

## **El envejecimiento se dispara en España en 2022 hasta el 133,5%, según Fundación Adecco**

**Las regiones más envejecidas son Asturias (240%), Galicia (213%) y Castilla León (211%) que cuentan con más del doble de población mayor de 64 años que menor de 16, mientras que solo Ceuta (65%), Melilla (48%) y Murcia (92%) registran un índice de envejecimiento por debajo del 100%, es decir, aún presentan mayor proporción de jóvenes**

Un año más, las cifras de envejecimiento en nuestro país vuelven a sorprender al alza. Según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística, en 2022 España ha registrado un nuevo máximo de envejecimiento, del 133,5% o, lo que es lo mismo, ya se contabilizan 133 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16. Esta cifra supone el mayor crecimiento desde 1999, de 4,4 puntos porcentuales, teniendo en cuenta que el año pasado se situó en un 129,1%. En otras palabras, España no envejecía tanto desde hace 23 años.

Contrasta la cifra actual (133,5%) 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, habiéndose producido el mayor incremento, de hecho, durante el pasado ejercicio.

Este envejecimiento imparable es fruto de la confluencia de dos factores: una tasa de natalidad en mínimos históricos y una esperanza de vida en tendencia alcista. El pasado año la tasa de natalidad se situó en 7 nacimientos por cada 1000 mujeres y el número de bebés nacidos alcanzó la menor cifra de toda la serie histórica, con 338.532 niños, un 39% menos que hace una década. También el índice de fecundidad anotó su valor mínimo (1,19 hijos por mujer), situándose ya muy por debajo del nivel de reemplazo generacional, que debería alcanzar el 2,1 para que la población se mantuviera en el tiempo, sin disminuir su volumen.

El hundimiento de la tasa de natalidad, que viene experimentándose a lo largo de todo el milenio, se intensifica en este marco de crisis cíclicas, en los que se interponen numerosos obstáculos, principalmente de índole económico y laboral, que dificultan a muchas personas y parejas hacer realidad su proyecto familiar. Así, junto a los efectos de la pandemia aún presentes en muchas capas de la población, emerge hoy un nuevo elemento: el efecto del alza en la inflación y la crisis de suministros, agravado por la guerra de Ucrania: un escenario que dispara la incertidumbre y las dificultades económicas de muchas unidades familiares, que deciden posponer los nacimientos o renunciar a la maternidad o paternidad.

Mientras, la esperanza de vida continúa su escalada y hoy se sitúa en los 83 años, una cifra que si bien no ha experimentado cambios con respecto a hace un lustro, alcanza valores bastante superiores a los registrados en los años 90 (77 años en 1991).

Esta crisis demográfica tiene un gran impacto en otro indicador: el ratio de afiliados por pensionista. El año pasado cerró con una relación cotizante-pensionista de 2,2, una cifra que si bien ha aumentado con respecto a 2020 (cuando alcanzó el 2,14), aún se sitúa lejos de la tasa 2,6 que, según los expertos, sería necesaria para que desapareciera el actual déficit contributivo de la Seguridad Social.

“El ratio actual no garantiza la sostenibilidad del sistema de pensiones y exige dar respuesta urgente a retos como la cronificación sistemática del desempleo entre los profesionales más veteranos, invertir más recursos para regularizar la economía sumergida o impulsar incentivos fiscales y laborales para impactar en las familias y estimular la natalidad. Además, los planes privados y de capitalización habrán de adquirir una progresiva importancia, como ya sucede en países como Alemania, Reino Unido o Dinamarca”, - afirma Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

#### Envejecimiento por comunidades autónomas

Por comunidades autónomas, vuelve a liderar el ranking de envejecimiento Asturias, con un índice del 240% (240 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16, un valor que ha crecido 9 puntos porcentuales con respecto al año pasado), seguida de Galicia (213%) y Castilla León (211%). Estas 3 regiones ya presentan más del doble de población mayor 64 años que menor de 16 años. En el otro lado, Ceuta (65%), Melilla (48%) y Murcia (92%) son las únicas regiones que resisten con índices aún por debajo de 100%, registrando -todavía- una mayor proporción de jóvenes.

#### Talento sénior: la fuerza laboral dominante de este siglo

El envejecimiento de la población constituye uno de los fenómenos más determinantes de este siglo, siendo sus efectos ya muy evidentes, y particularmente visibles en el mercado laboral. Así, el 20% de las personas que tienen trabajo o lo buscan en España tiene 55 años o más, frente al 12% de hace una década. Manteniendo esta evolución, en 2030 supondrán cerca del 30% de la población activa.

A pesar de este peso cada vez mayor de la fuerza laboral sénior, se produce una paradoja, ya que las personas mayores de 55 años encuentran dobles barreras para acceder al mercado laboral. En la actualidad, 562.900 profesionales que superan esta edad buscan trabajo en España y el 66% es desempleado de larga duración, una cifra que desciende hasta el 47% para el resto de la población.

Estas barreras tienen su origen en prejuicios y estereotipos sociales que se trasladan a las empresas en forma de reticencias a la hora de incorporar profesionales sénior. Por ejemplo, que sus competencias estarán obsoletas, que serán menos flexibles o que tendrán una menor capacidad de aprendizaje. “Se trata de creencias muy estereotipadas y anacrónicas, que además eclipsan los valores habitualmente presentes en las personas sénior como la experiencia, la madurez, el pensamiento crítico o la templanza. A estas creencias se une otro factor, y es la tendencia a la cronificación del desempleo entre los mayores de 55 años: muchos afrontan la búsqueda de trabajo tras perder el empleo en su empresa de toda la vida, o acumulando largos periodos de inactividad, por lo que no están familiarizados con los nuevos canales de búsqueda de empleo o presentan dificultades para construir su discurso profesional y poner en valor sus competencias”- explica Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

A la luz de esta realidad, la Fundación Adecco reivindica el talento sénior como indiscutible motor para

la competitividad de las empresas y del país en su conjunto: “el empleo de los profesionales mayores de 55 años no solo es un asunto de justicia social, sino un elemento clave para la sostenibilidad de nuestro Estado del bienestar, particularmente en lo que respecta al sistema de pensiones. La discriminación laboral por edad es una absoluta sinrazón, en medio de un invierno demográfico en el que la edad de jubilación tiende al alza y en el que los profesionales sénior van a convertirse en la fuerza laboral dominante. Sin embargo, no se trata únicamente de un tema económico, sino de 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 55 años. Es por tanto fundamental posicionar el talento sénior como prioridad nacional, tanto en las dinámicas públicas como en las estrategias empresariales, de modo que las personas mayores de 55 años puedan competir en el mercado laboral en igualdad de condiciones y encontrar una ocupación de forma sostenible en el tiempo”- asegura Francisco Mesonero.

A este respecto, el directivo añade que: “Las políticas activas de empleo, con foco en la formación y recualificación de las personas sénior, para reubicarles, si es preciso, en otros sectores que actualmente están generando empleo, así como la apuesta por el #TalentoSinEtiquetas y las políticas de reskilling y upskilling en las empresas, son herramientas clave para poner en valor el talento sénior y avanzar hacia empresas y sociedades más competitivas y resilientes”.

**Datos de contacto:**

Autor

914115868

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Sociedad](#) [Recursos humanos](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>