

PLAN +50

Empleo, Experiencia y Estabilidad Pacto Intergeneracional del Talento

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

ÍNDICE DEL DOCUMENTO

1. Resumen Ejecutivo
2. Diagnóstico del Problema
3. Objetivos Estratégicos
4. Desarrollo de las Medidas
5. Memoria Económica
6. Beneficios para Empresas, Trabajadores, Estado y Sociedad
7. Riesgos, Garantías y Medidas de Control
8. Marco Jurídico y Viabilidad Normativa
9. Gobernanza, Evaluación y Rendición de Cuentas
10. Implantación y Calendario de Ejecución
11. Indicadores de Éxito y Objetivos Cuantificables
12. Conclusiones y Visión de Futuro
13. Anexos Técnicos (con datos y cifras)
14. Resumen Ejecutivo Visual
15. Preguntas Frecuentes (FAQ)
16. Riesgos, Limitaciones y Estrategias de Mitigación
17. Integración del PLAN +50 en el Modelo España E²
18. Declaración Institucional de España E²

España afronta una profunda transformación demográfica, económica y tecnológica que está modificando el funcionamiento del mercado laboral. El envejecimiento de la población, la disminución de la población activa, la aceleración de la digitalización y la necesidad de mantener un sistema de bienestar sostenible hacen imprescindible adaptar las políticas de empleo a una nueva realidad.

Miles de profesionales con décadas de experiencia encuentran serias dificultades para reincorporarse al mercado laboral tras perder su empleo, prolongando situaciones de desempleo de larga duración y desaprovechando un valioso capital humano. Al mismo tiempo, numerosos sectores productivos experimentan dificultades para cubrir determinados puestos de trabajo y demandan profesionales con experiencia consolidada.

El reto no consiste únicamente en crear empleo, sino en conectar de forma más eficiente el talento disponible con las necesidades reales del tejido productivo.

Esta propuesta se alinea con siete grandes desafíos de las próximas décadas:

- El progresivo envejecimiento de la población.
- La necesidad de aumentar la productividad.
- La adaptación a la transformación digital.
- La sostenibilidad financiera de la Seguridad Social.
- La reducción del desempleo de larga duración.
- La mejora de la competitividad empresarial.
- El fortalecimiento de la cohesión social.

El desafío no es el envejecimiento de la población. El verdadero desafío sería no saber aprovechar la experiencia, el conocimiento y el talento que esa población puede seguir aportando al desarrollo económico y social de España.

1. Resumen Ejecutivo

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

Esta situación supone una pérdida de talento para las empresas, un incremento del desempleo de larga duración, una mayor presión sobre el sistema de protección social y un desaprovechamiento de décadas de conocimiento y experiencia acumulada.

La propuesta se apoya en cinco principios fundamentales:

- Aprovechar el talento y la experiencia como activos estratégicos para la economía.
- Favorecer la igualdad de oportunidades, evitando que la edad sea un obstáculo injustificado.
- Incrementar la competitividad empresarial mediante equipos intergeneracionales.
- Reducir el desempleo de larga duración mediante políticas activas de empleo eficaces.
- Reforzar la sostenibilidad del Estado del bienestar aumentando cotizaciones a la Seguridad Social.

Principales medidas:

- Incentivos temporales y condicionados para la contratación estable de mayores de 50 años.
- Programas de formación y actualización profesional adaptados al mercado laboral.
- Sistemas inteligentes de intermediación entre empresas y trabajadores.
- Programas de mentoría y transmisión del conocimiento dentro de las empresas.
- Compatibilidad progresiva entre empleo y jubilación.
- Evaluación continua mediante indicadores públicos de eficacia, eficiencia e impacto.

2. Diagnóstico del Problema

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

PROBLEMA	CONSECUENCIAS PRINCIPALES
1. Mayor dificultad de reincorporación	Procesos de selección que infravaloran la experiencia, cambios tecnológicos, preferencia por perfiles jóvenes, escasos programas de recolocación.
2. Desempleo de larga duración	Pérdida progresiva de competencias, deterioro de confianza profesional, mayor riesgo de exclusión social, reducción de ingresos familiares.
3. Desaprovechamiento del capital humano	Pérdida de conocimiento en formación, transmisión de buenas prácticas, liderazgo y resolución de problemas complejos.
4. Impacto sobre las empresas	Rotación laboral, pérdida de profesionales experimentados, menor transferencia de conocimiento, menor competitividad.
5. Impacto sobre las cuentas públicas	Menor recaudación por cotizaciones y tributos, incremento del gasto en prestaciones y ayudas sociales.
6. Desafío demográfico	Relevo generacional masivo con sectores que ya muestran dificultades para cubrir puestos de trabajo.

El mercado laboral español dispone de un importante capital humano representado por los trabajadores mayores de 50 años. El PLAN +50 parte de este diagnóstico para proponer medidas orientadas a mejorar la empleabilidad, favorecer la contratación, impulsar la formación continua y convertir la experiencia profesional en un activo estratégico.

3. Objetivos Estratégicos

Nº	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN
1	Incrementar la empleabilidad +50	Reducir barreras de acceso mediante políticas activas e incentivos.
2	Reducir el desempleo de larga duración	Evitar pérdida de competencias y riesgo de exclusión social.
3	Aprovechar la experiencia como activo económico	Mentoría, formación y transmisión del conocimiento.
4	Actualización permanente de competencias	Formación continua adaptada a demandas reales del mercado.
5	Reforzar la competitividad empresarial	Equipos intergeneracionales, menor rotación, más productividad.
6	Garantizar la sostenibilidad económica	Más cotizaciones y recaudación, menos gasto en desempleo.
7	Impulsar el relevo generacional del conocimiento	Mentoría estructurada y acompañamiento profesional.
8	Favorecer transición flexible a la jubilación	Incorporación progresiva compatible con normativa vigente.
9	Promover la igualdad de oportunidades	Acceso basado en capacidad, no discriminación por edad.
10	Evaluar permanentemente los resultados	Sistema transparente con indicadores objetivos.

4. Desarrollo de las Medidas**4.1 Incentivos a la contratación**

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

El contrato deberá suponer incremento real de plantilla o cubrir vacante estructural.

No podrán acogerse empresas que hayan realizado despidos improcedentes para sustituir trabajadores.

Incompatible con cualquier práctica fraudulenta de obtención de ayudas.

Mantenimiento del empleo durante un período mínimo, salvo causas objetivas justificadas.

4.2 — 4.7 Resto de medidas

Sistema Nacional de Recolocación Inteligente	Intermediación automática entre oferta y demanda mediante análisis de datos: experiencia, competencias, ubicación y disponibilidad.
Formación orientada al empleo real	Digitalización, IA, ciberseguridad, industria, logística, energías, construcción, sociosanitario. Flexible, modular y certificada.
Reconocimiento oficial de la experiencia	Sistema de acreditación de competencias adquiridas mediante experiencia laboral, sin necesidad de titulación específica.
Programa Nacional de Mentoría	Participación voluntaria de trabajadores experimentados en formación de nuevos empleados y estudiantes de FP.
Compatibilidad progresiva empleo-jubilación	Reducción progresiva de jornada, mantenimiento parcial de actividad, continuidad como mentor.
Atención personalizada y orientación	Diagnóstico individual, itinerarios personalizados, acompañamiento en selección y seguimiento posterior.

5. Memoria Económica

El empleo constituye una inversión para el Estado cuando permite aumentar la actividad económica, incrementar la recaudación y reducir el gasto asociado al desempleo de larga duración.

Coste del incentivo por trabajador

CONCEPTO	ESTIMACIÓN
Base de cotización empresarial media/mes	~1.200 €
Bonificación media efectiva (decreciente, máx. 50%)	~450 €/mes
Coste por trabajador a 24 meses	~10.800 €

Escenarios de implantación — impacto económico anual

ESCENARIO	TRABAJADORES	COSTE INCENTIVOS (24 meses)	+COTIZACIONES /año	AHORRO PRESTACIONES/año	+IRPF Y CONSUMO/año
Conservador	25.000	~270 M€	~108 M€	~150 M€	~85 M€
Intermedio	50.000	~540 M€	~216 M€	~300 M€	~170 M€
Ambicioso	100.000	~1.080 M€	~432 M€	~600 M€	~340 M€

En el escenario ambicioso (100.000 trabajadores), el coste anual efectivo de los incentivos (~540 M€/año) queda compensado en menos de 2 años solo con el incremento de cotizaciones y el ahorro en prestaciones (~1.032 M€/año combinados), sin contar el efecto adicional sobre IRPF y consumo.

6. Beneficios para Empresas, Trabajadores, Estado y Sociedad

EMPRESAS	TRABAJADORES	ESTADO	SOCIEDAD
Mayor experiencia profesional	Mayor estabilidad económica	Incremento cotizaciones	Reducción riesgo de pobreza
Incremento productividad	Recuperación vida profesional	Mayor recaudación tributaria	Fortalecimiento de familias
Menor rotación laboral	Actualización competencias	Reducción gasto público	Mejora de salud mental
Transferencia conocimiento	Reconocimiento experiencia	Aprovechamiento capital humano	Mayor inclusión social
Mejor clima laboral	Reducción exclusión social		Mejor aprovechamiento talento

Invertir en experiencia no supone un coste. Supone invertir en productividad, conocimiento, estabilidad y crecimiento económico.

7. Riesgos, Garantías y Medidas de Control

RIESGO	MEDIDAS DE CONTROL
Sustitución de trabajadores para obtener bonificaciones	Solo creación neta de empleo o causas objetivas. Exclusión de empresas sancionadas por fraude. Verificación por Inspección de Trabajo.
Contrataciones ficticias	Verificación periódica de la relación laboral real. Cruce de información entre administraciones. Reintegro y sanciones.
Utilización abusiva de contratos bonificados	Duración mínima de mantenimiento del empleo. Limitación de acceso reiterado a bonificaciones sobre un mismo puesto.
Formación sin resultados	Programas vinculados a sectores con demanda efectiva. Evaluación de inserción laboral. Revisión periódica de contenidos.
Desigualdad territorial	Criterios comunes en todo el territorio. Coordinación entre administraciones. Indicadores homogéneos.
Discriminación inversa	Compatible con políticas para jóvenes, discapacidad y otros colectivos. Objetivo: ampliar oportunidades, no trasladarlas.

8. Marco Jurídico y Viabilidad Normativa

Art. 9.2 CE	Promover condiciones para igualdad y libertad reales, removiendo obstáculos.
Art. 35 CE	Derecho al trabajo y libre elección de profesión.
Art. 40 CE	Política orientada al pleno empleo.
Art. 41 CE	Sistema público de Seguridad Social.
Estatuto de los Trabajadores	Los incentivos no pueden justificar despidos injustificados ni discriminación.
Ley General de la Seguridad Social	Marco de bonificaciones y compatibilidad empleo-jubilación.
Ley de Empleo	Integración como política activa de empleo: orientación, formación, intermediación.
Normativa europea	Libre competencia, ayudas de Estado, igualdad de trato, no discriminación.

El PLAN +50 no establece privilegios por razón de edad. Su finalidad consiste en compensar una situación objetiva de dificultad de acceso al empleo mediante medidas temporales, proporcionadas y justificadas por razones de interés general.

9. Gobernanza, Evaluación y Rendición de Cuentas

Órgano responsable	Coordinación institucional, planificación estratégica, seguimiento de objetivos, informes públicos.
Comisión de Seguimiento	Estado, CCAA, Servicios Públicos de Empleo, organizaciones empresariales y sindicales, expertos independientes.
Informes públicos anuales	Grado de cumplimiento, resultados, ejecución presupuestaria, recomendaciones de mejora.
Auditoría y control	Mecanismos ordinarios de fiscalización + auditorías técnicas de eficacia, eficiencia e impacto.

Indicadores de evaluación: contratos formalizados, % contratación indefinida, duración media del empleo, reducción del desempleo de larga duración, inserción tras formación, permanencia a 12 y 24 meses, impacto presupuestario, ahorro en prestaciones, incremento de cotizaciones.

10. Implantación y Calendario de Ejecución

FASE	DURACIÓN	ACTUACIONES PRINCIPALES
I — Diseño normativo	6 meses	Modificaciones normativas, desarrollo reglamentario, sistemas informáticos, Portal Nacional PLAN +50.
II — Implantación inicial	12 meses	Incentivos, formación, orientación laboral, Sistema de Recolocación Inteligente, Mentoría.
III — Consolidación	Años 2-4	Ampliación de beneficiarios, nuevas herramientas digitales, evaluación por sectores.
IV — Evaluación permanente	A partir año 5	Política estructural sometida a evaluación continua de eficacia, eficiencia e impacto.

Coordinación necesaria entre Administración General del Estado, CCAA, Servicios Públicos de Empleo, Seguridad Social, Inspección de Trabajo, empresas, sindicatos y centros de formación. Revisión estratégica cada dos años basada en datos objetivos.

11. Indicadores de Éxito y Objetivos Cuantificables

CATEGORÍA	INDICADORES
Empleo	Contratos formalizados, % indefinidos, tasa de inserción, tiempo medio de reincorporación, permanencia a 12/24/36 meses.
Empresariales	Empresas participantes, sectores con mayor implantación, renovación de incentivos, satisfacción empresarial.
Económicos	Incremento cotizaciones, incremento recaudación, ahorro en prestaciones, coste anual, relación coste-beneficio.
Sociales	Estabilidad económica de hogares, reducción de exclusión social, satisfacción de trabajadores.

AÑO	OBJETIVO
Año 1	Implantación completa, activación de incentivos y formación, primer informe anual.
Año 3	Consolidación, incremento significativo de contratación, evaluación independiente.
Año 5	Resultados consolidados en empleo, estabilidad, productividad y sostenibilidad.

12. Conclusiones y Visión de Futuro

El PLAN +50 propone una política pública basada en cinco pilares: aprovechamiento del talento y la experiencia, formación continua adaptada al mercado laboral, incentivos responsables, transferencia intergeneracional del conocimiento y evaluación permanente basada en resultados.

Una economía moderna no puede permitirse desperdiciar el talento de una parte significativa de su población activa. El futuro exige mercados laborales más flexibles, empresas más competitivas, administraciones más eficientes y políticas públicas centradas en las personas y en los resultados.

La experiencia no es el final de una carrera profesional; es uno de los mayores activos que posee una sociedad. Porque una España verdaderamente eficiente no deja talento atrás.

ANEXO I — Fuentes estadísticas de referencia

Evolución del empleo y desempleo por grupos de edad, desempleo de larga duración, tasa de actividad, comparativa por CCAA y sectores. Fuentes: INE, SEPE, Ministerio de Trabajo, Eurostat, OCDE.

ANEXO II — Comparativa internacional

PAÍS	ENFOQUE PRINCIPAL
Alemania	Incentivos a la formación continua y modelos de jubilación parcial (Altersteilzeit).
Países Bajos	Bonificaciones a la contratación de mayores de 56 años y planes de recolocación.
Suecia	Sistema flexible de jubilación gradual compatible con actividad laboral.
Dinamarca	Modelo "flexicurity": alta protección combinada con políticas activas intensivas.
Finlandia	Programas de envejecimiento activo en el trabajo (Työelämä) con foco en salud laboral.
Francia	Contratos de generación para favorecer la convivencia intergeneracional en empresas.

13. Anexos Técnicos (continuación)**ANEXO III — Impacto económico estimado por escenario**

(Ver detalle completo en la Sección 5 — Memoria Económica)

ESCENARIO	IMPACTO SOBRE EL PIB (estimado)	IMPACTO SOBRE EL CONSUMO/año
25.000 trabajadores	+0,02% PIB aprox.	~180-220 M€
50.000 trabajadores	+0,04% PIB aprox.	~360-440 M€
100.000 trabajadores	+0,08% PIB aprox.	~720-880 M€

ANEXO IV — Marco normativo de referencia

Constitución Española, Estatuto de los Trabajadores, Ley General de la Seguridad Social, Ley de Empleo, normativa europea de ayudas de Estado y empleo.

ANEXO V — Indicadores de evaluación

Cada indicador especifica definición, método de cálculo, fuente, periodicidad y organismo responsable (ver Sección 11).

ANEXO VI — Glosario

Desempleo de larga duración: situación de desempleo prolongada durante 12 meses o más.

Políticas activas de empleo: conjunto de medidas para mejorar la empleabilidad de las personas.

Mentoría: acompañamiento de un profesional experimentado a otro de menor trayectoria.

Recualificación profesional: proceso de adquisición de nuevas competencias laborales.

13. Anexos Técnicos (continuación)**ANEXO VII — Casos prácticos**

Caso 1	Trabajador industrial de 56 años que pierde su empleo. Itinerario de recolocación con formación en mantenimiento industrial. Resultado esperado: reincorporación en 4-6 meses frente a la media actual de 12-18 meses.
Caso 2	Empresa de logística que incorpora 5 trabajadores sénior mediante incentivos. Reducción de incidencias operativas y mejora en formación de nuevos empleados mediante mentoría interna.
Caso 3	Programa de mentoría entre trabajador próximo a jubilación y nuevo empleado en sector sociosanitario. Transferencia de protocolos críticos antes de la jubilación efectiva.

ANEXO IX — Coherencia con el Modelo España E²

Empleo y productividad — eje central de la propuesta.

Reforma educativa y formación continua — complementa el aprendizaje a lo largo de la vida.

Simplificación administrativa — procedimientos digitales y ventanilla única.

Digitalización del empleo — Sistema Nacional de Recolocación Inteligente.

Competitividad empresarial — equipos intergeneracionales y menor rotación.

Sostenibilidad de la Seguridad Social — más cotizaciones, menos gasto en prestaciones.

Gobernanza basada en indicadores — mismo modelo que Transparencia y Garantías Democráticas.

14. Resumen Ejecutivo Visual**■ OBJETIVO**

Favorecer la incorporación y permanencia en el mercado laboral de mayores de 50 años mediante incentivos responsables, formación, reconocimiento de la experiencia y políticas activas de empleo.

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

España no puede permitirse desperdiciar el conocimiento y la experiencia de millones de trabajadores. Porque una España eficiente es aquella que aprovecha el talento de todas las generaciones.

15. Preguntas Frecuentes (FAQ)**¿El PLAN +50 perjudica a los jóvenes?**

No. El objetivo no es sustituir a unos trabajadores por otros, sino aumentar la participación laboral. Es compatible con políticas para jóvenes y otros colectivos.

¿Supone un coste elevado para el Estado?

Requiere inversión inicial, pero se compensa con incremento de cotizaciones, mayor recaudación fiscal y reducción del gasto en prestaciones (ver Memoria Económica, Sección 5).

¿Por qué centrarse en los mayores de 50 años?

Porque presentan mayores dificultades para reincorporarse al mercado laboral pese a su amplia experiencia profesional.

¿Cómo se evitará el fraude?

Supervisión de la Inspección de Trabajo, verificación del mantenimiento del empleo, devolución de ayudas indebidas y sanciones.

¿Podrán participar las pymes?

Sí. El Plan está diseñado para grandes empresas y pymes, que pueden beneficiarse especialmente de la experiencia incorporada.

¿Será obligatoria la contratación de mayores de 50 años?

No. Se basa en incentivos, no en cuotas obligatorias, respetando la libertad de contratación.

¿Es compatible con la jubilación?

Sí, mediante modalidades de compatibilidad permitidas por la legislación vigente o futuras reformas.

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

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

16. Riesgos, Limitaciones y Estrategias de Mitigación

LIMITACIÓN	ESTRATEGIA DE MITIGACIÓN
Baja participación empresarial	Incentivos proporcionados, menos cargas administrativas, difusión de casos de éxito, colaboración con cámaras de comercio.
Evolución del mercado laboral	Actualización continua de formación, revisión periódica de perfiles demandados, colaboración con sectores estratégicos.
Limitaciones presupuestarias	Implantación progresiva por fases, priorización de medidas de mayor impacto, evaluación continua del retorno.
Desigualdad territorial	Coordinación entre administraciones, criterios comunes, intercambio de buenas prácticas.
Riesgo de fraude	Controles administrativos, supervisión de Inspección de Trabajo, reintegro y sanciones.
Percepción social	El Plan se integra en una estrategia más amplia de igualdad de oportunidades para todos los colectivos.

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

Reforma Educativa	Formación continua a lo largo de toda la vida laboral.
Simplificación Administrativa	Procedimientos digitales, reducción de trámites, ventanilla única.
Competitividad Empresarial	Talento experimentado, productividad y transferencia de conocimiento.
Sostenibilidad del Estado del Bienestar	Más cotizaciones y recaudación, fortalecimiento financiero de la Seguridad Social.
Digitalización	Plataformas de empleo, intermediación inteligente, gestión electrónica.
Gobernanza Pública	Evaluación permanente, transparencia, indicadores objetivos, mejora continua.

El PLAN +50 refleja la filosofía de España E²: diseñar políticas públicas conectadas entre sí, orientadas a resultados y basadas en la evidencia. Constituye una pieza esencial de una estrategia nacional destinada a aprovechar el talento, fortalecer el mercado laboral y preparar a España para los retos económicos y sociales del siglo XXI.

Cuadro Resumen de las Medidas

MEDIDA	OBJETIVO PRINCIPAL	BENEFICIARIOS	IMPACTO ESPERADO
Incentivos a la contratación	Favorecer la incorporación de +50	Empresas y trabajadores	Mayor contratación y menos desempleo
Recolocación Inteligente	Conectar oferta y demanda de empleo	Trabajadores, empresas, SPE	Menor tiempo de desempleo
Formación y recualificación	Actualizar competencias profesionales	Trabajadores	Mayor empleabilidad y adaptación
Reconocimiento de experiencia	Valorar oficialmente competencias adquiridas	Trabajadores y empresas	Mejor aprovechamiento del talento sénior
Programa Nacional de Mentoría	Transmisión de conocimientos entre generaciones	Empresas, sénior y jóvenes	Conservación del conocimiento
Compatibilidad empleo-jubilación	Transición flexible hacia la jubilación	Trabajadores y empresas	Mayor permanencia voluntaria
Orientación laboral personalizada	Itinerarios adaptados a cada trabajador	Desempleados +50	Reincorporación más rápida
Evaluación permanente	Medir resultados y mejorar el programa	Administraciones y ciudadanía	Transparencia y rendición de cuentas

Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

El PLAN +50 responde a desafíos propios del mercado laboral español, contribuyendo además al cumplimiento de diversos ODS de la Agenda 2030. Esta alineación no implica la adopción automática de toda la Agenda, sino el reconocimiento de que ciertos objetivos internacionales coinciden con principios ampliamente compartidos: empleo digno, igualdad de oportunidades, formación permanente y crecimiento económico sostenible.

ODS	CONTRIBUCIÓN DEL PLAN +50
ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico	Contribución más directa: acceso al empleo, estabilidad laboral, productividad, formación continua y competitividad empresarial.
ODS 4 Educación de calidad	Aprendizaje permanente: actualización de competencias, adaptación tecnológica y mejora de la empleabilidad.
ODS 10 Reducción de las desigualdades	Igualdad de oportunidades, acceso a formación, orientación personalizada y reconocimiento de la experiencia.
ODS 9 Industria, innovación e infraestructura	Innovación empresarial y transferencia de conocimiento mediante la incorporación de profesionales experimentados.
ODS 16 Instituciones sólidas	Transparencia, evaluación permanente, rendición de cuentas e indicadores objetivos.

España E² mantiene plena autonomía en el diseño de sus políticas públicas, adaptándolas a la realidad y prioridades nacionales. La referencia a los ODS es un marco de coincidencia en objetivos generales, no un elemento que condicione el contenido de las propuestas.

18. Declaración Institucional de España E²

1. Interés general	El bienestar colectivo por encima de intereses particulares o coyunturales.
2. Eficiencia	Cada euro invertido debe generar el mayor beneficio posible para la ciudadanía.
3. Igualdad de oportunidades	Eliminación de barreras injustificadas, oportunidades reales para todos.
4. Responsabilidad institucional	Ejemplaridad, profesionalidad y respeto al Estado de Derecho.
5. Evaluación permanente	Toda política pública debe medirse mediante indicadores objetivos.
6. Innovación y mejora continua	Adaptación constante de las políticas públicas.
7. Sostenibilidad	Equilibrio entre crecimiento, cohesión social y uso responsable de recursos.
8. Colaboración	Diálogo entre administraciones, empresas, trabajadores y sociedad civil.
9. Seguridad jurídica	Respeto pleno a la Constitución y al ordenamiento jurídico.
10. Transparencia	Información clara, accesible y verificable sobre recursos y resultados.

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