los jóvenes a la vida activa y salida temprana de la misma) durante los próximos 30 o 40 años.

En efecto, 8 de las 15 empresas piensan que “es casi seguro que no podrá mantener esa situación”, y otras 5 adicionales opinan que “es bastante probable que no podrán mantener esa situación” (Cuadro 20-A).

Asimismo los expertos piensan mayoritariamente que sólo una proporción de españoles podrán en el futuro cobrar su pensión pública de jubilación completa, y su pesimismo se acentúe al responder a la pregunta sobre las posibilidades de mantener esta situación (la de entrada tardía de los jóvenes a la vida activa y salida temprana de la misma) durante los próximos 30 o 40 años.

En efecto, un tercio de los expertos piensan que “es casi seguro que no se podrá mantener esa situación”, y la mitad de los expertos opinan que “es bastante probable que no se podrá mantener esa situación” (Cuadro 20-E).

⇒ Los dos grupos de expertos son igualmente pesimistas respecto a la proporción de trabajadores que podrán cobrar su pensión completa cuando



alcancen la edad de jubilación. No hay realmente diferencias significativas entre ellos.

⇒ Pero, mientras que un tercio de los “administradores-políticos” cree que se podrá mantener esta situación de retraso en la entrada a la vida laboral y salida temprana de ella, los “profesionales-intelectuales” son mucho más radicales, puesto que la totalidad de ellos creen que es casi seguro o bastante probable que no se podrá mantener la situación de una vida laboral activa tan corta.

## **9. CONCLUSIONES**

Puede parecer aventurado obtener conclusiones de una investigación basada en 15 agencias de empleo y de gestión de recursos humanos y en 61 expertos en cuestiones relativas al trabajo y jubilación de los mayores, pero ciertamente no existen miles de estas agencias, y tampoco son legión los expertos en estas cuestiones.

Por otra parte, esta limitación la conocíamos tanto en CEOMA como en ASEP, pero se decidió ir adelante con el proyecto porque se sabía que en cualquier caso el número de agencias en este sector es muy limitado, y en el caso de los expertos, cualquier investigador sabe hasta qué punto es difícil en la actualidad lograr que personas de tal nivel de cualificación como las que han contestado a este cuestionario encuentren tiempo y motivación para colaborar contestándolo. Adicionalmente se pensaba, como así ha sido en general, que habría un alto grado de consenso en las respuestas de las diferentes agencias y también en el de los expertos.

Puede así resumirse la anterior exposición más detallada señalando que en opinión de las agencias y los expertos:

- ⇒ Las personas que quedan en paro a edades altas tienen muchas dificultades para encontrar empleo.
- ⇒ La menor tasa de actividad de este colectivo de trabajadores mayores de 50 años se explica mediante el paro de larga duración que les afecta como colectivo y en la mayor incidencia de prejubilaciones voluntarias o “forzosas” a que están expuestos. El paro de larga duración motivado por la dificultad de recolocarse y la prejubilación voluntaria (tremendamente eficaz en “forzar” si es preciso al trabajador a aceptarla) se apuntan como las causas de la menor actividad de los trabajadores mayores de 50 años.

- ⇒ La ventaja principal de los trabajadores mayores de 50 años es su “mayor experiencia” y su mayor desventaja es su “alto coste salarial”, así como “su resistencia al cambio”.
- ⇒ Según afirman las agencias, la visión que tienen tanto la empresa privada como las administraciones públicas sobre los trabajadores de 50 y más años es mayoritariamente negativa. La opinión de los expertos sobre la visión que tiene la empresa privada sobre los trabajadores de 50 y más años es también mayoritariamente negativa, mientras que hay más controversia de opiniones entre los expertos respecto a si la visión que tienen las Administraciones Públicas sobre este grupo de trabajadores es positiva o negativa, si bien predomina ligeramente la idea de que su visión es más bien positiva.
- ⇒ Las agencias están muy divididas respecto a si los trabajadores de 50 y más años prefieren pre-jubilarse con incentivos y beneficios o si, por el contrario, prefieren que cada persona decida individual y voluntariamente cuando quiere jubilarse. Por su parte, los expertos están igualmente muy divididos respecto a si los trabajadores de 50 y más años que trabajan en empresas prefieren pre-jubilarse con incentivos y beneficios o si, por el contrario, prefieren que cada persona decida individual y voluntariamente cuando quiere jubilarse. Hay más acuerdo en que los trabajadores de esa edad en las Administraciones Públicas prefieren que “cada persona decida individual y voluntariamente cuando quiere jubilarse”. En otras palabras, los expertos opinan que la gente quiere libertad para abandonar su trabajo, pero que no le fuercen a hacerlo por razones de edad. Los expertos creen que la gente quiere tener o mantener el derecho a jubilarse pero sin la obligación de hacerlo.
- ⇒ Según las agencias, cuando una empresa ofrece a sus trabajadores un plan de pre-jubilación y éstos no lo aceptan, lo más habitual es que las empresas presionen a estos trabajadores de diferentes formas.

Los expertos lo afirman más radicalmente, pues coinciden casi unánimemente en que cuando una empresa ofrece a sus trabajadores un plan de pre-jubilación y éstos no lo aceptan, lo más habitual es que las empresas presionen a estos trabajadores de diferentes formas. Lo cual indica que los planes de prejubilación son extremadamente efectivos, pues tanto si se quiere como si no, se acaba prejubilado (de forma obligatoria) contribuyendo a reducir la tasa de actividad de este colectivo.

- ⇒ Las agencias están mayoritariamente en contra de la pre-jubilación, y de existir una edad de jubilación obligatoria, prefieren mantener la edad habitual actual establecida en los convenios colectivos y en los contratos individuales, es decir, los 65 años. Los expertos están también mayoritariamente en contra de la pre-jubilación, y bastante a favor de que la jubilación sea voluntaria y garantizada por la ley, pero de existir una edad de jubilación obligatoria, prefieren mantener la edad actual, es decir, los 65 años, si bien una cuarta parte considera que esa edad debería ser la de 70 años o más. En menor medida los expertos también opinan que la jubilación debe ser consecuencia de un acuerdo entre empresa y trabajador, salvaguardando el derecho del trabajador a jubilarse al alcanzar una edad por propia decisión.
- ⇒ Agencias y expertos coinciden mayoritariamente en que el método más eficaz para que los trabajadores de 50 y más años encuentren trabajo es acudir a sus “relaciones sociales” o bien confiar en sus “conocimientos y habilidades laborales”. Es importante señalar que ni el INEM/Servicios públicos de empleo ni los servicios privados de empleo son citados ni una sola vez por las agencias ni los expertos como medio para encontrar trabajo, poniendo de manifiesto que al menos para este grupo de agencias y expertos, estos servicios en su configuración actual no son útiles para un trabajador cuando pasa de los 50 años y queda en paro.

Esta respuesta, unida a la baja participación de los mayores de 50 años en las carteras de trabajadores gestionadas por las agencias consultadas confirma la baja utilidad de estos servicios para mejorar la empleabilidad de este colectivo de trabajadores.

⇒ La asignación de funciones concretas distintas a las realizadas hasta ese momento y la adaptación de la jornada-horario parecen ser los mecanismos más eficaces para que los trabajadores mayores de 50 años aumenten sus posibilidades de encontrar un empleo, a juicio de las agencias consultadas. Esta conclusión avala la necesidad de que las empresas y las administraciones públicas tengan en cuenta, en el desarrollo profesional de sus trabajadores, su envejecimiento, preparando al trabajador para asumir nuevos roles más adecuados a su experiencia y capacidades a medida que envejece, evitando de esta forma enfrentarse a la necesidad de despedirle o prejubilarse, con el consiguiente daño personal y coste económico asociado a estas opciones. La aplicación de planes y programas de formación específica dirigidos a los trabajadores mayores parece ser el instrumento que los expertos consideran más eficaz para que los trabajadores mayores de 50 años aumenten sus posibilidades de encontrar/mantener un empleo. No parece que los expertos tengan claras las medidas que se deben adoptar, o bien no se ha sido capaz de presentarles unas medidas que les convenzan. No obstante y teniendo en cuenta los resultados de esta encuesta y de los obtenidos en la encuesta de agencias, se pueden proponer tres medidas concretas: adaptación de la jornada/horario, movilidad funcional a puestos más adecuados dentro de la empresa (lo cual exige planes de carrera específicos pensando en el futuro a medida que los trabajadores se van haciendo mayores) y la formación específica. La medida que parece más eficaz, tanto entre agencias como entre expertos, es la de movilidad funcional a puestos más adecuados. Se apunta por tanto a que para que estos trabajadores no sean separados de la actividad laboral las empresas deberían pensar en el futuro de estos trabajadores

estableciendo un plan de desarrollo de su carrera profesional en la empresa que vaya conduciendo al trabajador a puestos adecuados a su experiencia, edad y capacidades, incluyendo en este movimiento adaptaciones en los horarios, puestos diferentes y formación específica.

- ⇒ Más de la mitad de las agencias opinan que menos del 60% de los actuales trabajadores podrán cobrar una pensión cuando lleguen a la edad de jubilación. Y tres cuartas partes de los expertos opinan que entre el 40% y el 75% de los actuales trabajadores podrán cobrar su pensión completa cuando lleguen a la edad de jubilación (debido a que la mayoría de los trabajadores no habrán cotizado el número de años exigido para cobrar la pensión completa, a causa del retraso en la entrada y el adelanto de la salida en la vida laboral activa).

Finalmente, la totalidad de las agencias y la casi totalidad de los expertos opinan que será bastante probable o casi seguro que la sociedad española no podrá mantener la situación actual de cobro de pensiones completas si los trabajadores se incorporan al mercado laboral tarde y salen pronto. Evidentemente una de las soluciones a este problema es alargar la vida laboral de los trabajadores mejorando la empleabilidad de los trabajadores mayores de 50 años y evitando su salida prematura del mercado laboral. Debe aspirarse por tanto a poner en marcha las medidas necesarias para incrementar la tasa de actividad de los trabajadores mayores de 50 años.

## **10. RECOMENDACIONES**

El objetivo de esta investigación no era exclusivamente académico, en el sentido de conocer e intentar describir y explicar la realidad, sino que se proponía también establecer unas recomendaciones que, en este caso se elevan a la Comunidad de Madrid para que, en el ámbito de sus competencias y posibilidades, ponga en marcha actuaciones y políticas tendentes a cambiar esa realidad de acuerdo con los resultados que se han resumido en las conclusiones precedentes.

Las conclusiones parecen sugerir de forma bastante inequívoca que los trabajadores mayores de 50 años que están en paro encuentran grandes dificultades para encontrar empleo convirtiéndose en parados de larga duración. Adicionalmente los planes de prejubilación de las empresas impactan completamente en este colectivo contribuyendo a reducir aún más su tasa de actividad socavando su derecho a tener un empleo. Puede decirse que este grupo de trabajadores constituye un colectivo “marginado” socialmente, puesto que en sociedades capitalistas y de libre mercado como son todas las sociedades de nuestro entorno (prácticamente en todo el mundo, una vez desaparecido el modelo competitivo de la economía planificada que caracterizó a la Europa del Este), la carencia de ocupación significa carencia de las recompensas más importantes que ofrecen nuestras sociedades: ingresos, prestigio y poder, carencias solo mitigadas muy parcialmente por los subsidios de paro, si es que el individuo tiene derecho a percibirlo, y durante el tiempo que tenga derecho a su percepción.

Por todo ello, parece justificado proponer las siguientes recomendaciones principales:

1. Elaborar y difundir campañas informativas dirigidas a los trabajadores potencialmente “prejubilables”, advirtiéndoles de las consecuencias negativas de la pre-jubilación, para que no se oculten a este colectivo las

consecuencias negativas que pueden producirse, especialmente las relativas a los efectos de la inactividad sobre la salud (física y sobre todo mental) y la esperanza de vida, ya verificadas por numerosas investigaciones científicas.

2. Elaborar y difundir campañas de comunicación a la sociedad en general resaltando la importancia de que las personas con experiencia sigan trabajando, por su aportación a las empresas y administraciones públicas, por su contribución con sus cotizaciones a la Seguridad Social y con el pago de impuestos a la Hacienda Pública, y ahorrando a la Seguridad Social las pensiones de jubilación.
3. Eliminar los incentivos a la pre-jubilación y en especial eliminar completamente el traslado del coste de una pre-jubilación a la sociedad (coste soportado por la Seguridad Social).
4. Diseñar, poner en marcha y apoyar incentivos a la prolongación de la vida activa más allá de la edad de jubilación que esté establecida en los convenios colectivos o contratos individuales o de empresa, en el caso del sector privado, y en las diferentes disposiciones que regulen la jubilación en el caso de los funcionarios en el sector público (modificación del Estatuto de la Función Pública).
5. Eliminar o establecer penalizaciones para los planes de pre-jubilación forzosa.
6. Establecer incentivos para las empresas, para que obtengan algún tipo de beneficio por mantener en sus plantillas a trabajadores de más de 50 años y por contratar a trabajadores de esa edad, con beneficios adicionales si se trata de mujeres en ambos casos.
7. Establecer incentivos para las agencias de empleo y de gestión de recursos humanos con el fin de que en su cartera tenga siempre una proporción de trabajadores mayores de 50 años, fomentando un trato diferencial de este colectivo dentro de estas agencias como colectivo preferente.



8. Contemplar dentro de los organismos públicos de empleo el trato diferencial y la consideración de colectivo desfavorecido en materia de empleo para los trabajadores mayores de 50 años.
9. Difundir a través de los canales apropiados la necesidad de que las empresas y las administraciones públicas elaboren planes de carrera que contemplen el envejecimiento de sus trabajadores planificando su evolución laboral en cuanto a responsabilidades, funciones a desarrollar, horarios, etc., evitando de esta forma tener que recurrir a despidos y prejubilaciones dirigidos por la edad de los trabajadores.
10. Ligar los incrementos salariales de los trabajadores a mejoras en productividad/capacitación/función del propio trabajador que con la experiencia adquirida o su nueva función se convierte en un elemento más valioso para la empresa o la sociedad (en caso de administraciones públicas), eliminando la ligazón del incremento salarial a la antigüedad del trabajador que convierte a los trabajadores mayores en poco competitivos y contribuye a expulsarlos anticipadamente del mercado laboral.
11. Atendiendo a la opinión mayoritaria de las agencias, y de la población española en general (según investigaciones recientes con muestras representativas de la población española de 18 y más años), eliminar el concepto de jubilación obligatoria por razón de edad (por su carácter discriminatorio) y favorecer por todos los medios la libertad de los individuos para decidir cuando desean jubilarse, estableciendo sistemas que garanticen la capacidad física y mental de los individuos para mantener su actividad laboral en cada caso.

## **11. ANEXO I: PROPUESTAS**

## **PROPUESTA PARA LA REALIZACIÓN DE UNA INVESTIGACIÓN CON AGENCIAS DE EMPLEO Y FIRMAS DE CONSULTORÍA ESPECIALIZADAS EN SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS SOBRE LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA ACTIVA**

ASEP conoce el documento elaborado por CEOMA bajo el título de “LIBRO BLANCO sobre la Prolongación de la Vida Activa en la Comunidad de Madrid” y presenta esta propuesta para la realización de la Partida 1.b) Realizar un estudio de opinión dirigido a las agencias de empleo y firmas de consultoría especializadas en selección de recursos humanos. 10-15 entrevistas objetivo.

ASEP acepta las condiciones expresadas en dicho documento bajo los epígrafes Objetivo de la Acción, Descripción, Población Objetivo, Metodología a Utilizar, Resultados a Obtener, y otras condiciones y descripciones de este proyecto de investigación, y si hubiese que realizar alguna modificación como consecuencia de dificultades no anticipadas en la realización de la investigación lo haría siempre con notificación a CEOMA y su aprobación.

No obstante, y en relación con el epígrafe “Resultados a obtener”, entendemos que el tercer ítem: “Resultados de las entrevistas para su anexo al libro blanco y en su caso para su publicación” se refiere a que las entrevistas se analizarán, y sus resultados se publicarán, en forma agregada, y no individualmente, para garantizar a los entrevistados el anonimato que es habitual en este tipo de investigaciones.

Por el contrario, ASEP se compromete sin ninguna reserva, en relación con el cuarto ítem: “Informe de conclusiones: documento de autor con los análisis y conclusiones que procedan para su incorporación al Libro Blanco”, a presentar ese documento “de autor”, firmado por el director del proyecto, Prof. Juan Díez Nicolás, Catedrático de Sociología de la UCM y Presidente de ASEP.

Se acompaña documentación relativa a la experiencia investigadora de ASEP S.A. y de su Presidente.

Madrid, 1 de Abril de 2008

## **PROPUESTA PARA LA REALIZACIÓN DE UNA INVESTIGACIÓN CON LÍDERES DE OPINIÓN SOBRE LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA ACTIVA**

ASEP conoce el documento elaborado por CEOMA bajo el título de “LIBRO BLANCO sobre la Prolongación de la Vida Activa en la Comunidad de Madrid” y presenta esta propuesta para la realización de la Partida 1.a) “Entrevistar a líderes de opinión: representantes de los partidos políticos, sindicatos, patronal, medios de comunicación, organizaciones no gubernamentales y otros líderes de opinión a nivel nacional y Comunidad de Madrid”. 60 entrevistas objetivo.

ASEP acepta las condiciones expresadas en dicho documento bajo los epígrafes Objetivo de la Acción, Descripción, Población Objetivo, Metodología a Utilizar, Resultados a Obtener, y otras condiciones y descripciones de este proyecto de investigación, y si hubiese que realizar alguna modificación como consecuencia de dificultades no anticipadas en la realización de la investigación lo haría siempre con notificación a CEOMA y su aprobación.

No obstante, y en relación con el epígrafe “Resultados a obtener”, entendemos que el tercer ítem: “Resultados de las entrevistas para su anexo al libro blanco y en su caso para su publicación” se refiere a que las entrevistas se analizarán, y sus resultados se publicarán, en forma agregada, y no individualmente, para garantizar a los entrevistados el anonimato que es habitual en este tipo de investigaciones.

Por el contrario, ASEP se compromete sin ninguna reserva, en relación con el cuarto ítem: “Informe de conclusiones: documento de autor con los análisis y conclusiones que procedan para su incorporación al Libro Blanco”, a presentar ese documento “de autor”, firmado por el director del proyecto, Prof. Juan Díez Nicolás, Catedrático de Sociología de la UCM y Presidente de ASEP.

Se acompaña documentación relativa a la experiencia investigadora de ASEP S.A., de su Presidente, así como el proyecto de cuestionario a utilizar.

Madrid, 1 de Abril de 2008

## **1. ANEXO II: CARTAS DE PRESENTACIÓN**

## ANALISIS SOCIOLOGICOS, ECONOMICOS Y POLITICOS S.A.

Sr./Sra. D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

Madrid, \_\_\_\_\_

### CARTA AGENCIAS

Estimado/a Sr./Sra. \_\_\_\_\_,

ASEP ha recibido de **CEOMA** (Confederación Española de Organizaciones de Mayores) el encargo de realizar una investigación entre Agencias de Empleo y Firmas de Consultoría especializadas en Selección de Recursos Humanos sobre "LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA ACTIVA".

La cuestión de la prolongación de la vida activa es una de las que tienen mayor actualidad, y no solo debido a la actual crisis económica, sino que ya con anterioridad se había planteado en España y en otros países desarrollados y post-industriales como consecuencia del significativo incremento de la esperanza de vida en todos los países del mundo, y muy especialmente en los más desarrollados, junto con el también significativo retraso en la incorporación de los jóvenes a su primer empleo estable debido a la prolongación del período de formación y a las dificultades para encontrar empleo.

Su empresa ha sido seleccionado de forma aleatoria entre una lista de Agencias y Firmas de Consultoría de reconocida solvencia y prestigio, y por ello le agradeceríamos extraordinariamente que colaborase respondiendo a un breve cuestionario sobre estos importantes y actuales temas.

En ASEP somos conscientes de que personas como Vd. tienen una agenda muy repleta y muy poco tiempo para cumplir con demasiados compromisos. Por ello tratamos de ofrecerle toda clase de facilidades para responder al cuestionario. En primer lugar, elaborando un cuestionario muy breve para limitarnos a las cuestiones esenciales. En segundo lugar, ofreciéndole contestar a través del modo que le sea más cómodo y adaptado a sus posibilidades: por correo postal, por fax, por correo electrónico, por teléfono o por entrevista personal en su domicilio o en su lugar de trabajo.

Si se decide por el correo postal o por fax le adjuntamos el cuestionario para que pueda devolvérselo por uno de esos dos medios, y un sobre de respuesta para el supuesto de que se decida por el correo postal. Si desea contestarlo por correo electrónico puede enviarnos una breve nota a nuestra dirección: [asep.sa@terra.es](mailto:asep.sa@terra.es) En los próximos días recibirá Vd. una llamada de teléfono de alguno de nuestros colaboradores para conocer el modo que ha elegido, y para concertar día y hora en el supuesto de que haya elegido la entrevista telefónica o la entrevista personal cara-a-cara.

Como es habitual en este tipo de investigaciones las respuestas de cada entrevistado no se publicarán individualmente, sino que los resultados se publicarán de manera conjunta para el total de entrevistados, y en todo caso por algunas variables socio-demográficas como el sexo, la edad, la ocupación, etc., de manera que en ningún caso pueda ser identificada la persona que haya proporcionado unas determinadas respuestas. En otras palabras, el anonimato queda plenamente garantizado, de manera que una vez que se sabe que una persona de las seleccionadas en la muestra ha contestado al cuestionario, este queda totalmente desvinculado del nombre de la persona que lo ha contestado. Además, todos los que hayan colaborado en este proyecto recibirán copia del informe de resultados desde CEOMA, con el fin de que conozcan las conclusiones a las que se haya llegado.

Agradeciéndole muy sinceramente su colaboración, y quedando totalmente a su disposición para contestar cualquier duda que tengan, le saluda cordialmente,

Juan Díez Nicolás  
Presidente

## ANALISIS SOCIOLOGICOS, ECONOMICOS Y POLITICOS S.A.

### CARTA EXPERTOS

Sr./Sra. D./D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Madrid, \_\_\_ de diciembre de 2008

Estimado/a Sr./Sra. \_\_\_\_\_,

ASEP ha recibido de CEOMA (Confederación Española de Organizaciones de Mayores) el encargo de realizar una investigación entre Líderes de Opinión y Expertos sobre “LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA ACTIVA”.

La cuestión de la prolongación de la vida activa es una de las que tienen mayor actualidad, y no solo debido a la actual crisis económica, sino que ya con anterioridad se había planteado en España y en otros países desarrollados y post-industriales como consecuencia del significativo incremento de la esperanza de vida en todos los países del mundo, y muy especialmente en los más desarrollados, junto con el también significativo retraso en la incorporación de los jóvenes a su primer empleo estable debido a la prolongación del período de formación y a las dificultades para encontrar empleo.

Su nombre ha sido seleccionado de forma aleatoria entre una lista de personalidades que cumplen ambos criterios, el de ser líder de opinión y el de ser experto en la materia, y por ello le agradeceríamos extraordinariamente que colaborase respondiendo a un breve cuestionario sobre estos importantes y actuales temas.

En ASEP somos conscientes de que personas como Vd. tienen una agenda muy repleta y muy poco tiempo para cumplir con demasiados compromisos. Por ello tratamos de ofrecerle toda clase de facilidades para responder al cuestionario. En primer lugar, elaborando un cuestionario muy breve para limitarnos a las cuestiones esenciales. En segundo lugar, ofreciéndole contestar a través del modo que le sea más cómodo y adaptado a sus posibilidades: por correo postal, por fax, por correo electrónico, por teléfono o por entrevista personal en su domicilio o en su lugar de trabajo. Si se decide por el correo postal o por fax le adjuntamos el cuestionario para que pueda devolvérselo por uno de esos dos medios. Si desea contestarlo por correo electrónico puede enviarnos una breve nota a nuestra dirección: [asep.sa@terra.es](mailto:asep.sa@terra.es) y le remitiremos el cuestionario por el mismo medio. En los



próximos días recibirá Vd. una llamada de teléfono de alguno de nuestros colaboradores para conocer el modo que ha elegido, y para concertar día y hora en el supuesto de que haya elegido la entrevista telefónica o la entrevista personal cara-a-cara.

Como es habitual en este tipo de investigaciones las respuestas de cada entrevistado no se publicarán individualmente, sino que los resultados se publicarán de manera conjunta para el total de entrevistados, y en todo caso por algunas variables socio-demográficas como el sexo, la edad, la ocupación, etc., de manera que en ningún caso pueda ser identificada la persona que haya proporcionado unas determinadas respuestas. En otras palabras, el anonimato queda plenamente garantizado, de manera que una vez que se sabe que una persona de las seleccionadas en la muestra ha contestado al cuestionario, este queda totalmente desvinculado del nombre de la persona que lo ha contestado. Además, todos los que hayan colaborado en este proyecto recibirán copia del informe de resultados desde CEOMA, con el fin de que conozcan las conclusiones a las que se haya llegado.

Agradeciéndole muy sinceramente su colaboración, y quedando totalmente a su disposición para contestar cualquier duda que tengan, le saluda cordialmente,

Juan Díez Nicolás  
Presidente

## **2. ANEXO III: CUESTIONARIOS**

Análisis Sociológicos, Económicos y Políticos S.A. (ASEP)  
Capitán Haya 23, escalera 1, 9º-4  
28020 Madrid  
Tlf. 91-5705107  
Fax 91-6345327

## AGENCIAS

### CUESTIONARIO SOBRE “LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA ACTIVA”

(POR FAVOR MARQUE CON UNA X LA RESPUESTA ELEGIDA (O RESPUESTAS EN EL CASO DE QUE SE PIDA MÁS DE UNA))

#### Datos de identificación.

Estos datos se mantendrán anónimos y servirán de control para el seguimiento y avance de la investigación.

- Nombre de la persona que contesta a la entrevista.

\_\_\_\_\_

- Empresa a la que pertenece la persona que contesta a la entrevista.

\_\_\_\_\_

- Modalidad elegida para cumplimentar el cuestionario

Entrevista personal cara a cara	1
Entrevista personal por teléfono	2
Entrevista por fax	3
Entrevista por correo electrónico	4
Entrevista por correo postal	5
Auto-cumplimentada y recogida por entrevistador	6

- Dirección postal o de correo electrónico donde se desea sean enviadas el documento con el resumen de conclusiones de la investigación:

---

1. Cargo de la persona que contesta a la entrevista.

---

2. Año de nacimiento de la persona que contesta al cuestionario.

Año \_\_\_\_\_

3. Porcentaje de trabajadores mayores de 50 años que gestiona su empresa habitualmente (total de trabajadores de más de 50 años que habitualmente están inscritos como demandantes de empleo en su empresa, inmersos en procesos de selección, etc. frente al total de trabajadores gestionados).

Porcentaje \_\_\_\_\_

## **CUESTIONARIO**

4. La tasa de actividad laboral de los trabajadores de 50 y más años esta en España muy por debajo del índice correspondiente a trabajadores más jóvenes, ¿Cuáles son las razones que, en su opinión, provocan esta menor actividad de los trabajadores de 50 y más años? ¿Y cuál de las razones citadas es la que Vd. considera más importante?

	Respuesta Múltiple	Razón más importante
Prefieren pre-jubilarse cuanto antes	1	1
Sus contratos les obligan a jubilarse a una edad determinada	3	2
Los empresarios (las administraciones públicas) les obligan a pre-jubilarse antes de tiempo	1	3
Los empresarios (las administraciones públicas) les estimulan y dan facilidades para pre-jubilarse antes de tiempo	3	4
Las personas que quedan en paro a esas edades tienen muchas dificultades para encontrar empleo	1	5
Sus conocimientos quedan anticuados	3	6
Sus condiciones físicas les dificultan seguir trabajando	1	7
Otro: _____	3	8

5. Desde su punto de vista, ¿Cuáles son las principales ventajas que aporta laboralmente hablando, un trabajador de 50 o más años de edad en comparación con un trabajador más joven? ¿Y cuál de las ventajas citadas es la que Vd. considera más importante?

	Respuesta Múltiple	Razón más importante
Mayor experiencia.	1	01
Mayor madurez emocional.	3	02
Aporta reputación a la empresa.	1	03
Conocimiento de la empresa.	3	04
Compromiso con la empresa.	1	05
Conocimiento de su puesto de trabajo.	3	06
Confianza en su trabajo.	1	07
Mayor independencia.	3	08
Mejor trato con el equipo de trabajo y compañeros.	1	09
Incentivo y ejemplo para los trabajadores más jóvenes	3	10
Otra:	1	98

6. ¿Y cuáles son las principales desventajas laboralmente hablando que tiene un trabajador de 50 o más años frente a un trabajador más joven?

	Respuesta Múltiple	Razón más importante
Baja productividad.	1	01
Alto coste salarial.	3	02
Formación inadecuada. (conocimientos anticuados).	1	03
Resistencia al cambio.	3	04
Falta de movilidad geográfica.	1	05
Falta de movilidad funcional (cambio de puesto/área de trabajo).	3	06
Baja motivación.	1	07
Pérdida de capacidad física.	3	08
Mayor tasa de accidentes laborales.	1	09
Alto coste de su despido.	3	10
Mayor índice de absentismo.	1	11
Obstáculo para la promoción de sus subordinados.	3	12
Otra:	1	98

7. ¿Cuál cree que es la visión que tiene la empresa privada de los trabajadores de 50 y más años de edad? ¿Y cuál cree Vd. que es la visión que tiene la Administración Pública en general?

	Empresa Privada	Administración Pública
Muy negativa	1	1
Más bien negativa	2	2
Más bien positiva	4	4
Muy positiva	5	5

8. ¿Qué cree que influye más en la visión que según Vd. tiene la empresa privada del trabajador de 50 o más años? ¿Y qué cree que influye más en la visión que según Vd. tiene la Administración Pública del trabajador de 50 o más años?

	Empresa Privada	Administración Pública
Las características del sector en que trabaja la empresa	1	1
El tipo de trabajo que realiza el trabajador	2	2
Su retribución	3	3
Su estado físico	4	4
Su preparación	5	5
Otra:	6	6

---

9. De manera general, ¿qué cree Vd. que prefieren los trabajadores de 50 y más años que trabajan en empresas privadas, que las empresas les ofrezcan y animen a pre-jubilarse antes de los 65 años con beneficios importantes, jubilarse a la edad actualmente obligatoria, es decir, a los 65 años, que se retrase la edad obligatoria de jubilación, o que se les permita jubilarse a la edad que deseen, es decir, antes o después de los 65 años, sin otros límites que los de estar en buenas condiciones físicas y mentales para realizar su trabajo? ¿Y los trabajadores de las administraciones públicas?

	Empresa Privada	Administración Pública
Pre-jubilarse con incentivos y beneficios importantes	1	1
Jubilarse a la edad obligatoria, a los 65 años	2	2
Retrasar la edad obligatoria de jubilación	3	3
Dejar que la gente se jubile cuando quiera, antes o después de los 65 años	4	4

---

10. Cuando una empresa ofrece a sus empleados un programa de pre-jubilación, ¿qué cree que sucede a aquellos que no aceptan ese programa y prefieren seguir trabajando?

No les sucede nada en absoluto	1
Es posible que la empresa les presione de diferentes maneras (cambios a tareas peores, eliminación de pagos extraordinarios, etc.)	5

---

11. ¿En qué medida está Vd. personalmente a favor o en contra de los programas de prejubilaciones (ante-jubilación) y de jubilaciones anticipadas (jubilación ante-tempus con pensión reducida)?

Totalmente en contra	1
Más bien en contra	2
Más bien a favor	4
Totalmente a favor	5

---

12. ¿Considera que debe mantenerse la política de jubilar obligatoriamente a los trabajadores al llegar a una edad específica, que la jubilación debería ser un tema voluntario a decidir entre trabajador y empresa y reflejado en el contrato, que debería ser un tema acordado entre los trabajadores y la empresa a través de los convenios colectivos, o que la jubilación debería ser siempre voluntaria y garantizada por las leyes?

La jubilación debería ser obligatoria al llegar a una edad	1
La edad de jubilación debe acordarse en el contrato entre empresa y trabajador	2
La edad de jubilación debería acordarse entre los trabajadores y la empresa a través de los convenios colectivos	3
La jubilación debería ser totalmente voluntaria y garantizada por las leyes	4

---

13. En el supuesto de que se mantenga como hasta ahora una edad obligatoria para la jubilación, ¿Cuál sería en su opinión esa edad?

Antes de los 60 años	1
Los 60 años	2
Los 65 años	3
Los 70 años	4
Los 75 años	5
Más de 75 años	6

---

14. Cuando un trabajador de 50 o más años queda en el paro, ¿qué posibilidades cree Vd. que tiene de encontrar un nuevo empleo?

Muy pocas	1
Pocas	2
Bastantes	4
Muchas	5

---

15. Con independencia de las posibilidades de encontrar empleo que pueda tener un trabajador de 50 o más años que quede en el paro, ¿cuál de los siguientes factores cree Vd. que tendrá más importancia en que encuentre empleo?

Sus conocimientos y habilidades laborales		0	
Que pertenezca a un partido político		1	
El INEM u otros servicios públicos de empleo		2	
Que sea un líder sindical		3	
Sus relaciones familiares		4	
Servicios privados de empleo		5	
Sus relaciones sociales		6	
La suerte		7	
Otro	factor:	¿Cuál?	8

---

16. ¿Cuáles son las medidas que a su modo de ver habría que poner en marcha para mejorar la empleabilidad de los trabajadores de 50 y más años de edad? (RESPUESTA MULTIPLE) ¿Y cual de las medidas que Vd. ha mencionado piensa que es la más eficaz para lograr el fin previsto?

	Medidas mencionadas	Medida más eficaz
Medidas especiales de prevención de riesgos laborales (evitar accidentes y reducir el absentismo).	1	01
Medidas de control y de mantenimiento de la capacidad física y mental para la realización del trabajo.	3	02
Medidas de mejora de las condiciones de trabajo (esfuerzo, monotonía, presión) de estas personas.	1	03
Medidas de movilidad funcional para que los 50+ pudieran acceder a puestos más adecuados a su capacidad.	3	04
Medidas de movilidad geográfica para que los 50+ pudieran acceder a puestos más adecuados a su capacidad.	1	05
Medidas de adaptación de la jornada-horario (flexibilidad horaria, trabajo a tiempo parcial).	3	06
Medidas especiales para los trabajadores de edad con algún grado de discapacidad asociado al envejecimiento.	1	07
Implicar a estas personas en equipos con jóvenes (equilibrio generacional).	3	08
Asignar a los 50+ funciones concretas distintas de las que han realizado y en las que pueda aprovecharse mejor sus capacidades y situación (p.e. las relacionadas con los clientes también de edad).	1	09
Aplicar planes y programas de formación específica para este grupo.	3	10
Medidas de equilibrio (equidad interna) salarial.	1	11
Reducir los costes de despido.	3	12
Vincular los salarios a la productividad.	1	13
Incluir la gestión de la edad en el diálogo social (con el comité de empresa o la sección sindical).	3	14
Incluir medidas pro edad en los Convenios y Acuerdos colectivos.	1	15

17. Como Vd. sabe, para cobrar el 100% de la pensión de jubilación hay que haber cotizado 40 años a la Seguridad Social. Teniendo en cuenta las tendencias actuales de entrada y salida en la vida laboral activa, ¿qué proporción de los que lleguen a la edad de jubilación cree Vd. que podrán cobrar su pensión de jubilación completa cuando lleguen a la edad de jubilación?

Menos del 25%	1
Del 25% al 39%	2
Del 40% al 59%	3
Del 60% a 75%	4
Más del 75%	5
NC	9



18. Teniendo en cuenta que los jóvenes se incorporan ahora a edades más tardías a la población activa, y que se jubilan (voluntaria u obligatoriamente) cada vez más pronto, es decir, cada vez más jóvenes, ¿en qué medida cree Vd. que la sociedad española podrá mantener esa situación durante mucho tiempo, es decir, unos 30 o 40 años?

Es casi seguro que no podrá mantener esa situación	1
Es bastante probable que no podrá mantener la situación	2
No se, no había pensado sobre ese tema	3
Sí, es bastante probable que pueda mantener la situación	4
<u>Sí, es casi seguro que podrá mantener esa situación</u>	<u>5</u>

19. ¿Cuenta su empresa con un área especializada en la gestión de demandantes de empleo mayores de 50 años?

No y no consideramos necesario que exista	1
No pero tenemos planificada ya su creación	2
No pero pensamos que es una buena idea a tener en cuenta	3
Si la hemos puesto en marcha recientemente	4
<u>Si lleva operativa más de tres años</u>	<u>5</u>

20. ¿Cuales son las medidas que su empresa esta aplicando para mejorar la empleabilidad de este colectivo de mayores de 50 años? ¿Por favor explique brevemente en que consisten estas medidas o planes y el grado de eficacia que considera están teniendo?

Medida o plan de acción (descripción breve)	Grado de eficacia		
	Alto	Medio	Bajo
	3	2	1
	3	2	1
	3	2	1
	3	2	1
	3	2	1

Por favor, en caso de que considere de interés para el objetivo del estudio, adjunte documentación relacionada con el tema en cuestión que maneje su empresa: planes de acción detallados, descripción de medidas puestas en marcha, análisis realizados sobre este tema, etc.

--- FIN DEL CUESTIONARIO ---

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Análisis Sociológicos, Económicos y Políticos S.A. (ASEP)  
Capitán Haya 23, escalera 1, 9º-4  
28020 Madrid  
Tif. 91-5705107  
Fax 91-6345327

## **EXPERTOS**

### **CUESTIONARIO SOBRE “LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA ACTIVA”**

**(POR FAVOR MARQUE CON UNA X LA RESPUESTA ELEGIDA (O RESPUESTAS EN EL CASO DE QUE SE PIDA MÁS DE UNA))**

## **DATOS DE IDENTIFICACIÓN**

Estos datos se mantendrán anónimos y servirán de control para el seguimiento y avance de la investigación. **[POR FAVOR MARQUE CON UNA X LA RESPUESTA ELEGIDA (O RESPUESTAS EN EL CASO DE QUE SE PIDA MÁS DE UNA)]**

- Nombre de la persona que contesta a la entrevista.

---

- Modalidad elegida para cumplimentar el cuestionario

Entrevista personal cara a cara	1
Entrevista personal por teléfono	2
Entrevista por fax	3
Entrevista por correo electrónico	4
Entrevista por correo postal	5
Auto-cumplimentada y recogida por entrevistador	6

- Dirección postal o de correo electrónico donde se desea sea enviado el documento con el resumen de conclusiones de la investigación:

---

1. Grupo de pertenencia (Clasificación). A completar por el entrevistador. Se trata de clasificar al entrevistado en su grupo principal de pertenencia (administración, político, agente social, empresa privada, académico, médico, etc.).

Administración General del Estado	01
Administración Autonómica	02
Administración Local	03
Diputados y Senadores	04
Partidos Políticos	05
Organizaciones Sindicales	06
Organizaciones Empresariales y Empresarios	07
Académicos y Profesores Universitarios o Investigadores	08
Profesionales	09
Organizaciones No-Gubernamentales	10
Otro:	98

2. Año de nacimiento de la persona que contesta al cuestionario.

Año					
-----	--	--	--	--	--

3. Situación laboral (prejubilado, jubilado, activo).

Empleado (tiempo completo)	1
Empleado (tiempo parcial)	2
Autónomo	3
Pre-jubilado	4
Jubilado	5
En paro	6
Otro: _____	8

## **CUESTIONARIO**

4. La tasa de actividad laboral de los trabajadores de 50 y más años está en España muy por debajo del índice correspondiente a trabajadores más jóvenes. ¿Cuáles son las razones que, en su opinión, provocan esta menor actividad de los trabajadores de 50 y más años? ¿Y cuál de las razones citadas es la que Vd. considera más importante?

	Respuesta Múltiple	Razón más importante
Prefieren pre-jubilarse cuanto antes.	1	1
Sus contratos les obligan a jubilarse a una edad determinada.	3	2
Los empresarios (las Administraciones Públicas) les obligan a pre-jubilarse antes de tiempo.	1	3
Los empresarios (las Administraciones Públicas) les estimulan y dan facilidades para pre-jubilarse antes de tiempo.	3	4
Las personas que quedan en paro a esas edades tienen muchas dificultades para encontrar empleo.	1	5
Sus conocimientos quedan anticuados.	3	6
Sus condiciones físicas les dificultan seguir trabajando.	1	7
Otro: _____	3	8

5. Desde su punto de vista, ¿Cuales son las principales ventajas que aporta laboralmente hablando, un trabajador de 50 o más años de edad en comparación con un trabajador más joven? ¿Y cuál de las ventajas citadas es la que Vd. considera más importante?

	Respuesta Múltiple	Razón más importante
Mayor experiencia.	1	01
Mayor madurez emocional.	3	02
Aporta reputación a la empresa.	1	03
Conocimiento de la empresa.	3	04
Compromiso con la empresa.	1	05
Conocimiento de su puesto de trabajo.	3	06
Confianza en su trabajo.	1	07
Mayor independencia.	3	08
Mejor trato con el equipo de trabajo y compañeros.	1	09
Incentivo y ejemplo para los trabajadores más jóvenes.	3	10
Otra:	1	98

6. ¿Y cuáles son las principales desventajas, laboralmente hablando, que tiene un trabajador de 50 o más años frente a un trabajador más joven? Indique igualmente la razón más importante entre las citadas.

	Respuesta Múltiple	Razón más importante
Baja productividad.	1	01
Alto coste salarial.	3	02
Formación inadecuada (conocimientos anticuados).	1	03
Resistencia al cambio.	3	04
Falta de movilidad geográfica.	1	05
Falta de movilidad funcional (cambio de puesto/área de trabajo).	3	06
Baja motivación.	1	07
Pérdida de capacidad física.	3	08
Mayor tasa de accidentes laborales.	1	09
Alto coste de su despido.	3	10
Mayor índice de absentismo.	1	11
Obstáculo para la promoción de sus subordinados.	3	12
Otra:	1	98

7. ¿Cuál cree que es la visión que tiene la empresa privada de los trabajadores de 50 y más años de edad? ¿Y cuál cree Vd. que es la visión que tiene la Administración Pública en general?

	Empresa Privada	Administración Pública
Muy negativa.	1	1
Más bien negativa.	2	2
Más bien positiva.	4	4
Muy positiva.	5	5

8. ¿Qué cree que influye más en la visión que según Vd. tiene la empresa privada del trabajador de 50 o más años? ¿Y qué cree que influye más en la visión que según Vd. tiene la Administración Pública del trabajador de 50 o más años?

	Empresa Privada	Administración Pública
Las características del sector en que trabaja la empresa.	1	1
El tipo de trabajo que realiza el trabajador.	2	2
Su retribución.	3	3
Su estado físico.	4	4
Su preparación.	5	5
Otra:	6	6

9. De manera general, ¿qué cree Vd. que prefieren los trabajadores de 50 y más años que trabajan en empresas privadas? ¿Y los trabajadores de las Administraciones Públicas?

	Empresa Privada	Administración Pública
Pre-jubilarse con incentivos y beneficios importantes.	1	1
Jubilarse a la edad obligatoria, a los 65 años.	2	2
Retrasar la edad obligatoria de jubilación.	3	3
Dejar que la gente se jubile cuando quiera, antes o después de los 65 años.	4	4

10. Cuando una empresa ofrece a sus empleados un programa de pre-jubilación, ¿qué cree que sucede a aquellos que no aceptan ese programa y prefieren seguir trabajando?

No les sucede nada en absoluto.	1
Es posible que la empresa les presione de diferentes maneras (cambios a tareas peores, eliminación de pagos extraordinarios, etc.).	5

11. ¿En qué medida está Vd. personalmente a favor o en contra de los programas de prejubilaciones (ante-jubilación) y de jubilaciones anticipadas (jubilación *ante-tempus* con pensión reducida)?

Totalmente en contra.	1
Más bien en contra.	2
Depende, no tengo una opinión formada.	3
Más bien a favor.	4
Totalmente a favor.	5

12. ¿Considera que debe mantenerse la política de jubilar obligatoriamente a los trabajadores al llegar a una edad específica, que la jubilación debería ser un tema voluntario a decidir entre trabajador y empresa y reflejado en el contrato, que debería ser un tema acordado entre los trabajadores y la empresa a través de los convenios colectivos, o que la jubilación debería ser siempre voluntaria y garantizada por las leyes?

La jubilación debería ser obligatoria al llegar a una edad.	1
La edad de jubilación debe acordarse en el contrato entre empresa y trabajador.	2
La edad de jubilación debería acordarse entre los trabajadores y la empresa a través de los convenios colectivos.	3
La jubilación debería ser totalmente voluntaria y garantizada por las leyes.	4

13. En el supuesto de que se mantenga como hasta ahora una edad obligatoria para la jubilación, ¿Cuál debería ser en su opinión esa edad?

Antes de los 60 años.	1
Los 60 años.	2
Los 65 años.	3
Los 70 años.	4
Los 75 años.	5
Más de 75 años.	6

14. Cuando un trabajador de 50 o más años queda en el paro, ¿qué posibilidades cree Vd. que tiene de encontrar un nuevo empleo?

Muy pocas	1
Pocas	2
Bastantes	4
Muchas	5

15. Con independencia de las posibilidades de encontrar empleo que pueda tener un trabajador de 50 o más años que quede en el paro, ¿cuál de los siguientes factores cree Vd. que tendrá más importancia en que encuentre empleo?

Sus conocimientos y habilidades laborales.	0
Que pertenezca a un partido político.	1
El INEM u otros servicios públicos de empleo.	2
Que sea un líder sindical.	3
Sus relaciones familiares.	4
Servicios privados de empleo.	5
Sus relaciones sociales.	6
La suerte.	7
Otro factor: ¿Cuál?	8

16. ¿Cuáles son las medidas que a su modo de ver habría que poner en marcha para mejorar la empleabilidad de los trabajadores de 50 y más años de edad? (RESPUESTA MÚLTIPLE) ¿Y cual de las medidas que Vd. ha mencionado piensa que es la más eficaz para lograr el fin previsto?

	Medidas mencionadas	Medida más eficaz
Medidas especiales de prevención de riesgos laborales (evitar accidentes y reducir el absentismo).	1	01
Medidas de control y de mantenimiento de la capacidad física y mental para la realización del trabajo.	3	02
Medidas de mejora de las condiciones de trabajo (esfuerzo, monotonía, presión) de estas personas.	1	03
Medidas de movilidad funcional para que los 50+ pudieran acceder a puestos más adecuados a su capacidad.	3	04
Medidas de movilidad geográfica para que los 50+ pudieran acceder a puestos más adecuados a su capacidad.	1	05
Medidas de adaptación de la jornada-horario (flexibilidad horaria, trabajo a tiempo parcial).	3	06
Medidas especiales para los trabajadores de edad con algún grado de discapacidad asociado al envejecimiento.	1	07
Implicar a estas personas en equipos con jóvenes (equilibrio generacional).	3	08
Asignar a los 50+ funciones concretas distintas de las que han realizado y en las que pueda aprovecharse mejor sus capacidades y situación (p.e. las relacionadas con los clientes también de edad).	1	09
Aplicar planes y programas de formación específica para este grupo.	3	10
Medidas de equilibrio (equidad interna) salarial.	1	11
Reducir los costes de despido.	3	12
Vincular los salarios a la productividad.	1	13
Incluir la gestión de la edad en el diálogo social (con el comité de empresa o la sección sindical).	3	14
Incluir medidas pro edad en los Convenios y Acuerdos colectivos.	1	15

17. Como Vd. sabe, para cobrar el 100% de la pensión de jubilación a los 65 años hay que haber cotizado 35 años a la Seguridad Social. Teniendo en cuenta las tendencias actuales de entrada y salida en la vida laboral activa, ¿qué proporción de los que lleguen a la edad de jubilación cree Vd. que podrán cobrar su pensión de jubilación completa cuando lleguen a la edad de jubilación?

Menos del 25%	1
Del 25% al 39%	2
Del 40% al 59%	3
Del 60% a 75%	4
Más del 75%	5

18. Teniendo en cuenta que los jóvenes se incorporan ahora a edades más tardías a la población activa, y que se jubilan (voluntaria u obligatoriamente) cada vez más pronto, es decir, cada vez más jóvenes, ¿en qué medida cree Vd. que la sociedad española podrá mantener esa situación durante mucho tiempo, es decir, unos 30 o 40 años?

Es casi seguro que no se podrá mantener esa situación.	1
Es bastante probable que no se pueda mantener la situación.	2
No se, no había pensado sobre ese tema.	3
Sí, es bastante probable que se pueda mantener la situación.	4
Sí, es casi seguro que se podrá mantener esa situación.	5

--- FIN DEL CUESTIONARIO ---

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



### **3. ANEXO IV: RELACIÓN DE EXPERTOS**

## ENTREVISTAS COMPLETADAS

1. Ministerio de Trabajo
2. Ministerio de Trabajo
3. Ministerio de Igualdad
4. IMSERSO
5. IMSERSO
6. Comunidad de Madrid
7. Generalitat de Catalunya
8. Xunta de Galicia
9. Consejo Económico y Social España
10. Consejo Económico y Social Madrid
11. Congreso de los Diputados
12. Congreso de los Diputados
13. Congreso de los Diputados
14. Congreso de los Diputados
15. Congreso de los Diputados
16. Congreso de los Diputados
17. Congreso de los Diputados
18. Congreso de los Diputados
19. Congreso de los Diputados
20. Congreso de los Diputados
21. Congreso de los Diputados
22. Congreso de los Diputados
23. Congreso de los Diputados
24. Congreso de los Diputados
25. Congreso de los Diputados
26. Congreso de los Diputados
27. Congreso de los Diputados
28. Congreso de los Diputados
29. Congreso de los Diputados
30. CCOO
31. CCOO
32. UGT

33. El Economista
34. Cinco Días
35. COPEMA
36. CEOMA
37. Universidad Autónoma de Madrid
38. Castellana Cien, S.A.
39. Human Performance ACCENTURE
40. Universidad Complutense de Madrid
41. Sagardoy Abogados
42. Universidad Antonio de Nebrija
43. Tribunal de Cuentas
44. Fundación Instituto de Empresa
45. Universidad Autónoma de Madrid
46. CSIC
47. CSIC
48. Universitat Pompeu Fabra
49. IESE Business School
50. Círculo de Economía
51. Fundación Carolina
52. Círculo de Empresarios
53. Confederación Española de Cajas de Ahorros
54. UB – Grupo Investigación Envejecimiento
55. Sociedad Española de Geriátría y Gerontología
56. Sociedad Aragonesa de Geriátría y Gerontología
57. Uría & Menéndez
58. SECOT
59. Club de Roma
60. Universidad Complutense
61. Fundación Cultura de Paz

## **4. ANEXO V: TABLAS**

## TABLAS AGENCIAS

**Cuadro 1-A**

**Modalidad elegida para cumplimentar el cuestionario**

	Frecuencia	%
Entrevista personal cara a cara	-	-
Entrevista personal por teléfono	-	-
Entrevista por fax	3	20,0
Entrevista por correo electrónico	10	66,7
Entrevista por correo postal	2	13,3
Auto-cumplimentada y recogida por entrevistador	-	-
NC	-	-
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro 2-A**

**Cargo de la persona que contesta a la entrevista**

	Frecuencia	%
Consultor/a Formación	1	6,7
Consultor/a y Responsable Selección	1	6,7
Director/a Desarrollo de Negocio	1	6,7
Director/a de Oficina de Madrid	1	6,7
Director/a	2	13,3
Director/a General	2	13,3
Head of Research	1	6,7
Responsable Outsourcing y Formación	1	6,7
Responsable de RR.HH.	2	13,3
Socio/a	1	6,7
Socio/a Director/a	2	13,3
NC	-	-
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro 3-A**

**Año de nacimiento de la persona que contesta al cuestionario**

	Frecuencia	%
1948	1	6,7
1950	1	6,7
1960	2	13,3
1965	1	6,7
1966	1	6,7
1970	1	6,7
1971	1	6,7
1972	2	13,3
1973	1	6,7
1974	2	13,3
1975	1	6,7
1982	1	6,7
NC	-	-
Total	15	100,0

**Cuadro 4-A**

**Sexo de la persona que contesta al cuestionario**

	Frecuencia	%
Hombre	10	66,7
Mujer	5	33,3
Total	15	100,0

**Cuadro 5-A**

**Porcentaje de trabajadores mayores de 50 años que gestiona su empresa habitualmente**

	Frecuencia	%
0	1	6,7
1	1	6,7
3	1	6,7
5	3	20,0
10	2	13,3
20	4	26,7
30	1	6,7
48	1	6,7
NC	1	6,7
Total	15	100,0

**Cuadro 6.1-A**

**¿Cuáles son las razones que, en su opinión, provocan esta menor actividad de los trabajadores de 50 y más años? (Respuesta múltiple)**

N = 15	Frecuencia "mencionado"	% "mencionado"
Prefieren pre-jubilarse cuanto antes	4	26,7
Sus contratos les obligan a jubilarse a una edad determinada	2	13,3
Los empresarios (las administraciones públicas) les obligan a pre-jubilarse antes de tiempo	7	46,7
Los empresarios (las administraciones públicas) les estimulan y dan facilidades para pre-jubilarse antes de tiempo	8	53,3
Las personas que quedan en paro a esas edades tienen muchas dificultades para encontrar empleo	14	93,3
Sus conocimientos quedan anticuados	3	20,0
Sus condiciones físicas les dificultan seguir trabajando	-	-
Otro	-	-

**Cuadro 6.2-A**

**¿Y cuál de las razones citadas es la que Vd. considera más importante?**

	Frecuencia	%
Prefieren pre-jubilarse cuanto antes	-	-
Sus contratos les obligan a jubilarse a una edad determinada	1	6,7
Los empresarios (las administraciones públicas) les obligan a pre-jubilarse antes de tiempo	1	6,7
Los empresarios (las administraciones públicas) les estimulan y dan facilidades para pre-jubilarse antes de tiempo	5	33,3
Las personas que quedan en paro a esas edades tienen muchas dificultades para encontrar empleo	7	46,7
Sus conocimientos quedan anticuados	-	-
Sus condiciones físicas les dificultan seguir trabajando	-	-
Otro	-	-
NC	1	6,7
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro 7.1-A**

**¿Cuáles son las principales ventajas que aporta laboralmente hablando, un trabajador de 50 o más años de edad en comparación con un trabajador más joven?  
(Respuesta múltiple)**

<b>N = 15</b>	<b>Frecuencia "mencionado"</b>	<b>% "mencionado"</b>
Mayor experiencia	13	86,7
Mayor madurez emocional	6	40,0
Aporta reputación a la empresa	2	13,3
Conocimiento de la empresa	9	60,0
Compromiso con la empresa	5	33,3
Conocimiento de su puesto de trabajo	8	53,3
Confianza en su trabajo	4	26,7
Mayor independencia	2	13,3
Mejor trato con el equipo de trabajo y compañeros	-	-
Incentivo y ejemplo para los trabajadores más jóvenes	2	13,3
Otra	-	-

**Cuadro 7.2-A**

**¿Y cuál de las ventajas citadas es la que Vd. considera más importante?**

	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Mayor experiencia	7	46,7
Mayor madurez emocional	2	13,3
Aporta reputación a la empresa	1	6,7
Conocimiento de la empresa	1	6,7
Compromiso con la empresa	1	6,7
Conocimiento de su puesto de trabajo	2	13,3
Confianza en su trabajo	1	6,7
Mayor independencia	-	-
Mejor trato con el equipo de trabajo y compañeros	-	-
Incentivo y ejemplo para los trabajadores más jóvenes	-	-
Otra	-	-
NC	-	-
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>



**Cuadro 8.1-A**

**¿Y cuáles son las principales desventajas laboralmente hablando que tiene un trabajador de 50 o más años frente a un trabajador más joven?  
(Respuesta múltiple)**

<b>N = 15</b>	<b>Frecuencia "mencionado"</b>	<b>% "mencionado"</b>
Baja productividad	2	13,3
Alto coste salarial	10	66,7
Formación inadecuada (conocimientos anticuados)	5	33,3
Resistencia al cambio	8	53,3
Falta de movilidad geográfica	2	13,3
Falta de movilidad funcional (cambio de puesto/área de trabajo)	3	20,0
Baja motivación	3	20,0
Pérdida de capacidad física	1	6,7
Mayor tasa de accidentes laborales	-	-
Alto coste de su despido	9	60,0
Mayor índice de absentismo	1	6,7
Obstáculo para la promoción de sus subordinados	2	13,3
Otra	-	-

**Cuadro 8.2-A**

**¿Y cuál de las desventajas citadas es la que Vd. considera más importante?**

	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Baja productividad	-	-
Alto coste salarial	6	40,0
Formación inadecuada (conocimientos anticuados)	2	13,3
Resistencia al cambio	2	13,3
Falta de movilidad geográfica	-	-
Falta de movilidad funcional (cambio de puesto/área de trabajo)	1	6,7
Baja motivación	1	6,7
Pérdida de capacidad física	-	-
Mayor tasa de accidentes laborales	-	-
Alto coste de su despido	1	6,7
Mayor índice de absentismo	-	-
Obstáculo para la promoción de sus subordinados	2	13,3
Otra	-	-
NC	-	-
Total	15	100,0

**Cuadro 9-A**

**¿Cuál cree que es la visión que tiene la empresa privada / la Administración Pública de**

**los trabajadores de 50 y más años de edad?**

	Empresa privada		Administración pública	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Muy negativa	-	-	3	20,0
Más bien negativa	12	80,0	9	60,0
Más bien positiva	3	20,0	3	20,0
Muy positiva	-	-	-	-
NC	-	-	-	-
Total	15	100,0	15	100,0

**Cuadro 10-A**

**¿Qué cree que influye más en la visión que según Vd. tiene la empresa privada / la Administración Pública del trabajador de 50 o más años?**

	Empresa privada		Administración pública	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Las características del sector en que trabaja la empresa	6	40,0	3	20,0
El tipo de trabajo que realiza el trabajador	4	26,7	4	26,7
Su retribución	1	6,7	3	20,0
Su estado físico	1	6,7	-	-
Su preparación	3	20,0	2	13,3
Otra	-	-	2	13,3
NC	-	-	1	6,7
Total	15	100,0	15	100,0

**Cuadro 11-A**

**De manera general, ¿qué cree Vd. que prefieren los trabajadores de 50 y más años que trabajan en empresas privadas / administraciones públicas?**

	Empresa privada		Administración pública	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Pre-jubilarse con incentivos y beneficios importantes	7	46,7	8	53,3
Jubilarse a la edad obligatoria, a los 65 años	2	13,3	3	20,0
Retrasar la edad obligatoria de jubilación	-	-	-	-
Dejar que la gente se jubile cuando quiera, antes o después de los 65 años	6	40,0	3	20,0
NC	-	-	1	6,7
Total	15	100,0	15	100,0

**Cuadro 12-A**

**Cuando una empresa ofrece a sus empleados un programa de pre-jubilación, ¿qué cree que sucede a aquellos que no aceptan ese programa y prefieren seguir trabajando?**

	Frecuencia	%
No les sucede nada en absoluto	4	26,7
Es posible que la empresa les presione de diferentes maneras (cambios a tareas peores, eliminación de pagos extraordinarios, etc.)	11	73,3
NC	-	-
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro 13-A**

**¿En qué medida está Vd. personalmente a favor o en contra de los programas de prejubilaciones (ante-jubilación) y de jubilaciones anticipadas (jubilación ante-tempus con pensión reducida)?**

	Frecuencia	%
Totalmente en contra	3	20,0
Más bien en contra	7	46,7
Más bien a favor	4	26,7
Totalmente a favor	1	6,7
NC	-	-
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro 14-A**

**¿Considera que debe mantenerse la política de jubilar obligatoriamente a los trabajadores al llegar a una edad específica, que la jubilación debería ser un tema voluntario a decidir entre trabajador y empresa y reflejado en el contrato, que debería ser un tema acordado entre los trabajadores y la empresa a través de los convenios colectivos, o que la jubilación debería ser siempre voluntaria y garantizada por las leyes?**

	Frecuencia	%
La jubilación debería ser obligatoria al llegar a una edad	3	20,0
La edad de jubilación debe acordarse en el contrato entre empresa y trabajador	4	26,7
La edad de jubilación debería acordarse entre los trabajadores y la empresa a través de los convenios colectivos	3	20,0
La jubilación debería ser totalmente voluntaria y garantizada por las leyes	5	33,3
NC	-	-
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro 15-A**

**En el supuesto de que se mantenga como hasta ahora una edad obligatoria para la jubilación, ¿Cuál sería en su opinión esa edad?**

	Frecuencia	%
Antes de los 60 años	1	6,7
Los 60 años	4	26,7
Los 65 años	6	40,0
Los 70 años	4	26,7
Los 75 años	-	-
Más de 75 años	-	-
NC	-	-
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro 16-A**

**Cuando un trabajador de 50 o más años queda en el paro, ¿qué posibilidades cree Vd que tiene de encontrar un nuevo empleo?**

	Frecuencia	%
Muy pocas	5	33,3
Pocas	9	60,0
Bastantes	1	6,7
Muchas	-	-
NC	-	-
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro 17-A**

**Con independencia de las posibilidades de encontrar empleo que pueda tener un trabajador de 50 o más años que quede en el paro, ¿cuál de los siguientes factores cree Vd. que tendrá más importancia en que encuentre empleo?**

	Frecuencia	%
Sus conocimientos y habilidades laborales	7	46,7
Que pertenezca a un partido político	-	-
El INEM u otros servicios públicos de empleo	-	-
Que sea un líder sindical	-	-
Sus relaciones familiares	-	-
Servicios privados de empleo	-	-
Sus relaciones sociales	8	53,3
La suerte	-	-
Otro factor	-	-
NC	-	-
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro 18.1-A**

**¿Cuáles son las medidas que a su modo de ver habría que poner en marcha para mejorar la empleabilidad de los trabajadores de 50 y más años de edad?  
(Respuesta múltiple)**

N = 15	Frecuencia "mencionado"	% "mencionado"
Medidas especiales de prevención de riesgos laborales (evitar accidentes y reducir el absentismo)	-	-
Medidas de control y de mantenimiento de la capacidad física y mental para la realización del trabajo	3	20,0
Medidas de mejora de las condiciones de trabajo (esfuerzo, monotonía, presión) de estas personas	3	20,0
Medidas de movilidad funcional para que los 50+ pudieran acceder a puestos más adecuados a su capacidad	5	33,3
Medidas de movilidad geográfica para que los 50+ pudieran acceder a puestos más adecuados a su capacidad	1	6,7
Medidas de adaptación de la jornada-horario (flexibilidad horaria, trabajo a tiempo parcial)	8	53,3
Medidas especiales para los trabajadores de edad con algún grado de discapacidad asociado al envejecimiento	1	6,7
Implicar a estas personas en equipos con jóvenes (equilibrio generacional)	4	26,7
Asignar a los 50+ funciones concretas distintas de las que han realizado y en las que pueda aprovecharse mejor sus capacidades y situación (p.e. las relacionadas con los clientes también de edad)	9	60,0
Aplicar planes y programas de formación específica para este grupo	7	46,7
Medidas de equilibrio (equidad interna) salarial	4	26,7
Reducir los costes de despido	3	20,0
Vincular los salarios a la productividad	5	33,3
Incluir la gestión de la edad en el diálogo social (con el comité de empresa o la sección sindical)	5	33,3
Incluir medidas pro edad en los Convenios y Acuerdos colectivos	5	33,3

**Cuadro 18.2-A**

**¿Y cuál de las medidas que Vd. ha mencionado piensa que es la más eficaz para lograr el fin previsto?**

	Frecuencia	%
Medidas especiales de prevención de riesgos laborales (evitar accidentes y reducir el absentismo)	-	-
Medidas de control y de mantenimiento de la capacidad física y mental para la realización del trabajo	-	-
Medidas de mejora de las condiciones de trabajo (esfuerzo, monotonía, presión) de estas personas	-	-
Medidas de movilidad funcional para que los 50+ pudieran acceder a puestos más adecuados a su capacidad	1	6,7
Medidas de movilidad geográfica para que los 50+ pudieran acceder a puestos más adecuados a su capacidad	-	-
Medidas de adaptación de la jornada-horario (flexibilidad horaria, trabajo a tiempo parcial)	1	6,7
Medidas especiales para los trabajadores de edad con algún grado de discapacidad asociado al envejecimiento	-	-
Implicar a estas personas en equipos con jóvenes (equilibrio generacional)	1	6,7
Asignar a los 50+ funciones concretas distintas de las que han realizado y en las que pueda aprovecharse mejor sus capacidades y situación (p.e. las relacionadas con los clientes también de edad)	5	33,3
Aplicar planes y programas de formación específica para este grupo	2	13,3
Medidas de equilibrio (equidad interna) salarial	-	-
Reducir los costes de despido	-	-
Vincular los salarios a la productividad	-	-
Incluir la gestión de la edad en el diálogo social (con el comité de empresa o la sección sindical)	-	-
Incluir medidas pro edad en los Convenios y Acuerdos colectivos	2	13,3
NC	3	20,0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro 19-A**

**Teniendo en cuenta las tendencias actuales de entrada y salida en la vida laboral activa, ¿qué proporción de los que lleguen a la edad de jubilación cree Vd. que podrá cobrar su pensión de jubilación completa cuando lleguen a la edad de jubilación?**

	Frecuencia	%
Menos del 25%	-	-
Del 25% al 39%	3	20,0
Del 40% al 59%	5	33,3
Del 60% a 75%	4	26,7
Más del 75%	3	20,0
NC	-	-
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro 20-A**

**Teniendo en cuenta que los jóvenes se incorporan ahora a edades más tardías a la población activa, y que se jubilan (voluntaria u obligatoriamente) cada vez más pronto, es decir, cada vez más jóvenes, ¿en qué medida cree Vd. que la sociedad española podrá mantener esa situación durante mucho tiempo, es decir, unos 30 o 40 años?**

	Frecuencia	%
Es casi seguro que no podrá mantener esa situación	8	53,3
Es bastante probable que no podrá mantener la situación	5	33,3
No se, no había pensado sobre ese tema	1	6,7
Sí, es bastante probable que pueda mantener la situación	-	-
Sí, es casi seguro que podrá mantener esa situación	1	6,7
NC	-	-
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro 21-A**

**¿Cuenta su empresa con un área especializada en la gestión de demandantes de empleo mayores de 50 años?**

	Frecuencia	%
No y no consideramos necesario que exista	9	60,0
No pero tenemos planificada ya su creación	-	-
No pero pensamos que es una buena idea a tener en cuenta	6	40,0
Si la hemos puesto en marcha recientemente	-	-
Si lleva operativa más de tres años	-	-
NC	-	-
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro 22-A**

**¿Cuáles son las medidas que su empresa está aplicando para mejorar la empleabilidad de este colectivo de mayores de 50 años? ¿Por favor explique brevemente en qué consisten estas medidas o planes y el grado de eficacia que considera están teniendo?**

Medida o plan de acción (descripción breve)	Grado de eficacia		
	Alto	Medio	Bajo
Flexibilidad de horarios	1		
Integración con resto plantilla	1		
Valorar capacidades y no edad tanto para la distribución de trabajo como para la selección y promoción	1		
Correcta selección por competencias	1		
Seleccionar tareas adecuadas		1	
Motivación del trabajador	1		
Trasmitir los conocimientos y experiencias a los jóvenes	1		
Adecuación de exigencias y funciones	1		
Aprovechar sus contactos comerciales		1	
Controlar la calidad de productos o servicios	1		



## Tablas EXPERTOS

**Cuadro 1-E**

**Modalidad elegida para cumplimentar el cuestionario**

	Frecuencia	%
Entrevista personal cara a cara	3	4,9
Entrevista personal por teléfono	-	-
Entrevista por fax	11	18,0
Entrevista por correo electrónico	35	57,4
Entrevista por correo postal	11	18,0
Auto-cumplimentada y recogida por entrevistador	1	1,6
NC	-	-
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro 2-E**

**Grupo de pertenencia (Clasificación)**

	Frecuencia	%
Administración Central del Estado	7	11,5
Administración Autonómica	3	4,9
Administración Local	-	-
Diputados y Senadores	18	29,5
Partidos Políticos	1	1,6
Organizaciones Sindicales	3	4,9
Organizaciones Empresariales y Empresarios	3	4,9
Académicos y Profesores Universitarios o Investigadores	15	24,6
Profesionales	8	13,1
Organizaciones No-Gubernamentales	2	3,3
Otro	1	1,6
NC	-	-
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro 3-E**

**Año de nacimiento de la persona que contesta al cuestionario**

	Frecuencia	%
1928	1	1,6
1930	1	1,6
1933	2	3,3
1934	2	3,3
1935	2	3,3
1937	1	1,6
1938	1	1,6
1939	1	1,6
1942	1	1,6
1945	2	3,3
1946	3	4,9
1947	4	6,6
1948	3	4,9
1949	1	1,6
1950	3	4,9
1951	2	3,3
1952	2	3,3
1953	1	1,6
1954	4	6,6
1956	3	4,9
1957	2	3,3
1958	1	1,6
1959	2	3,3
1962	1	1,6
1964	2	3,3
1965	1	1,6
1967	3	4,9
1969	1	1,6
1970	1	1,6
1971	1	1,6
1973	1	1,6
1979	1	1,6
1981	1	1,6
NC	3	4,9
Total	61	100,0

**Cuadro 4-E**

**Sexo de la persona que contesta al cuestionario**

	Frecuencia	%
Masculino	41	67,2
Femenino	19	31,1
NC	1	1,6
Total	61	100,0

**Cuadro 5-E**

**Situación laboral (prejubilado, jubilado, activo)**

	Frecuencia	%
Empleado (tiempo completo)	47	77,0
Empleado (tiempo parcial)	1	1,6
Autónomo	4	6,6
Pre-jubilado	-	-
Jubilado	4	6,6
En paro	-	-
Otro	5	8,2
NC	-	-
Total	61	100,0

**Cuadro 6.1-E**

**¿Cuáles son las razones que, en su opinión, provocan esta menor actividad de los trabajadores de 50 y más años? (Respuesta múltiple)**

N = 61	Frecuencia "mencionado"	% "mencionado"
Prefieren pre-jubilarse cuanto antes	22	36,1
Sus contratos les obligan a jubilarse a una edad determinada	11	18,0
Los empresarios (las Administraciones Públicas) les obligan a pre-jubilarse antes de tiempo	18	29,5
Los empresarios (las Administraciones Públicas) les estimulan y dan facilidades para pre-jubilarse antes de tiempo	39	63,9
Las personas que quedan en paro a esas edades tienen muchas dificultades para encontrar empleo	43	70,5
Sus conocimientos quedan anticuados	7	11,5
Sus condiciones físicas les dificultan seguir trabajando	8	13,1
Otro	3	4,9

**Cuadro 6.2-E**

**¿Y cuál de las razones citadas es la que Vd. considera más importante?**

	Frecuencia	%
Prefieren pre-jubilarse cuanto antes	11	18,0
Sus contratos les obligan a jubilarse a una edad determinada	1	1,6
Los empresarios (las Administraciones Públicas) les obligan a pre-jubilarse antes de tiempo	8	13,1
Los empresarios (las Administraciones Públicas) les estimulan y dan facilidades para pre-jubilarse antes de tiempo	14	23,0
Las personas que quedan en paro a esas edades tienen muchas dificultades para encontrar empleo	18	29,5
Sus conocimientos quedan anticuados	1	1,6
Sus condiciones físicas les dificultan seguir trabajando	-	-
Otro	2	3,3
NC	6	9,8
Total	61	100,0

**Cuadro 7.1-E**

**¿Cuáles son las principales ventajas que aporta laboralmente hablando, un trabajador de 50 o más años de edad en comparación con un trabajador más joven?  
(Respuesta múltiple)**

N = 61	Frecuencia "mencionado"	% "mencionado"
Mayor experiencia	55	90,2
Mayor madurez emocional	28	45,9
Aporta reputación a la empresa	6	9,8
Conocimiento de la empresa	42	68,9
Compromiso con la empresa	20	32,8
Conocimiento de su puesto de trabajo	33	54,1
Confianza en su trabajo	11	18,0
Mayor independencia	10	16,4
Mejor trato con el equipo de trabajo y compañeros	4	6,6
Incentivo y ejemplo para los trabajadores más jóvenes	4	6,6
Otra	-	-

**Cuadro 7.2-E**

**¿Y cuál de las ventajas citadas es la que Vd. considera más importante?**

	Frecuencia	%
Mayor experiencia	32	52,5
Mayor madurez emocional	4	6,6
Aporta reputación a la empresa	-	-
Conocimiento de la empresa	6	9,8
Compromiso con la empresa	5	8,2
Conocimiento de su puesto de trabajo	6	9,8
Confianza en su trabajo	-	-
Mayor independencia	2	3,3
Mejor trato con el equipo de trabajo y compañeros	-	-
Incentivo y ejemplo para los trabajadores más jóvenes	1	1,6
Otra	-	-
NC	5	8,2
Total	61	100,0

**Cuadro 8.1-E**

**¿Y cuáles son las principales desventajas laboralmente hablando que tiene un trabajador de 50 o más años frente a un trabajador más joven?  
(Respuesta múltiple)**

N = 61	Frecuencia "mencionado"	% "mencionado"
Baja productividad	6	9,8
Alto coste salarial	45	73,8
Formación inadecuada (conocimientos anticuados)	22	36,1
Resistencia al cambio	36	59,0
Falta de movilidad geográfica	19	31,1
Falta de movilidad funcional (cambio de puesto/área de trabajo)	12	19,7
Baja motivación	3	4,9
Pérdida de capacidad física	12	19,7
Mayor tasa de accidentes laborales	1	1,6
Alto coste de su despido	30	49,2
Mayor índice de absentismo	5	8,2
Obstáculo para la promoción de sus subordinados	13	21,3
Otra	-	-

**Cuadro 8.2-E**

**¿Y cuál de las desventajas citadas es la que Vd. considera más importante?**

	Frecuencia	%
Baja productividad	-	-
Alto coste salarial	21	34,4
Formación inadecuada (conocimientos anticuados)	7	11,5
Resistencia al cambio	18	29,5
Falta de movilidad geográfica	-	-
Falta de movilidad funcional (cambio de puesto/área de trabajo)	1	1,6
Baja motivación	3	4,9
Pérdida de capacidad física	1	1,6
Mayor tasa de accidentes laborales	-	-
Alto coste de su despido	5	8,2
Mayor índice de absentismo	-	-
Obstáculo para la promoción de sus subordinados	-	-
Otra	-	-
NC	5	8,2
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro 9-E**

**¿Cuál cree que es la visión que tiene la empresa privada / la Administración Pública de los trabajadores de 50 y más años de edad?**

	Empresa privada		Administración pública	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Muy negativa	2	3,3	-	-
Más bien negativa	39	63,9	26	42,6
Depende	-	-	1	1,6
Más bien positiva	18	29,5	31	50,8
Muy positiva	1	1,6	1	1,6
NC	1	1,6	2	3,3
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro 10-E**

**¿Qué cree que influye más en la visión que según Vd. tiene la empresa privada / la Administración Pública del trabajador de 50 o más años?**

	Empresa privada		Administración pública	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Las características del sector en que trabaja la empresa	12	19,7	3	4,9
El tipo de trabajo que realiza el trabajador	15	24,6	14	23,0
Su retribución	14	23,0	8	13,1
Su estado físico	1	1,6	4	6,6
Su preparación	17	27,9	26	42,6
Otra	-	-	-	-
NC	2	3,3	6	9,8
Total	61	100,0	61	100,0

**Cuadro 11-E**

**De manera general, ¿qué cree Vd. que prefieren los trabajadores de 50 y más años que trabajan en empresas privadas / Administraciones Públicas?**

	Empresa privada		Administración pública	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Pre-jubilarse con incentivos y beneficios importantes	27	44,3	13	21,3
Jubilarse a la edad obligatoria, a los 65 años	5	8,2	10	16,4
Retrasar la edad obligatoria de jubilación	1	1,6	8	13,1
Dejar que la gente se jubile cuando quiera, antes o después de los 65 años	27	44,3	28	45,9
NC	1	1,6	2	3,3
Total	61	100,0	61	100,0

**Cuadro 12-E**

**Cuando una empresa ofrece a sus empleados un programa de pre-jubilación, ¿qué cree que sucede a aquellos que no aceptan ese programa y prefieren seguir trabajando?**

	Frecuencia	%
No les sucede nada en absoluto	8	13,1
Es posible que la empresa les presione de diferentes maneras (cambios a tareas peores, eliminación de pagos extraordinarios, etc.)	51	83,6
NC	2	3,3
Total	61	100,0

**Cuadro 13-E**

**¿En qué medida está Vd. personalmente a favor o en contra de los programas de prejubilaciones (ante-jubilación) y de jubilaciones anticipadas (jubilación *ante-tempus* con pensión reducida)?**

	Frecuencia	%
Totalmente en contra	13	21,3
Más bien en contra	34	55,7
Depende, no tengo una opinión formada	8	13,1
Más bien a favor	6	9,8
Totalmente a favor	-	-
NC	-	-
Total	61	100,0

**Cuadro 14-E**

**¿Considera que debe mantenerse la política de jubilar obligatoriamente a los trabajadores al llegar a una edad específica, que la jubilación debería ser un tema voluntario a decidir entre trabajador y empresa y reflejado en el contrato, que debería ser un tema acordado entre los trabajadores y la empresa a través de los convenios colectivos, o que la jubilación debería ser siempre voluntaria y garantizada por las leyes?**

	Frecuencia	%
La jubilación debería ser obligatoria al llegar a una edad	11	18,0
La edad de jubilación debe acordarse en el contrato entre empresa y trabajador	12	19,7
La edad de jubilación debería acordarse entre los trabajadores y la empresa a través de los convenios colectivos	16	26,2
La jubilación debería ser totalmente voluntaria y garantizada por las leyes	20	32,8
NC	2	3,3
Total	61	100,0

**Cuadro 15-E**

**En el supuesto de que se mantenga como hasta ahora una edad obligatoria para la jubilación, ¿Cuál sería en su opinión esa edad?**

	Frecuencia	%
Antes de los 60 años	1	1,6
Los 60 años	1	1,6
Los 65 años	32	52,5
Los 70 años	19	31,1
Los 75 años	4	6,6
Más de 75 años	1	1,6
NC	3	4,9
Total	61	100,0



**Cuadro 16-E**

**Cuando un trabajador de 50 o más años queda en el paro, ¿qué posibilidades cree Vd que tiene de encontrar un nuevo empleo?**

	Frecuencia	%
Muy pocas	31	50,8
Pocas	28	45,9
Depende	1	1,6
Bastantes	1	1,6
Muchas	-	-
NC	-	-
Total	61	100,0

**Cuadro 17-E**

**Con independencia de las posibilidades de encontrar empleo que pueda tener un trabajador de 50 o más años que quede en el paro, ¿cuál de los siguientes factores cree Vd. que tendrá más importancia en que encuentre empleo?**

	Frecuencia	%
Sus conocimientos y habilidades laborales	25	41,0
Que pertenezca a un partido político	-	-
El INEM u otros servicios públicos de empleo	-	-
Que sea un líder sindical	-	-
Sus relaciones familiares	1	1,6
Servicios privados de empleo	-	-
Sus relaciones sociales	31	50,8
La suerte	3	4,9
Otro factor	1	1,6
NC	-	-
Total	61	100,0

**Cuadro 18.1-E**

**¿Cuáles son las medidas que a su modo de ver habría que poner en marcha para mejorar la empleabilidad de los trabajadores de 50 y más años de edad?  
(Respuesta múltiple)**

<b>N = 61</b>	<b>Frecuencia "mencionado"</b>	<b>% "mencionado"</b>
Medidas especiales de prevención de riesgos laborales (evitar accidentes y reducir el absentismo)	9	14,8
Medidas de control y de mantenimiento de la capacidad física y mental para la realización del trabajo	14	23,0
Medidas de mejora de las condiciones de trabajo (esfuerzo, monotonía, presión) de estas personas	27	44,3
Medidas de movilidad funcional para que los 50+ pudieran acceder a puestos más adecuados a su capacidad	31	50,8
Medidas de movilidad geográfica para que los 50+ pudieran acceder a puestos más adecuados a su capacidad	9	14,8
Medidas de adaptación de la jornada-horario (flexibilidad horaria, trabajo a tiempo parcial)	37	60,7
Medidas especiales para los trabajadores de edad con algún grado de discapacidad asociado al envejecimiento	11	18,0
Implicar a estas personas en equipos con jóvenes (equilibrio generacional)	24	39,3
Asignar a los 50+ funciones concretas distintas de las que han realizado y en las que pueda aprovecharse mejor sus capacidades y situación (p.e. las relacionadas con los clientes también de edad)	20	32,8
Aplicar planes y programas de formación específica para este grupo	30	49,2
Medidas de equilibrio (equidad interna) salarial	6	9,8
Reducir los costes de despido	7	11,5
Vincular los salarios a la productividad	7	11,5
Incluir la gestión de la edad en el diálogo social (con el comité de empresa o la sección sindical)	20	32,8
Incluir medidas pro edad en los Convenios y Acuerdos colectivos	20	32,8

**Cuadro 18.2-E**

**¿Y cuál de las medidas que Vd. ha mencionado piensa que es la más eficaz para lograr el fin previsto?**

	Frecuencia	%
Medidas especiales de prevención de riesgos laborales (evitar accidentes y reducir el absentismo)	-	-
Medidas de control y de mantenimiento de la capacidad física y mental para la realización del trabajo	1	1,6
Medidas de mejora de las condiciones de trabajo (esfuerzo, monotonía, presión) de estas personas	5	8,2
Medidas de movilidad funcional para que los 50+ pudieran acceder a puestos más adecuados a su capacidad	9	14,8
Medidas de movilidad geográfica para que los 50+ pudieran acceder a puestos más adecuados a su capacidad	1	1,6
Medidas de adaptación de la jornada-horario (flexibilidad horaria, trabajo a tiempo parcial)	5	8,2
Medidas especiales para los trabajadores de edad con algún grado de discapacidad asociado al envejecimiento	-	-
Implicar a estas personas en equipos con jóvenes (equilibrio generacional)	2	3,3
Asignar a los 50+ funciones concretas distintas de las que han realizado y en las que pueda aprovecharse mejor sus capacidades y situación (p.e. las relacionadas con los clientes también de edad)	5	8,2
Aplicar planes y programas de formación específica para este grupo	12	19,7
Medidas de equilibrio (equidad interna) salarial	-	-
Reducir los costes de despido	2	3,3
Vincular los salarios a la productividad	-	-
Incluir la gestión de la edad en el diálogo social (con el comité de empresa o la sección sindical)	5	8,2
Incluir medidas pro edad en los Convenios y Acuerdos colectivos	7	11,5
NC	7	11,5
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro 19-E**

**Teniendo en cuenta las tendencias actuales de entrada y salida en la vida laboral activa, ¿qué proporción de los que lleguen a la edad de jubilación cree Vd. que podrá cobrar su pensión de jubilación completa cuando lleguen a la edad de jubilación?**

	Frecuencia	%
Menos del 25%	3	4,9
Del 25% al 39%	6	9,8
Del 40% al 59%	18	29,5
Del 60% a 75%	23	37,7
Más del 75%	8	13,1
NC	3	4,9
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro 20-E**

**Teniendo en cuenta que los jóvenes se incorporan ahora a edades más tardías a la población activa, y que se jubilan (voluntaria u obligatoriamente) cada vez más pronto, es decir, cada vez más jóvenes, ¿en qué medida cree Vd. que la sociedad española podrá mantener esa situación durante mucho tiempo, es decir, unos 30 o 40 años?**

	Frecuencia	%
Es casi seguro que no podrá mantener esa situación	18	29,5
Es bastante probable que no podrá mantener la situación	33	54,1
No sé, no había pensado sobre ese tema	-	-
Sí, es bastante probable que pueda mantener la situación	9	14,8
Sí, es casi seguro que podrá mantener esa situación	1	1,6
NC	-	-
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

## **5. ANEXO VI: CURRICULUM VITAE**

## **JUAN DIEZ NICOLAS**

(Enero 2009)

([asep.sa@terra.es](mailto:asep.sa@terra.es)) ([www.jdsurvey.net](http://www.jdsurvey.net))

### **TITULOS ACADEMICOS**

Licenciado y Doctor en Ciencias Políticas, Universidad Complutense, Madrid (1960 y 1967). M.A. en Sociología, Universidad de Michigan, Ann Arbor (1962). Catedrático de Sociología (1971- ).

### **PRINCIPALES ACTIVIDADES ACTUALES**

- Catedrático Emérito de Sociología, Departamento de Sociología II (Ecología Humana y Población), Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid, (1975 - ). Emérito desde X-08.
- Presidente-Fundador de Análisis Sociológicos, Económicos y Políticos, S.A., (ASEP), (1982- ).
- Académico, Academia Europea de Ciencias y Artes (2001- ).
- Asesor Permanente como responsable del Archivo Oficial de Datos en el Comité Ejecutivo, World Values Survey Association (elegido 2008- ), (anteriormente miembro de los Comités de Coordinación y Ejecutivo, elegido 1993-2004, y Vice-Presidente 2004-2008).
- Miembro de los siguientes grupos internacionales de investigación: *World Values Survey* (WVS, 1990- ), *International Social Survey Program* (ISSP, 1994- ), *Comparative Study of Electoral Systems* (CSES, 1994- ), Network of Economic and Social Science Infrastructures in Europe (NESSIE, 2002- ), y *Comparative Survey Design and Implementation* (CSDI, 2002- ).
- Profesor en los cursos para las Fuerzas Armadas organizados por el CESEDEN y la ESFAS (1974- ).
- Miembro del Comité Científico del Real Instituto Elcano (2002- ), Miembro del Foro de la Sociedad Civil, Miembro de la Junta Directiva de la Asociación para la Defensa de la Transición y de muchas otras organizaciones y consejos editoriales.

### **HA SIDO:**

- Miembro del Grupo de Expertos sobre Diversidad Cultural y Desarrollo, UNDP/Spain Millennium Development Goals Achievement Fund (MDG-F), Naciones Unidas (2007).
- Miembro, Comisión de Expertos para el estudio de la "Dependencia en España" (nombrado a título personal por el Secretario de Estado de la Seguridad Social, 2003-04).

- Miembro del “Comité des Sages” para el “Diálogo entre los Pueblos y Culturas del Mediterráneo” (nombrado a título personal por el Presidente de la Comisión Europea D. Romano Prodi, 2002-2004).
- Vicepresidente de Socios y Finanzas, Asociación Internacional de Sociología (elegido 1998- 2002), (anteriormente miembro, Comité Ejecutivo (elegido 1994-98).
- Presidente del Foro para la Integración Social de los Inmigrantes, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (elegido 1999- 2001).
- Presidente de la Federación Española de Sociología (FES, elegido 1995-1998).
- Premio *Hidalgo* de Presencia Gitana (1998).
- Vicepresidente (como experto), Consejo Económico y Social de la Comunidad Autónoma de Madrid (1992-1999).
- Miembro, Grupo de Expertos que redactó la propuesta sobre "Viabilidad de una Encuesta Social Europea", European Science Foundation, (1995-96)
- Fundador-Director del Centro de Investigaciones sobre la Realidad Social (CIRES), (1990-96).
- Presidente, Seminario sobre "Sociedad y Fuerzas Armadas", Instituto de Estudios Estratégicos, CESEDEN, Ministerio de Defensa (1983-1992).
- Fundador-Director del Departamento de Ecología Humana y Población, Facultad de C.C. Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Madrid (elegido 1975-1992).
- Presidente, Comisión de Estadísticas de la Administración Pública, Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de la Presidencia (1982-1991).
- Presidente, Comité Europeo de Población, Consejo de Europa (elegido 1985-87), (anteriormente Vicepresidente y miembro del Buró (elegido 1982-85).
- Coordinador de Asesores para el Vice-Presidente Primero para Asuntos Políticos del Gobierno de España, (1982).
- Miembro, Consejo Político de Unión de Centro Democrático (elegido 1981-82).
- Secretario Nacional de Información. Unión de Centro Democrático (1981).
- Subsecretario de Ordenación del Territorio y Medio Ambiente, y Presidente de la CIMA, Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo (1979-81),.
- Fundador-Director General del Centro de Investigaciones Sociológicas, Ministerio de la Presidencia (1977-79).
- Director General del Instituto de la Opinión Pública, (1976-77), Ministerio de la Presidencia, (anteriormente co-fundador, Director Técnico y Secretario General, 1963-69, Ministerio de Información y Turismo).
- Rector, Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED, 1974-77).
- Procurador (por Rector), Cortes Españolas (1974-76).
- Fundador-Director General del Instituto Nacional de Ciencias de la Educación, Ministerio de Educación y Ciencia (INCIE 1974-76).

- Director General de Planificación Social y Secretario de la Comisión Interministerial del Medio Ambiente (CIMA), Ministerio de Planificación (1973-74).
- Vice-Rector, Universidad de Málaga, Málaga (1972-73), (anteriormente Vice-Decano de la Facultad de CC. Económicas y Empresariales. Universidad de Granada en Málaga 1971-72).
- Asesor en la Dirección General de Urbanismo, y Fundador-Secretario del Comité Interministerial para el Acondicionamiento del Medio Ambiente, Ministerio de la Vivienda (1970-71).

## **PUBLICACIONES**

Ha publicado 29 libros y 238 artículos y capítulos de libros de carácter académico. Entre sus publicaciones relativas al envejecimiento de la población y a la prolongación de la vida activa se pueden mencionar: Los Mayores en la Comunidad de Madrid, Estudio sobre las necesidades y recursos para la tercera edad (1996), Libro Blanco sobre La Enfermedad de Alzheimer y Trastornos Afines (2001), "Psicosociología del Anciano" (2001), "Implications of Population Decline for the European Union (2000-2050)" (2004), "The different forms of activity throughout life and intergenerational relations" (2006), "Active Aging: Mandatory Retirement as a Barrier" (2008), y "Productivity in Old Age" (en prensa).



## **Análisis Sociológicos Económicos y Políticos, S.A.**

**ASEP** es una empresa privada, fundada en 1982, cuyo principal objetivo es la investigación social, económica y política. Su fundador y presidente, el Prof. Juan Díez Nicolás, es catedrático numerario de Sociología desde 1971, y fue co-fundador (1963-69) y último Director General (1976-77) del otrora Instituto de la Opinión Pública, así como el fundador y primer Director General (1977-1979) del actual Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

**ASEP** ha mantenido siempre una línea académica y científica, políticamente neutral, no partidista, habiendo adquirido un gran prestigio en los medios académicos, políticos y empresariales, como lo confirman el gran número de clientes del sector privado y del sector público que ha tenido, algunos incluso desde hace 22 años.

**ASEP** ha mantenido igualmente una intensa presencia internacional, participando activamente en los principales proyectos de investigación social comparada. Ha realizado las cuatro oleadas (1990, 1995, 2000 y 2005) del World Values Survey (del que forman parte más de un centenar de países). El Presidente de ASEP ha formado parte del Comité Ejecutivo del WVS desde 1993, habiendo sido elegido Vice-Presidente desde 2004. Junto con JDSystems, ASEP es el Archivo Oficial de datos para las investigaciones del World Values Survey Association. Desde 1993 se incorporó al International Social Survey Program (ISSP), que lleva a cabo una investigación anual sobre un tema monográfico en más de treinta países. En 1994 participó en la fundación del Comparative Study of Electoral Systems (CSES), integrado por más de medio centenar de países, formando parte de su Planning Committee por elección desde entonces, y habiendo aplicado el módulo I después de las elecciones generales españolas de 1996 y 2000, y el módulo II después de las elecciones del 2004. Después de las elecciones del 2008 ha aplicado el módulo III. También ha realizado el estudio post-electoral después de las Elecciones Europeas del 2004 como miembro del European Elections Study (y realizará el de las próximas en 2009), y pertenece a otros grupos internacionales como NESSIE (Network of Economic and Social Science Infrastructures in Europe), y CSDI (Comparative Survey Design and Implementation).

**ASEP** produce de forma regular los informes siguientes: La Opinión Pública de los Españoles (sondeo nacional mensual desde octubre de 1986), "FLASHES" (Resumen del sondeo mensual que incorpora un análisis también mensual de la situación política y económica de España), y además realiza toda clase de investigaciones *ad hoc*.



Análisis Sociológicos Económicos y Políticos, S.A.

Nausica 18, Majadahonda

28220 Madrid

Tel: (34) 91 6380888

Fax: (34) 91 6345327

E-mail: [asep@terra.es](mailto:asep@terra.es)

<http://www.jdsurvey.net>