

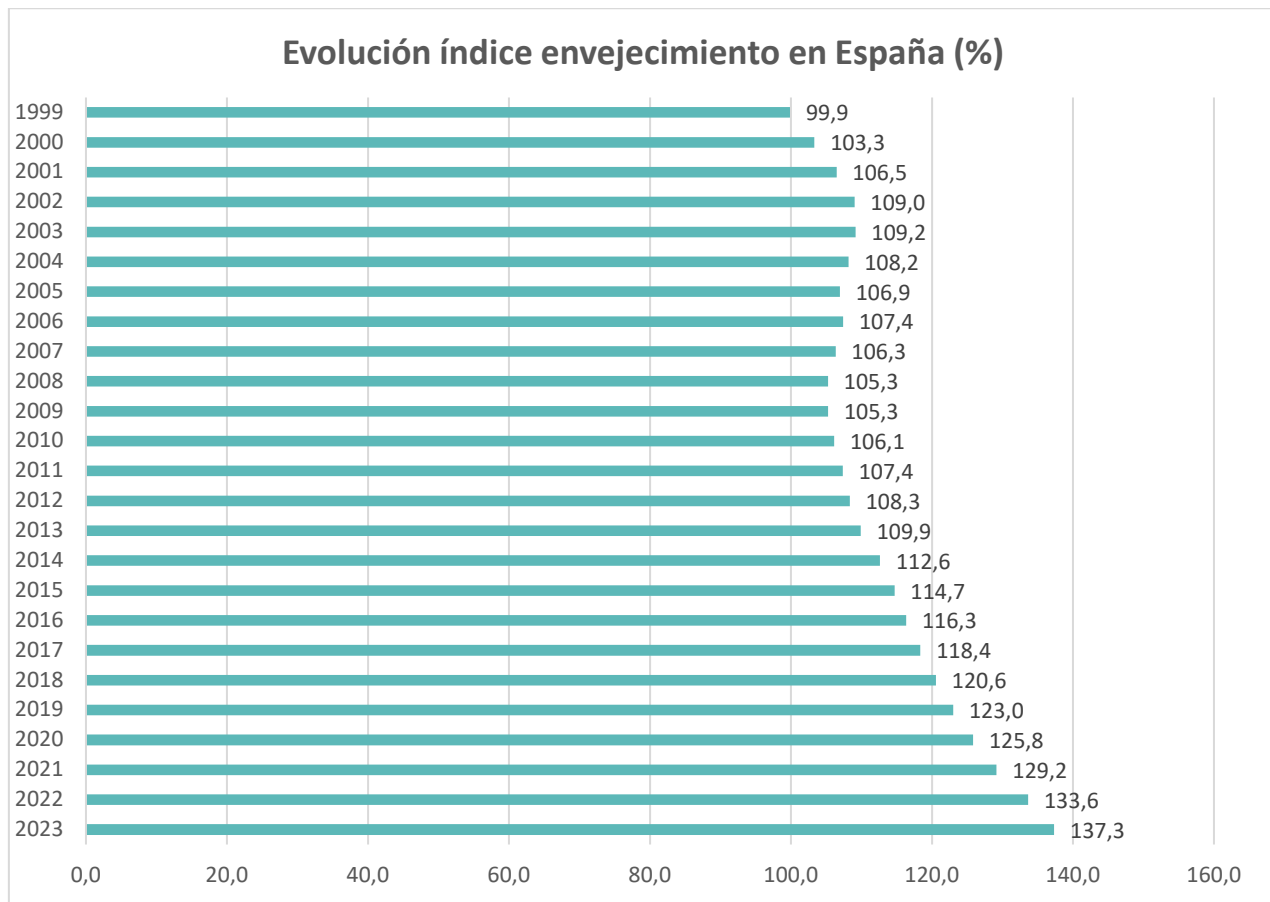


El envejecimiento alcanza un nuevo máximo histórico en España, del 137,3%: se contabilizan 137 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16

- La cifra ha experimentado un crecimiento de 3,7 puntos porcentuales con respecto a 2022, cuando alcanzó el 133,6%, y es 27,5 puntos superior que hace una década, cuando se situaba en un 109,8%.
- Por comunidades autónomas vuelven a liderar el ranking de envejecimiento Asturias (249%), Galicia (218%) y Castilla y León (217%) que cuentan con más del doble de población mayor de 64 años que menor de 16, mientras que solo Ceuta (64%), Melilla (52%) y Murcia (94%) registran índices inferiores al 100%, es decir, aún presentan mayor proporción de personas jóvenes.
- Este récord de envejecimiento vuelve a posicionar a la población activa mayor de 50 años como imprescindible y estratégica para la competitividad de las empresas y del país, siendo su discriminación un absoluto contrasentido. “Algunas medidas como la elevación de la edad de jubilación buscan adaptarse a la realidad demográfica y preservar los sistemas de bienestar social. Sin embargo, la exclusión laboral por edad -que lamentablemente aún sigue produciéndose- contradice estos esfuerzos, limitando la contribución de una fuerza laboral creciente y que ya supone el 34% de la población activa”- destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.
- Por otra parte, el directivo subraya que: “En este escenario de envejecimiento desbocado, la sostenibilidad del Estado del Bienestar va a depender de nuestra capacidad para generar empleo de calidad que lleve las cifras de afiliación a su máximo nivel. Es fundamental ensanchar la base de cotizantes, estimulando la participación laboral de las personas tradicionalmente inactivas (con discapacidad, mujeres sénior, población rural, etc.), así como realizar una adecuada gestión de la migración para convertirla en una ventaja competitiva, dada su capacidad para llenar el vacío de una población activa nativa decreciente, y teniendo en cuenta su potencial para mejorar nuestra posición competitiva global”.
- La Fundación Adecco expone 5 razones por las que apostar por el talento sénior, en este escenario de envejecimiento imparable. Entre ellas destaca la necesidad de adaptarse a la “silver economy”, ya que las personas sénior tienen un peso cada vez mayor en todos los grupos de interés de una organización (empleados, consumidores, comunidad local, etc.). “Incorporar a personas mayores de 50 años es una oportunidad de crecimiento y nos ayuda a entender mejor las demandas de las generaciones más veteranas”- explica Mesonero.

Madrid, 25 de enero de 2024.- En el año 2023 las cifras de envejecimiento en nuestro país vuelven a sorprender al alza. Según los recientes datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística, el pasado año se registró un nuevo máximo histórico de envejecimiento en España, del **137,3% o, lo que es lo mismo, ya se contabilizan 137 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16 (en 2022 la cifra alcanzó el 133,6%)**. Este crecimiento interanual, de 3,7 puntos porcentuales, está por encima de la media de los últimos 15 años, cuando el envejecimiento se ha incrementado a un ritmo medio de 2,4 puntos al año.

El siguiente gráfico, elaborado por el Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco a partir de los datos del INE, refleja la evolución del índice de envejecimiento de la población en España desde el año 1999:



Fuente: Elaboración propia a partir datos INE

Contrasta la cifra actual (137,3%) con la de principios del milenio, cuando nuestro país era aún joven. Como se observa en el gráfico, en 1999 aún había mayor población menor de 16 que mayor de 64, con un índice de envejecimiento del 99%. A partir del año 2000 España es ya un país envejecido, con una tasa de envejecimiento que supera el 100% y que aumenta velozmente cada año.

Y como se aprecia, el envejecimiento no ha dejado de incrementarse durante las últimas décadas, haciéndose especialmente evidente a partir de 2010. Si se compara la cifra de hoy con la de hace diez años, resulta llamativo que el dato actual es **27,5 puntos superior que entonces** (en 2013 el envejecimiento alcanzó un 109,9%).

Este envejecimiento imparable es fruto de la confluencia de dos factores: **una tasa de natalidad en mínimos históricos y una esperanza de vida que tiende al alza**. En 2022, el número de nacimientos en España anotó la menor cifra de toda la serie histórica (329.251), mientras que, por el contrario, la esperanza de vida alcanzó una cifra récord de 83,1 años.

Asturias, Galicia y Castilla y León lideran el ranking de envejecimiento

Por Comunidades Autónomas, vuelve a liderar el ranking de envejecimiento **Asturias**, con un índice del 249,2% (249 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16, un valor que ha crecido 7 puntos porcentuales con respecto al año pasado), seguida de **Galicia (218%) y Castilla León (217,1%)**. Estas tres

Comunidades ya presentan más del doble de población mayor 64 años que menor de 16 años. En el otro extremo, **Ceuta (64,8%)**, **Melilla (52%)** y **Murcia (9%)** son las únicas regiones que resisten con índices aún por debajo de 100%, registrando -todavía- una mayor proporción de jóvenes.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	Índice envejecimiento año 2023 (%)	Índice envejecimiento año 2022 (%)
Asturias, Principado de	249,23	242,2
Galicia	218,09	213,7
Castilla y León	217,18	212,8
Cantabria	178,54	172
País Vasco	169,80	165,1
Extremadura	158,13	153,2
Aragón	154,28	151,8
La Rioja	147,49	143,8
Canarias	135,98	129,5
Comunidad Valenciana	135,10	133
Navarra	129,90	126,8
Cataluña	126,98	124
Castilla-La Mancha	126,90	123,6
Comunidad de Madrid	121,65	118,3
Andalucía	116,87	112,2
Baleares	109,62	106,4
Murcia	94,35	91,5
Ceuta	64,81	61,3
Melilla	52,02	48,3
Total Nacional	137,33	133,6

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE

Talento sénior y otras claves para frenar los efectos del envejecimiento en el mercado laboral

En este contexto de envejecimiento sin precedentes, la Fundación Adecco reivindica el talento sénior (población activa mayor de 50 años) como vector estratégico de competitividad, siendo su discriminación un absoluto contrasentido.

“Algunas medidas como la elevación de la edad de jubilación buscan adaptarse a la realidad demográfica y preservar los sistemas de bienestar social. Sin embargo, la exclusión laboral por edad -que lamentablemente aún sigue produciéndose- contradice estos esfuerzos, limitando la contribución de una fuerza laboral creciente y que ya supone el 34% de la población activa”- **destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.**

Por otra parte, el directivo subraya que: **“En este escenario de envejecimiento desbocado, la sostenibilidad del Estado del Bienestar va a depender de nuestra capacidad para generar empleo de calidad que lleve las cifras de afiliación a su máximo nivel. Es fundamental ensanchar la base de cotizantes, estimulando la participación laboral de las personas tradicionalmente inactivas (con discapacidad, mujeres sénior, población rural, etc.), así como realizar una adecuada gestión de la migración para convertirla en una ventaja competitiva, dada su capacidad para llenar el vacío de**

una población activa nativa decreciente, y teniendo en cuenta su potencial para mejorar nuestra posición competitiva global”.

5 razones por las que apostar por el talento sénior

Algunas razones de peso para que la Administración Pública, las empresas y la sociedad pongan en valor a la fuerza laboral más veterana se concretan en las siguientes:

- **Empresas más competitivas en el contexto “silver economy”.** No solo los empleados: todos los grupos de interés tienen una media de edad cada vez mayor: accionistas, consumidores, clientes, comunidad local, etc. Si las empresas se liberan de etiquetas, prejuicios y estereotipos anacrónicos asociados a la edad (por ejemplo, obsolescencia habilidades o menor energía y dinamismo), se desenvolverán mucho mejor en un mercado dominado por “los silvers”, obteniendo una oportunidad de crecimiento económico y, en definitiva, una ventaja competitiva. **“Incorporar a personas mayores de 50 años a los equipos de trabajo nos ayuda a conectar mejor con las generaciones más veteranas y a entender mejor sus demandas y expectativas”- explica Mesonero.**
- **Talento vinculado a la riqueza experiencial y cognitiva de las personas sénior.** No es la edad en sí misma, sino el bagaje de experiencias que habitualmente atesoran las personas mayores de 50 años, y que les refuerza en valores como la madurez, el pensamiento crítico, la resolución de problemas o las habilidades de comunicación, convirtiéndose en una fuerza laboral de gran valor.
- **Justicia social.** Las personas sénior han desempeñado un papel clave en el desarrollo de nuestra historia reciente, contribuyendo al desarrollo de las sociedades en periodos de expansión, recesión, cambios demográficos o revolución tecnológica. A menudo, están en desempleo por causas ajenas a su voluntad y no es de recibo darles la espalda, ahora que ellos necesitan trabajar.
- **Competitividad y sostenibilidad.** Como ya se ha señalado, la población activa mayor de 50 años ya alcanza el 34% (hace una década eran el 25%) y, en un escenario de envejecimiento imparable, su proporción seguirá incrementándose en las próximas décadas. Es evidente que renunciar a una fuerza laboral creciente y dominante va en detrimento de la competitividad y la sostenibilidad de las empresas y del país en su conjunto.
- **Envejecimiento activo y saludable.** La apuesta por el talento sénior no ha de entenderse únicamente como un asunto económico, sino como un factor crítico para promover un envejecimiento saludable y activo, teniendo en cuenta que el desempleo, especialmente cuando se prolonga en el tiempo, es uno de los grandes disparadores de problemas de salud mental (depresión, estrés, etc.) cada vez más frecuentes entre los desempleados mayores de 50 años, que pueden ver mermado su sentimiento de identidad y propósito, además de desarrollar importantes preocupaciones financieras, a medida que se acercan a la edad de jubilación. De hecho, según el último informe #TuEdadEsUnTesoro, de la Fundación Adecco, el 45% de las personas desempleadas mayores de 55 años cree que no encontrará trabajo y que pasará, directamente, del desempleo a la jubilación. Lo que más les preocupa es no poder acumular las cotizaciones necesarias para alcanzar una pensión adecuada (63%), además de la ausencia de ingresos para cubrir gastos básicos inmediatos (92%). Autoestima (52%), salud mental (45%) y la necesidad de ayudar a familiares económicamente dependientes (25%) son otras de las principales inquietudes de las personas mayores de 55 años en situación de desempleo. <https://fundacionadecco.org/informes-y-estudios/informe-tu-edad-es-un-tesoro/>

Sobre el Observatorio de Vulnerabilidad de la Fundación Adecco

El Observatorio de la Vulnerabilidad es el centro de investigación, análisis y divulgación de la Fundación Adecco. Su finalidad es ser un referente en materia de difusión de información, datos y estadísticas relacionadas con el empleo de las personas más vulnerables del mercado laboral: con discapacidad, mayores de 55 años, desempleadas de larga duración, familias monoparentales, mujeres víctimas de la violencia de género y otras personas en riesgo de exclusión.

El Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación es una plataforma independiente de cualquier signo político y nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia para todos los agentes sociales -empresas, Administración Pública, tejido asociativo, ámbito académico, medios de comunicación y sociedad en su conjunto-, siempre alineado con la misión social de la Fundación Adecco: el #EmpleoParaTodas las personas.

Ofrecemos investigaciones, cifras y opiniones de calidad, así como contenidos en tiempo real, adaptados a la inmediatez que demanda el escenario actual. Los informes, guías, opiniones y documentos que se presentan están redactados en un estilo claro, sencillo y directo, con la finalidad de ser comprensibles y accesibles para todas las personas. En esta línea, tenemos el firme propósito de que puedan servir como punto de partida para el diseño de estrategias, políticas e iniciativas, que guíen diferentes proyectos y acciones dirigidos a la plena inclusión de las personas con más dificultades.

Todas las conclusiones que se presentan son fruto de la explotación y el análisis de fuentes oficiales de referencia, acompañadas del expertise y conocimiento de un equipo multidisciplinar, con 15 años de experiencia en la realización de informes estadísticos sobre la inclusión laboral de las personas en riesgo de exclusión y las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (De&I) en las empresas.

Sigue toda la actualidad de la Fundación Adecco en:

Más información:

Comunicación Fundación Adecco

Irene Gil

irene.gil@adecco.com

650 35 40 27

Telf. 91 561 89 04