**FAE y la Fundación Caja Rural advierten de los retos del sistema laboral burgalés a consecuencia de las jubilaciones**

**Un estudio de ambas organizaciones pone de manifiesto que el envejecimiento de la población y las masivas jubilaciones proyectadas para los próximos diez años en la provincia de Burgos plantean desafíos históricos para el sistema laboral y económico. Las empresas ya buscan fórmulas innovadoras para adaptarse a una fuerza de trabajo en transición.**

Burgos, 28 de noviembre de 2024.- La provincia de Burgos, que en las últimas dos décadas ha visto incrementar la edad media de su población hasta los 47,24 años —superior a la media nacional de 44,18—, se enfrenta a una acelerada pérdida de fuerza laboral. Se estima que casi 40.000 trabajadores, un 25,33 % del total de afiliados actuales, alcanzarán la edad de jubilación en la próxima década, fenómeno que impactará especialmente en sectores como la agricultura (40,20 %) y la construcción (27,45 %), dejando miles de vacantes difíciles de cubrir por el éxodo juvenil hacia zonas más dinámicas.

Así lo pone de manifiesto un estudio elaborado por la Confederación de Asociaciones Empresariales de Burgos (FAE), con la colaboración con la Fundación Caja Rural, presentado esta mañana por el presidente de FAE, Miguel Ángel Benavente, y el director de Cajaviva Caja Rural, Ramón Sobremonte, en el que se señala que el envejecimiento no solo amenaza con debilitar el tejido empresarial, sino también con tensionar el sistema de pensiones y las prestaciones sanitarias y sociales., considerando que para el año 2037, se prevé que la edad media de los burgaleses alcance los 49,46 años, consolidando a la provincia como una de las más envejecidas de Castilla y León y de España.

Ante este panorama, se plantean medidas urgentes para paliar los efectos del envejecimiento, fomentar el relevo generacional y garantizar la sostenibilidad económica de la provincia.

En este sentido, el estudio advierte que, aunque no es posible revertir el envejecimiento natural de la población, sí se pueden implementar políticas que mejoren la calidad de vida de los mayores de 65 años, permitiéndoles continuar aportando su experiencia al tejido empresarial o, en la misma dirección, avanzar hacia un modelo de jubilación progresiva, con opciones de empleo a tiempo parcial que permitan un retiro gradual y aprovechen el talento sénior.

**Rejuvenecer la fuerza laboral: entre la natalidad y la inmigración**

Uno de los grandes retos es rejuvenecer la población activa. Con una de las tasas de natalidad más bajas del mundo, España, y en particular Burgos, necesita impulsar políticas que incentiven la conciliación familiar y laboral, además de ayudas económicas para las familias. Sin embargo, dado que el impacto de estas medidas será a largo plazo, la provincia también debe centrarse en atraer población joven del extranjero, facilitando su integración y asentamiento.

En paralelo, el estudio apuesta por convertir a Burgos en un polo de atracción de talento, promoviendo inversiones productivas en sectores de alto valor añadido como la industria, la tecnología, las energías renovables y la investigación. Este esfuerzo -continúa el informe- debería ir acompañado de mejoras en infraestructuras, salarios competitivos y una oferta cultural y de ocio que retenga a las nuevas generaciones.

**Empresas burgalesas: retos y responsabilidades ante el cambio generacional**

Pero el estudio subraya, también, que el envejecimiento no solo afecta a la demografía, sino que tiene implicaciones directas en la gestión empresarial. Las compañías de Burgos enfrentan retos como la diferencia de competencias entre generaciones, la brecha digital y la necesidad de actualizar constantemente las habilidades de su plantilla.

Para garantizar la productividad, el estudio explica que las empresas están llamadas a crear equipos intergeneracionales que fomenten la transmisión del conocimiento entre los trabajadores sénior y los jóvenes. Al mismo tiempo, es crucial adaptar los puestos de trabajo a las capacidades de los empleados de mayor edad, reducir riesgos laborales y promover hábitos saludables para prolongar sus carreras profesionales.

Otro punto crítico es combatir el edadismo, un problema que puede limitar las oportunidades laborales de los trabajadores mayores y menospreciar su contribución. Para ello, el informe aboga por sensibilizar tanto a las organizaciones como a la sociedad sobre el valor de la experiencia en el entorno laboral.

**Una estrategia para frenar la despoblación**

No obstante, tal y como revela el análisis de FAE y Cajaviva Caja Rural, todas estas medidas están interrelacionadas con un objetivo de fondo: frenar la despoblación que amenaza a la provincia. La salida de jóvenes hacia otras comunidades autónomas en busca de mejores oportunidades laborales podría minimizarse fomentando la colaboración entre empresas, universidades y centros de formación profesional.

Este enfoque permitiría a los estudiantes formarse en las mismas áreas en las que trabajarán, facilitando su inserción en el mercado local y creando un vínculo con el territorio. A esto se sumarían políticas de fidelización, como salarios atractivos, proyección profesional y mejoras en las conexiones de transporte y la oferta cultural.

**El horizonte: extender la vida laboral y asegurar el futuro**

Otra de las direcciones hacia las que apunta esta investigación es que, para evitar un colapso en el mercado laboral, las empresas deberán apostar por extender la vida profesional más allá de los 65 años, especialmente en sectores donde el envejecimiento no limita el desempeño. Este enfoque no solo aliviaría la escasez de mano de obra, sino que también contribuiría a la sostenibilidad de las pensiones y al mantenimiento de la actividad económica.

Más información:

Esther Alonso. Responsable de Comunicación y Relaciones Externas

618 514 568 / comunicacion@faeburgos.org