

**Módulo sobre salida del
mercado laboral y transi-
ción hacia la jubilación
definitiva, asociado a la
Encuesta Comunitaria de
Fuerza de Trabajo del año
2006**

Madrid, mayo de 2007

1. Antecedentes

La Encuesta Comunitaria de Fuerza de Trabajo (EFT) es una encuesta que se realiza de forma coordinada en el ámbito de la Unión Europea, de acuerdo con lo indicado en el reglamento 577/98 del Consejo relativo a la organización de una encuesta muestral sobre la población activa de la Comunidad (diario oficial de las Comunidades Europeas L-77, de 14 de marzo).

En el caso de España, la EFT está incluida en la Encuesta de Población Activa (EPA). La EPA se ha ajustado al citado reglamento a partir del primer trimestre de 1999.

En ese reglamento se indica que los segundos trimestres de cada año se debe introducir en la EFT una serie de preguntas sobre temas particulares relacionados con el mercado laboral, por lo que hasta 2005 en España se ha venido realizando el módulo ad-hoc en dichos trimestres, junto con la EPA.

En 2005 se publicó el reglamento 430/2005 por el que se determinaba que la recogida de información correspondiente a los módulos debería hacerse, junto con las variables de submuestra, durante todo el año y para una sexta parte de la muestra.

Por ello, en España, a partir de 2006, el cuestionario correspondiente al módulo se pregunta durante todo el año, en las sextas entrevistas que es donde se recoge información de las variables de submuestra.

En 2006 el tema que se ha investigado es el de *salida del mercado laboral y transición hacia la jubilación definitiva* de acuerdo con lo indicado en el Reglamento de la Comisión 388/2005 de 8 de marzo de 2005. Las preguntas van dirigidas a las personas con edad comprendida entre 50 y 69 años que o están ocupadas o, no estándolo ahora trabajaron después de los 49 años.

2. Diseño de la encuesta y trabajo de campo

El diseño muestral del módulo ad hoc sobre *salida del mercado laboral y transición hacia la jubilación definitiva* coincide con el de la EPA, al realizarse junto con ella, para un sexto de la muestra trimestral, durante todo el año. Las características más importantes del mismo se describen a continuación (para más detalles pueden consultarse las publicaciones del Instituto Nacional de Estadística *EPA. Manual técnico y EPA. Descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionario*).

La EPA es una encuesta por muestreo, continua y de periodicidad trimestral que abarca todo el territorio nacional. Está dirigida a la población que reside en las viviendas familiares principales, es decir, las utilizadas todo o la mayor parte del año como vivienda habitual y permanente. No intervienen en la encuesta ni los hogares colectivos (hospitales, residencias, cuarteles, conventos,...) ni las viviendas secundarias o de temporada.

Tiene un muestreo bietápico estratificado, siendo las secciones censales las unidades de primera etapa y las viviendas familiares las de segunda etapa. Se encuesta a todas las personas que residen en las viviendas seleccionadas.

El tamaño muestral es de 3.588 secciones; se entrevistan en promedio 18 viviendas por sección, lo que supone unas 65.000 viviendas al trimestre.

La muestra se ha distribuido espacialmente siguiendo una afijación de compromiso entre la proporcional y la uniforme, con el objetivo de poder dar estimaciones provinciales (NUTS 3) y por comunidades autónomas (NUTS 2).

Por otro lado la muestra se distribuye uniformemente a lo largo de las trece semanas que componen cada trimestre, entrevistándose unas 5.000 viviendas a la semana.

La muestra de secciones está dividida en 6 submuestras llamadas turnos de rotación y cada trimestre se sustituyen las viviendas de un turno de rotación; con este mecanismo cada familia es entrevistada durante seis trimestres consecutivos y es sustituida por otra familia de la misma sección al final del periodo de seis trimestres.

El trabajo de campo se realiza por los entrevistadores que el Instituto Nacional de Estadística tiene en cada una de sus 52 delegaciones. La primera entrevista es personal, la segunda y sucesivas son telefónicas, salvo que la familia no disponga de teléfono o prefiera la entrevista personal.

Las entrevistas personales se llevan a cabo en cada una de las 52 delegaciones mientras que las telefónicas se realizan en 7 delegaciones donde se encuentran situados los centros CATI (Centros de recogida de información telefónica asistida por ordenador). Todas las entrevistas se realizan con un ordenador portátil o de sobremesa. El sistema de trabajo de la delegación es semanal y, básicamente, tiene la siguiente secuencia:

- Semana de entrevista
- Semana de revisión y depuración
- Semana de envío de los cuestionarios a Servicios Centrales (por teleproceso)

En diciembre de 2006 se hizo un enlace en Internet para que las delegaciones provinciales pudieran consultar las preguntas del módulo y las instrucciones para su cumplimentación.

El trabajo de campo se realizó entre el 9 de enero de 2006 y el 6 de enero de 2007, correspondiendo al periodo de referencia del 2 de enero de 2006 al 30 de diciembre del mismo año.

El tamaño muestral y la falta de respuesta se presentan en la tabla 1.

Tabla 1. Tamaño muestral y falta de respuesta en sextas entrevistas a lo largo de los cuatro trimestres de 2006

	Total	
	Valor absoluto	Porcentaje
Muestra inicial	44.737	100,00
Negativas	3.392	7,58
Ausencias	4.143	9,26
Inaccesibles	735	1,64
Total falta de respuesta	8.270	18,49
Muestra original entrevistada	36.467	81,51

La muestra que finalmente se entrevistó fue de 36.467 viviendas. No obstante, de éstas, y debido al tratamiento centralizado, fueron desechadas 21, por lo que la composición de la muestra real se presenta en la tabla 2.

Tabla 2. Muestra real entrevistada en sextas entrevistas

	Total	
	Valor absoluto	Porcentaje
Muestra original entrevistada	36.467	100,00
Pérdida de muestra por tratamiento centralizado	21	0,06
Muestra real entrevistada	36.446	99,94

En cuanto a las 21 viviendas desechadas, se trata de casos puntuales que, debido a la asignación de un número erróneo de vivienda o a duplicidades en la información, se desechan en el proceso de depuración previo al de construcción del fichero final.

La muestra de personas susceptibles de contestar el módulo es de 16.662. De ellas, 27 no tienen información en las variables del módulo debido a que las condiciones del filtro se modificaron con posterioridad a la recogida, debido a la depuración de la encuesta para eliminar inconsistencias entre variables. Esto quiere decir que en el momento de realizar la entrevista, esos 27 registros no cumplían las condiciones necesarias para solicitar información del módulo y por tanto no se recabó.

Por tanto, el número de personas que finalmente tiene completo el módulo asciende a 16.635.

3. Cuestionario

Módulo de salida del mercado laboral y transición hacia la jubilación definitiva

(Personas con edad comprendida entre 50 y 69 años y que o están ocupadas o, no estándolo ahora, trabajaron después de los 49 años)

A continuación, le voy a preguntar sobre aspectos de su vida laboral relacionados con la transición del trabajo hacia su jubilación definitiva.

1. En total y a lo largo de su vida laboral, ¿cuántos años ha trabajado de forma remunerada?

Indique de forma aproximada el total de todos los años que piense que ha estado trabajando de forma remunerada

(Entrevistador: Rellenar con '00' en caso de 'No Sabe' y con '01' en caso de '1 año o menos')

2. ¿Recibe alguna pensión de jubilación (aunque sea de jubilación anticipada, flexible o parcial)?

- Sí

1

- No

6 | Pasar a M4

- No sabe

0 | Pasar a Cuadro antes de M5

3. ¿A qué edad recibió su primera pensión de jubilación?

(Entrevistador: Rellenar con '00' en caso de 'No Sabe')

| Pasar a Cuadro antes de M5

4. A pesar de no recibir una pensión de jubilación, ¿tiene derecho a recibir una (aunque sea de jubilación anticipada o parcial)?

- Sí

1

- No

6

- No sabe

0

Para personas ocupadas

En otro caso, pasar a Cuadro antes de M15

5. ¿Se ha planteado a qué edad exacta dará por finalizada, total y definitivamente, su actividad laboral remunerada?

- Sí

1

- No

6 | Pasar a M7

- No sabe

0 | Pasar a Cuadro antes de M8

6. ¿A qué edad lo hará?

| Pasar a Cuadro antes de M8

7. Aunque no se haya planteado a qué edad exacta dejará, total y definitivamente, de trabajar, ¿tiene una idea aproximada de cuándo lo hará?

- Sí, dejará de trabajar total y definitivamente antes de los 60 años

1

- Sí, dejará de trabajar total y definitivamente entre los 60 y los 64 años (ambos inclusive)

2

- Sí, dejará de trabajar total y definitivamente a los 65 años

3

- Sí, trabajará todo el tiempo que le sea posible

4

- No, no tiene una idea aproximada de cuándo dejará total y definitivamente de trabajar

5

- No sabe

0

Pasar a Cuadro antes de M8

Para M3 distinto de blanco o M4 =1

En otro caso, pasar a M9

8. ¿Cuál es la razón principal para seguir trabajando?

- Proporcionar al hogar unos ingresos suficientes 1
- Aumentar los derechos para recibir una pensión de jubilación 2
- Motivos que no son de tipo económico 3
- No sabe 0

9.- Como medida para hacer una transición gradual hacia su jubilación definitiva, ¿ha reducido su jornada laboral?

- Sí 1 | Pasar a M11
- No 6
- No sabe 0 | Pasar a Cuadro antes de M12

10.- No obstante, ¿se plantea reducirla en los próximos 5 años?

- Sí 1 |
- No 2 |
- No ha hecho planes para los próximos 5 años o no son relevantes (por ejemplo, personas con un trabajo incierto o cuyo contrato termina en los próximos meses) 3 | Pasar a Cuadro antes de M12
- No sabe 0 |

11.- ¿Ha adoptado un sistema de jubilación flexible o de jubilación parcial?

- Sí 1
- No 6
- No sabe 0

A continuación, le voy a preguntar si algunos factores contribuyen o podrían contribuir para permanecer más tiempo trabajando.

12. Una mayor flexibilidad de horarios, ¿contribuye o podría contribuir a prolongar su vida laboral?

- Sí 1
- No 6
- No sabe 0

13. Una formación continuada para actualizar sus conocimientos y destreza laborales, ¿contribuye o podría contribuir a prolongar su vida laboral?

- Sí 1
- No 6
- No sabe 0

14. Mejorar las condiciones de seguridad, salud e higiene en el trabajo, ¿contribuye o podría contribuir a prolongar su vida laboral?

- | | | | |
|-----------|---|--------------------------|---------------|
| - Sí | 1 | <input type="checkbox"/> | Fin de Módulo |
| - No | 6 | <input type="checkbox"/> | |
| - No sabe | 0 | <input type="checkbox"/> | |

D1<>1 →

En otro caso, pasar a M16

15. ¿Tiene intención de volver a trabajar?

- | | | | |
|-----------|---|--------------------------|-----------------------------|
| - Sí | 6 | <input type="checkbox"/> | |
| - No | 1 | <input type="checkbox"/> | Pasar a Cuadro antes de M19 |
| - No sabe | 0 | <input type="checkbox"/> | Pasar a Cuadro antes de M19 |

16. ¿Se ha planteado a qué edad exacta dará por finalizada, total y definitivamente, su actividad laboral remunerada?

- | | | | |
|-----------|---|--------------------------|-----------------------------|
| - Sí | 1 | <input type="checkbox"/> | |
| - No | 6 | <input type="checkbox"/> | Pasar a M18 |
| - No sabe | 0 | <input type="checkbox"/> | Pasar a Cuadro antes de M19 |

17. ¿A qué edad lo hará?

| Pasar a Cuadro antes de M19

18. Aunque no se haya planteado a qué edad exacta dejará, total y definitivamente, de trabajar, ¿tiene una idea aproximada de cuándo lo hará?

- | | | |
|---|---|--------------------------|
| - Sí, dejará de trabajar total y definitivamente antes de los 60 años | 1 | <input type="checkbox"/> |
| - Sí, dejará de trabajar total y definitivamente entre los 60 y los 64 años (ambos inclusive) | 2 | <input type="checkbox"/> |
| - Sí, dejará de trabajar total y definitivamente a los 65 años | 3 | <input type="checkbox"/> |
| - Sí, trabajará todo el tiempo que le sea posible | 4 | <input type="checkbox"/> |
| - No, no tiene una idea aproximada de cuándo dejará total y definitivamente de trabajar | 5 | <input type="checkbox"/> |
| - No sabe | 0 | <input type="checkbox"/> |

A continuación, le voy a preguntar sobre su último trabajo remunerado o negocio.

19. ¿En cuál de las siguientes situaciones se encontraba después de dejar su último trabajo o negocio?

- | | | | |
|---------------------------------------|---|--------------------------|-------------|
| - Paro (disponible y buscando empleo) | 1 | <input type="checkbox"/> | Pasar a M21 |
| - Prejubilación | 2 | <input type="checkbox"/> | |
| - Jubilación o jubilación anticipada | 3 | <input type="checkbox"/> | |
| - Enfermedad prolongada o incapacidad | 4 | <input type="checkbox"/> | Pasar a M21 |
| - Otras situaciones | 5 | <input type="checkbox"/> | |
| - No sabe | 0 | <input type="checkbox"/> | |

20. ¿Cuál fue la principal razón para jubilarse o jubilarse anticipadamente?

- Pérdida o desaparición del puesto de trabajo 1
- Alcanzar la edad legal de jubilación 2
- Enfermedad o incapacidad 3
- Responsabilidades de cuidado de otras personas 4
- Problemas relacionados con el puesto de trabajo 5
- Incentivos o condiciones económicas favorables para la jubilación 6
- Ha preferido dejar de trabajar por motivos distintos de los anteriores
(Incluye personas que han alcanzado la edad de jubilación mínima, pero no los 65 años, y que hubiesen podido seguir trabajando pero han preferido dejarlo) 7
- Otras razones 8
- No sabe 0

21.- Como medida para hacer una transición gradual hacia su jubilación definitiva, ¿redujo su jornada laboral?

- Sí 1 | Pasar a M23
- No 6
- No sabe 0 | Pasar a Cuadro antes de M24

Para M15 = 6 0

En otro caso, pasar a Cuadro antes de M24

22.- No obstante, si tuviese un empleo, ¿se plantearía reducir su jornada laboral en los próximos 5 años?

- Sí 1
 - No 2
 - No ha hecho planes para los próximos 5 años o no son relevantes (por ejemplo, parados) 3
 - No sabe 0
- | Pasar a Cuadro antes de M24

23.- ¿Adoptó un sistema de jubilación flexible o de jubilación parcial?

- Sí 1
- No 6
- No sabe 0

A continuación, le voy a preguntar si algunos factores hubiesen podido contribuir a haber permanecido más tiempo trabajando.

24. Una mayor flexibilidad de horarios, ¿hubiese contribuido a prolongar su vida laboral?

- Sí 1
- No 6
- No sabe 0

25. Una formación continuada para actualizar sus conocimientos y destreza laborales, ¿hubiese contribuido a prolongar su vida laboral?

- Sí 1
- No 6
- No sabe 0

26. Mejorar las condiciones de seguridad, salud e higiene en el trabajo, ¿hubiese contribuido a prolongar su vida laboral?

- Sí 1
- No 6
- No sabe 0

27. Excluyendo la pensión de jubilación y la prestación por desempleo, ¿recibe alguna pensión o prestación, del tipo pensión por incapacidad, prestación por incapacidad temporal o asignación por prejubilación?

- Sí, una pensión por incapacidad o prestación por incapacidad temporal 1
- Sí, una asignación por prejubilación 2
- Sí, una prestación de otro tipo 3
- Sí, una combinación de las pensiones y prestaciones mencionadas hasta ahora 4
- No 5
- No sabe 0

Fin de Módulo

4. Instrucciones para la cumplimentación del cuestionario

Módulo de salida del mercado laboral y transición hacia la jubilación definitiva (Encuesta de población activa 2006)

A INTRODUCCIÓN

Hasta 2005, en los segundos trimestres de cada año se introducen en la Encuesta de Población Activa una serie de preguntas sobre temas particulares relacionados con el mercado laboral. A partir de 2006 estas preguntas se realizarán a lo largo de todo el año pero sólo a una sexta parte de la muestra, concretamente a las viviendas que estén en sexta entrevista. Dichas preguntas se incluyen en lo que se denomina *Módulo ad hoc*, el cual se realiza en coordinación con las Encuestas de Fuerza de Trabajo de otros países de la Unión Europea, según lo indicado en el Reglamento 577/98 del Consejo relativo a la organización de una encuesta sobre la población activa de la Comunidad (diario oficial de las Comunidades Europeas L-77, de 14 de marzo).

La reunión del Consejo Europeo celebrada en Marzo de 2001 en Estocolmo concluyó con el objetivo de incrementar la tasa media de empleo para las personas entre 55 y 64 años de los países de la UE al 50% antes de 2010. Asimismo, uno de los objetivos fijados por el Consejo de Laeken en Diciembre de 2001 fue la prolongación de la vida laboral para contribuir al mantenimiento económico de las pensiones.

En su reunión de Barcelona en Marzo de 2002 el Consejo Europeo aprobó la política a desarrollar para alcanzar el objetivo de Estocolmo y concluyó que *“antes de 2010 debería intentarse un incremento progresivo de alrededor de 5 años en la media efectiva de edad a la que las personas dejan de trabajar en la UE (estimada en 2001 en 59,9 años)”*.

El informe de la Comisión y el Consejo sobre “Incremento de la participación en el mercado laboral y promoción del envejecimiento activo”, adoptado por el Consejo Europeo reunido en Barcelona en Marzo de 2002, avanza un enfoque de ciclo vital para garantizar que las generaciones de trabajadores actuales y futuras se mantengan activas a medida que envejecen y expone formas para incrementar y prolongar la participación de los trabajadores mayores actuales.

Propone el desarrollo y aplicación por los estados miembros de estrategias generales en cinco áreas:

- Más empleo y de mejor calidad: Un entorno de trabajo seguro, atractivo y adaptable, facilitando la transición gradual hacia la jubilación, mediante el fomento, por ejemplo, del trabajo a tiempo parcial.
- Trabajar a cambio de una remuneración: sustituir los incentivos a la jubilación anticipada por recompensas a la prolongación de la vida laboral de los trabajadores experimentados.
- Formación en el trabajo: la preocupante brecha existente entre jóvenes y mayores a la hora de recibir formación relacionada con su trabajo, conduce a la necesidad de incrementar la educación y formación para los adultos, sobre todo entre 55 y 64 años.

- Evitar la discriminación laboral: el empleo público debe dar ejemplo proporcionando empleo a los trabajadores mayores y luchando directamente contra las actitudes negativas de los empresarios.
- Apoyo de empresarios y agentes sociales: se necesitan iniciativas conjuntas que mejoren la organización y las condiciones laborales para mantener a los trabajadores trabajando durante más tiempo.

El informe conjunto de la Comisión y el Consejo sobre “Adecuación y sostenibilidad de las pensiones” adoptado por el Consejo Europeo en Marzo de 2003 concluye que la prolongación de la vida laboral representa una importante vía para incrementar las tasas generales de empleo y, de este modo, una importante contribución a mejorar el mantenimiento financiero en un contexto de envejecimiento demográfico. El informe se centra en los incentivos económicos para la jubilación anticipada y en la necesidad de revisar los efectos de los incentivos de los sistemas de prestaciones, a fin de hacerlos más propicios para el empleo.

En consonancia con estos objetivos, en el *Módulo ad-hoc*, que se realizará a un sexto de la muestra correspondiente a los hogares en sexta entrevista y a lo largo de los cuatro trimestres del año 2006, el tema que se va a investigar es el de la *salida definitiva del mercado laboral y la transición hacia la jubilación total y definitiva*.

En las Directrices de Empleo 2003 se encarga a los Estados Miembro promover el envejecimiento activo, principalmente fomentando condiciones laborales que inciten a la permanencia en el trabajo – como acceso a formación continuada, reconocimiento de la especial importancia que tiene la seguridad e higiene en el trabajo, formas de organización laboral flexibles e innovadoras- y eliminando incentivos al abandono anticipado del mercado laboral, fundamentalmente reformando los esquemas de jubilación anticipada y garantizando que se paga por permanecer en activo y alentando a los empresarios a que contraten trabajadores mayores.

Los principales objetivos del módulo 2006 son:

1. Conocer cómo se supone que será, cómo es o cómo fue la transición hacia la jubilación total y definitiva al final de la carrera laboral:
 - Planes/acciones de transición llevadas a cabo para pasar a la jubilación total y definitiva
 - Planes para salir del mercado laboral (dejar definitivamente de trabajar remuneradamente).
2. Conocer qué factores influirán, influyen o influyeron a la hora de determinar la salida del mercado laboral y qué factores podrían hacer, hacen o podrían haber hecho a las personas posponer esa salida:
 - Condiciones laborales (salud y seguridad en el puesto de trabajo, acuerdos de trabajo en jornadas flexibles, etc)
 - Otros factores relacionados con el trabajo (formación, falta de preparación en nuevas tecnologías, etc)
 - Factores financieros (incentivos económicos para permanecer trabajando o dejar de trabajar)
 - Factores personales (salud, razones familiares, etc).

Por último, conviene tener presente que la EPA general proporciona información sobre factores laborales estructurales (actividad económica, ocupación, etc) para las personas que han dejado de trabajar hace 8 años o menos.

B POBLACIÓN OBJETO DEL MÓDULO

El módulo va dirigido a **todas** las personas con edad comprendida **entre 50 y 69 años y que están ocupadas o que, no estándolo ahora, trabajaron después de los 49 años.**

C INSTRUCCIONES PARA LA CUMPLIMENTACION DEL CUESTIONARIO

En el anexo I se incluye la versión en papel del cuestionario. A continuación, en este apartado se desarrollan las instrucciones para su cumplimentación.

En el anexo II se proponen varios supuestos para aclarar el contenido de algunas preguntas. Si existen dudas se puede consultar al servicio promotor.

Contestarán el cuestionario las personas con edad entre 50 y 69 años y que o están ocupadas o, no estándolo ahora, trabajaron después de los 49 años.

Además de este filtro general, se indican junto a cada pregunta los filtros específicos adicionales que afectan a la misma.

A continuación, le voy a preguntar sobre aspectos de su vida laboral relacionados con la transición del trabajo hacia su jubilación definitiva.

1. En total y a lo largo de su vida laboral, ¿cuántos años ha trabajado de forma remunerada?

Indique de forma aproximada el total de todos los años que piense que ha estado trabajando de forma remunerada.

(Entrevistador: Rellenar con '00' en caso de 'No Sabe' y con '01' en caso de '1 año o menos')



Contestarán esta pregunta todas las personas que cumplen el filtro general.

Intenta medir, de forma aproximada, la duración de la vida laboral.

Se trata, en cierto modo, de una apreciación subjetiva, de una autoevaluación, que permita tener una idea aproximada de la duración de la vida laboral. Se acepta, por tanto, una medida aproximada cuando no se conozca la duración exacta.

Se debe registrar el número de años que la persona ha estado trabajando de forma remunerada, desde el inicio del primer empleo significativo, ya sea como trabajador por cuenta ajena o propia.

No se consideran como primer trabajo significativo:

- Los trabajos temporales realizados por los estudiantes durante las vacaciones, tras los cuales vuelven a sus estudios o a otras situaciones de no ocupación
- Los trabajos ocasionales realizados de vez en cuando

- Los trabajos a tiempo parcial que la persona haya realizado mientras está en la Escuela o la Universidad

Se excluyen los periodos en los que se interrumpe la vida laboral (como por ejemplo por realización del servicio militar) y también las excedencias por cuidado de hijos. No son considerados como periodos de interrupción de la vida laboral los permisos de paternidad/maternidad ni la incapacidad temporal.

Cuando una persona tuvo un trabajo pero estuvo ausente temporalmente debido a permiso de maternidad, baja por enfermedad o accidente, incapacidad temporal, regulación de empleo por razones técnicas o económicas, etc., el correspondiente periodo debe ser incluido.

2. ¿Recibe alguna pensión de jubilación (aunque sea de jubilación anticipada, flexible o parcial)?

- Sí 1
- No 6 | Pasar a M4
- No sabe 0 | Pasar a Cuadro antes de M5

Contestarán esta pregunta todas las personas que cumplen el filtro general.

Se trata de conocer si la persona recibe una pensión de jubilación.

Por pensión de jubilación se entiende aquella que se percibe directamente.

Quedan excluidas, por tanto, las percepciones derivadas de derechos:

- Asistencia sanitaria
- Incapacidad temporal o permanente
- Riesgo durante el embarazo y maternidad
- Lesiones permanentes no invalidantes
- Muerte y supervivencia: pensión o subsidio en favor de familiares, pensión de viudedad, pensión de orfandad, auxilio por defunción, indemnización especial a tanto alzado (en el caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional)
- Prestaciones familiares: por hijo a cargo, por nacimiento de tercer hijo o sucesivos, por parto múltiple, prestación no económica
- Prestaciones por desempleo,
- Prestaciones del Seguro Escolar,
- Prestaciones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI: régimen de protección existente antes del actual sistema de Seguridad Social): Invalidez SOVI, Viudedad SOVI.

Se incluyen en la definición de “pensión de jubilación”:

- Pensión de jubilación ordinaria:

Pago periódico que intenta:

- Mantener los ingresos del beneficiario después de su retirada del trabajo remunerado a la edad legal (generalmente 65 años aunque para algunos colectivos puede ser antes)
- Sostener o apoyar los ingresos de las personas mayores, que hubieran trabajado.
- Pensión de jubilación anticipada:
 Pago periódico que intenta mantener los ingresos del beneficiario que se retira del trabajo remunerado antes de cumplir los 65 años. Esto puede o no conllevar una reducción de la pensión normal. En la actualidad, en el Sistema de la Seguridad Social solo se puede optar voluntariamente a una pensión de jubilación anticipada si se tienen cotizaciones anteriores a enero de 1967 o en otro caso, la causa del retiro del trabajo no puede ser imputable a la libre voluntad del trabajador. (R.D. 1132/2002, art. 1.4)
- Pensión de jubilación parcial:
 Pago periódico de una parte de la pensión total de jubilación a los trabajadores asalariados que tengan, al menos, 60 años cumplidos y que continúan trabajando pero reducen sus horas de trabajo (contrato a tiempo parcial). Si esto sucede antes de la edad legal de jubilación (65 años), la empresa concertará simultáneamente un contrato de relevo con otro trabajador en situación de desempleo o de contrato temporal. Si sucede con 65 años de edad real, no será necesario un contrato de relevo. La pensión parcial se convierte en una pensión total cuando el beneficiario se retira totalmente. Se aplica a todos los Regímenes de la Seguridad Social, excepto los Regímenes especiales de los Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y del personal al servicio de la Administración de Justicia (Disposición Adicional 1ª del R. Decreto 1132/2002, de 21 de octubre).
- Pensión de jubilación flexible:
 Pago periódico de la parte proporcional de la pensión total de jubilación a los trabajadores mayores que compatibilizan la pensión de jubilación, una vez causada, con un contrato a tiempo parcial. Se aplica a todos los Regímenes de la Seguridad Social, excepto los Regímenes especiales de los Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y del personal al servicio de la Administración de Justicia. (Disposición Adicional 1ª del R. Decreto 1132/2002, de 21 de octubre).

Se excluyen de la definición de “pensión de jubilación”:

- Pensión de incapacidad:
 Pago periódico que reciben los trabajadores antes de la edad legal de jubilación, que cesan en su actividad laboral como consecuencia de la reducción de su capacidad para trabajar, mediante el cual se intenta mantener o apoyar los ingresos del beneficiario que padece la incapacidad.

 Hay distintos tipos de pensión dependiendo del grado de invalidez que sufra el trabajador:
 - Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, es aquella que ocasiona al trabajador una disminución de su capacidad para trabajar no inferior al 33% en el rendimiento normal de su profesión

- Incapacidad permanente total para la profesión habitual, es aquella que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las tareas fundamentales de su profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.
 - Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, es aquella que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.
 - Gran Invalidez, es la situación de un trabajador afectado de incapacidad permanente que necesita la asistencia de otra persona para llevar a cabo los actos más esenciales de la vida.
- Prestación económica previa a la jubilación por razones del mercado laboral:

Pago periódico a los trabajadores mayores que cesan su actividad laboral antes de alcanzar la edad legal (en general, 65 años) como consecuencia del desempleo o de la reducción del trabajo causada por medidas económicas tales como la reestructuración de un sector industrial o de una empresa. En este epígrafe están las comúnmente denominadas prejubilaciones. Normalmente estos pagos cesan cuando el beneficiario alcanza el derecho a una pensión de jubilación.

En el contexto del módulo se considera la “**Prejubilación**” como la situación en la que el trabajador cumple todas las condiciones siguientes:

- ha cesado su actividad laboral por razones del mercado laboral
- está percibiendo una asignación económica no considerada pensión de jubilación
- aún no ha alcanzado la edad legal para acceder a una pensión de jubilación.

3. ¿A qué edad recibió su primera pensión de jubilación?
(Entrevistador: Rellenar con '00' en caso de 'No Sabe')

| Pasar a Cuadro antes de M5

Esta pregunta va dirigida a las personas que perciben una pensión de jubilación, es decir, las que han marcado código 1 en la pregunta M2.

Pretende conocer la edad a la que la persona percibió su primera pensión. En consecuencia, si la persona recibe varias pensiones de jubilación, entre todas ellas sólo debe considerar la edad de la primera pensión que recibió.

Esta edad podría ser comparada con la edad de salida del trabajo y podría dar información sobre aspectos financieros.

4. A pesar de no recibir una pensión de jubilación, ¿tiene derecho a recibir una (aunque sea de jubilación anticipada o parcial)?

- Sí 1
- No 6
- No sabe 0

Contestarán esta pregunta las personas que no perciben una pensión de jubilación, es decir, las que han marcado código 6 en la pregunta M2.

Se trata de conocer, entre las personas que no reciben una pensión, cuántas tienen derecho a recibir una y cuántas carecen de ese derecho.

Se marcará *código 1* cuando la persona, en el momento de ser entrevistada, tendría derecho a percibir una pensión de jubilación pero no la recibe porque quiere esperar a fin de incrementar la remuneración de la futura pensión de jubilación.

Se marcará *código 6* cuando la persona, en el momento de ser entrevistada, se encuentre en una de las dos situaciones siguientes:

- Todavía no tiene derecho a percibir una pensión de jubilación (por edad o cualquier otro factor) pero ha contribuido o está contribuyendo para recibir una en el futuro.
- No han contribuido para tener derecho a una pensión de jubilación, ni lo hicieron en el pasado ni lo están haciendo en la actualidad.

5. ¿Se ha planteado a qué edad exacta dará por finalizada, total y definitivamente, su actividad laboral remunerada?

- Sí 1
- No 6 | Pasar a M7
- No sabe 0 | Pasar a Cuadro antes de M8

Contestarán esta pregunta las personas ocupadas.

Se trata de conocer si la persona se ha planteado la edad exacta a la que dejará de trabajar definitivamente, con la intención de no regresar al mercado laboral nunca más.

6. ¿A qué edad lo hará? | Pasar a Cuadro antes de M8

Contestarán esta pregunta las personas ocupadas que se han planteado a qué edad se jubilarán y que, por lo tanto, han marcado código 1 en la pregunta M5.

7. Aunque no se haya planteado a qué edad exacta dejará, total y definitivamente, de trabajar, ¿tiene una idea aproximada de cuándo lo hará?

- Sí, dejará de trabajar total y definitivamente antes de los 60 años 1
- Sí, dejará de trabajar total y definitivamente entre los 60 y los 64 años (ambos inclusive) 2
- Sí, dejará de trabajar total y definitivamente a los 65 años 3 | Pasar a Cuadro antes de M8
- Sí, trabajará todo el tiempo que le sea posible 4
- No, no tiene una idea aproximada de cuándo dejará total y definitivamente de trabajar 5
- No sabe 0

Contestarán esta pregunta las personas ocupadas que no se han planteado a qué edad se jubilarán o que, habiéndoselo planteado, no saben a qué edad exacta lo harán. Son, por lo tanto, personas que han marcado código 6 en la pregunta M5.

Pretende obtener una idea sobre la edad en la que la persona piensa dejar de trabajar definitivamente con la intención de no regresar al mercado laboral nunca más.

Marcarán el código 1:

- Los trabajadores afiliados al Régimen Especial de Minería del Carbón o al Régimen Especial de Trabajadores del Mar que deseen jubilarse antes de los 60 años pues, por ley tienen derecho a hacerlo.

- Los trabajadores que piensen prejubilarse antes de los 60 en virtud de un acuerdo al que hayan llegado con su empresa.

- Los trabajadores que deseen dejar de trabajar antes de los 60 años, aunque no les haya llegado el momento de la jubilación, siendo requisito imprescindible que no tengan intención de volver a trabajar.

Se marcará *código 4* cuando la persona haya pensado en la edad de su futura jubilación pero no sepa cuándo lo hará realmente, aunque lo alargará el tiempo que sea posible.

Se marcará *código 0* cuando la persona no haya pensado en absoluto acerca de la edad de su futura jubilación.

Para M3 distinto de blanco o M4 =1

En otro caso, pasar a M9

8. ¿Cuál es la razón principal para seguir trabajando?

- Proporcionar al hogar unos ingresos suficientes 1
- Aumentar los derechos para recibir una pensión de jubilación 2
- Motivos que no son de tipo económico 3
- No sabe 0

Contestarán esta pregunta las personas ocupadas que reciben una pensión o que no la reciben pero tienen derecho a ella.

Trata de conocer el principal incentivo económico para permanecer trabajando.

Se marcará *código 1* cuando la razón sea atender las actuales necesidades económicas del hogar.

Se marcará *código 2* cuando la razón sea incrementar la futura pensión de jubilación. Por ejemplo, cuando la persona cumple los requisitos para acogerse a una jubilación anticipada pero prefiere esperar la edad legal de jubilarse a fin de disfrutar de una pensión mayor.

Cuando el entrevistado sea realmente incapaz de elegir entre los códigos 1, 2 y 3, se marcará *código 1* (el primer código de la lista).

9.- Como medida para hacer una transición gradual hacia su jubilación definitiva, ¿ha reducido su jornada laboral?

- Sí 1 | Pasar a M11
- No 6

- No sabe

0 | Pasar a Cuadro antes de M12

Contestarán esta pregunta las personas ocupadas.

Trata de conocer si las personas hicieron o hacen de forma gradual la transición hacia la jubilación.

- Se marcará *código 6* cuando la persona haya trabajado a tiempo parcial a lo largo de su vida laboral o en algún momento de ella, puesto que no fue una medida tomada para preparar el momento de su jubilación.
- Se marcará *código 1* en el caso particular de la persona que trabaja con un esquema clásico a tiempo parcial y que después de esto sigue un esquema de jubilación progresiva, como forma de pasar hacia la total jubilación.

10.- No obstante, ¿se plantea reducirla en los próximos 5 años?

- Sí

1

- No

2

- No ha hecho planes para los próximos 5 años o no son relevantes (por ejemplo, personas con un trabajo incierto o cuyo contrato termina en los próximos meses)

3

- No sabe

0

| Pasar a Cuadro antes de M12

Contestarán esta pregunta las personas ocupadas que no han reducido, o no lo han hecho todavía, su jornada laboral como medida transitoria hacia su jubilación.

Trata de conocer si las personas planean hacer de forma gradual la transición hacia la jubilación.

Esta variable no se refiere sólo al trabajo actual/pasado. Ha de tenerse en cuenta también si tiene previsto reducir las horas de trabajo en caso de que trabajara en otro empleo en el futuro.

- Se marcará *código 2* cuando las personas no piensan hacerlo en los próximos 5 años porque no pueden hacerlo (por ejemplo, por falta de posibilidades de cubrir su puesto).
- Se marcará *código 3* en el caso de parados, personas que dejarán de trabajar en los próximos meses o aquellas que tienen un trabajo incierto.

11.- ¿Ha adoptado un sistema de jubilación flexible o de jubilación parcial?

- Sí

1

- No

6

- No sabe

0

Contestarán esta pregunta las personas ocupadas que han reducido su jornada laboral como medida de transición hacia su total jubilación, es decir, las que en M9 tienen marcado código 1.

Los sistemas de jubilación progresiva se establecen para evitar la salida definitiva del mercado laboral a aquellos trabajadores mayores que quieren mantenerse en activo pero disminuyendo sus horas de trabajo. Esto puede suceder antes de jubilarse o una vez jubilados y en este último caso supone un “reingreso” en el mercado laboral. Las dos posibilidades existentes actualmente son la jubilación parcial y la jubilación flexible.

- Jubilación parcial:

Se aplica a los trabajadores asalariados que tengan, al menos, 60 años cumplidos y que continúan trabajando pero reducen sus horas de trabajo (contrato a tiempo parcial). Cuando esta situación se produce entre los 60 y los 65 años la empresa está obligada a concertar simultáneamente con un trabajador parado o temporal un contrato de relevo. El trabajador que se jubila parcialmente percibe el salario que le corresponde por su contrato a tiempo parcial junto con la pensión parcial, que es una parte proporcional de su pensión total. Cuando el beneficiario se retire totalmente la pensión parcial se sustituirá por la pensión total. Se aplica a todos los Regímenes de la Seguridad Social, excepto los Regímenes especiales de los Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y del personal al servicio de la Administración de Justicia (Disposición Adicional 1ª del R. Decreto 1132/2002, de 21 de octubre).

- Jubilación flexible:

Cubre a los trabajadores mayores que, una vez jubilados, compatibilizan la pensión de jubilación con un contrato a tiempo parcial. Se aplica a todos los Regímenes de la Seguridad Social, excepto los Regímenes especiales de los Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y del personal al servicio de la Administración de Justicia (Disposición Adicional 1ª del R. Decreto 1132/2002, de 21 de octubre).

Estos trabajadores perciben su salario por el contrato a tiempo parcial y una parte proporcional de su pensión total de jubilación. Cuando el beneficiario se retire totalmente percibirá la pensión de jubilación total.

Se marcará *código 1* cuando la persona esté en situación de jubilación parcial o flexible.

En otro caso, se marcará *código 6*.

A continuación, le voy a preguntar si algunos factores contribuyen o podrían contribuir para permanecer más tiempo trabajando.
--

12. Una mayor flexibilidad de horarios, ¿contribuye o podría contribuir a prolongar su vida laboral?

- | | | |
|-----------|---|--------------------------|
| - Sí | 1 | <input type="checkbox"/> |
| - No | 6 | <input type="checkbox"/> |
| - No sabe | 0 | <input type="checkbox"/> |

Contestarán esta pregunta las personas ocupadas.

Pretende conocer los factores laborales que podrían haber contribuido o podrían contribuir a que la persona hubiese permanecido o permanezca más tiempo trabajando. Trata de

conocer si mejorar esos factores laborales podría haber hecho o podría hacer a la persona posponer el abandono definitivo del trabajo.

Las respuestas “Sí” y “Hasta cierto punto” se marcarán en la misma categoría de respuesta: significa que ese aspecto hubiera contribuido/contribuiría a que la persona permaneciera/permanezca más tiempo trabajando. En otras palabras, puede no ser el único factor pero si fue o es uno de ellos, deberá marcarse *código 1*.

“Acuerdos o contratos laborales con mayor flexibilidad de horarios” incluye la posibilidad de reducir las horas de trabajo, el teletrabajo, el cambio de horario, etc.

13. Una formación continuada para actualizar sus conocimientos y destreza laborales, ¿contribuye o podría contribuir a prolongar su vida laboral?

- Sí 1
- No 6
- No sabe 0

Contestarán esta pregunta las personas ocupadas.

Pretende conocer los factores laborales que podrían haber contribuido o podrían contribuir a que la persona hubiese permanecido o permanezca más tiempo trabajando. Trata de conocer si mejorar esos factores laborales podría haber hecho o podría hacer a la persona posponer el abandono definitivo del trabajo.

Las respuestas “Sí” y “Hasta cierto punto” se marcarán en la misma categoría de respuesta: significa que ese aspecto hubiera contribuido/contribuiría a que la persona permaneciera/permanezca más tiempo trabajando. En otras palabras, puede no ser el único factor pero si fue o es uno de ellos, deberá marcarse *código 1*.

14. Mejorar las condiciones de seguridad, salud e higiene en el trabajo, ¿contribuye o podría contribuir a prolongar su vida laboral?

- Sí 1
 - No 6
 - No sabe 0
- | Fin de Módulo

Contestarán esta pregunta las personas ocupadas.

Pretende conocer los factores laborales que podrían haber contribuido o podrían contribuir a que la persona hubiese permanecido o permanezca más tiempo trabajando. Trata de conocer si mejorar esos factores laborales podría haber hecho o podría hacer a la persona posponer el abandono definitivo del trabajo.

Las respuestas “Sí” y “Hasta cierto punto” se marcarán en la misma categoría de respuesta: significa que ese aspecto hubiera contribuido/contribuiría a que la persona permaneciera/permanezca más tiempo trabajando. En otras palabras, puede no ser el único factor pero si fue o es uno de ellos, deberá marcarse *código 1*.

15. ¿Tiene intención de volver a trabajar?

- Sí 6
- No 1 | Pasar a Cuadro antes de M19
- No sabe 0 | Pasar a Cuadro antes de M19

Contestarán esta pregunta las personas no ocupadas pero que trabajaron con 49 años o más, que además verifiquen no haber buscado empleo en las últimas 4 semanas.

Trata de conocer cuántas personas no van a reincorporarse a una actividad remunerada y cuántas sí lo harán.

16. ¿Se ha planteado a qué edad exacta dará por finalizada, total y definitivamente, su actividad laboral remunerada?

- Sí 1
- No 6 | Pasar a M18
- No sabe 0 | Pasar a Cuadro antes de M19

Contestarán esta pregunta las personas no ocupadas pero que trabajaron con 49 años o más y que no han abandonado definitivamente el mercado laboral, es decir, han marcado código 6 en la pregunta M9.

Trata de conocer si la persona se ha planteado la edad exacta a la que se jubilará.

17. ¿A qué edad lo hará? | Pasar a Cuadro antes de M19

Contestarán esta pregunta las personas no ocupadas pero que trabajaron con 49 años o más y que, no habiendo abandonado definitivamente el mercado laboral, se han planteado a qué edad se jubilarán y, por lo tanto, han marcado código 1 en la pregunta M16.

18. Aunque no se haya planteado a qué edad exacta dejará, total y definitivamente, de trabajar, ¿tiene una idea aproximada de cuándo lo hará?

- Sí, dejará de trabajar total y definitivamente antes de los 60 años 1
- Sí, dejará de trabajar total y definitivamente entre los 60 y los 64 años (ambos inclusive) 2
- Sí, dejará de trabajar total y definitivamente a los 65 años 3
- Sí, trabajará todo el tiempo que le sea posible 4
- No, no tiene una idea aproximada de cuándo dejará total y definitivamente de trabajar 5
- No sabe 0

Contestarán esta pregunta las personas no ocupadas pero que trabajaron con 49 años o más y que, no habiendo abandonado definitivamente el mercado laboral, no han pensado a qué edad se jubilarán o que, habiéndolo pensado, no saben a qué edad exacta lo harán. Son, por lo tanto, personas que han marcado código 6 en la pregunta M16.

Pretende obtener una idea sobre la edad en la que la persona piensa que se jubilará definitivamente, con la intención de no regresar al mercado laboral nunca más.

Se marcará *código 1* cuando se trate de personas que en el momento de jubilarse prevén estar afiliadas al Régimen Especial de Minería del Carbón o al Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

Se marcará *código 4* cuando la persona haya pensado en la edad de su futura jubilación pero no sepa cuándo lo hará realmente, aunque lo alargará el tiempo que sea posible.

Se marcará *código 0* cuando la persona no haya pensado en absoluto acerca de la edad de su futura jubilación.

A continuación, le voy a preguntar sobre su último trabajo remunerado o negocio.

19. ¿En cuál de las siguientes situaciones se encontraba después de dejar su último trabajo o negocio?

- | | | | |
|---------------------------------------|---|--------------------------|-------------|
| - Paro (disponible y buscando empleo) | 1 | <input type="checkbox"/> | Pasar a M21 |
| - Prejubilación | 2 | <input type="checkbox"/> | |
| - Jubilación o jubilación anticipada | 3 | <input type="checkbox"/> | |
| - Enfermedad prolongada o incapacidad | 4 | <input type="checkbox"/> | Pasar a M21 |
| - Otras situaciones | 5 | <input type="checkbox"/> | |
| - No sabe | 0 | <input type="checkbox"/> | |

Contestarán esta pregunta las personas no ocupadas pero que trabajaron con 49 años o más.

Pretende conocer las diferentes posibilidades que ofrecen los distintos países para pasar del trabajo a la jubilación evaluando la situación justo después de dejar el último trabajo.

Se trata de una autopercepción.

“Último trabajo o negocio” significa “la última vez que la persona trabajó”.

Todos los códigos pueden emplearse para ex-asalariados o ex-trabajadores por cuenta propia.

20. ¿Cuál fue la principal razón para jubilarse o jubilarse anticipadamente?

- | | | |
|---|---|--------------------------|
| - Pérdida o desaparición del puesto de trabajo | 1 | <input type="checkbox"/> |
| - Alcanzar la edad legal de jubilación | 2 | <input type="checkbox"/> |
| - Enfermedad o incapacidad | 3 | <input type="checkbox"/> |
| - Responsabilidades de cuidado de otras personas | 4 | <input type="checkbox"/> |
| - Problemas relacionados con el puesto de trabajo | 5 | <input type="checkbox"/> |
| - Incentivos o condiciones económicas favorables para la jubilación | 6 | <input type="checkbox"/> |
| - Ha preferido dejar de trabajar por motivos distintos de los anteriores
<i>(Incluye personas que han alcanzado la edad de jubilación mínima, pero no los 65 años, y que hubiesen podido seguir trabajando pero han preferido dejarlo)</i> | 7 | <input type="checkbox"/> |
| - Otras razones | 8 | <input type="checkbox"/> |
| - No sabe | 0 | <input type="checkbox"/> |

Contestarán esta pregunta las personas que han marcado código 3 en la pregunta M19.

Trata de conocer el principal factor que induce a la persona a dejar de trabajar (económico, personal o legal, etc) utilizando categorías de respuesta más orientadas a los trabajadores mayores.

Debe consignarse la razón en el momento de dejar su último trabajo o negocio (tras la última vez que la persona trabajó).

Código 1 no incluye el caso en que la persona deja voluntariamente su empleo.

Se marcará *Código 2* cuando la persona sea obligada a dejar de trabajar porque ha alcanzado esa edad (en general, al cumplir los 65 años).

Se marcará *Código 4* cuando la persona tuvo que cuidar de niños o atender a personas dependientes (por ejemplo, debido a falta de servicios de atención y cuidado)

El *Código 5* incluye tipos de horario laboral, tareas, salud y seguridad, stress laboral, exceso de demandas, conocimientos inadecuados o no valorados, actitud de los empresarios, etc.

El *Código 6* incluye condiciones económicas para jubilarse anticipadamente, dejar de trabajar voluntariamente, compensaciones de los empresarios, rescisión de contrato por mutuo acuerdo y otros esquemas de jubilación anticipada, etc.

Se marcará *Código 7* cuando la persona prefiere dejar de trabajar por motivos personales o familiares, cuando la persona no necesitó trabajar o prefirió no trabajar, etc. También incluye este código las personas que alcanzaron la edad mínima o la edad estándar de jubilación (pero no la edad máxima o la edad legal) y que, por lo tanto, podrían haber permanecido trabajando más tiempo pero prefirieron dejar definitivamente de trabajar.

Si el entrevistado es realmente incapaz de elegir la "principal razón", se marcará el primero de los códigos de aplicación en el orden en que aparecen en la lista (los primeros códigos se refieren más bien a "obligaciones" y los últimos más bien a "preferencias").

21.- Como medida para hacer una transición gradual hacia su jubilación definitiva, ¿redujo su jornada laboral?

- Sí 1 | Pasar a M23
- No 6
- No sabe 0 | Pasar a Cuadro antes de M24

Contestarán esta pregunta las personas no ocupadas pero que trabajaron con 49 años o más.

Trata de conocer si las personas hicieron de forma gradual la transición hacia la jubilación.

- Se marcará *código 6* cuando la persona trabajó a tiempo parcial a lo largo de su vida laboral o en algún momento de ella, puesto que no fue una medida tomada para preparar el momento de su jubilación.
- Se marcará *código 1* en el caso particular de la persona que trabajó con un esquema clásico a tiempo parcial y que después de esto siguió un esquema de jubilación progresiva, como forma de pasar hacia la total jubilación.

Para M15 = 6 ó 0

En otro caso, pasar a Cuadro antes de M24

22.- No obstante, si tuviese un empleo, ¿se plantearía reducir su jornada laboral en los próximos 5 años?

- Sí 1
 - No 2
 - No ha hecho planes para los próximos 5 años o no son relevantes (por ejemplo, parados) 3
 - No sabe 0
- } Pasar a Cuadro antes de M24

Contestarán esta pregunta las personas que ahora no están ocupadas pero no han abandonado definitivamente el mercado laboral.

Trata de conocer si las personas, en el supuesto de tener un empleo, planean hacer de forma gradual la transición hacia la jubilación.

- Cuando una persona planea trabajar en el futuro en otro empleo reduciendo las horas de trabajo respecto de las que tenía en el empleo anterior, se marcará *código 1*.
- Se marcará *código 2* cuando las personas no piensan hacerlo en los próximos 5 años porque no pueden hacerlo.
- Se marcará *código 3* en el caso de personas no ocupadas que no han hecho planes sobre un posible empleo futuro .

23.- ¿Adoptó un sistema de jubilación flexible o de jubilación parcial?

- Sí 1
- No 6

- No sabe

0

Contestarán esta pregunta las personas no ocupadas en la actualidad pero que cuando tuvieron empleo redujeron su jornada laboral como medida de transición hacia su total jubilación, es decir, las que en M21 tienen marcado código 1.

Los sistemas de jubilación progresiva se establecen para evitar la salida definitiva del mercado laboral a aquellos trabajadores mayores que quieren mantenerse en activo pero disminuyendo sus horas de trabajo. Esto puede suceder antes de jubilarse o una vez jubilados y en este último caso supone un "reingreso" en el mercado laboral. Las dos posibilidades existentes actualmente son la jubilación parcial y la jubilación flexible.

- Jubilación parcial:

Se aplica a los trabajadores asalariados que tengan, al menos, 60 años cumplidos y que continúan trabajando pero reducen sus horas de trabajo (contrato a tiempo parcial). Cuando esta situación se produce entre los 60 y los 65 años la empresa está obligada a concertar simultáneamente con un trabajador parado o temporal un contrato de relevo. El trabajador que se jubila parcialmente percibe el salario que le corresponde por su contrato a tiempo parcial junto con la pensión parcial, que es una parte proporcional de su pensión total. Cuando el beneficiario se retire totalmente la pensión parcial se sustituirá por la pensión total. Se aplica a todos los Regímenes de la Seguridad Social, excepto los Regímenes especiales de los Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y del personal al servicio de la Administración de Justicia (Disposición Adicional 1ª del R. Decreto 1132/2002, de 21 de octubre).

- Jubilación flexible:

Cubre a los trabajadores mayores que, una vez jubilados, compatibilizan la pensión de jubilación con un contrato a tiempo parcial. Se aplica a todos los Regímenes de la Seguridad Social, excepto los Regímenes especiales de los Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y del personal al servicio de la Administración de Justicia (Disposición Adicional 1ª del R. Decreto 1132/2002, de 21 de octubre).

Estos trabajadores perciben su salario por el contrato a tiempo parcial y una parte proporcional de su pensión total de jubilación. Cuando el beneficiario se retire totalmente percibirá la pensión de jubilación total.

Se marcará *código 1* cuando la persona esté en situación de jubilación parcial o flexible.

En otro caso, se marcará *código 6*.

A continuación, le voy a preguntar si algunos factores hubiesen podido contribuir a haber permanecido más tiempo trabajando.
--

24. Una mayor flexibilidad de horarios, ¿hubiese contribuido a prolongar su vida laboral?

- Sí

1

- No

6

- No sabe

0

Contestarán esta pregunta las personas no ocupadas.

Pretende conocer los factores laborales que podrían haber contribuido o podrían contribuir a que la persona hubiese permanecido o permanezca más tiempo trabajando. Trata de conocer si mejorar esos factores laborales podría haber hecho o podría hacer a la persona posponer el abandono definitivo del trabajo.

Las respuestas “Sí” y “Hasta cierto punto” se marcarán en la misma categoría de respuesta: significa que ese aspecto hubiera contribuido/contribuiría a que la persona permaneciera/permanezca más tiempo trabajando. En otras palabras, puede no ser el único factor pero si fue o es uno de ellos, deberá marcarse *código 1*.

“Acuerdos o contratos laborales con mayor flexibilidad de horarios” incluye la posibilidad de reducir las horas de trabajo, el teletrabajo, el cambio de horario, etc.

25. Una formación continuada para actualizar sus conocimientos y destreza laborales, ¿hubiese contribuido a prolongar su vida laboral?

- | | | |
|-----------|---|--------------------------|
| - Sí | 1 | <input type="checkbox"/> |
| - No | 6 | <input type="checkbox"/> |
| - No sabe | 0 | <input type="checkbox"/> |

Contestarán esta pregunta las personas no ocupadas.

Pretende conocer los factores laborales que podrían haber contribuido o podrían contribuir a que la persona hubiese permanecido o permanezca más tiempo trabajando. Trata de conocer si mejorar esos factores laborales podría haber hecho o podría hacer a la persona posponer el abandono definitivo del trabajo.

Las respuestas “Sí” y “Hasta cierto punto” se marcarán en la misma categoría de respuesta: significa que ese aspecto hubiera contribuido/contribuiría a que la persona permaneciera/permanezca más tiempo trabajando. En otras palabras, puede no ser el único factor pero si fue o es uno de ellos, deberá marcarse *código 1*.

26. Mejorar las condiciones de seguridad, salud e higiene en el trabajo, ¿hubiese contribuido a prolongar su vida laboral?

- | | | |
|-----------|---|--------------------------|
| - Sí | 1 | <input type="checkbox"/> |
| - No | 6 | <input type="checkbox"/> |
| - No sabe | 0 | <input type="checkbox"/> |

Contestarán esta pregunta las personas no ocupadas.

Pretende conocer los factores laborales que podrían haber contribuido o podrían contribuir a que la persona hubiese permanecido o permanezca más tiempo trabajando. Trata de conocer si mejorar esos factores laborales podría haber hecho o podría hacer a la persona posponer el abandono definitivo del trabajo.

Las respuestas “Sí” y “Hasta cierto punto” se marcarán en la misma categoría de respuesta: significa que ese aspecto hubiera contribuido/contribuiría a que la persona permaneciera/permanezca más tiempo trabajando. En otras palabras, puede no ser el único factor pero si fue o es uno de ellos, deberá marcarse *código 1*.

27. Excluyendo la pensión de jubilación y la prestación por desempleo, ¿recibe alguna pensión o prestación, del tipo pensión por incapacidad, prestación por incapacidad temporal o asignación por prejubilación?.

- | | | |
|---|---|--------------------------|
| - Sí, una pensión por incapacidad o prestación por incapacidad temporal | 1 | <input type="checkbox"/> |
| - Sí, una asignación por prejubilación | 2 | <input type="checkbox"/> |
| - Sí, una prestación de otro tipo | 3 | <input type="checkbox"/> |
| - Sí, una combinación de las pensiones y prestaciones mencionadas hasta ahora | 4 | <input type="checkbox"/> |
| - No | 5 | <input type="checkbox"/> |
| - No sabe | 0 | <input type="checkbox"/> |

Contestarán esta pregunta las personas no ocupadas.

Pretende conocer si la persona recibe algún tipo de pensión o prestación que le permita no trabajar. Esto proporcionará información sobre aspectos financieros.

Se incluyen todas las pensiones (salvo las de jubilación) y todas las prestaciones (excepto las de desempleo).

Las pensiones por enfermedad pueden ser financiadas por la Seguridad Social.

Se recogen en *código 1* las pensiones o prestaciones siguientes:

- Pensión de incapacidad permanente y prestación de incapacidad temporal:
Pago periódico que, antes de la edad estándar de jubilación, intenta mantener o apoyar los ingresos del beneficiario que padece una incapacidad que le disminuye sus facultades para trabajar.
- Riesgo durante el embarazo y maternidad.
- Lesiones permanentes no invalidantes.

Se recogen en *código 2* las pensiones siguientes:

- Prestación económica previa a la jubilación por razones del mercado laboral:
Pago periódico a los trabajadores mayores que cesan su actividad laboral antes de alcanzar la edad legal (en general, 65 años) como consecuencia del desempleo o de la reducción del trabajo causada por medidas económicas tales como la reestructuración de un sector industrial o de una empresa. Incluye, por tanto, las comúnmente denominadas prejubilaciones. Normalmente estos pagos cesan cuando el beneficiario alcanza el derecho a una pensión de jubilación.

Se considera la “**Prejubilación**” como la situación en la que el trabajador cumple todas las condiciones siguientes:

- ha cesado su actividad laboral por razones del mercado laboral

- está percibiendo una asignación económica no considerada pensión de jubilación
- aún no ha alcanzado la edad legal para acceder a una pensión de jubilación.

Se recogen en *código 3* las pensiones o prestaciones siguientes:

- Prestaciones familiares: por hijo a cargo, por nacimiento de tercer hijo o sucesivos, por parto múltiple, prestación no económica
- Prestaciones del Seguro Escolar
- Prestaciones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI): Invalidez SOVI, Viudedad SOVI
- Asistencia sanitaria
- Muerte y supervivencia: pensión o subsidio en favor de familiares, pensión de viudedad, pensión de orfandad, auxilio por defunción, indemnización especial a tanto alzado (en el caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional)

No se incluyen las pensiones de jubilación:

- Pensión de jubilación ordinaria
- Pensión de jubilación anticipada
- Pensión de jubilación parcial
- Pensión de jubilación flexible.

Fin de Módulo

5. Tratamiento de la información

Una vez recibidos en Servicios Centrales los cuestionarios con la información de la encuesta (tanto el cuestionario principal como el módulo ad hoc) se procesaron para obtener el fichero final y las estimaciones.

El tratamiento de la información del módulo sigue un esquema similar al del cuestionario básico y se ajusta a los siguientes principios (para más detalles puede consultarse la publicación *EPA. Tratamiento de la información*):

- No interferir en el tratamiento del cuestionario básico.
- Seguir un esquema general, de manera que los cambios a efectuar de un año al siguiente sean los menos posibles.
- Ser simultáneo o posterior al tratamiento del cuestionario básico.

De acuerdo con esos principios, las fases de tratamiento del módulo son las siguientes:

1.- Tratamiento mensual

Cada mes se depuran mediante detección automática y corrección manual las variables de identificación del cuestionario básico de la EPA; esta depuración se ha modificado en los cuatro trimestres de cada año para que también sirva para el módulo ad hoc.

Por tanto la depuración de las variables de identificación del módulo (trimestre, provincia, sección, vivienda y número de persona) se realiza junto con la del cuestionario básico.

2.- Tratamiento trimestral

Una vez recibidas las trece semanas que forman cada uno de los trimestres de 2006 se ha aplicado el tratamiento habitual al cuestionario básico de la EPA; una vez finalizado éste se ha continuado con la depuración de las variables del módulo; para ello se ha utilizado el software elaborado por la Subdirección General de Informática Estadística, denominado DIA (Detección e Imputación Automática). Este software también se aplica en la depuración del fichero básico de la encuesta.

Antes de aplicar el programa DIA se lleva a cabo una asignación previa.

En concreto, en el cuestionario, antes de la pregunta M15 hay un flujo de tal manera que si D1=1 se pasa a M16. Esto quiere decir que si la persona ha buscado empleo durante las cuatro últimas semanas (D1=1) se pasa a M16 sin preguntar M15. La razón es que si la persona ha buscado empleo durante las cuatro últimas semanas, es obvio que tiene intención de volver a trabajar (M15=6) y por tanto, no sería necesario hacer la pregunta M15. Bastaría imputar M15=6 (respuesta afirmativa) posteriormente, en el tratamiento centralizado; con ello se reduce la carga al informante eliminando una pregunta innecesaria en determinados casos.

3.- Tratamiento anual

Como a partir de 2006 la información del módulo se recoge, junto a las variables de submuestra, en las sextas entrevistas, una vez depurados los datos trimestrales se elabora el fichero final del módulo que será la fusión de los registros de 6ª entrevista de los cuatro trimestres del año.

El fichero de la EPA formado por las sextas entrevistas de los cuatro trimestres de 2006 tiene 16.662 registros que corresponden a personas entre 50 y 69 años que o están ocupadas o, no estándolo ahora, trabajaron después de los 49 años teniendo que contestar todos ellos al módulo. Hay 27 casos en los que tienen la información del módulo en blanco pero, como se comentó anteriormente, esto se debe a que en el momento de realizar el trabajo de campo (de preguntar el cuestionario), las personas no verificaban el filtro del módulo. Fue después y debido a imputaciones relacionadas con el tratamiento automático cuando se modificaron las condiciones del filtro de entrada.

Una vez depuradas las variables se ha obtenido el fichero final EPA del módulo ad hoc que contiene las variables de identificación, el factor de elevación anual, algunas variables importantes de los ficheros básicos trimestrales y todas las variables del módulo, para los registros correspondientes a las sextas entrevistas.

Para construir el fichero EFT del módulo se tomarán los registros correspondientes a las sextas entrevistas de los ficheros trimestrales. A diferencia del fichero EPA del módulo, este incluirá información de todas las variables tanto trimestrales como de submuestra. Además los registros, siempre que se cumpla el filtro correspondiente, contendrán las variables del módulo. Para calcular estimaciones de dichas variables, se tendrán en cuenta los factores de elevación anuales.

El diseño de la parte del registro EFT correspondiente al módulo se adapta al especificado en el Reglamento de la Comisión 388/2005 de 8 de marzo, ya citado antes.