

LA JUBILACIÓN EN LA PROVINCIA DE BURGOS EN LOS PRÓXIMOS 10 AÑOS

FAE
**Empresas
Burgalesas**

Dirección: M.^a Emiliana Molero Sotillo

Coordinación: Íñigo Llarena Conde

Colaboración: Ángela Fernández López

CONFEDERACIÓN DE ASOCIACIONES
EMPRESARIALES DE BURGOS (FAE
BURGOS)

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	6
1.1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	6
1.2. OBJETIVOS	6
1.3. METODOLOGÍA	7
2. CONTEXTO SOCIODEMOGRÁFICO.....	9
2.1. DATOS MUNDIALES	9
2.2. UNIÓN EUROPEA	10
2.3. ESPAÑA	12
2.4. CASTILLA Y LEÓN	13
2.5. BURGOS.....	17
2.6. CONCLUSIONES SOBRE LA SITUACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA ACTUAL	18
3. DATOS LABORALES DE ESPAÑA.....	20
3.1. MERCADO LABORAL ESPAÑOL.....	20
3.2. EMPLEO PÚBLICO	22
4. DATOS GENERALES DE LA PROVINCIA DE BURGOS.....	23
4.1. COMPOSICIÓN POR EDADES DE LAS PLANTILLAS DE LAS EMPRESAS EN LA PROVINCIA	23
4.2. LA TASA DE PARO.....	24
4.3. LA INSERCIÓN DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL.....	25
4.4. EL SALARIO COMO FACTOR CAPTADOR DE TALENTO	27
4.5. CONCLUSIONES DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS PLANTILLAS.....	31
4.6. PERSPECTIVAS DE JUBILACIÓN EN LA PROVINCIA EN LOS PRÓXIMOS 10 AÑOS	32
5. SITUACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDAD.....	33
5.1. AGRICULTURA	35
5.2. INDUSTRIA	36
5.3. CONSTRUCCIÓN	37
5.4. SERVICIOS	38
5.5. SECTOR PÚBLICO	38
6. SANIDAD Y EDUCACIÓN.....	40
6.1. ACTIVIDADES SANITARIAS (CNAE 86).....	40
6.2. EDUCACIÓN	41
6.2.1. Personal de educación universitaria.....	41
6.2.2. Personal de educación no universitaria.....	43
7. SITUACIÓN POR CLASIFICACIÓN NACIONAL DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS (CNAE).....	44

8. DATOS POR GRUPOS PROFESIONALES	46
8.1. DATOS SEGÚN EDAD Y GRUPOS DE COTIZACIÓN	46
8.2. SITUACIÓN SEGÚN EL SECTOR DE ACTIVIDAD	47
8.3. CONCLUSIONES RESPECTO A LOS GRUPOS DE COTIZACIÓN	48
9. AUTÓNOMOS.....	49
9.1. EVOLUCIÓN Y PERFIL DEL AUTÓNOMO EN ESPAÑA, CASTILLA Y LEÓN, Y BURGOS.	49
9.1.1. España	49
9.1.2. Castilla y León	52
9.1.3. Burgos	53
9.2. ESTIMACIÓN DE LAS JUBILACIONES DE AUTÓNOMOS EN LA PRÓXIMA DÉCADA	55
9.3. CÁLCULOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD.	55
9.4. ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA Y POR CUENTA PROPIA.	56
10. RESUMEN EJECUTIVO	59
10.1. DEMOGRAFÍA.....	59
10.2. MERCADO LABORAL JOVEN.	60
10.3. SITUACIÓN PROVINCIA DE BURGOS.	61
10.3.1. Por sectores, estarán en edad de jubilación a partir de 2033:	61
10.3.2. Por colectivo, estos son los que tienen mayor porcentaje de jubilación dentro de 10 años:	61
10.3.3. Por ocupaciones, las más envejecidas para la próxima década:	61
10.3.4. Por grupos profesionales:	62
10.3.5. Sector Público:	62
10.3.6. Actividades sanitarias:.....	62
10.3.7. Educación:.....	63
10.3.8. Autónomos:.....	63
11. MEDIDAS A IMPLEMENTAR.....	65
11.1. PALIAR ENVEJECIMIENTO.....	65
11.2. REJUVENECIMIENTO.	65
11.3. ATRACCIÓN DE JÓVENES.	66
11.4. FRENAR LA DESPOBLACIÓN.....	66
11.5. ALARGAMIENTO DE LA VIDA LABORAL.....	67
12. RETOS A LOS QUE LAS EMPRESAS DEBEN HACER FRENTE.....	68
13. POSIBLES ACCIONES DE LAS EMPRESAS	71
14. CONCLUSIONES	73
15. BIBLIOGRAFÍA	76
16. ANEXOS.....	81
ANEXO 1. PORCENTAJES DE JUBILACIONES EN LA PRÓXIMA DÉCADA POR CNAE-09 EN LA PROVINCIA DE BURGOS.	
81	
ANEXO 2. AFILIADOS POR GRUPO DE EDAD Y SECCIÓN CNAE-09 EN LA PROVINCIA DE BURGOS.....	83
ANEXO 3. NÚMERO DE PROFESIONALES SANITARIOS COLEGIADOS POR GRUPO DE EDAD.	86

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLAS

Tabla 1. Porcentaje de la población de 65 años o más en el mundo, regiones de los ODS y grupo de países seleccionados, en 2022, 2030 y 2050	10
Tabla 2. Evolución del número de personas en España por su edad media y sexo, a enero de 2037 y 2050 (*previsión).....	12
Tabla 3. Tasas de dependencias de 2023 y proyectadas. Resultados nacionales.	13
Tabla 4. Proporción de personas mayores de 65 años por comunidad y ciudad autónoma en 2003 y 2023, y su variación. (Datos en %).....	14
Tabla 5. Edad media de la población por comunidad y ciudad autónoma en 2003 y 2023, y su variación (Datos en años).....	14
Tabla 6. Estructura del empleo por edad	21
Tabla 7. Afiliados por tramo de edad en la provincia de Burgos	23
Tabla 8. Ganancia media anual, por CCAA y edad, 2022	29
Tabla 9. Total de afiliados en edad de jubilación	32
Tabla 10. Número de afiliados por tramo de edad, sector de actividad y en edad de jubilación	33
Tabla 11. Porcentajes de profesionales sanitarios colegiados que se jubilarán en la próxima década.....	40
Tabla 12. Edad del personal universitario curso 2022-2023	41
Tabla 13. Personal Docente e Investigador (PDI) en Burgos, por grupos de edad y categoría.....	42
Tabla 14. Personal de Administración y Servicios (PAS) en Burgos, por grupos de edad.	42
Tabla 15. Número de docentes en la provincia de Burgos en el curso 2023-2024 (Datos provisionales)	43
Tabla 16. % Jubilaciones por sección CNAE-09	44

Tabla 17. Afiliados por grupo de cotización y en edad de jubilación.	46
Tabla 18. Número y porcentaje de afiliados por grupo de cotización.	47
Tabla 19. Afiliados por grupo de cotización y sector de actividad.	47
Tabla 20. Porcentajes de jubilación por grupo de cotización y sector.	48
Tabla 21. N.º. Autónomos por grupo de edad. Datos nacionales a mayo 2024.	49
Tabla 22. Distribución de autónomos por sección de actividad. Datos nacionales a mayo 2024	50
Tabla 23. N.º. Autónomos por tramo de asalariados que emplean. Datos nacionales a mayo 2024	51
Tabla 24. N.º. Autónomos por grupo de edad. Datos Castilla y León a mayo 2024.....	52
Tabla 25. N.º Autónomos por grupo de edad. Datos Burgos a mayo 2024.....	53
Tabla 26. Distribución de autónomos por sección de actividad. Datos Burgos a mayo 2024.	54
Tabla 27. N.º. Autónomos por asalariados que emplean. Datos provincia Burgos en mayo 2024.	54
Tabla 28. Total de autónomos afiliados en edad de jubilación.	55
Tabla 29. Número de autónomos por tramo de edad y sector de actividad.....	56
GRÁFICOS	
Gráfico 1. Pirámides de población de España (años 2003, 2023, 2037 y 2050).....	12
Gráfico 2. Crecimiento absoluto de la población proyectado por comunidades y ciudades autónomas (2022-2037).....	15
Gráfico 3. Crecimiento relativo de la población proyectado por comunidades y ciudades autónomas (2022-2037).....	15
Gráfico 4. Pirámides de población de Castilla y León (años 2003, 2023, 2037)	16
Gráfico 5. Pirámide de población de la provincia de Burgos en 2003, 2023 y 2037	17

Gráfico 6. Efectivos Administración General del Estado. Evolución de la edad media por año.	22
Gráfico 7. Efectivos Administración General del Estado por intervalos de edad	22
Gráfico 8. Afiliados por tramo de edad en la provincia de Burgos	23
Gráfico 9. Distribución salarial. Media Salario bruto anual 2022.....	28
Gráfico 10. Distribución salarial. Percentil 10 y 90, 2022	28
Gráfico 11. Base media de cotización por provincia y Número de cotizantes. Diciembre 2023	30
Gráfico 12. Porcentaje de afiliados por tramo de edad y sector de actividad.....	33
Gráfico 13. Grupos de edades en cada sector de actividad	34
Gráfico 14. Afiliados por grupos de cotización y sectores de actividad	47
Gráfico 15. Autónomos por CCAA, por cada 1.000 habitantes de 16 a 64 años. Datos de mayo 2024.	51

ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Proporción de personas mayores de 65 años en el mundo para 2050	10
--	----

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Presentación y justificación del tema

Las previsiones demográficas en las próximas décadas para la población española, reflejan uno de los grandes desafíos estructurales a los que nuestra economía deberá hacer frente en el medio y largo plazo, el envejecimiento de la población.

Este fenómeno constituye un desafío tanto para la empresa privada como para los poderes públicos, ya que este cambio en la estructura demográfica no sólo afecta al mercado de trabajo, sino que también puede afectar a la calidad de vida, costes sanitarios, pautas de consumo, el crecimiento económico o la sostenibilidad de las finanzas públicas (Bloom y Zucker, 2023; Banco de España, 2023).

Pese a los múltiples efectos mencionados, a lo largo de este texto nos vamos a centrar en el impacto sobre los recursos humanos y la mano de obra laboral.

Por todo lo anterior, las razones de oportunidad y necesidad del presente estudio se fundamentan en determinar cómo será el escenario laboral en el medio/largo plazo en la provincia de Burgos, atendiendo especialmente al número de trabajadores que se van a jubilar en los próximos 10 años en la provincia.

Así pues, las conclusiones que podamos obtener a través de este estudio nos servirán para responder a esta pregunta, así como profundizar en la situación de las empresas y cómo puede afectar a su supervivencia en el futuro.

1.2. Objetivos

La estructura demográfica y del empleo de la población española, revela que será a partir de 2030 cuando empiecen a producirse las jubilaciones en masa de los *babyboomers* (nacidos entre 1958 y 1977). Como consecuencia, el peso relativo de la población en edad de trabajar seguirá disminuyendo, lo que tendrá enormes repercusiones en el futuro y colocará a las empresas en una situación aún más delicada en cuanto a la gestión de los RRHH.

De esta forma, con el objetivo de prever el relevo de los trabajadores, el estudio pretende estimar el número de jubilaciones que se producirán en la próxima década en la provincia.

Para lograr lo anterior, se analizarán todos los sectores de actividad para identificar cuáles son más sensibles al envejecimiento de la mano de obra. Asimismo, conocer y comparar los resultados de cada sector nos servirá para tener presente la gravedad del fenómeno en el medio y largo plazo, así como diseñar soluciones específicas que puedan implantar las empresas en aras de minimizar los efectos negativos.

Así pues, a lo largo del estudio se pretende determinar cuál es la composición por edades de las plantillas en todos los sectores de actividad de la provincia, así como extraer conclusiones sobre cuáles son las causas y sus consecuencias.

Por último, con este estudio también se pretende sensibilizar sobre el envejecimiento de la población activa en la provincia de Burgos, y que todas las partes implicadas tomen conciencia sobre el gran desafío que implica para las empresas.

1.3. Metodología

El presente estudio se sustenta en un análisis basado en datos sobre la composición por edades de las plantillas, e informes y artículos sobre los efectos negativos de una mano de obra envejecida.

La base del estudio son los datos del **número de afiliados en la provincia de Burgos por CNAE-09** del mes de julio de 2023, que nos permitirán estimar cuantas personas se jubilarían en Burgos en los próximos 10 años.

Para realizar la estimación, partimos de que la normativa vigente establece como **edades de jubilación** para la próxima década los **65 y 67 años**, en función del periodo de cotización del trabajador¹. Debido a la imposibilidad de conocer las circunstancias personales de cada trabajador respecto al periodo cotizado, realizaremos un estudio general entendiendo que se jubilarán en los próximos 10 años en nuestra provincia aquellas personas que a julio de 2023 **ostenten 55 años o más**.

Con el fin de no desvirtuar el impacto del envejecimiento en las plantillas actuales, en el cálculo de las estimaciones no se han tenido en cuenta las incorporaciones futuras que se puedan realizar.

¹ La Disposición transitoria séptima del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, establece que a partir del año 2027, las edades de jubilación serán de 65 años cuando el periodo de cotización haya sido de 38 años y 6 meses o más, y de 67 años cuando sea menos de 38 años y 6 meses.

Además, el estudio también incluirá datos de fin de septiembre de 2023 sobre el **número de afiliados en la provincia de Burgos por sectores de actividad, tramo de edad y grupo de cotización al que pertenecen**. Esto nos permitirá identificar el grupo profesional al que pertenecerían los trabajadores que en la próxima década tendrían edad de jubilación, posibilitando calcular el impacto que las futuras jubilaciones podrían provocar en ciertos puestos de trabajo. Para ello, diferenciaremos entre los grupos 1 (ingenieros y licenciados) y 2 (ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados) del resto de grupos de cotización.

También se examinará el envejecimiento en áreas claves como son la educación y la sanidad, para ello se ha acudido a diferentes fuentes de información. En el caso del personal universitario se han utilizado estadísticas del Ministerio de Universidades. Para obtener datos de la edad del profesorado no universitario se han empleado los datos proporcionados por la Dirección Provincial de Educación de Burgos. En cuanto al personal sanitario, se han utilizado datos a fecha de diciembre de 2023 de la Estadística de profesionales sanitarios colegiados elaborada por el INE.

Por último, se proporcionarán datos sobre la situación de los autónomos de la provincia, a través de los datos proporcionados por la Seguridad Social correspondientes a mayo de 2024.

2. CONTEXTO SOCIODEMOGRÁFICO

En las últimas décadas, la tendencia demográfica dominante es el envejecimiento de la población. Esto se debe sobre todo al incremento de la esperanza de vida y a la disminución de la natalidad. De ahí que los países hayan experimentado un cambio en la distribución de sus poblaciones, cada vez más dirigidas hacia edades más avanzadas.

Este suceso plantea desafíos socioeconómicos para los países y las empresas, siendo necesario adaptar a esta situación las políticas públicas y la gestión de los RRHH en las empresas.

A continuación, se exponen datos de diferentes ámbitos geográficos que nos permitan comprender el contexto sociodemográfico de la provincia de Burgos.

2.1. Datos mundiales

Según la Organización Mundial de la Salud, “entre 2015 y 2050 el porcentaje de los habitantes del planeta mayores de 60 años casi se duplicará, pasando del 12% al 22%” (Organización Mundial de la Salud, 2022).

La población mundial está envejeciendo, siendo el grupo de personas con edades comprendidas entre 65 años o más el que presenta un ritmo de crecimiento mayor. Las Naciones Unidas estiman que el número de personas con esas edades aumentará del 10% en 2022 al 16% en 2050, es decir, “una de cada seis personas en el mundo tendrá 65 o más años, esperándose que en 2050 el número de personas mayores de 65 años duplicará el número de niños menores de 5 años y será igual que la población de niños menores de 12 años” (United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2022, p.7).

Sin embargo, esta situación es diferente en función de las regiones del mundo que se analicen. En este sentido, Europa y América del Norte son los territorios más afectados por este fenómeno demográfico, ya que para 2050 se prevé que una de cada cuatro personas tenga 65 o más años. Por el contrario, África es el continente que presenta un menor envejecimiento. Véase al respecto la Tabla 1 e Ilustración 1.

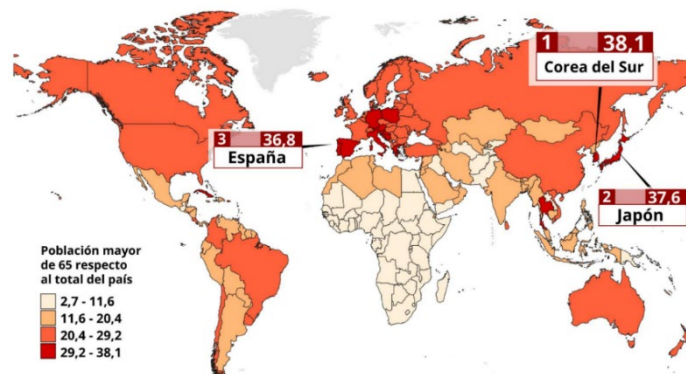
Tabla 1. Porcentaje de la población de 65 años o más en el mundo, regiones de los ODS y grupo de países seleccionados, en 2022, 2030 y 2050

REGIÓN	2022	2030	2050
Media mundial	9,70%	11,70%	16,40%
África Subsahariana	3%	3,30%	4,70%
África Septentrional y Asia Occidental	5,50%	7,00%	12,50%
Asia Central y Meridional	6,40%	8,10%	13,40%
Asia Oriental y Sudoriental	12,70%	16,30%	25,70%
América Latina y el Caribe	9,10%	11,50%	18,80%
Australia/Nueva Zelanda	16,60%	19,40%	23,70%
Oceanía *	3,90%	5,10%	8,20%
Europa y América del Norte	18,70%	22,00%	26,90%
Países Menos Adelantados	3,60%	4,10%	6,10%
Países en Desarrollo Sin Litoral (LLDC)	3,60%	4,10%	5,80%
Pequeños Estados Insulares en Desarrollo (SIDS)	8,90%	11,30%	16%

* Sin incluir Australia y Nueva Zelanda

Fuente: Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (DESA). Resumen de Resultados. Perspectivas de la población mundial 2022.

Ilustración 1. Proporción de personas mayores de 65 años en el mundo para 2050



Fuente: Ep. data (Europapress.es) con datos de la ONU

2.2. Unión Europea

En las dos últimas décadas la estructura demográfica de la Unión Europea también ha sufrido un cambio en su composición, lo que refuerza la conclusión de que el envejecimiento es una tendencia demográfica generalizada a nivel mundial.

Entre 2003 y 2023, se experimentó en la Unión Europea una serie de cambios en los distintos grupos de edad (Eurostat, 2024), apreciándose divergencias entre algunos países:

- El porcentaje de personas mayores de 65 años ascendió de un 16,2% a un 21,3% (**incremento del 5,1 puntos de porcentaje**. Marcaremos en adelante con la fórmula: “incremento x,x%”), aumentos que experimentaron todos los Estados miembros.
- La proporción de personas mayores de 80 años aumentó de un 3,7% al 6% (**incremento del 2,3%**), donde destacan Grecia y Letonia como los países que sufrieron un mayor crecimiento (3,3%) y Suecia como el que menos crecimiento experimentó (0,2%).

- El porcentaje de personas menores de 15 años descendió de 16,4% a 14,9% (**disminución del 1,5%**), tendencia que sufrieron todos los países de la Unión Europea, excepto la República Checa, Estonia, Eslovenia, que experimentaron incrementos en este grupo de edad.
- La proporción de jóvenes menores de 19 años **disminuyó** en todos los países de la Unión Europea **un 2,5%**, al pasar del 22,6% al 20,1%.

En la línea de lo anterior, “la media de edad se ha incrementado 5,5 años entre 2003 y 2023, pasando de ser 39 años en 2003 a 44,5 años en 2023” (Eurostat, 2024). Entre los países que experimentarán un mayor incremento destacan Portugal (8,5 años) y Rumania (8,3 años), mientras que Suecia (1,1 años) y Luxemburgo (2 años) sufrieron un menor incremento.

Si analizamos por regiones, destacan por encima de la media de edad de la Unión Europea, algunas regiones de Grecia, España, Francia y Portugal, donde la edad media mínima asciende a más de 50 años (Eurostat, 2023). Estas regiones se caracterizan en su mayor parte por “ser zonas rurales con bajos niveles de renta y altas tasas de desempleo, lo que podría significar que los jóvenes se han marchado buscando oportunidades de empleo y salarios más altos” (Eurostat, 2023, p.22).

Una situación diferente son las experimentadas por ciertas regiones, cuyas poblaciones presentan una edad media inferior a la media comunitaria. La mayor parte se tratan de capitales, que atraen a los jóvenes gracias a la mayor oferta de recursos y oportunidades; en otras zonas, la baja edad media se debe a la elevada tasa de fertilidad (por ejemplo, la Guayana francesa) o al elevado número de población estudiantil (por ejemplo, Heidelberg en Alemania) (Eurostat, 2023).

No obstante, las proyecciones reflejan que el proceso de envejecimiento de la población se verá acentuado en las próximas décadas. En este sentido, el número de trabajadores mayores de 55 años en la Unión Europea también aumentará en las próximas décadas, provocando una pérdida de población activa en la UE-27, ya que el grupo de personas con edades comprendidas de 55 a 64 años experimentará un aumento de un 16,2% entre 2010 y 2030, mientras que los grupos de 25 a 39 años y 40 a 54 años se reducirán en un 14,9% y 5,4%, respectivamente (Ilmarinen, 2012).

2.3. España

Esta tendencia descrita anteriormente también ha tenido su impacto en España en las últimas décadas. La edad media nacional también ha ido experimentando un aumento, pasando de ser 40,11 años en 2003 a 44,18 años en 2023, es decir, se ha incrementado en 4 años (INE, 2023 a). Asimismo, las previsiones realizadas por el INE reflejan que en las próximas décadas se mantendrá este incremento, siendo la edad media en 2037 de 46,24 años y de 47,84 años para 2050.

Tabla 2. Evolución del número de personas en España por su edad media y sexo, a enero de 2037 y 2050 (*previsión)

	01/01/2037*		01/01/2050*	
	Total	Edad Media	Total	Edad Media
Ambos	51.669.140	46,24	52.860.818	47,84
Hombres	25.151.959	44,89	25.645.011	46,33
Mujeres	26.517.182	47,53	27.215.807	49,27

Fuente: Elaboración propia con datos del INE. Resultados nacionales. Proyecciones de población 2022-2072 y Población residente por fecha, sexo y edad (desde 1971)

Gráfico 1. Pirámides de población de España (años 2003, 2023, 2037 y 2050)



Fuente: Elaboración propia con datos del INE. Resultados nacionales. Proyecciones de población 2022-2072 y Población residente por fecha, sexo y edad (desde 1971).

Por lo tanto, en las últimas dos décadas este proceso ha obtenido una mayor relevancia a medida que los grupos con mayor edad han ido adquiriendo más peso en la estructura poblacional del país. Véase la evolución de las pirámides de población del Gráfico 1. Así pues, se ha pasado de un dominio del colectivo de 30-44 años en 2003, a una

preponderancia del 40-64 años en 2023, lo que justifica el incremento de la edad media previamente mencionado.

En cuanto a la proporción de personas mayores de 65 años, cabe resaltar que su peso se ha ido incrementando a lo largo de las décadas. En concreto, entre 2003 y 2023 este colectivo ha pasado de representar un 16,96% de la población total a un 20,15% (INE, 2023, a). Asimismo, las previsiones del INE reflejan que “la población de 65 años y más, supondría el 26% del total en el año 2037 y un 30,4% en 2050” (INE, 2022, p.7).

Como resultado de todo lo anterior, “el proceso de envejecimiento poblacional se acelerará en España en las próximas décadas y será más intenso que en el conjunto de la Unión Europea y de la Unión Económica y Monetaria (UEM)” (Banco de España, 2023, p.103). De ahí que se convierta en un problema estructural de nuestra economía, como se puede ver reflejado en la tasa de dependencia de mayores de 64 años, que mantendrá a partir de 2046 valores superiores al 50%. Véase la Tabla 3.

Tabla 3. Tasas de dependencias de 2023 y proyectadas. Resultados nacionales.

Años	Mayores de 64 años (%)	Menores de 16 años (%)	Total
2023	30,91	22,51	53,42
2026	32,9	21,4	54,3
2031	36,4	20,1	56,5
2036	41,2	20,1	61,3
2041	47	21,4	68,4
2046	52,2	22,8	75
2061	53,8	23	76,8
2056	53	22,3	75,3
2061	51,4	21,4	72,8
2066	50,2	20,9	71,1
2072	50,8	21,4	72,2

Fuente: INE. Proyecciones de población 2022-2072

2.4. Castilla y León

En este apartado cabe analizar cómo ha sido impacto del envejecimiento en las diferentes comunidades autónomas, realizando especial mención a Castilla y León.

Durante las dos últimas décadas, en todas las comunidades autónomas, excepto Castilla la Mancha, se ha incrementado el peso de las personas mayores de 65 años en sus poblaciones. Véase la Tabla 4. Destacan Asturias, Canarias, País Vasco y Galicia como las regiones en las que más ha incrementado el peso de este colectivo (un incremento superior a un 5%).

En el caso de Castilla y León, en las últimas dos décadas, el porcentaje de población con una edad superior a 65 años ascendió en un 3,75%, hasta representar en 2023 a un

26,48% de la población total de la comunidad. De ahí que esta región sea la segunda comunidad que presenta una mayor proporción de este colectivo, sólo por detrás de Asturias (27,55%).

Asimismo, en la Tabla 5 se puede observar la evolución de la edad media en las últimas dos décadas en las diferentes comunidades autónomas. Destacando a Canarias (6,7 años), Extremadura (5,2 años), Andalucía (5,09 años) y Asturias (5,01 años), como las que experimentaron un mayor aumento de la edad media de sus poblaciones.

Tabla 4. Proporción de personas mayores de 65 años por comunidad y ciudad autónoma en 2003 y 2023, y su variación. (Datos en %)

	2003	2023	Variación
Principado de Asturias	22,03	27,55	5,52
Castilla y León	22,73	26,48	3,75
Galicia	21,28	26,3	5,02
Cantabria	19,12	23,48	4,36
País Vasco	18,14	23,47	5,33
Aragón	21,24	22,15	0,91
Extremadura	19,18	21,84	2,66
La Rioja	19,24	21,78	2,54
Comunidad Foral de Navarra	17,87	20,45	2,58
Total Nacional	16,96	20,15	3,19
Comunidad Valenciana	16,32	20,08	3,76
Castilla La Mancha	19,61	19,41	-0,2
Cataluña	17,16	19,35	2,19
Comunidad de Madrid	14,37	18,43	4,06
Andalucía	14,66	18,27	3,61
Canarias	12,09	17,47	5,38
Islas Baleares	14,29	16,5	2,21
Región de Murcia	14,13	16,35	2,22
Ceuta	11,05	12,81	1,76
Melilla	10,74	11,66	0,92

Fuente: Elaboración propia con datos del INE de 2023. Indicadores de Estructura de la Población. Resultados por comunidades autónomas. Proporción de personas mayores de cierta edad.

Tabla 5. Edad media de la población por comunidad y ciudad autónoma en 2003 y 2023, y su variación (Datos en años)

	2003	2023	Variación
Principado de Asturias	44,29	49,30	5,01
Castilla y León	43,78	48,31	4,53
Galicia	43,18	48,16	4,98
Cantabria	42,04	46,57	4,53
País Vasco	42,07	46,16	4,09
Extremadura	40,29	45,49	5,2
Aragón	42,88	45,30	2,42
La Rioja	41,73	45,07	3,34
Total Nacional	40,11	44,18	4,07
Comunidad Valenciana	39,80	44,07	4,27
Comunidad Foral de Navarra	41,02	43,85	2,83
Castilla La Mancha	40,54	43,81	3,27
Canarias	37,07	43,77	6,7
Cataluña	40,58	43,38	2,8
Comunidad de Madrid	39,00	43,09	4,09
Andalucía	37,87	42,96	5,09
Islas Baleares	38,68	42,22	3,54
Región de Murcia	37,20	41,34	4,14
Ceuta	34,90	38,55	3,65
Melilla	33,90	36,84	2,94

Fuente: Elaboración propia con datos del INE de 2023. Indicadores de Estructura de la Población. Resultados por comunidades autónomas. Edad media de la población.

Por lo tanto, las comunidades más envejecidas son Asturias, Castilla y León, Galicia, Cantabria y País Vasco. Por el contrario, las ciudades autónomas de Melilla y Ceuta son las menos envejecidas.

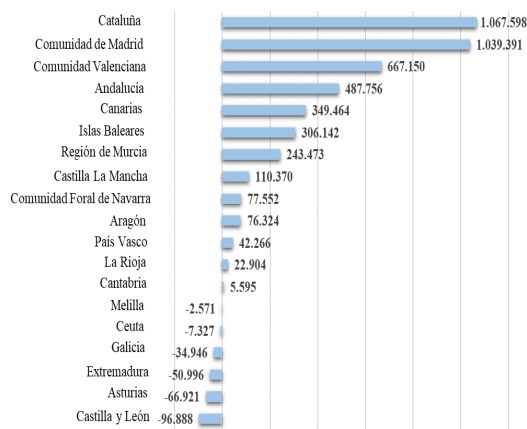
Si analizamos las **proyecciones demográficas** para las próximas décadas en las diferentes comunidades autónomas, se aprecian diferencias en cuanto a la evolución de su población en los próximos 15 años.

Según datos del INE, si siguen las tendencias demográficas actuales se darían aumentos de población en 13 comunidades y un descenso en otras 4 (Castilla y León, Asturias, Extremadura y Galicia). Teniendo en cuenta que de estas cuatro comunidades,

tres son de las más envejecidas de España, está claro que en los próximos años su situación se agravará.

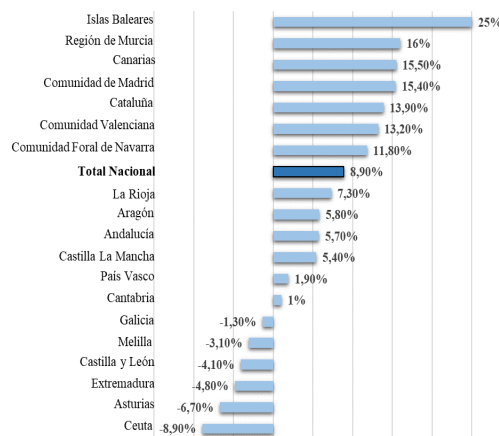
En el caso de Castilla y León, en los 15 próximos años sería una de las comunidades autónomas que experimentarían un mayor impacto negativo, ya que se prevé que la población de esta región descienda de forma más acusada en comparación con otras comunidades. En términos absolutos, el descenso de la población en 2037 sería de 96.888 personas, lo que representa un descenso del 4,1% (INE, 2022). Véase los gráficos 2 y 3.

Gráfico 2. Crecimiento absoluto de la población proyectado por comunidades y ciudades autónomas (2022-2037)



Fuente: INE. Proyecciones de población 2022-2072.

Gráfico 3. Crecimiento relativo de la población proyectado por comunidades y ciudades autónomas (2022-2037)



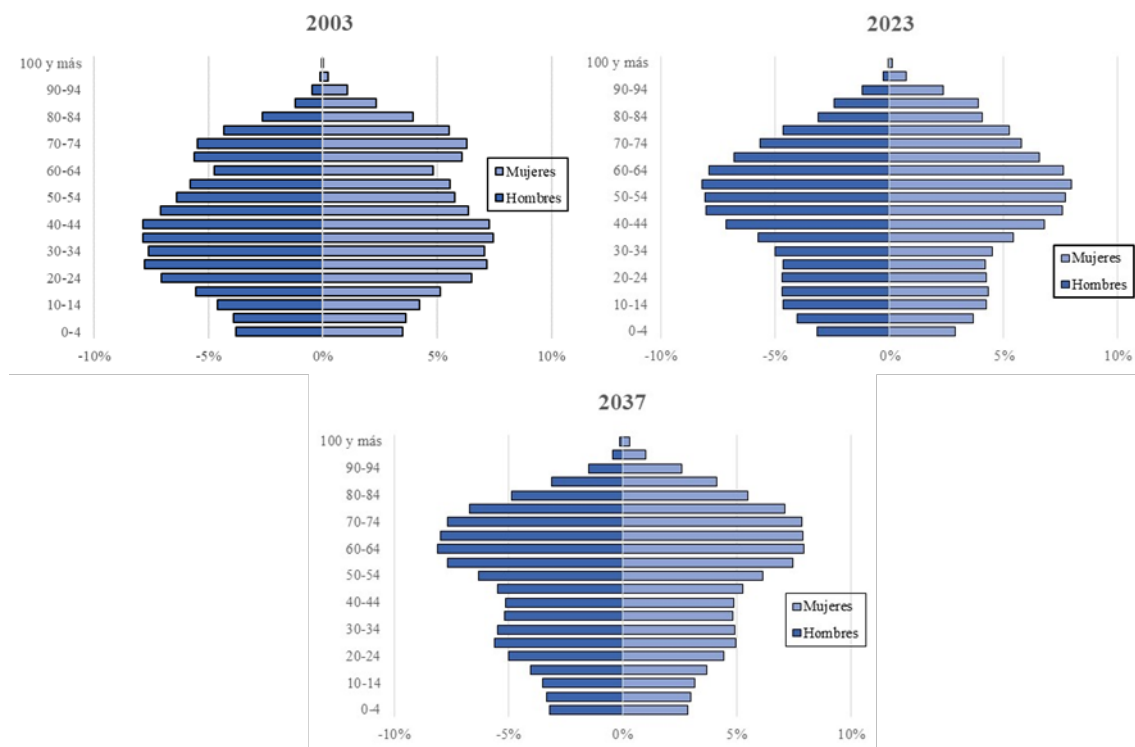
Fuente: INE. Proyecciones de población 2022-2072.

Todo lo anterior, explica el hecho de que aquellas comunidades autónomas que perderán población, son las que sufrirán un efecto negativo mayor en sus economías como consecuencia del envejecimiento de su población. En términos laborales, esto implica que

“la tasa de actividad² disminuirá más en las comunidades autónomas que presenten un mayor envejecimiento y menor PIB per cápita, ya que son regiones con un menor flujo migratorio” (Cuadrado y otros, 2023, p.3).

En el caso de Castilla y León, las proyecciones realizadas por el INE indican que la edad media seguirá incrementándose, estimándose que para 2037 ascendería a 50 años, lo que cambiará la pirámide de población del territorio, cada vez más compuesta por personas con una mayor edad.

Gráfico 4. Pirámides de población de Castilla y León (años 2003, 2023, 2037)



Fuente: Elaboración propia con datos del INE. Resultados por Comunidades Autónomas. Población residente por fecha, sexo y edad (desde 1971).

Por lo tanto, también en Castilla y León se ve reflejado este problema demográfico, no sólo por el envejecimiento de la población, sino también por la despoblación. Esta pérdida de población activa debilitará el tejido empresarial y mercado laboral de la comunidad.

En resumen, el envejecimiento de las poblaciones no sólo tendrá un impacto negativo en la oferta laboral de los próximos años, sino que también afectará al desarrollo económico de los territorios, ampliando las divergencias entre comunidades autónomas.

² La tasa de actividad es el porcentaje de la población en edad de trabajar (aquellas individuos cuya edad es igual o superior a los 16 años) y que está dispuesta a participar en el mercado laboral.

2.5. Burgos

Como se ha expuesto, el envejecimiento de la población es un fenómeno con un impacto global, regional, nacional y local, y como consecuencia de ello la **provincia de Burgos** también se ve afectada.

En las dos últimas décadas, la edad media de la población burgalesa ha ido aumentando, pasando de 43,16 años en 2003 a 47,24 años en 2023 (INE, 2023, a), estimándose que para el año 2037 la edad media será de 49,46 años (frente, como hemos visto, a los 46,24 de media a nivel nacional, y similar a los 50 de Castilla y León).

Gráfico 5. Pirámide de población de la provincia de Burgos en 2003, 2023 y 2037



Fuente: Elaboración propia con datos del INE. Población residente por fecha, sexo y edad. Datos por Provincias.

De modo que se puede concluir, que el mercado laboral burgalés no es ajeno a este suceso, ya que la población burgalesa de más de 65 años ha crecido un 3,72% entre 2003 y 2023, representando el 24,97% del total de la población (INE, 2023, a).

Como consecuencia, en la próxima década la población de la provincia seguirá envejeciendo, se producirán muchas jubilaciones, y, por ende, la población activa se reducirá en número, afectando gravemente a las plantillas de las empresas y a la economía burgalesa.

2.6. Conclusiones sobre la situación sociodemográfica actual

El envejecimiento de la población se está perfilando como uno de los cambios sociales que tendrá mayor impacto en este siglo.

La gran trascendencia de este fenómeno se debe a que incide en todos los aspectos de la vida de una persona (familiar, social, política, económica, laboral...), lo que justifica analizar sus posibles consecuencias sobre el mercado de trabajo.

Una de las consecuencias del envejecimiento de la población en el ámbito laboral es el incremento de la edad media de las plantillas, que a su vez conllevará un aumento del número de personas que se jubilarán en los próximos años. De ahí que las previsiones para España sean que “el 50% de la población ocupada se jubilará en los próximos 15 años, siendo casi 7 millones de nuevos jubilados” (Sánchez, 2020). Todo lo anterior afectará, por un lado, al modo en el que las empresas gestionarán el personal, y, por otro lado, a la sostenibilidad del sistema de pensiones.

Otra de las consecuencias, es que se ve afectada negativamente la tasa de actividad. La participación laboral es reducida entre colectivos con menores edades (menores de 24 años) y mayores de 55 años, aunque estos últimos han aumentado en los últimos años su tasa de actividad por los cambios demográficos (Cuadrado y otros, 2023).

Ante esta situación, es importante determinar cuáles pueden ser las acciones dirigidas a reducir el efecto negativo de estos cambios demográficos, que deberán ser adoptadas por el gobierno y las empresas.

Por un lado, es conveniente que las empresas elaboren medidas para gestionar el envejecimiento de la plantilla y garantizar un relevo generacional sostenible, medidas que reportaran grandes beneficios tanto en la productividad como en el bienestar de sus plantillas. De esta forma, uno de los desafíos que se presentan a las empresas consiste en adaptar los puestos de trabajo que requieren esfuerzos físicos, para que los trabajadores con mayor edad puedan seguir formando parte de las empresas hasta que llegue el momento de su jubilación. Otro reto consistiría en favorecer la incorporación de jóvenes trabajadores para garantizar el relevo generacional.

Por otro lado, los países deben adoptar medidas para adaptar sus políticas al incremento del número de personas con edad avanzada en sus poblaciones, sobre todo mejorando el sistema de seguridad social y pensiones públicas para hacerlo sostenible, y garantizando la capacidad para prestar una asistencia sanitaria de calidad. Asimismo, se

han de fomentar políticas activas de empleo que permitan evitar que la caída de la tasa de actividad pueda acabar repercutiendo en “escasez de mano de obra y actúe como freno del crecimiento económico a medio y a largo plazo” (Cuadrado y otros, 2023).

Expuestos los motivos que justifican el interés en el envejecimiento de la fuerza laboral, desde FAE Burgos se procede a realizar el siguiente estudio con el objetivo de calcular el efecto de las jubilaciones previstas en la próxima década sobre el mercado laboral burgalés; con el apoyo y colaboración de la Fundación Caja Rural-CajaViva.

3. DATOS LABORALES DE ESPAÑA

Antes de abordar el escenario futuro de la provincia de Burgos, es necesario comprender cómo hemos llegado a esta situación.

Los datos analizados en este apartado hacen referencia a la situación del mercado laboral español en los últimos 15 años (2008 a 2023) y al empleo público en los últimos 10 años, obteniendo datos que nos sirvan para entender la situación actual y futura.

3.1. Mercado laboral español

A finales de 2023, en España había 4,5 millones de ocupados séniors (55 o más años) frente a 3,1 millones de jóvenes (menores de 30 años), mientras que, en 2008 los séniors eran 2,4 millones y los jóvenes eran 4,3 millones (INE, 2024). Como consecuencia, la proporción de jóvenes ocupados cae del 18,38% en 2003 al 14,36%, mientras que la de los séniors se duplica, pasando del 10,29% al 20,87% (INE, 2024).

Estos datos reflejan como “la relación entre jóvenes y séniors se ha invertido en términos absolutos y porcentuales, reduciéndose la participación de los jóvenes en el mercado laboral frente a la de los séniors, que ha aumentado” (Centro de Investigación Ageingnomics, 2023, p.21).

El descenso de los jóvenes no sólo se debe a la disminución de la natalidad, sino también a la emigración del talento, el abandono escolar y la situación del mercado de trabajo, aunque la inmigración de jóvenes entre 16 y 29 años ha frenado esta caída (Olcese, 2023).

En este sentido, si comparamos los datos del último trimestre del mercado laboral de 2008 con el de 2023 (INE, 2024), se observa lo siguiente:

- El **total del número de ocupados** ha aumentado un 6,68% desde entonces, al pasar de 20,1 millones de trabajadores en 2008 a 21,4 millones a finales de 2023. Por lo que entre 2008 y 2023, el mercado laboral ha ganado 1,3 millones de trabajadores.
- Diferenciando por **tramos de edad**, véase la Tabla 6, destacan los descensos de los grupos de edad de 16 a 39 años. Por el contrario, los grupos de edad mayores de 40 años han experimentado un gran incremento, especialmente los trabajadores con edades entre 65 a 69 años (aumento del 144,55%) y de 60 a 64 años (aumento de 101,86%).

Tabla 6. Estructura del empleo por edad

Datos del cuarto trimestre de 2008 y 2023. En miles de trabajadores

	4º T 2008	4º T 2023	Tasa variación
16 a 19	269,5	157,4	-41,60%
20 a 24	1.416,80	1.048,20	-26,02%
25 a 29	2.590	1.865	-27,99%
30 a 34	3.186,10	2.211,70	-30,58%
35 a 39	2.982	2.445,90	-17,96%
40 a 44	2.784	2.967,80	6,60%
45 a 49	2.465,20	3.282,00	33,13%
50 a 54	1.963	2.946,90	50,10%
55 a 59	1.429,60	2.497,30	74,69%
60 a 64	808,5	1.632,00	101,86%
65 a 69	115,6	282,7	144,55%
70 y más	40,2	52,9	31,59%
Total	20.050,40	21.389,70	6,68%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta de Población Activa (Ocupados)

Por lo tanto, de este contexto se desprende que en el futuro el colectivo sénior cada vez será más importante en la economía española, tendencia que seguirá aumentando progresivamente con el paso del tiempo.

Por último, mencionaremos ciertos datos a tener en cuenta que se obtienen del análisis realizado por en el III Mapa de Talento Sénior Ageingnomics de la Fundación Mapfre (2023) sobre las **diferencias en el mercado laboral español entre los jóvenes (16 a 29 años) y los séniors (de 55 a 69 años)**:

- Los jóvenes tienen mejor formación que los séniors y se concentran en sectores como la hostelería y comercio, mientras que los séniors destacan en el área sociosanitaria y la industria.
- Los jóvenes tienen más trabajos a tiempo parcial (22%), frente a los séniors (11%).
- El empleo público ocupa a más seniors (23%) que a jóvenes (9%).
- La tasa de paro de ambos colectivos ha aumentado, pero el paro de larga duración es mayor en los séniors, aunque en términos absolutos y relativos el desempleo impacta más en los jóvenes (30% del total de parados frente al 16% de los séniors).
- El trabajo por cuenta propia es más importante en los séniors (31,1% del total de autónomos en España, frente al 6% de los jóvenes).

3.2. Empleo público

Debido al elevado envejecimiento de los empleados públicos, es necesario crear un apartado independiente para exponer ciertos datos sobre la edad media de las plantillas de las Administraciones Públicas, dada su importancia laboral en nuestro territorio.

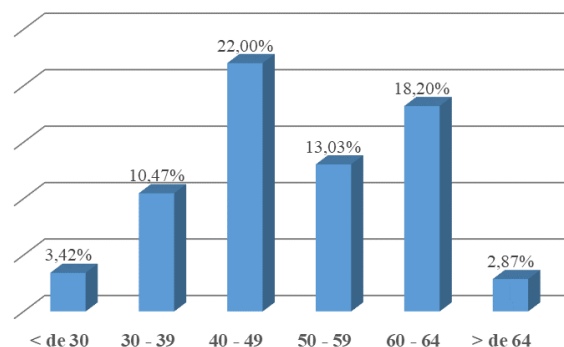
Como se puede observar en el gráfico 6, a enero de 2022 la edad media de los empleados públicos en la Administración General del Estado era de 51,32 años, reflejando la tendencia en los últimos años de intentar rejuvenecer la plantilla de las Administraciones a través de nuevas incorporaciones. Sin embargo, el grupo de edad que más predomina en la Administración General del Estado sigue siendo los de 40-49 años, como se puede observar en el gráfico 7.

Gráfico 6. Efectivos Administración General del Estado. Evolución de la edad media por año.



Fuente: Ministerio de Hacienda y Función Pública. Estudio sobre el envejecimiento de las plantillas en la Administración General del Estado 2022 y proyección futura a 2032

Gráfico 7. Efectivos Administración General del Estado por intervalos de edad



Fuente: Ministerio de Hacienda y Función Pública. Estudio sobre el envejecimiento de las plantillas en la Administración General del Estado 2022 y proyección futura a 2032

Por último, cabe mencionar las proyecciones realizadas por el Ministerio de Función Pública, en las que se prevé que en 2032 alrededor de 97.027 funcionarios de carrera y personal laboral fijo se habrán jubilado, lo que representa un 58,61% respecto del total de personal actual (Ministerio de Hacienda y Función Pública, 2022, p.16).

4. DATOS GENERALES DE LA PROVINCIA DE BURGOS

Situados en el contexto, analizaremos a lo largo de este apartado una serie de factores que han influido en la actual situación del mercado laboral burgalés.

4.1. Composición por edades de las plantillas de las empresas en la provincia

Como se puede observar en la Tabla 7 y Gráfico 8 (julio 2023), las plantillas de las empresas burgalesas muestran en su composición una **elevada edad media** de sus trabajadores, ya que el 15,37% de los trabajadores tienen entre 45 a 49 años, y el 14,69% tienen edades comprendidas entre 50 a 54 años.

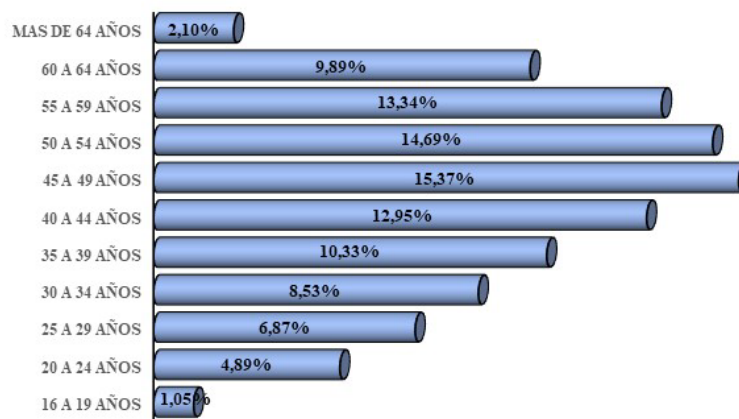
En esta línea se observa un menor número de jóvenes ocupados, ya que un 12,81% de los afiliados en la provincia son menores de 30 años, mientras que un 47,17% tienen edades comprendidas entre los 30 a 49 años, y un 40,02% de los afiliados son mayores de 50 años.

Tabla 7. Afiliados por tramo de edad en la provincia de Burgos

EDAD	Nº AFILIADOS	EDADES	Total afiliados
16 a 19 años	1.607	Menos de 30 años	12,81%
20 a 24 años	7.467	Entre 30 a 49 años	47,17%
25 a 29 años	10.489	Más de 50 años	40,02%
30 a 34 años	13.023		
35 a 39 años	15.766		
40 a 44 años	19.772		
45 a 49 años	23.464		
50 a 54 años	22.424		
55 a 59 años	20.372		
60 a 64 años	15.101		
Más de 64 años	3.209		
TOTAL	152.694		

Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social de Burgos

Gráfico 8. Afiliados por tramo de edad en la provincia de Burgos



Fuente: Elaboración propia con los datos de la Seguridad Social de Burgos

En este sentido, resulta evidente que las empresas tienen una plantilla envejecida, lo que en un futuro cercano implicaría que gran parte de los trabajadores de las empresas burgalesas tendrían la edad de jubilación, perdiendo gran parte de su mano de obra y poniendo en peligro la supervivencia de la empresa si esta no incorpora nuevos trabajadores.

Por lo tanto, constituye un factor clave a tener en cuenta a la hora de gestionar la fuerza de trabajo.

4.2. La tasa de paro

La tasa de paro es otro factor a tener en cuenta en la edad media de los trabajadores, ya que si la inserción laboral de la mano de obra se ve obstaculizada y la población activa cada vez está más envejecida, el mercado laboral se encontrará en una situación cada vez más delicada.

Según datos proporcionados por el INE, correspondientes al cuarto trimestre de 2023, cabe resaltar:

- La tasa de paro registrada en la provincia de Burgos ascendía a 8,41% (INE, 2024).
- Diferenciando las tasas de paro por edades, en Castilla y León³, la tasa de paro para los trabajadores mayores de 55 años era de 8,59%, mientras que para los menores de 25 años es de 29,49% (INE, 2023, b). Si comparamos la situación a nivel nacional, se observa que para los trabajadores mayores de 55 años la tasa era de 10,61%, y en los jóvenes de 28,52% (INE, 2024).

Estos datos reflejan, por un lado, que el mercado laboral español presenta grandes deficiencias a la hora de lograr colocar a la mano de obra madura (mayores de 55 años). Entre las razones encontramos, los estereotipos de la edad avanzada (se les asocia con la obsolescencia o una menor flexibilidad) y un modelo productivo basado en el gran peso del sector servicios donde la experiencia no es un aspecto que destaque. De esta forma, la edad se convierte en un obstáculo para encontrar empleo, lo que impide a las empresas utilizar la experiencia como un activo y como consecuencia, se ve perjudicada su competitividad.

³ El INE no recoge datos a nivel provincial de tasas de paro por edad. Sin embargo, calcula este dato a nivel autonómico y nacional.

Por otro lado, los jóvenes es el colectivo que presenta una mayor tasa de desocupación en nuestro país, en concreto, el desempleo afecta más en términos absolutos y relativos a los jóvenes españoles que a ningún otro colectivo (Centro de Investigación Ageingnomics, 2023, p.23).

Por lo tanto, los jóvenes obtienen los trabajos más precarios y son el colectivo que presenta una mayor tasa de paro, pese a tener más formación (un 47% tiene estudios superiores a la segunda etapa de secundaria frente al 37% de los mayores de 50 años) (Olcese, 2023 y III Mapa de Talento Sénior). Sin embargo, a los mayores de 55 años les resulta más difícil salir del paro (el 52% de los parados de más de 55 años llevan más de 2 años buscando un puesto de trabajo frente al 15% de los menores de 30) (Olcese, 2023).

4.3. La inserción de los jóvenes en el mercado laboral

En un contexto de gran dificultad para su inserción laboral, los jóvenes son claves para lograr rejuvenecer las plantillas. Ante esta situación, nos planteamos la cuestión de ¿por qué no se incorporan trabajadores jóvenes a las empresas?

Para dar respuesta a esta cuestión hay que exponer varios obstáculos con los que se encuentran los jóvenes trabajadores, es decir, una serie de razones que provocan la existencia de un reducido número de jóvenes ocupados.

En primer lugar, un **cambio de preferencias**. Los jóvenes prefieren continuar con sus estudios siendo excepcionales los casos en los que trabajan y estudian simultáneamente. En esta prolongación del periodo de formación también influye la familia, que muchas veces prefieren que se siga estudiando.

En segundo lugar, en ocasiones la **inestabilidad laboral**. No es infrecuente la contratación de jóvenes en momentos puntuales como por ejemplo para la temporada de verano o cubrir eventualmente una vacante, sobre todo en sectores como la hostelería o el turismo. En estos casos sus condiciones laborales (asociadas a horarios y salarios de menor interés) limitan su continuidad profesional. La reconversión de los contratos a indefinidos o fijos discontinuos no resolverían el problema de los jóvenes para lograr cierta estabilidad y continuidad, sino que es necesario crear nuevos puestos de trabajo y prácticas para lograr una transición entre la formación académica y el mercado laboral (Centro de Investigación Ageingnomics, 2023).

En tercer lugar, nos encontramos la dificultad de encontrar un **puesto de trabajo adecuado a su titulación** es otra gran barrera a la que tienen que hacer frente los jóvenes.

El sistema formativo español adolece de una falta de equilibrio, ya que no se adecua las ofertas educativas con la demanda de las empresas, provocando distorsiones en el mercado laboral. En este sentido, “existe un desacople entre el perfil de los egresados universitarios y el que necesitan las empresas” (CEPYME, 2023, p.12).

Por último, la **sobrecualificación** provoca un desajuste en el mercado laboral, y como consecuencia de ello hay muchos jóvenes en puestos de trabajo por debajo de su titulación, siendo esta situación peor para los jóvenes de Castilla y León, ya que “la probabilidad en 2021 de que los jóvenes entre 16 y 29 años ocupen un puesto de trabajo para el que se tenía sobrecualificación es mayor en Castilla y León que en la mayoría de las comunidades autónomas, casi un 45% frente al 43% nacional” (Arce, 2022).

Como solución a las dificultades de encontrar un puesto de trabajo que se adapte a su formación, **los jóvenes optan por salir de Castilla y León**, agravando el problema de la despoblación. Así, el 25% de los jóvenes entre 25 y 39 años sale de la comunidad, frente al 13,1% nacional, siendo esta cifra superior en el caso de los universitarios, ya que asciende hasta el 35,5% frente al 16,5% nacional (Diario de Burgos, 2020).

En relación con lo anterior, el Censo de Población y Viviendas de 2021 establece que las provincias que más jóvenes de 25 a 39 años perdieron se ubican en el interior de la península, destacando a Ávila, Zamora, Salamanca, Soria, Cuenca, Segovia y Palencia, en las que 1 de cada 3 jóvenes abandona su provincia de nacimiento. Por el contrario, las islas y la costa son las que menos sufren la emigración del talento, destacando Santa Cruz de Tenerife, Las Palmas e Islas Baleares como las que menos jóvenes pierden (Diez, A., 2024).

El principal destino de los jóvenes en la mayoría de las provincias es Madrid, sobre todo para las provincias de interior. Sin embargo, en algunas comunidades autónomas el flujo se dirige a sus capitales, por ejemplo, en Aragón el principal destino de los jóvenes es Zaragoza. En el sur de España, las grandes receptoras de jóvenes son Málaga y Sevilla, mientras que en el norte es la provincia de Álava (Diez, A., 2024).

En cuanto al nivel de estudios, Madrid es la que más jóvenes con estudios superiores recibe, mientras que Andalucía, Castilla y León, y Extremadura son las que más jóvenes con educación superior pierden (Diez, A., 2024).

Las barreras para el acceso al mercado laboral, provocan que los jóvenes consideren alargar su periodo de formación, estudiar algo más y retrasar su incorporación al mundo

laboral, con la expectativa de mejorar sus aptitudes y así tener mayores oportunidades de empleo, lo que acaba repercutiendo en las elevadas edades medias de las plantillas.

Por eso es necesario diseñar programas formativos acordes a las exigencias de las empresas, proporcionando a los jóvenes los conocimientos específicos que las empresas necesitan y buscan.

En conclusión, si se produce una reducción de la población en edad de trabajar (población activa) y la salida de trabajadores jóvenes cualificados a otros territorios o países, esto conllevaría la “limitación de algunas regiones para desarrollar economías sostenibles, competitivas y basadas en el conocimiento, aumentando las disparidades regionales dentro de la UE” (Eurostat, 2023, p.83) y también las diferencias nacionales, lo que acentuaría el problema de la despoblación.

4.4. El salario como factor captador de talento

El mayor nivel de estudios está ligado con el salario que recibe el trabajador, ya que cuanto más alto sea, mayor será la remuneración percibida. De forma que las diferencias salariales entre territorios, también constituyen un factor esencial en la “fuga de talento”.

Si se establecen políticas retributivas que no son equitativas internamente y competitivas externamente, se está dificultando la capacidad de las empresas para captar y retener el talento, puesto que no serán capaces de encontrar trabajadores dispuestos a incorporarse a la empresa ni de mantener los que ya están.

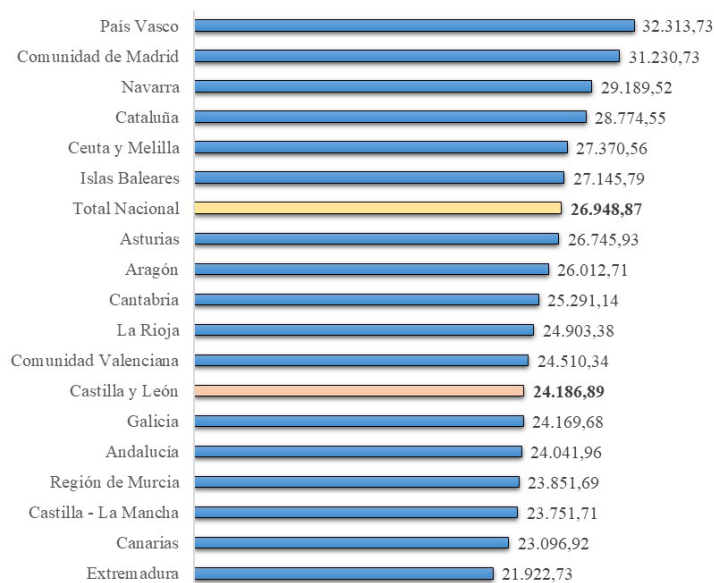
Por lo tanto, el salario constituye un factor que incide sobre la composición de las plantillas de las empresas.

Como ya se ha expuesto, las diferencias entre las comunidades autónomas respecto a las oportunidades laborales, han convertido a algunas comunidades en verdaderos focos de atracción de jóvenes.

En el caso de Castilla y León, la ausencia de empleo cualificado para los jóvenes y los bajos salarios ofertados por las empresas, han provocado una fuga del talento hacia comunidades que ofrecen mayores oportunidades como, por ejemplo, Madrid (Rodríguez, 2024, López, 2022). En este sentido, de los 1.024.938 jóvenes entre 25 y 39 años que salieron de su provincia de nacimiento en 2023, Madrid fue la gran receptora, ya que recibió 186.688 jóvenes, lo que representa el 18,21% del total de flujo de jóvenes interprovincial (Censo Anual de Población, 2023).

El salario es una de las razones por las que se elige a la capital como destino principal del talento. Si comparamos datos sobre los salarios, se observa que en 2022 los salarios brutos anuales más altos correspondían al País Vasco (32.313,73€), Comunidad de Madrid (31.230,73€) y Comunidad Foral de Navarra (29.189,52€). Mientras que Extremadura (21.922,73€), Canarias (23.096,92€) y Castilla La Mancha (23.751,71€) eran las que presentaban un menor salario. Véase el Gráfico 9.

Gráfico 9. Distribución salarial. Media Salario bruto anual 2022



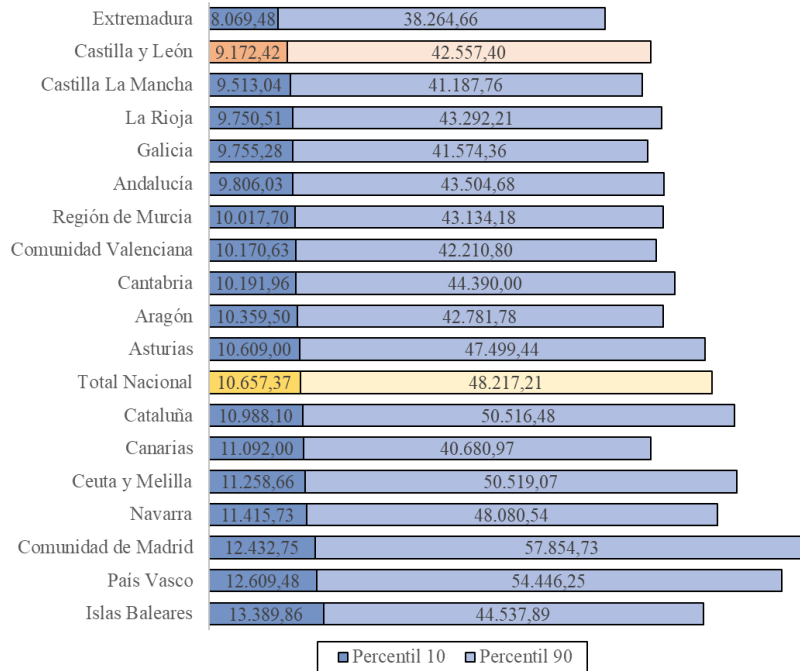
Fuente: Elaboración propia con datos INE. Distribución salarial. Medias y percentiles por sexo. Resultados nacionales y por comunidades autónomas. 2022

En cuanto a las diferencias salariales de los que menos cobran y los que más⁴, en España el 10% de los trabajadores que menos cobran perciben un salario medio bruto inferior o igual a 10.657,37€. Mientras que el 10% de los trabajadores que más cobran perciben un salario medio bruto igual o superior a 48.217,21€.

Por comunidades autónomas, las que presentan peores cifras son Extremadura, Castilla y León, y Castilla la Mancha, ya que el 10% de los trabajadores que cobran menos en estos territorios, perciben un salario medio bruto inferior o igual a 8.069,48€, 9.172,42€ y 9.513,04€, respectivamente. Por otro lado, el 10% de los trabajadores con mayor sueldo se sitúan en la Comunidad de Madrid, País Vasco y Cataluña, donde perciben un salario medio bruto igual o superior a 57.854,73€, 54.446,25€ y 50.516,48€, respectivamente.

Gráfico 10. Distribución salarial. Percentil 10 y 90, 2022

⁴ Son los salarios medios que incluyen ambos sexos, no la brecha salarial.



Fuente: Elaboración propia con datos INE. Distribución salarial. Medias y percentiles por sexo. Resultados nacionales y por comunidades autónomas. 2022

Si analizamos las diferencias salariales por **grupos de edad**, en 2022 los menores de 25 años son el colectivo que percibían un menor salario (14.700,90€ anuales) en comparación con otros grupos de trabajadores como los de 25 a 34 (22.484,94€), los de 35 a 44 años (26.840,57€), los de 45 a 54 años (29.334,60€), y de 55 y más años (30.0003,94€).

De esta forma, se observa una correlación entre la edad y el salario recibido, ya que los jóvenes son los que reciben una menor remuneración en comparación con los trabajadores de más edad. Esto se debe principalmente a las condiciones laborales, ya que los trabajadores de más edad suelen tener antigüedad, contratos indefinidos y experiencia en el puesto de trabajo, mientras que el empleo en los jóvenes se caracteriza por contratos temporales, sin antigüedad y experiencia.

Por comunidades autónomas, se observan las diferencias salariales en función de la edad. En el caso de Castilla y León, el colectivo mejor pagado es el de 35 a 44 años, seguido del de 25 a 34 años, mientras que los menores de 25 años, el grupo de 45 a 54 años y los mayores de 55 años, son los peor pagados.

Tabla 8. Ganancia media anual, por CCAA y edad, 2022⁵

⁵ * Los datos sobre los menores de 25 años se han obtenido de observaciones muestrales de 100 y 500 personas, por lo que la **cifra es poco fiable** y hay que interpretarla con cautela.

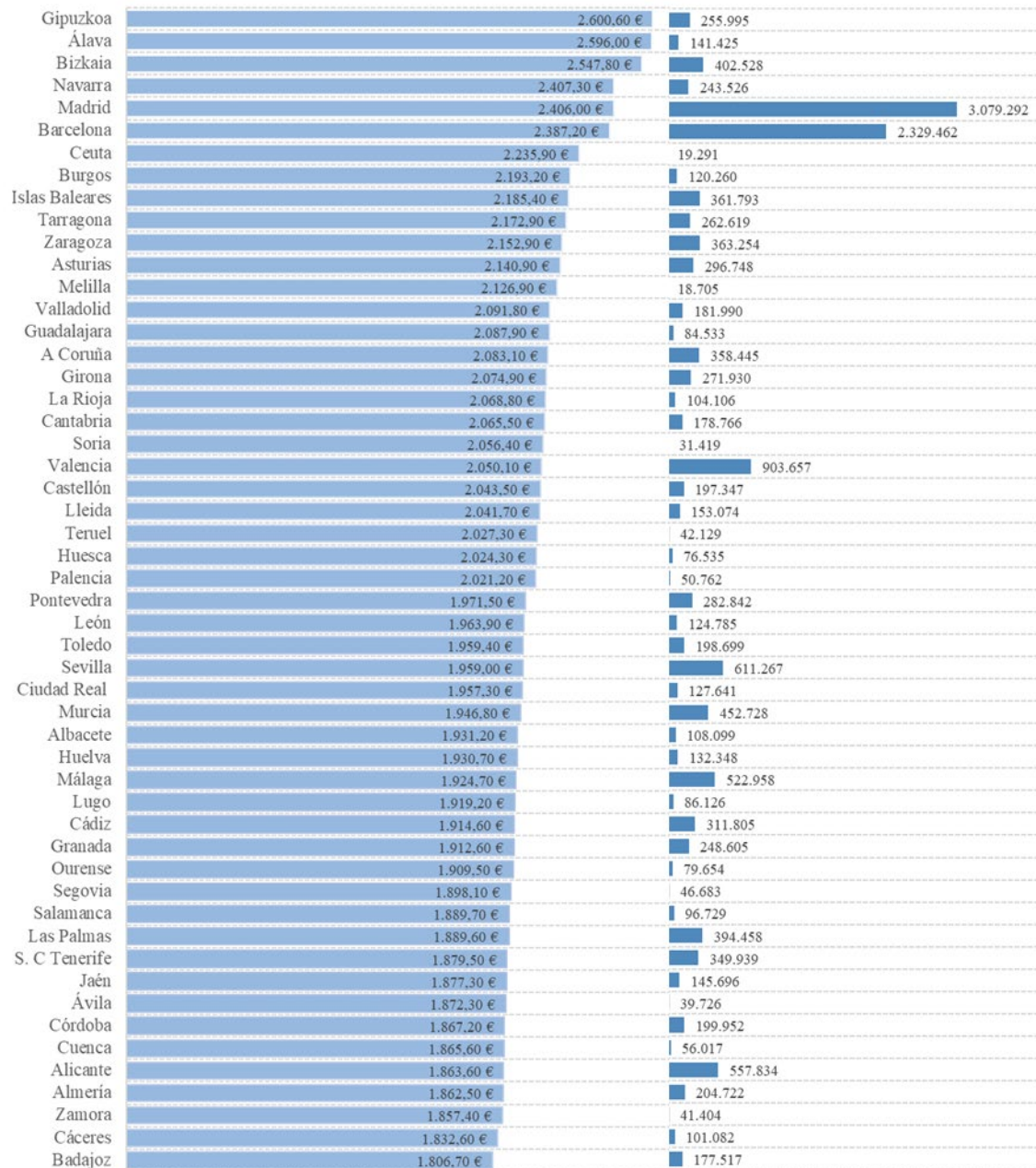
Menos de 25 años*	Ganancia media anual	DE 25 A 34 AÑOS	Ganancia media anual	DE 35 A 44 AÑOS	Ganancia media anual
Comunidad Foral de Navarra	18.877	Comunidad de Madrid	26.412	Comunidad de Madrid	32.052
País Vasco	17.362	País Vasco	26.020	País Vasco	31.513
Islas Baleares	16.900	Comunidad Foral de Navarra	25.695	Cataluña	29.556
Comunidad de Madrid	15.582	Cataluña	24.888	Comunidad Foral de Navarra	29.407
Cataluña	15.002	Total Nacional	22.485	Total Nacional	26.841
Aragón	14.987	Islas Baleares	22.245	Islas Baleares	26.269
Extremadura	14.782	Aragón	21.580	Aragón	25.753
La Rioja	14.761	La Rioja	21.338	Región de Murcia	25.528
Total Nacional	14.701	Principado de Asturias	21.209	Principado de Asturias	25.518
Andalucía	14.284	Castilla La Mancha	20.830	La Rioja	25.300
Castilla La Mancha	14.242	Cantabria	20.717	Cantabria	24.402
Cantabria	14.127	Comunidad Valenciana	20.134	Castilla y León	24.315
Comunidad Valenciana	13.701	Castilla y León	19.909	Comunidad Valenciana	24.040
Principado de Asturias	13.667	Andalucía	19.381	Galicia	23.531
Canarias	13.576	Galicia	19.310	Castilla La Mancha	23.264
Castilla y León	13.367	Canarias	18.834	Andalucía	22.788
Galicia	13.248	Región de Murcia	17.823	Canarias	22.491
Región de Murcia	11.990	Extremadura	17.130	Extremadura	20.780
DE 45 A 54 AÑOS	Ganancia media anual	55 Y MÁS AÑOS	Ganancia media anual		
País Vasco	34.863	País Vasco	36.066		
Comunidad de Madrid	34.255	Comunidad de Madrid	33.120		
Cataluña	31.514	Islas Baleares	31.922		
Comunidad Foral de Navarra	31.363	Cataluña	31.081		
Islas Baleares	30.014	Principado de Asturias	30.310		
Total Nacional	29.335	Comunidad Foral de Navarra	30.265		
Aragón	28.474	Total Nacional	30.004		
Principado de Asturias	28.232	Región de Murcia	28.851		
Cantabria	28.104	Andalucía	28.713		
Andalucía	26.572	Aragón	28.313		
Comunidad Valenciana	26.395	Comunidad Valenciana	28.183		
Galicia	25.990	Cantabria	27.655		
La Rioja	25.795	Galicia	27.332		
Canarias	25.603	La Rioja	27.222		
Castilla La Mancha	25.430	Castilla y León	26.847		
Región de Murcia	25.321	Castilla La Mancha	26.598		
Castilla y León	25.168	Extremadura	26.354		
Extremadura	23.202	Canarias	26.304		

Fuente: INE. Ganancia media anual. Edad de los trabajadores. Resultados nacionales y por comunidades autónomas. 2022.

Si analizamos los datos por **provincias**⁶, Gipuzkoa, Álava, Bizkaia, Navarra, Madrid, Barcelona, Ceuta, Burgos, Islas Baleares y Tarragona, son las provincias que superan la base media de cotización nacional. Sin embargo, Badajoz, Cáceres, Zamora, Almería y Alicante, son las 5 provincias que presentan una menor base. Véase el gráfico 11.

Gráfico 11. Base media de cotización por provincia y Número de cotizantes. Diciembre 2023

⁶ Están excluidos el Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, el Sistema Especial de Empleados de Hogar y el Régimen Especial de Artistas.



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Por lo tanto, como hemos observado existen diferencias salariales entre las provincias y comunidades autónomas, lo que aumenta las migraciones internas de los jóvenes a provincias que ofrezcan mejores condiciones laborales.

4.5. Conclusiones de la situación actual de las plantillas

Las circunstancias previamente analizadas se retroalimentan entre sí, ya que si los jóvenes tienen dificultades para encontrar un trabajo y salario acorde a su cualificación, emigrarán a otras provincias donde tengan mayores oportunidades laborales.

Esta emigración de la población joven a menudo implica un escaso nivel de retorno, lo que reduce el capital humano de ciertas provincias y como consecuencia, empeora sus posibilidades futuras de desarrollo socioeconómico y demográfico (CEPYME, 2023).

La salida del talento en las regiones del interior hacia ciudades como Madrid o Barcelona, generan una mayor desigualdad socioeconómica entre territorios, al concentrar el capital económico y humano en pocas provincias, mientras que las provincias de la “España vaciada” hacen frente al problema del envejecimiento y la despoblación.

Todo ello justifica que el grueso de la fuerza de trabajo esté constituido por trabajadores mayores de 40 años en todas las ramas de actividad. Esto supondría un problema para las empresas burgalesas, ya que la mayor parte de sus plantillas se jubilarían en los próximos años, y si las empresas no tienen incluida en su política de gestión de RR. HH el relevo generacional, las expectativas de los próximos años indican que las empresas perderán un gran número de trabajadores y les resultaría difícil incorporar jóvenes debido a los obstáculos que estos encuentran para acceder a un mercado laboral acorde a su cualificación.

4.6. Perspectivas de jubilación en la provincia en los próximos 10 años

Dejando a un lado las razones explicadas de la situación actual de las empresas, en este apartado vamos a calcular cuántas personas se jubilarán en la provincia de Burgos en los próximos 10 años.

Partiendo de los datos de afiliación del mes de julio de 2023, el total de afiliados en la provincia de Burgos asciende a 152.694, siendo 38.682 trabajadores los que tendrían edad para jubilarse en la próxima década, lo que representa **un 25,33%** del total de afiliados en la actualidad.

Tabla 9. Total de afiliados en edad de jubilación

Total número de afiliados en julio de 2023	152.694
Total personas en edad de jubilación en 2033 (entre 65 a 67 años)	38.682
Porcentaje personas en edad de jubilación en 2033	25,33%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social de Burgos

En este sentido, resulta evidente que en la próxima década alrededor de un cuarto de los trabajadores se encontrarán en edades de jubilación, con la consiguiente pérdida por parte de las empresas de trabajadores y la necesidad de sustituirlos.

5. SITUACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDAD

Si analizamos la composición del mercado de trabajo burgalés por sectores de actividad y grupos de edad quinquenales, se observa que a excepción de la agricultura, en el resto de sectores predomina el grupo de personas con edades comprendidas entre los 45 a 49 años. En el caso de la agricultura, el mayor número de trabajadores son los del grupo de edad comprendido entre 60 a 64 años, seguido por el grupo de 55 a 59 años. Véase la Tabla 11 y Gráfico 12.

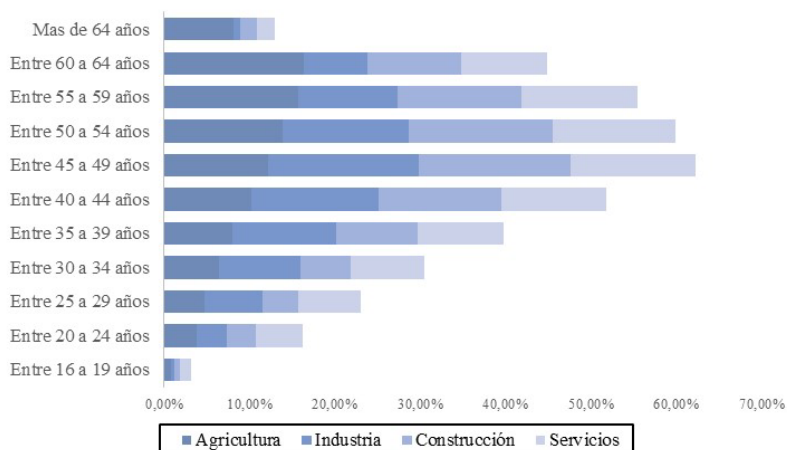
Por tanto, se observa que el sector más afectado por el envejecimiento de las plantillas es el de la **agricultura**, en la que se jubilarán en los próximos 10 años alrededor de un **40,20%** de los trabajadores. En segundo lugar, encontramos el sector de la **construcción** con un **27,45%** de jubilados en la próxima década, seguido del sector **servicios** con un **25,70%**, y en último lugar, el sector **industrial** con un **19,94%**.

Tabla 10. Número de afiliados por tramo de edad, sector de actividad y en edad de jubilación

EDAD	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Entre 16 a 19 años	64	129	69	1.345
Entre 20 a 24 años	293	1.161	350	5.663
Entre 25 a 29 años	366	2.236	424	7.463
Entre 30 a 34 años	501	3.108	594	8.820
Entre 35 a 39 años	620	3.985	977	10.184
Entre 40 a 44 años	796	4.847	1.466	12.663
Entre 45 a 49 años	946	5.747	1.818	14.953
Entre 50 a 54 años	1.080	4.834	1.714	14.796
Entre 55 a 59 años	1.223	3.810	1.481	13.858
Entre 60 a 64 años	1.281	2.423	1.121	10.276
Mas de 64 años	633	254	203	2.119
TOTAL AFILIADOS	7.803	32.534	10.217	102.140
Total jubilados	3.137	6.487	2.805	26.253
% de personas jubiladas	40,20%	19,94%	27,45%	25,70%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social de Burgos

Gráfico 12. Porcentaje de afiliados por tramo de edad y sector de actividad

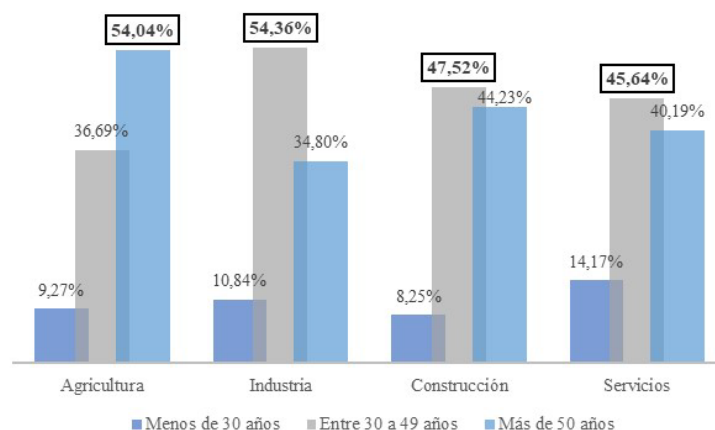


Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social de Burgos

Si el análisis lo realizamos con grupos de edad más amplios, se observa que todos los sectores de actividad tienen en común que el colectivo con menor presencia en las plantillas es el que dispone de menos de 30 años. Sin embargo, sí que se aprecian diferencias en los otros grupos de edad dependiendo del sector. Véase al respecto el Gráfico 13.

- En el sector de la **agricultura**: sólo un 9,27% de los trabajadores del sector tiene menos de 30 años, mientras que un 36,69% tienen edades comprendidas entre los 30 y 49 años, y un 54,04% del total son mayores de 50 años.
- En la **industria**: un 10,84% de los trabajadores del sector tienen menos de 30 años, mientras que un 54,36% tienen entre 30 a 49 años, y un 34,80% son mayores de 50 años.
- En la **construcción**: sólo un 8,25% son trabajadores de menos de 30 años, mientras que un 47,52% tienen edades entre 30 a 49 años, y un 44,23% tienen más de 50 años.
- En los **servicios**: el 14,17% de los trabajadores tienen menos de 30 años, mientras que un 45,64% tienen edades comprendidas entre 30 a 49 años, y un 40,19% son mayores de 50 años.

Gráfico 13. Grupos de edades en cada sector de actividad



Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social de Burgos

Así, el sector con un mayor número de jóvenes es el de servicios, seguido por el de la industria, la agricultura, y la construcción. Por otro lado, el sector con un mayor número de trabajadores mayores de 50 años es el de la agricultura, seguido por el de la construcción, el de servicios y el de industria.

Esta composición demográfica es la que justifica la mayor o menor vulnerabilidad de cada sector frente a las jubilaciones que se producirán en la próxima década. Por este motivo, en los próximos apartados vamos a examinar las circunstancias específicas de cada uno de los sectores de actividad.

5.1. Agricultura

El sector agrícola se caracteriza por un relevo generacional lento y una fuerza de trabajo con una edad media muy alta. Estas características están generalizadas en todos los Estados miembros de la Unión Europea.

Si comparamos esta situación con la Unión Europea, en 2020, “sólo el 6,5% de los administradores de explotaciones agrarias eran jóvenes (menores de 35 años), mientras que aproximadamente un tercio (33,2%) de los agricultores tenían por lo menos 65 años” (Eurostat, 2023, p.218). Por lo tanto, la elevada edad media de los agricultores se puede extrapolar a casi todas las regiones de la Unión Europea, siendo alguna región de España la más afectada por este envejecimiento (por ejemplo, la Comunidad Valenciana es una de las regiones con más personas mayores que se dedican a la agricultura, el 50,1%).

En la provincia de Burgos el sector agrícola es en comparación con el resto, el que el grueso de la fuerza laboral tiene más de 50 años, razón por la cual es el sector que más va a experimentar una gran cantidad de jubilaciones. Además, es uno de los cuatro sectores que tiene un menor número de trabajadores jóvenes, sólo presenta peores cifras el sector de la construcción.

En cuanto a los motivos de la elevada edad, existen múltiples causas que desincentivan la entrada de jóvenes agricultores, como por ejemplo: *elevadas barreras de entrada del sector* (elevados costes de instalación, dificultades para el acceso a la tierra debido a que el número de explotaciones disponibles es muy reducido, o problemas para acceder a la financiación), *falta de formación específica*, y la exigencia del *cumplimiento de mayores requisitos* (medioambientales, seguridad alimentaria, bienestar animal, mantenimiento de la biodiversidad...) (Agronegocios, 2021; Bayer, 2023; Comisión Europea, 2021; y Krzysztof, S, 2021).

El sector agrícola es fundamental, y tendrá una mayor importancia en el futuro al incrementarse la población mundial, lo que aumentará la necesidad de una mayor producción agrícola destinada a la alimentación.

Según la Comisión Europea, para hacer el sector más atractivo hay que llevar a cabo políticas que revitalicen las áreas rurales. Por este motivo, las medidas que la PAC ha incorporado como ayudas de pago directo, el apoyo a la inversión o asesoramiento específico, han tenido un impacto positivo pero limitado, porque por sí solas no son suficientes (Comisión Europea, 2021).

Para poder rejuvenecer el sector agrícola es necesario aplicar las nuevas tecnologías. Esto permitirá renovar el sector y atraer a los jóvenes agricultores, a la vez que también se contribuirá a mejorar la eficiencia y rentabilidad de las explotaciones agrarias (Krzysztof, S, 2021).

5.2. Industria

De todos los sectores analizados anteriormente, la industria es el sector que menores riesgos presenta en los próximos años.

Las previsiones señalan que el **19,94%** de los trabajadores actuales tendrán edad de jubilación en los próximos 10 años. El motivo se debe a que el grueso de su plantilla tiene entre 30 a 49 años, siendo el sector con un menor número de trabajadores mayores de 50 años.

Quizás alguna de las razones del cierto “rejuvenecimiento” de este sector viene dado por la ya **jubilación de las plantillas** que comenzaron la actividad en las plantas industriales que se instalaron en Burgos ciudad a través de del llamado “**Polo de Desarrollo**” que se estableció por los años 60 y principios de los 70 entorno a la capital en sus dos polígonos industriales: Villalondejar y el hoy llamado Burgos Este.

También ha contribuido a esa reducción en cuanto a la edad de los trabajadores industriales, la figura del **contrato de relevo o jubilación parcial**, que ha favorecido durante estos últimos 10 o 15 años una especie de “reconversión” industrial de nuestras fabricas industriales, entrando a sustituir los jóvenes a las personas próximas a su jubilación (a partir de los 61 años). Figura, la de la jubilación parcial, que ha sido ampliamente usada en toda la provincia de Burgos, especialmente en el sector del metal por un acuerdo con las centrales sindicales.

Si desagregamos por actividades, la que presenta mayor perspectiva de jubilación en los próximos años es la **fabricación de muebles**, con un 37,22% de los trabajadores que tendrían la edad de jubilación. Otras actividades con una elevada edad media de la plantilla son, por ejemplo, la **confección de prendas de vestir, industria del cuero y del**

calzado, industria de la madera (aserradores o primera transformación) y del corcho, o la industria textil o del papel.

5.3. Construcción

El sector de la construcción es muy importante en el crecimiento económico de nuestro país, y tiene un importante potencial gracias a la recepción de los fondos europeos en infraestructuras. Por este motivo, se enfrenta a grandes retos a corto y medio plazo como, por ejemplo, la falta de cualificación del personal, el sucesivo envejecimiento de las plantillas y la falta de relevo generacional.

Por un lado, el sector adolece de una **falta de trabajadores**. La falta de mano de obra cualificada es uno de los principales retos del sector y se puede explicar por las siguientes causas:

- La demanda de alumnos para cursar estudios de FP ha disminuido, siendo este un claro ejemplo del desequilibrio entre la oferta y la demanda laboral (Blanco, P. y Salgado, R., 2023).
- La crisis económica de 2008 desplazó a los jóvenes a otros sectores de actividad, y cuando el sector se recuperó no regresaron. (Vargas, R., 2021)
- Al ser un sector inestable y dependiente de los cambios económicos, la incorporación de nuevos trabajadores es poco atractiva. (Vargas, R., 2021)

Por otro lado, las plantillas presentan una **mayor edad media** debido al factor demográfico del envejecimiento, ya que “los trabajadores con más de 60 años en el sector de la construcción se han duplicado desde la crisis de 2008” (El Mundo, 2023).

El envejecimiento de las plantillas en un sector que conlleva grandes cargas físicas y riesgos, es un factor a tener en cuenta y que afecta a la productividad de las empresas, porque podría dar lugar a un incremento de ciertos tipos de accidentes y de bajas por enfermedades de distinta patología. Aun así, según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el sector de la construcción los trabajadores mayores tienen menos probabilidades de sufrir accidentes que los trabajadores jóvenes, aunque sus consecuencias son más graves.

Por todo lo anterior, es necesario atraer a los jóvenes al sector para garantizar el relevo generacional, proponiéndose por ejemplo, la utilización del contrato de relevo como una medida para que vayan adquiriendo experiencia de forma progresiva.

5.4. Servicios

El sector servicios también muestra esa tendencia de envejecimiento de las plantillas, pese a ser el sector que agrupa a un mayor número de trabajadores jóvenes.

Las actividades económicas del sector que están más envejecidas son la **reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico** (se engloban personal dedicado a la reparación de ordenadores, electrodomésticos, relojes, calzado, etc.): se jubilarían el 46,15% de los empleados, **actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico**: 42,85%, **servicios a edificios y actividades de jardinería** (se incluye mayoritariamente el personal de limpieza, también personal de portería y jardinería): (35,85%), **actividades de seguridad e investigación** (34,14%), **asistencia en establecimientos residenciales** (34,12%) o **actividades jurídicas y de contabilidad** (29,33%). Véase en el Anexo 1 todas las actividades.

Por lo tanto, es necesario buscar perfiles de trabajadores con los conocimientos que permitan sustituir a estas personas en el mercado laboral y hacer frente a la pérdida de mano de obra que se produzca en el futuro.

Los importantes subsectores de **comercio** (22,08%), **hostelería** (19,81%) y **actividades artísticas y de entretenimiento** (15,73%) no presentan una cifras elevadas de envejecimiento.

5.5. Sector Público

En la provincia de Burgos, de los 6.331 afiliados que se dedican a la Administración Pública, Defensa, y Seguridad Social obligatoria (CNAE-84), se prevé que en la próxima década alrededor de 2.701 personas tendrán la edad de jubilación (65 o más años), lo que representa un 42,66% de los trabajadores.

Para comprender estos resultados, previamente es necesario mencionar que este grupo CNAE se compone de las siguientes actividades:

- Actividades generales de la Administración Pública
- Regulación de las actividades sanitarias, educativas y culturales y otros servicios sociales, excepto Seguridad Social
- Regulación de la actividad económica y contribución a su mayor eficiencia
- Asuntos exteriores
- Defensa

- Justicia
- Orden público y seguridad
- Protección civil
- Seguridad Social obligatoria

De esta forma, la Administración Pública es una de las 5 actividades económicas que presentan una mayor edad media.

La Administración Pública está altamente envejecida debido a que en su momento, para la configuración del Estado de las autonomías, se incorporaron muchos trabajadores que en los próximos 10 años se jubilarán. Además, la paralización durante la crisis económica de las convocatorias de ofertas de empleo público y la reducción de las jubilaciones anticipadas no contribuyó al rejuvenecimiento de las plantillas.

Por lo tanto, la edad media de los empleados públicos presenta una tendencia ascendente, pese a que se ha logrado reducir el valor respecto a los años anteriores con las nuevas incorporaciones. Aun así, las expectativas futuras siguen mostrando unas Administraciones Públicas envejecidas que pueden ralentizar los retos de la renovación tecnológica en la Administración. Es por ello necesario planificar el rejuvenecimiento de los empleados públicos y así poder modernizar los servicios que se ofrecen por parte de la Administración.

6. SANIDAD Y EDUCACIÓN

6.1. Actividades sanitarias (CNAE 86)

La sanidad, tanto pública como privada, es una de las actividades más envejecidas del sector servicios, ya que se calcula que en los próximos años se producirán un elevado número de jubilaciones, concretamente, el **30,16%** del personal tendría la edad de jubilación.

Hay que tener en cuenta que dentro de este grupo CNAE, se incluyen: actividades hospitalarias, actividades de medicina general, actividades de medicina especializada, actividades odontológicas, y otras actividades sanitarias.

En este sentido, a partir de los datos de diciembre de 2023 de la Estadística de profesionales sanitarios colegiados elaborada por el INE (elaborada a partir de los datos proporcionados por los Colegios profesionales) se observan bastantes diferencias, ya que en algunas profesiones el problema de las jubilaciones futuras está mucho más acentuado:

- Los **protésicos dentales, médicos y farmacéuticos**, son los grupos de profesionales de la salud que presentan un mayor porcentaje de personas que se jubilarían en la próxima década. De los colegiados pertenecientes a cada uno estos grupos, tendrían la edad de jubilación: el 42,11%, 34,16% y 32,97% de los trabajadores, respectivamente.
- Por el contrario, **los logopedas, terapeutas ocupacionales y fisioterapeutas**, son los grupos de profesionales de la salud con una menor edad media, ya que sólo se jubilarían en estos grupos, el 9,20%, el 4,23% y el 3,66%, respectivamente. Se nota la relativa novedad de este tipo de ocupaciones.
- En el caso de la actividad de enfermería, el 22,07% de los **enfermeros** se jubilarían en la próxima década.

Tabla 11. Porcentajes de profesionales sanitarios colegiados que se jubilarán en la próxima década

Profesionales sanitarios	% Jubilados
Protésicos dentales	42,11%
Médicos	34,16%
Farmacéuticos	32,97%
Dentistas	27,01%
Psicólogos	25,21%
Enfermeros	22,07%
Ópticos-optometristas	15,93%
Podólogos	11,54%
Logopedas	9,20%
Terapeutas ocupacionales	4,23%
Fisioterapeutas	3,66%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Estadística de profesionales sanitarios colegiados del INE. Datos de 2023.

Para profundizar en el número de profesionales sanitarios colegiados y sus edades, véase el Anexo 3.

6.2. Educación

En este apartado vamos a identificar cuantas personas se van a jubilar en la próxima década, diferenciando entre el personal de educación universitaria y no universitaria.

6.2.1. Personal de educación universitaria

Según los datos del Ministerio de Universidades del periodo educativo de 2022-2023, el personal docente e investigador (PDI) de la Universidad de Burgos contaba con 887 trabajadores, de estos se encontraban en proceso de jubilación⁷ el 13,08%, y en el personal de administración y servicios (PAS) la cifra ascendía a 15,30%. Así, en el periodo de 2022-2023 la edad media del PDI era de 49,82 años, y del PAS de 53,2 años.

Sin embargo, el personal de la Universidad Isabel I de Castilla tiene una menor edad. Por un lado, la universidad cuenta con 749 PDI, con una edad media de 40,11 años, y de los cuales 2,54% se encontraban en proceso de jubilación. Por otro lado, tiene como PAS a 133 trabajadores, con una edad media de 35,2 años, de los cuales un 3% estaba en proceso de jubilación.

Tabla 12. Edad del personal universitario curso 2022-2023

Personal universitario periodo (2022-2023)					
	PDI Total	Edad Media	% Plantilla joven	% Plantilla en proceso de jubilación	% Plantilla con 67 o más años de edad
UBU	887	49,82	7,89%	13,08%	1,69%
Isabel I de Castilla	749	40,11	29,64%	2,54%	0,27%
	PAS Total	Edad Media	% Plantilla Joven	% Plantilla en proceso de jubilación	% PAS con 67 o más años de edad
UBU	353	53,2	1,70%	15,30%	0%
Isabel I de Castilla	133	35,2	57,10%	3,00%	0%

Fuente: Ministerio de Universidades. Estadística de Personal Universitario

La Estadística de Personal de las Universidades, a partir de los 40 años sólo ofrece datos de tramos de edad que son de 9 años, por lo que nos encontramos con una limitación para nuestro estudio, ya que somos incapaces de determinar el número de trabajadores que tendrían edades comprendidas entre 55 a 60 años, por lo tanto, no podemos calcular con exactitud el número de personal docente que en el periodo educativo de 2022-2023 (últimos datos disponibles) tenían más de 55 años. Por este motivo, para calcular las perspectivas de jubilación en la próxima década (2032-2033) del personal universitario,

⁷ Plantilla con edades comprendidas entre los 60 y 66 años, ambos incluidos.

se ofrecerán datos del personal en proceso de jubilación, es decir, aquel que tendría más de 60 años (los que en 2022-2023 tenían más de 50 años).

En relación al **Personal Docente de Investigación (PDI)**, se prevé que para el periodo educativo de 2032-2033 se encuentren en proceso de jubilación (edades de 60 o más años) 595 personas, que representan el **36,37% de la plantilla** del periodo educativo de 2022-2023.

Si analizamos los datos distinguiendo por universidad, estos contrastan bastante. Por un lado, la Universidad de Burgos, en la cual más de la mitad de la plantilla tendría más de 60 años. Por otro lado, la Universidad Isabel I, en la cual sólo el 14,82% de la plantilla tendría más de 60 años.

Tabla 13. Personal Docente e Investigador (PDI) en Burgos, por grupos de edad y categoría.

EDAD	TOTAL PDI	UBU	Isabel I
Menor de 30 años	80	16	64
De 30 a 34 años	212	54	158
De 35 a 39 años	245	75	170
De 40 a 49 años	504	258	246
De 50 a 59 años	443	353	90
De 60 a 64 años	105	92	13
65 y más años	47	39	8
TOTAL	1.636	887	749
Proceso jubilación próxima década	595	484	111
% 60 o más años	36,37%	54,57%	14,82%

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Universidades. Estadística de Personal de las Universidades: PDI. Datos de 2022-2023.

Las diferencias son aún mayores en el caso del **Personal de Administración y Servicios (PAS)**. En el periodo 2032-2033 tendrían más de 65 años 160 personas, lo que implica que el **32,92%** del personal PAS de 2022-2023 tendría la edad de jubilación. La Universidad de Burgos es la que tendría un mayor número de jubilaciones, ya que el 51,81% de este personal tendría la edad de jubilación, por un 4,65% de la Universidad Isabel I.

Tabla 14. Personal de Administración y Servicios (PAS) en Burgos, por grupos de edad.

EDAD	TOTAL PAS	UBU	Isabel I
Menor de 30 años	35	0	35
De 30 a 34 años	42	4	38
De 35 a 39 años	33	8	25
De 40 a 44 años	30	15	15
De 45 a 49 años	55	49	6
De 50 a 54 años	131	123	8
De 55 a 59 años	100	98	2
De 60 a 64 años	56	52	4
65 y más años	4	4	0
TOTAL	486	297	129
Proceso jubilación próxima década	160	154	6
% 65 o más años	32,92%	51,85%	4,65%

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Universidades. Estadística de Personal de las Universidades: PAS. Datos de 2022-2023

6.2.2. *Personal de educación no universitaria*

En relación al número de profesores de enseñanza no universitaria que hay en la provincia de Burgos, el total son 6.513 profesores, incluyéndose la impartición de docencia en centros públicos y privados.

De estos 6.513 docentes, 4.902 profesores tienen una edad inferior a los 55 años, cifra que representa el 75,26% del total. Por lo tanto, como se puede observar en la Tabla 16, en el área de la educación las plantillas burgalesas también tienen una elevada edad media, por lo que se prevé que en la próxima década alrededor del **24,74%** de los docentes se jubilarían.

Tabla 15. Número de docentes en la provincia de Burgos en el curso 2023-2024 (Datos provisionales)

EDAD	Todos los centros
Menores de 55 años	4.902
De 55 a 59 años	936
Mayores de 59 años	675
TOTAL	6.513
Proceso jubilación próxima década	1.611
% 65 o más años	24,74%

Fuente: Dirección Provincial de Educación de Burgos

7. SITUACIÓN POR CLASIFICACIÓN NACIONAL DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS (CNAE)

En este apartado vamos a examinar las perspectivas de jubilación en los próximos 10 años en la provincia, atendiendo a la clasificación nacional de actividades económicas (CNAE).

Por sección CNAE-09 se observa que las **actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (42,85%)**; la **Administración Pública y Defensa, y Seguridad Social obligatoria (42,66%)**; y la **Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (40,20%)** son las actividades más envejecidas, ya que más del 40% de su plantilla tendrá la edad de jubilación en la próxima década.

Por otro lado, las **actividades de información y comunicación (12,57%)**; **actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (15,73%)**; **actividades profesionales, científicas y técnicas (19,76%)**; **actividades financieras y de seguros (19,78%)**; **hostelería (19,81%)**; y la **industria manufacturera (19,85%)**, son las actividades que presentan menos problemas en cuanto al relevo generacional, ya que las perspectivas de jubilación de sus plantillas son inferiores al 20% del total de su fuerza de trabajo. Véase al respecto la Tabla 10.

Tabla 16. % Jubilaciones por sección CNAE-09

CNAE-09	% Jubilados
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	42,85%
Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria	42,66%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	40,20%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	31,08%
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y	30,18%
Actividades inmobiliarias	28,95%
Transporte y Almacenamiento	28,67%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	28,34%
Construcción	27,45%
Industrias extractivas	26,01%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	25,53%
Otros servicios	23,47%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	22,08%
Educación	20,94%
Industria manufacturera	19,85%
Hostelería	19,81%
Actividades financieras y de seguros	19,78%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	19,76%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	15,73%
Información y comunicaciones	12,57%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social de Burgos

Por ocupaciones, podemos destacar negativamente algunas en las que el problema se encontraría a medio y largo plazo más acentuado.

En la **reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico** (CNAE-09 95) se jubilará el 46,15% de los trabajadores ocupados, siendo la actividad que presenta en proporción un mayor envejecimiento de la plantilla. A continuación, le seguirían **la captación, depuración y distribución de agua** (CNAE-09 36) con un 45,40%, **actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico** (CNAE-09 97) con un 42,85% de personas que se jubilarían, **Administración Pública y defensa, Seguridad Social obligatoria** (CNAE-09 84) con un 42,66%, y la **Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas** (CNAE-09 01) con un 41,55%.

Estas actividades económicas mencionadas son las que reflejan un problema más acuciante, ya que representan en la provincia de Burgos un porcentaje muy alto (más del 40%) de personas afiliadas que se jubilarían en la próxima década.

Por el contrario, las **actividades relacionadas con el empleo** (CNAE-09 78) con un 3,35%; la **fabricación de productos farmacéuticos** (CNAE-09 21) con un 7,07%; la **programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática** (CNAE-09 62) con un 8,41%; **las actividades cinematográficas, de video y de programas de televisión, grabación de sonido** (CNAE-09 59) con un 8,41%, son las que presentan un menor envejecimiento en sus plantillas.

Para observar los porcentajes de todas las actividades económicas, véase Anexo 1. Para observar los detalles del número de afiliados de cada actividad y sus edades, véase Anexo 2.

8. DATOS POR GRUPOS PROFESIONALES

Con la finalidad de prever el relevo generacional, en este apartado vamos a examinar a qué grupo de cotización pertenecen las personas que se jubilarán en la próxima década en la provincia. Diferenciaremos entre el grupo 1 (ingenieros y licenciados), 2 (ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados) y el resto (grupos 3 al 11).

8.1. Datos según edad y grupos de cotización

Según los datos del mes de septiembre de 2023, el total de afiliados ascendería a 155.391 trabajadores, siendo 39.837 las personas que tendrían edad de jubilación (mayores de 55 años) en los próximos 10 años, es decir, el 25,64% de los afiliados se jubilarían.

Los trabajadores de los **grupos 3 al 11** (los datos estadísticos figuran agrupados), conformado por categorías profesionales como jefes administrativos y de taller, ayudantes no titulados, oficiales administrativos, etc., son los que sufrirán un mayor número de jubilaciones, ya que un 26,50% de los trabajadores tendrían la edad de jubilación en la próxima década. A continuación, le seguiría el **grupo 1** con un 21,58%, y, por último, el **grupo 2** con un 19,03% de sus trabajadores que se jubilarían en los próximos años.

Tabla 17. Afiliados por grupo de cotización y en edad de jubilación.

	Grupo 1	Grupo 2	Resto	TOTAL
Nº afiliados	12.003	10.043	133.345	155.391
Nº afiliados en edad de jubilación en 2033	2.590	1.911	35.336	39.837
Porcentaje afiliados en edad de jubilación en 2033	21,58%	19,03%	26,50%	25,64%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social de Burgos

En la provincia de Burgos, el 85,81% de los trabajadores pertenece a los grupos de cotización 3 a 11, mientras que el 7,72% es del grupo 1 y el 6,46% del grupo 2.

En la línea de la distribución anterior, se observa que en los grupos de cotización con un mayor número de trabajadores, mayor es el número de jubilaciones que se producirán en ese grupo. En este sentido, el 88,70% de los 39.837 trabajadores que se jubilarían en la próxima década pertenecen a los **grupos de cotización 3 a 11**, el 6,50% corresponderían al **grupo 1**, y el 4,80% pertenecerían al **grupo 2**.

Tabla 18. Número y porcentaje de afiliados por grupo de cotización.

	Grupo 1	Grupo 2	Resto	TOTAL
Nº afiliados	12.003	10.043	133.345	155.391
Porcentaje afiliados	7,72%	6,46%	85,81%	100,00%
Nº afiliados en edad de jubilación en 2033	2.590	1.911	35.336	39.837
Porcentaje afiliados en edad de jubilación en 2033	6,50%	4,80%	88,70%	100,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social de Burgos

8.2. Situación según el sector de actividad

A continuación, examinaremos los grupos de cotización según los sectores de actividad (agricultura, industria, construcción y servicios).

Según los datos, todos los sectores presentan una composición similar en cuanto a las categorías profesionales que ocupan sus trabajadores.

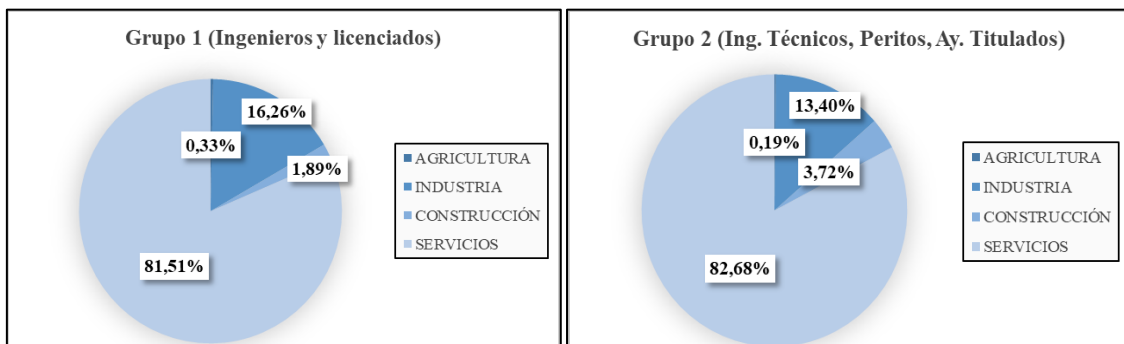
Por un lado, como es lógico los grupos de cotización 3 al 11 son los que más trabajadores presentan en todos los sectores de actividad. Por otro lado, respecto al grupo 1 y 2, se observa en la Tabla 19 y Gráfico 14, algunas diferencias en función del sector, por ejemplo, en la agricultura, industria y servicios, el grupo 1 es ligeramente más numeroso que el grupo 2, mientras que en la construcción ocurre lo contrario.

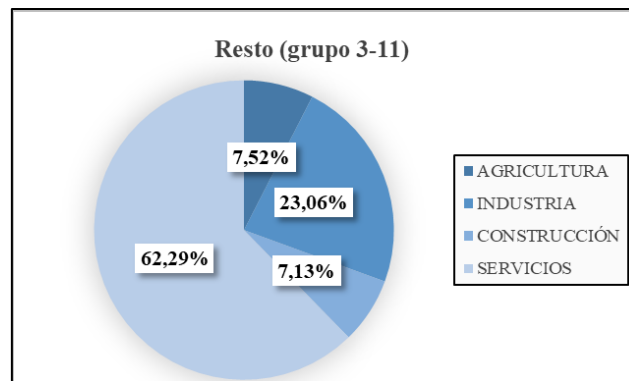
Tabla 19. Afiliados por grupo de cotización y sector de actividad.

	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
Grupo 1 (Ingenieros y licenciados)	40	1.952	227	9.784
Grupo 2 (Ing. Técnicos, Peritos, Ay. Titulados)	19	1.346	374	8.304
Resto (grupo 3-11)	10.032	30.746	9.502	83.065

Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social de Burgos

Gráfico 14. Afiliados por grupos de cotización y sectores de actividad





Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social de Burgos

Respecto a las perspectivas de jubilación en la próxima década, en todos los **sectores de actividad** casi la totalidad de los trabajadores que se jubilarán pertenecen a los grupos de cotización 3 a 11.

Si atendemos a cada **grupo de cotización**, cabe destacar que la agricultura experimentará numerosas jubilaciones en todos los grupos profesionales. Esto se debe a que es el sector que presenta una mayor edad media, apreciándose una necesidad de relevo en todos los puestos de trabajo. Aun así, cabe destacar al colectivo de los ingenieros y técnicos agrícolas, en los que el 35% se jubilarían en la próxima década.

Por otro lado, los sectores de la construcción, servicios e industria presentarán más puestos a cubrir que pertenezcan a los grupos de cotización 3 a 11.

Tabla 20. Porcentajes de jubilación por grupo de cotización y sector.

	Grupo 1	Grupo 2	Resto
AGRICULTURA	35,00%	26,32%	33,56%
CONSTRUCCIÓN	26,43%	15,24%	28,63%
SERVICIOS	22,39%	19,83%	27,31%
INDUSTRIA	16,65%	15,01%	21,35%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social de Burgos

8.3. Conclusiones respecto a los grupos de cotización

Para finalizar este apartado, cabe concluir que el relevo se prevé que se tenga que realizar en todos los puestos de trabajo, ya que no se identifica cargos que se encuentren muy afectados por las jubilaciones previstas en los próximos 10 años.

En todos los sectores de actividad los puestos de trabajo que necesitarán mayor relevo son los que pertenezca a los grupos de cotización 3 a 11, ya que son los que cuantitativamente más trabajadores emplean. Sólo en el caso de la agricultura, se aprecia una gran necesidad de relevo de las vacantes que dejen los ingenieros y técnicos agrícolas.

9. AUTÓNOMOS

Los datos analizados hasta ahora hacían referencia al total de afiliados a la Seguridad Social en la provincia de Burgos, sin diferenciar entre regímenes.

Para completar el estudio se ha considerado necesario analizar de forma separada la situación de los autónomos en la provincia. Es por ello, que en los próximos apartados se examinan datos a nivel nacional, autonómico y de la provincia de Burgos, que nos permitan llegar a conclusiones relevantes sobre las perspectivas de jubilación en la próxima década de los autónomos.

9.1. Evolución y perfil del autónomo en España, Castilla y León, y Burgos.

9.1.1. España

Los datos ofrecidos corresponden al mes de mayo de 2024.

El número de trabajadores autónomos en España fue de **3.395.246**, un 1% más que el mismo mes de 2023, lo que supone un aumento anual de 33.775 personas.

Por **sexo**, el 63,1% de los trabajadores autónomos es hombre (2.143.846) por un 36,9% de mujeres (1.251.399).

Por **grupo de edad**, el colectivo que reúne un mayor número de autónomos es el de las edades comprendidas entre 46 a 55 años (1.082.220 trabajadores) que representan el 31,9% del total, seguido por los de 36 a 45 años (832.753) que representan el 24,5%.

Tabla 21. N.º. Autónomos por grupo de edad. Datos nacionales a mayo 2024.

	Nº Autónomos	%
DE 16 A 25 AÑOS	101.048	2,98%
DE 26 A 35 AÑOS	434.199	12,79%
DE 36 A 45 AÑOS	832.753	24,53%
DE 46 A 55 AÑOS	1.082.220	31,87%
DE 56 A 65 AÑOS	805.430	23,72%
DE 66 Y MÁS AÑOS	139.596	4,11%
TOTAL	3.395.246	

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Autónomos (Personas Trabajadoras por Cuenta Propia Afiliadas a la Seguridad Social).

Por **sectores de actividad**, el 73,75% (2.503.847) se dedican a los servicios, el 12,13% (411.782) a la construcción, el 7,93% (269.257) a la agricultura, y el 6,20% (210.360) a la industria.

Las secciones de actividad que concentran una mayor cantidad de autónomos son:

- El **comercio al por mayor y por menor, reparación de vehículos a motor** con 740.996 autónomos que representan el 21,82% del total.
- La **construcción** con 411.782 autónomos que representan el 12,13% del total.
- Las **actividades profesionales, científicas y técnicas** con 329.664 autónomos que representan el 9,71% del total.
- **Hostelería** con 322.982 autónomos que representan el 9,51% del total.

Estas 4 agrupaciones de la actividad económica concentran a más del 50% de los autónomos de España.

Tabla 22. Distribución de autónomos por sección de actividad. Datos nacionales a mayo 2024

SECCIÓN ACTIVIDAD		Nº AUTÓNOMOS	%
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	269.257	7,93%
B	Industrias extractivas	1.474	0,04%
C	Industria manufacturera	204.368	6,02%
D	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	2.086	0,06%
E	Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos	2.432	0,07%
F	Construcción	411.782	12,13%
G	Comercio al por mayor y por menor, reparación vehículos motor	740.996	21,82%
H	Transporte y almacenamiento	214.954	6,33%
I	Hostelería	322.982	9,51%
J	Información y comunicaciones	83.011	2,44%
K	Actividades financieras y de seguros	58.988	1,74%
L	Actividades inmobiliarias	58.326	1,72%
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	329.664	9,71%
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares	142.245	4,19%
O	Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	1.243	0,04%
P	Educación	104.303	3,07%
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales	138.832	4,09%
R	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	84.988	2,50%
S	Otros servicios	222.823	6,56%
T	Actividades hogares empleadores personal doméstico, productores bienes y serv.	273	0,01%
U	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	219	0,01%
TOTAL AFILIADOS		3.395.246	

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Autónomos (Personas Trabajadoras por Cuenta Propia Afiliadas a la Seguridad Social).

En relación con los **asalariados** que emplean, sólo 500.664 de los trabajadores autónomos tienen asalariados (14,75%), en comparación con 2.894.582 autónomos que no tienen (85,3%).

De los autónomos con trabajadores a su cargo, más de la mitad sólo tienen un asalariado (53,24%), el 20,17% tienen dos asalariados, y con 5 o más asalariados el porcentaje es de 10,70%. En total, los autónomos emplearon a finales de mayo de 2024 a 1.155.048 trabajadores.

Tabla 23. N.º. Autónomos por tramo de asalariados que emplean. Datos nacionales a mayo 2024

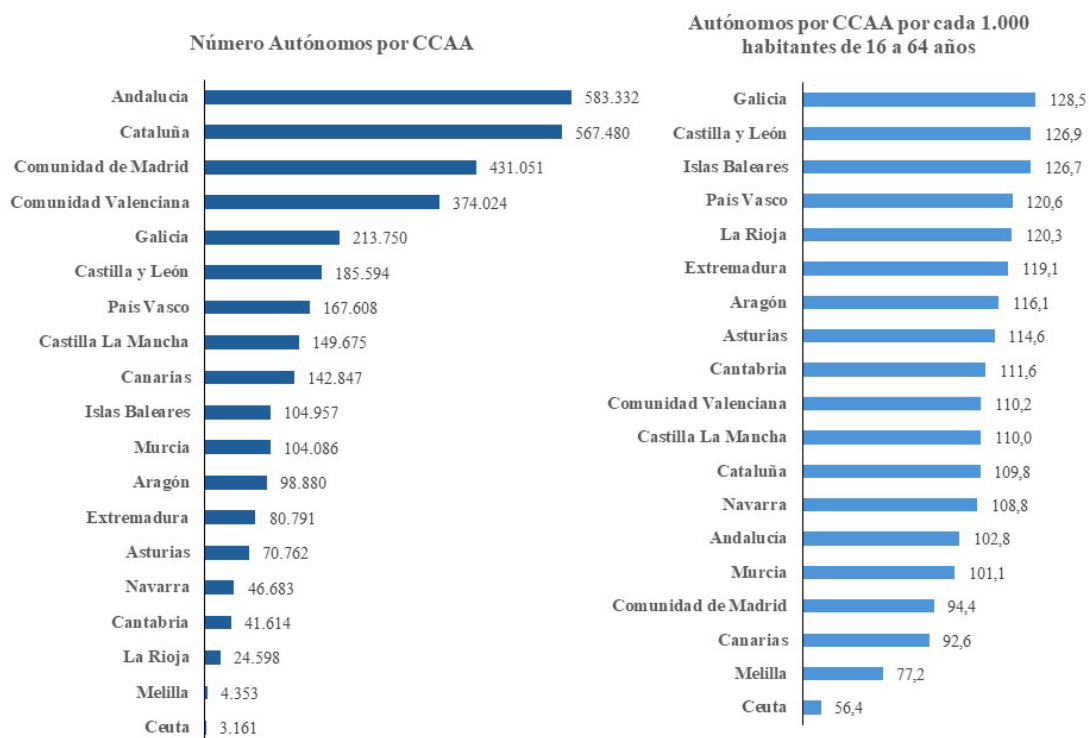
	Nº Autónomos
Sin asalariados	2.894.582
Con asalariados	500.664
1 asalariado	266.569
2 asalariados	100.972
3 asalariados	50.607
4 asalariados	28.920
5 o más asalariados	53.596
Total de asalariados	1.155.048

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Autónomos (Personas Trabajadoras por Cuenta Propia Afiliadas a la Seguridad Social).

Las **comunidades autónomas** que localizan a un mayor número de autónomos son Andalucía (17,18%), Cataluña (16,71%), Comunidad de Madrid (12,70%), Comunidad Valenciana (11,02%) y Galicia (6,30%).

Sin embargo, son Galicia (128,5), Castilla y León (126,9) e Islas Baleares (126,7) las comunidades autónomas con más trabajadores autónomos por habitante, mientras que Canarias (92,6), Madrid (94,4) y Murcia (101,1) son las que presentan un menor número.

Gráfico 15. Autónomos por CCAA, por cada 1.000 habitantes de 16 a 64 años. Datos de mayo 2024.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Autónomos (Personas Trabajadoras por Cuenta Propia Afiliadas a la Seguridad Social).

Con los criterios analizados se puede determinar que el **perfil mayoritario del autónomo nacional** es el siguiente: autónomo del sector servicios, sin asalariados a su cargo y hombre entre 46 a 55 años.

9.1.2. Castilla y León

Los datos hacen referencia a mayo de 2024.

El número de trabajadores autónomos en Castilla y León fue de **185.594**, un 0,99% menos de autónomos en comparación con mayo de 2023, es decir, la variación sobre el año anterior fue de 1.865 trabajadores autónomos menos.

Por **sexo**, 122.449 autónomos eran hombres (65,98%) frente a 63.145 que eran mujeres (34,02%).

Por **grupo de edad**, el colectivo de trabajadores de 46 a 55 años es el más numeroso con 57.795 autónomos (31,14% del total), seguido del de 56 a 65 años con 55.514 autónomos (29,91% del total).

Tabla 24. N.º. Autónomos por grupo de edad. Datos Castilla y León a mayo 2024

	Nº Autónomos	%
DE 16 A 25 AÑOS	4.229	2,28%
DE 26 A 35 AÑOS	18.603	10,02%
DE 36 A 45 AÑOS	39.837	21,46%
DE 46 A 55 AÑOS	57.795	31,14%
DE 56 A 65 AÑOS	55.514	29,91%
DE 66 Y MÁS AÑOS	9.616	5,18%
TOTAL	185.594	

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Autónomos (Personas Trabajadoras por Cuenta Propia Afiliadas a la Seguridad Social).

Por **sectores de actividad**, el 61,33% de los autónomos se dedican al sector servicios (113.831), el 20,12% a la agricultura (37.337), el 12,50% en la construcción (23.201) y el 6,05% a la industria (11.225).

En relación con los **asalariados** que emplean, sólo 24.677 de los 185.594 autónomos tenían trabajadores a su cargo, lo que representa el 13,3% del total.

En conclusión, el **perfil de los trabajadores autónomos en Castilla y León** a 31 de mayo de 2024 es el siguiente: autónomo del sector servicios (aunque la agricultura tiene una importante presencia de autónomos, observándose diferencias respecto a la situación nacional), sin asalariados a su cargo, hombre entre 46 y 55 años (aunque los mayores de 55 años tienen un gran peso, de forma que se observa que la media de edad de los autónomos en la comunidad es superior a la nacional).

9.1.3. Burgos

Los datos hacen referencia a mayo de 2024.

El número de autónomos en la provincia de Burgos fue de **26.721**, un 0,53% menos en comparación con mayo de 2023, al disminuir su número en 145 autónomos.

Por **sexo**, 17.149 autónomos eran hombres (64,18%) frente a 9.572 que eran mujeres (35,82%).

Por **grupo de edad**, el colectivo de trabajadores de 55 a 59 años es el más numeroso con 4.299 autónomos (16,09%), seguido del de 50 a 54 años con 4.246 autónomos (15,89%).

Tabla 25. N.º Autónomos por grupo de edad. Datos Burgos a mayo 2024.

	Nº Autónomos	%
DE 16 A 19 AÑOS	49	0,18%
DE 20 A 24 AÑOS	409	1,53%
DE 25 A 29 AÑOS	850	3,18%
DE 30 A 34 AÑOS	1.494	5,59%
DE 35 A 39 AÑOS	2.314	8,66%
DE 40 A 44 AÑOS	3.014	11,28%
DE 45 A 49 AÑOS	3.936	14,73%
DE 50 A 54 AÑOS	4.246	15,89%
DE 55 A 59 AÑOS	4.299	16,09%
DE 60 A 64 AÑOS	3.996	14,95%
MÁS DE 64 AÑOS	2.114	7,91%
TOTAL	26.721	

Fuente: Seguridad Social de Burgos

Por **sectores de actividad**, la mayor parte de los autónomos se concentran en el sector servicios, en el que desarrollan su actividad 16.385 autónomos, que representan el 61,32% del total. También destaca la agricultura, donde hay 5.102 autónomos que representan el 19,09% del total. En cambio, los sectores que aglutinan un menor número de autónomos son la construcción (3.483 autónomos, es decir, el 13,03%) y la industria (1.751 autónomos, el 6,55% respecto al total),

Dentro de estos sectores, las secciones de actividad que concentran a un mayor número de trabajadores autónomos son las siguientes:

- El **comercio al por mayor y por menor, reparación de vehículos de motor**, que agrupa al 19,55% de los autónomos de la provincia (5.224).
- La **agricultura, ganadería, silvicultura y pesca**, con 5.102 autónomos, que representan el 19,09% del total.
- La **construcción** con 3.483 autónomos que representan el 13,03% del total.

Estas 3 secciones de actividad agrupan a más del 50% de los autónomos de la provincia.

Tabla 26. Distribución de autónomos por sección de actividad. Datos Burgos a mayo 2024.

SECCIÓN ACTIVIDAD	Nº AUTÓNOMOS	%
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5.102	19,09%
B Industrias extractivas	15	0,06%
C Industria manufacturera	1.669	6,25%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	37	0,14%
E Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos	30	0,11%
F Construcción	3.483	13,03%
G Comercio al por mayor y por menor, reparación vehículos motor	5.224	19,55%
H Transporte y almacenamiento	1.732	6,48%
I Hostelería	2.803	10,49%
J Información y comunicaciones	265	0,99%
K Actividades financieras y de seguros	385	1,44%
L Actividades inmobiliarias	200	0,75%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.711	6,40%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	581	2,17%
O Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	6	0,02%
P Educación	580	2,17%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	792	2,96%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	455	1,70%
S Otros servicios	1.651	6,18%
TOTAL AFILIADOS	26.721	

Fuente: Seguridad Social de Burgos

En relación con los **asalariados** que emplean, de los 26.721 autónomos de la provincia, sólo 3.561 tienen asalariados a su cargo, lo que representa el 13,33% del total.

De los autónomos con asalariados, el 94,44% tienen de 1 a 5 trabajadores, mientras que sólo un 1,38% tienen más de 10 trabajadores a su cargo.

Tabla 27. N.º. Autónomos por asalariados que emplean. Datos provincia Burgos en mayo 2024.

	Nº Autónomos	%
Sin asalariados	23.160	86,67%
Con asalariados	3.561	13,33%
De 1 a 5 trabajadores	3.363	94,44%
De 6 a 10 trabajadores	149	4,18%
De 11 a 15 trabajadores	27	0,76%
De 16 a 20 trabajadores	10	0,28%
De 21 a 25 trabajadores	5	0,14%
De 26 a 30 trabajadores	1	0,03%
De 31 a 35 trabajadores	2	0,06%
De 36 a 40 trabajadores	4	0,11%

Fuente: Seguridad Social de Burgos

En base a los criterios analizados, podemos determinar que el **perfil mayoritario del autónomo en la provincia de Burgos** es el siguiente: autónomo del sector servicios (aunque los autónomos burgaleses también tienen mucha presencia en el sector agrario), sin asalariados a su cargo, hombre entre 55 a 59 años (aunque también hay una importante presencia de autónomos entre 60 a 64 años, observándose diferencias con Castilla y León y la media nacional).

9.2. Estimación de las jubilaciones de autónomos en la próxima década

Partiendo de los datos de afiliación del mes de mayo de 2024, el total de autónomos afiliados en la provincia de Burgos asciende a 26.721, siendo 10.409 trabajadores autónomos los que tendrían la edad para jubilarse en la próxima década⁸, lo que representa un **38,95%** del total de autónomos en la actualidad (11 puntos más que a nivel nacional e incluso 4 puntos superior a la media de Castilla y León).

Por lo tanto, se estima que 4 de cada 10 autónomos de la provincia de Burgos tendrían la edad de jubilación en los próximos 10 años.

Tabla 28. Total de autónomos afiliados en edad de jubilación.

Total número de afiliados en mayo de 2024	26.721
Total personas en edad de jubilación en 2034 (entre 65 a 67 años)	10.409
Porcentaje personas en edad de jubilación en 2034	38,95%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social de Burgos

Si comparamos estas previsiones con las calculadas para Castilla y León y España, donde un 35,09% y 27,83% de los autónomos se jubilarían⁹, se observa que en la provincia de Burgos se prevé un mayor número de jubilaciones de autónomos. Esto se debe al perfil del autónomo de la provincia, que se caracteriza por tener una edad de más de 55 años, a diferencia de los de Castilla y León y España, donde la edad que predomina son los 46 a 55 años.

9.3. Cálculos por sector de actividad.

Para profundizar en el análisis de la situación de los autónomos, en este apartado se va a calcular cuales son los sectores en los que se van a jubilar más autónomos.

Los últimos datos ofrecidos por la Seguridad Social de Burgos que mezclan los criterios de grupos de edad, sector y régimen de afiliación, son los de **fin de septiembre de 2023**¹⁰.

Si analizamos la composición demográfica de cada sector de actividad, se puede observar que en la agricultura predominan el grupo de personas con edades comprendidas

⁸ Los autónomos que en mayo de 2024 tenían igual o más de 55 años.

⁹ Para el cálculo de las jubilaciones previstas en España y Castilla y León, se ha encontrado una limitación a tener en cuenta. Y es que los datos ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Economía Social crean tramos de edad de 10 en 10 años. Es por este motivo, que las perspectivas de jubilación quizás sean mayores, ya que los autónomos de 55 años no se han podido contabilizar.

¹⁰ Para el cálculo se tendrá en cuenta a los afiliados al RETA en septiembre de 2023.

entre 55 a 64 años, en la industria y servicios las edades de 50 a 59 años, y en la construcción las edades de 45 a 54 años. Véase Tabla 29.

Por lo tanto, el sector más afectado por el envejecimiento de los autónomos es el de la **agricultura**, donde se prevé que en la próxima década se jubilen (o podrían al menos) más de la mitad de los afiliados al RETA (50,26%). En segundo lugar, encontramos al sector **industrial** con un 44,43% de jubilados en los próximos 10 años, seguido del sector **servicios** con un 34,83%, y en último lugar, el sector de la **construcción** con un 34,07%.

Tabla 29. Número de autónomos por tramo de edad y sector de actividad

EDAD	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Entre 16 a 19 años	6		6	31
Entre 20 a 24 años	65	26	41	256
Entre 25 a 29 años	141	29	62	586
Entre 30 a 34 años	230	66	147	1.063
Entre 35 a 39 años	340	132	281	1.567
Entre 40 a 44 años	442	198	446	1.956
Entre 45 a 49 años	574	246	669	2.492
Entre 50 a 54 años	754	301	614	2.701
Entre 55 a 59 años	921	329	540	2.501
Entre 60 a 64 años	1.052	293	477	2.174
Mas de 64 años	606	176	154	1.018
TOTAL AFILIADOS	5.131	1.796	3.437	16.345
Total jubilados	2.579	798	1.171	5.693
% de personas jubiladas	50,26%	44,43%	34,07%	34,83%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social de Burgos

9.4. Análisis comparativo entre trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia.

Tras analizar el número de jubilaciones previstas para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, observamos que el problema del relevo generacional es incluso más profundo en el caso de los autónomos que en los trabajadores por cuenta ajena.

Como hemos expuesto a lo largo del estudio, el gran grueso de la fuerza laboral tiene una edad muy avanzada, y como consecuencia se prevé que en la próxima década se produzca una gran cantidad de jubilaciones en la provincia. Esta situación es peor en el caso del empleo por cuenta propia, ya que se estima que el 38,95% de los autónomos de la provincia tendrían la edad de jubilación en la próxima década, frente al 25,33% de los afiliados en el Régimen General.

De forma que si se analiza la composición por edades de los trabajadores, se pueden observar diferencias entre los autónomos y los asalariados.

Si ya de por sí la presencia de jóvenes en el mercado laboral es baja, en el caso de los trabajadores por cuenta propia los datos son aún más preocupantes, ya que en España sólo el 6% de los jóvenes (16 a 29 años) son autónomos, mientras que el 31,1% de los autónomos son seniors (de 55 a 69 años) (Centro de Investigación Ageingomics, 2023).

En el caso de la provincia de Burgos, cuya fuerza laboral presenta un mayor envejecimiento que la media nacional, esta diferencia entre jóvenes y seniors se ve acrecentada, debido a que sólo el 4,68% de los autónomos de la provincia son jóvenes frente al 38,34% que son seniors.

Por el contrario, en el caso de los afiliados al Régimen General en la provincia, el 13,62% de los trabajadores son jóvenes frente al 25,33% de los seniors.

Por lo tanto, el análisis de la estructura demográfica del mercado laboral burgalés pone de manifiesto que los trabajadores por cuenta propia presentan una mayor edad media que los trabajadores por cuenta ajena, situación que se puede extrapolar al resto de España, aunque en Burgos las diferencias en edad son mayores.

El mayor envejecimiento de los autónomos se explica por tres motivos principales:

- En primer lugar, el **fenómeno demográfico del envejecimiento**. Un factor que afecta de la misma forma a toda la fuerza laboral, debido a que el incremento de la esperanza de vida favorece la evolución natural hacia edades más avanzadas, y en consecuencia, a una población activa más envejecida.
- En segundo lugar, un factor que sólo afecta a los afiliados al RETA, ya que los **trabajadores mayores de 55 años** ante las bajas perspectivas de encontrar trabajo por cuenta ajena, **deciden convertirse en autónomos** como alternativa para mantenerse en el mercado laboral hasta que llegue la edad de jubilación.
- En tercer lugar, la **disminución del emprendimiento joven**. Los obstáculos al emprendimiento (por ejemplo, cotizaciones sociales, presión fiscal, y los costes laborales) y la “demonización de la figura del emprendedor y del empresario” (Asociación de Trabajadores Autónomos, 2023) han provocado que cada vez haya menos jóvenes que decidan emprender.

Por lo tanto, se observa una falta de relevo generacional en el trabajo por cuenta propia, caracterizado por estar integrado por trabajadores con elevadas edades, pero sin encontrar a jóvenes emprendedores que los sustituyan en el momento de la jubilación.

La falta de políticas de relevo generacional impide la reposición de autónomos que continúen los negocios de aquellos que se jubilarán en los próximos años, esto supondrá la pérdida de actividades económicas que son una parte importante del tejido productivo burgalés.

10. RESUMEN EJECUTIVO.

10.1. Demografía.

- La estructura demográfica y de empleo de la población española, revela que será **a partir de 2030** cuando empiecen a producirse las jubilaciones en masa de los “babyboomers” (nacidos entre 1958 y 1977). Como consecuencia, el peso relativo de la **población en edad de trabajar seguirá disminuyendo**, lo que tendrá enormes repercusiones en el futuro y colocará a las empresas en una situación aún más delicada en cuanto a la gestión de los RRHH.
- Una situación diferente son las experimentadas por ciertas regiones, cuyas poblaciones presentan una edad media inferior a la media comunitaria. La mayor parte se tratan **de capitales**, que atraen a los jóvenes gracias a la mayor oferta de recursos y oportunidades.
- Según el INE la **población mayor de 65 años** en España se ha ido incrementando a lo largo de estas últimas décadas. En concreto, entre 2003 y 2023 este colectivo ha pasado de representar, en números redondos, el 17 % de la población total a un 20 % Y se prevé que supondrá el 26 % del total en el año 2037 y algo más del 30 % en 2050.
- También prevé que desde el momento actual al año 2037, según las tendencias demográficas actuales, se darán **aumentos de población** en 13 comunidades, frente a un descenso en otras 4 (Castilla y León, Asturias, Extremadura y Galicia). Se calcula un **descenso poblacional** del - 4,1% para nuestra región, lo que se agrava al ser la 2ª comunidad autónoma más envejecida, tras Asturias.
- Por lo tanto, en **Castilla y León** existirá a medio plazo un doble problema demográfico: por un lado, el envejecimiento de la población, y por otro, la despoblación. Esta pérdida de población activa debilitará el tejido empresarial y mercado laboral de la comunidad.
- En relación a la **provincia de Burgos**, en las dos últimas décadas, la edad media de la población burgalesa ha ido aumentando, pasando de 43,16 años en 2003 a

47,24 años en 2023, estimándose, según INE, que para el año 2037 la edad media será de 49,46 años (frente a los 46,24 de media a nivel nacional, y similar a los 50 de Castilla y León).

- Todo lo anterior afectará, por un lado, al modo en el que las empresas gestionarán el personal, y, por otro lado, a la sostenibilidad del sistema de pensiones. Otra de las consecuencias, es que se verá afectada negativamente la tasa de actividad.
- Ante esta situación, es importante determinar cuáles pueden ser las acciones dirigidas a reducir el efecto negativo de estos cambios demográficos, que deberán ser adoptadas por el gobierno y las empresas.
- En el caso de las empresas, uno de los desafíos consistirá en adaptar los puestos de trabajo que requieren esfuerzos físicos, para que los trabajadores con mayor edad puedan seguir formando parte de las empresas hasta que llegue el momento de su jubilación. Otro reto consistiría en favorecer la incorporación de jóvenes trabajadores para garantizar el relevo generacional.

10.2. Mercado laboral joven.

- **Factores** que influyen en el mercado laboral de los más jóvenes:
 - **Alargamiento de los estudios.** Se está produciendo un cambio de preferencias, y los jóvenes optan continuar con sus estudios siendo excepcionales los casos en los que trabajan y estudian simultáneamente. En esta prolongación del periodo de formación también influye la familia, que muchas veces fomentan que se siga estudiando.
 - **Inestabilidad laboral.** No es infrecuente la contratación de jóvenes en momentos puntuales como por ejemplo para la temporada de verano o cubrir eventualmente una vacante, sobre todo en sectores como la hostelería o el turismo. En estos casos sus condiciones laborales (asociadas a horarios y salarios de menor interés) limitan su continuidad profesional.
 - **Dificultad para encontrar un puesto de trabajo adecuado a su titulación.** Es otra gran barrera a la que tienen que hacer frente los

jóvenes. El sistema formativo español adolece de una falta de equilibrio, ya que no se adecua las ofertas educativas con la demanda de las empresas, provocando distorsiones en el mercado laboral.

- **Sobrecualificación.** En el mercado laboral actual existe, en ocasiones, un desajuste dado que hay muchos jóvenes en puestos de trabajo por debajo de su titulación, siendo esta situación peor para los jóvenes de Castilla y León.
- El principal **destino de los jóvenes** en la mayoría de las provincias es Madrid, sobre todo para las provincias de interior. En algunas comunidades autónomas el flujo se dirige a sus capitales, por ejemplo, en Aragón, Andalucía, País Vasco, Cataluña, etc.

10.3. Situación provincia de Burgos.

- **Casi 40.000 trabajadores** en la provincia de Burgos tendrán edad para jubilarse en la próxima década, lo que representa un **25,33%** del total de afiliados en la actualidad.

10.3.1. Por sectores, estarán en edad de jubilación a partir de 2033:

- Agricultura: 40,20%.
- Construcción: 27,45%.
- Servicios: 25,70%. Subsectores: comercio (22,08%), hostelería (19,81%) y actividades artísticas y de entretenimiento (15,73%)
- Industria: 19,94 %.

10.3.2. Por colectivo, estos son los que tienen mayor porcentaje de jubilación dentro de 10 años:

- Personal doméstico: 42,85%.
- Administración Pública: 42,66%.
- Agricultura y ganadería: 40,20%.

10.3.3. Por ocupaciones, las más envejecidas para la próxima década:

- Reparación ordenadores, electrodomésticos., relojes, calzado...: 42,85%.
- Personal limpieza, portería, jardinería: 35,85%.
- Seguridad privada: 34,14%.

- Personal residencias de mayores: 34,12%.
- Asesores jurídicos, contables y fiscales: 29,33%.

10.3.4. Por grupos profesionales:

- El relevo se prevé que se tenga que realizar en todos los puestos de trabajo, ya que no se identifica que se encuentren afectados unos puestos más que otros por las jubilaciones previstas en los próximos 10 años.
- Dado el mayor número de puestos ocupados, serán los grupos de cotización 3 a 11 los más afectados (en las estadísticas figuran agrupados y no se puede perfilar más).

10.3.5. Sector Público:

- En la provincia de Burgos, de los 6.331 afiliados que se dedican a la Administración Pública, Defensa, y Seguridad Social obligatoria (CNAE- epígrafe 84), se prevé que en la próxima década alrededor de 2.701 personas tendrán la edad de jubilación (65 o más años), lo que representa un 42,66% de los trabajadores.
- A nivel nacional el Ministerio de Función Pública prevé que en 2032 alrededor de 97.027 funcionarios de carrera y personal laboral fijo se habrán jubilado, lo que representa un 58,61% respecto del total de personal actual.

10.3.6. Actividades sanitarias:

- La sanidad, tanto pública como privada, es una de las actividades más envejecidas del sector servicios en nuestra provincia, ya que se calcula que en los próximos años se producirán un elevado número de jubilaciones, concretamente, el **30,16%** del personal tendría la edad de jubilación.
- **Protésicos dentales, médicos y farmacéuticos** de Burgos se sitúan en edad de jubilación en los siguientes porcentajes, respectivamente: 42,11%, 34,16% y 32,97%.
- En el personal de **enfermería**, el 22,07% se jubilarían en la próxima década.
- Por el contra, los **logopedas, terapeutas ocupacionales y fisioterapeutas** se sitúan como el colectivo más joven dentro del sector

sanitario (se nota la novedad de estas ocupaciones), ocupando únicamente en edad de una posible jubilación el 9,20%, el 4,23% y el 3,66%, respectivamente.

10.3.7. Educación:

- Personal de **educación universitaria:**
 - **UBU:** del personal docente e investigador: 13,08% y de personal de administración y servicios: 15,30%.
 - **Unv. Isabel I:** del personal docente e investigador: 2,54% y de personal de administración y servicios: 3%.
- Docentes de **educación no universitaria:**
 - Profesores, públicos o privados: el 75 % tiene menos de 55 años. Se jubilarán en los próximos 10 años 1 de cada 4 (24,74 %).

10.3.8. Autónomos:

- Sobre un total de autónomos afiliados en la provincia de Burgos de 26.721, nos encontramos con que **10.409** de ellos que tendrían la edad para jubilarse en la próxima década (igual o más de 55 años), lo que representa un **38,95 %** del total de autónomos en la actualidad (11 puntos más que a nivel nacional y 4 puntos superior a la media de Castilla y León).
- Por lo tanto, se estima que **4 de cada 10** autónomos de la provincia de Burgos tendrían la edad de jubilación en los próximos 10 años.
- El **perfil** del autónomo de la provincia burgalesa se caracteriza por tener una edad de más de 55 años, a diferencia de los de Castilla y León y España, donde la edad que predomina son los 46 a 55 años.
- El sector más afectado por el envejecimiento de los autónomos es el de la **agricultura**, donde se prevé que en la próxima década se jubilen (o podrían hacerlo al menos) más de la mitad de los afiliados al RETA (50,26%). En segundo lugar, encontramos al **sector industrial** con un 44,43% de jubilados en los próximos 10 años, seguido del sector **servicios** con un 34,83%, y en último lugar, el sector de la **construcción** con un 34,07%.

- Tras analizar el número de jubilaciones previstas para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, observamos que el **problema del relevo generacional** es incluso más profundo en el caso de los autónomos que en los trabajadores por cuenta ajena.
- Se estima que el **38,95%** de los autónomos de la provincia tendrían la edad de jubilación en la próxima década, frente al **25,33%** de los afiliados en el Régimen General.
- En el caso de la provincia de Burgos, cuya fuerza laboral presenta un mayor envejecimiento que la media nacional, esta **diferencia entre jóvenes y séniors** se ve acrecentada en los empresarios, debido a que sólo el 4,68% de los autónomos de la provincia son jóvenes frente al 38,34% de los que son séniors. Por el contrario, en el caso de los afiliados al Régimen General en la provincia, el 13,62% de los trabajadores son jóvenes frente al 25,33% de los séniors.

11. MEDIDAS A IMPLEMENTAR

El estudio nos rebela la fotografía a día de hoy de cual es la demografía y mercado laboral a fecha actual, así como la previsión de aquí a los próximos diez años.

Como se pone de manifiesto, la situación no es halagüeña, y por tanto, sería recomendable ir planificando medidas que puedan paliar, y, mejor aún, revertir, en la manera de lo posible, este escenario. Sin entrar en detalle, enunciaremos algunas por las que se puede comenzar, y que como se ve, están muy interrelacionadas entre si:

11.1. Paliar envejecimiento.

Evidentemente el dato objetivo actual de edad no se puede revertir, pero si que se puede apostar para que aún llegando un volumen importante de personas en los próximos años a la edad de 65 años, se haga en un buen estado de forma, tanto física como mental, con mayor calidad de vida, con hábitos saludables y en las mejores condiciones sanitarias posibles. Lo cual contribuirá a que la población de esa edad se encuentre en una situación general equivalente a una edad inferior en otras épocas históricas.

En relación con lo anterior, y dado que las personas a los 65 años tendrán, en líneas generales, una mentalidad y un físico “más joven” que las generaciones anteriores, se ha de trabajar en desterrar ideas tales como adelantar edad de jubilación, o considerar que con dicha edad corresponde irremediabilmente el retiro laboral.

También será interesante explorar líneas, hoy todavía testimoniales, que contribuyan a mantenerse en la vida activa, mediante trabajos a tiempo parcial, es decir, a una salida progresiva de la vida laboral, contribuyendo, así, a seguir aportando durante más años tanto su experiencia como su valía, aprovechando ese talento y conocimiento la empresa y el resto de la plantilla.

11.2. Rejuvenecimiento.

Al margen de alargar la vida laboral, no cabe duda que es preciso poner en marcha políticas que favorezcan el relevo intergeneracional. Nos atrevemos a indicar que se han de centrar en un doble aspecto:

- a. Favoreciendo la natalidad. Siendo España unos los países del mundo con una tasa de natalidad más baja, no cabe duda de que hay camino que recorrer en este campo. Para ello, y siendo que es un hecho que ninguno de los progenitores debe sacrificar su vida laboral en favor de la familiar, los esfuerzo se han de centrar en aportar políticas públicas de ayudas e incentivos fiscales importantes que favorezcan la natalidad, apoyo en materia de vivienda, y especialmente, medidas reales que contribuyan y favorezcan la compatibilidad de la vida laboral con la personal y familiar.
- b. Incorporación de jóvenes de otros lugares. Dado que a corto o medio plazo el rejuvenecimiento de la población no vendrá en Burgos del aumento de la natalidad, es preciso contar con población juvenil de otras partes del mundo, que se establezcan y afiancen en nuestra provincia. Estableciéndose para ello políticas y condiciones que faciliten la llegada ordenada de población extranjera.

11.3. Atracción de jóvenes.

Relacionado con lo anterior, además de favorecer la llegada población joven extranjera, también desde Castilla y León, y desde Burgos en particular, debemos establecer políticas atractivas para atraer talento joven, como actualmente logran Madrid, y las capitales principales de otras comunidades autónomas, dejando de ser una exportadora de trabajadores y convertirnos en un foco de atracción. Para ello debemos apoyar la captación de inversiones productivas y la implantación de nuevas empresas, especialmente de gran valor económico: industrial, I+D, nuevas energías y tecnologías de futuro, aprovechando la calidad de vida, patrimonio y naturaleza de nuestro entorno.

11.4. Frenar la despoblación.

Todas las medidas anteriores tienen como denominador común detener la bajada población a la que asistimos desde hace más de una década. Con la necesidad de tener que ser atajada, ya que sino llegará un momento que, como ha ocurrido en la mayoría de pueblos y municipios de nuestra región, sea muy difícil o imposible revertir.

Es preciso hacer atractiva la provincia desde un punto de vista laboral, evitando la salida de personal a otras ciudades en busca de trabajo. Para ello sería interesante crear una mayor interrelación entre las empresas, la universidad y los centros de formación profesional. De tal manera que el joven pueda estudiar y a la vez trabajar en las materias para la que se está formando, adquiriendo la cultura empresarial que favorezca que una vez que finalice sus estudios continúe en la empresa desarrollando su carrera profesional, si necesidad de buscar oportunidades en otras poblaciones.

Evidentemente que habrá que complementar la fidelización al terreno con una adecuada proyección profesional, atractivos salarios, y mejoras en infraestructuras y actividades culturales y de ocio, frenando, así, la movilidad geográfica.

11.5. Alargamiento de la vida laboral.

Finalmente, y vinculado a todo lo anterior, a fin de que las empresas burgalesas no sufran en los próximos años importantes problemas en materia de personal y recursos humanos, es preciso la introducción de políticas y medidas que contribuyan a alargar la duración vida profesional, extendiéndose más allá de los 65 años, especialmente en aquellas profesiones y actividades en la que el envejecimiento no influya o limite excesivamente su realización.

12. RETOS A LOS QUE LAS EMPRESAS DEBEN HACER FRENTE

Como ya se ha expuesto, el envejecimiento de la mano de obra supone un desafío para las empresas.

Está claro que el personal es cada vez mayor en todos los sectores de actividad, fruto del envejecimiento natural de la población y de la disminución de jóvenes trabajadores en las plantillas. Todo esto puede afectar tanto a la productividad de la empresa como a su supervivencia en el largo plazo.

En este contexto, las empresas no pueden obviar esta circunstancia, teniendo que hacer frente a los siguientes retos (Centro de Investigación Ageingnomics, 2023; Fundación Edad & Vida, 2021; Geseme, 2021):

1. **Diferencia de competencias y conocimientos** entre los diferentes grupos de edad de los trabajadores que conforman la mano de obra de las empresas. Hoy en día, los trabajadores más jóvenes están técnicamente más formados que los seniors, por lo que existen diferencias formativas entre los grupos etarios. El ejemplo más claro sería la brecha digital a causa de la edad, es decir, las diferencias que existen en el uso de las nuevas tecnologías (TIC).
2. Necesidad de un **desarrollo continuo de la mano de obra**. Las empresas necesitan mantener a sus trabajadores actualizados y motivados, ofreciéndoles oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional, que serán distintas en función del grupo de trabajadores al que se dirija la oferta formativa.
3. **Adaptar puestos de trabajo** que requieren esfuerzo físico. Una fuerza de trabajo envejecida supone para la empresa tener en cuenta las cargas físicas, riesgos que tiene cada puesto de trabajo y ajustarlo para prevenir riesgos laborales.
4. **Promoción de la salud**. La evolución funcional de las personas es un desafío para las empresas, ya que a medida que aumenta la edad se va deteriorando la salud de las personas, provocando un descenso gradual de las capacidades físicas y mentales, surgiendo un mayor riesgo de enfermedades. Asimismo, la salud mental también constituye un reto que afecta de forma diferente a las generaciones, mientras que las más jóvenes son más propensas a sufrir ansiedad, los más mayores lo son a sufrir depresión.

Para evitar los riesgos de jubilación anticipada e incapacidad laboral, la empresa debe promover hábitos saludables para mejorar y prolongar la carrera profesional de todos sus trabajadores, ya que una buena vida laboral es clave para promover el envejecimiento activo.

5. **Absentismo laboral.** El aumento de las enfermedades asociadas a la edad puede afectar a la empresa. Por ello es necesario gestionarlo incorporando medidas para conocer y anticipar las lesiones que provocan el absentismo.
6. **Mayor presión fiscal de los trabajadores.** La intensificación del proceso de envejecimiento va a provocar que un número limitado de trabajadores tenga que sostener a un mayor número de personas jubiladas. Ante esta situación, las empresas podrían poner en marcha planes de pensión para sus trabajadores.
7. **Transmisión del conocimiento.** La concurrencia de diferentes generaciones en la empresa provoca varios desafíos en cuanto al conocimiento. Los trabajadores con mayor edad tienen que formarse continuamente para no quedarse atrás, pero son los que pueden transmitir su experiencia a los más jóvenes. Para ello sería recomendable la formación de equipos intergeneracionales (permite que ambos grupos se enseñen mutuamente, reduciendo la brecha de determinados conocimientos o habilidades). Esta transmisión del conocimiento garantiza un relevo generacional sostenido, en el que los jóvenes obtengan los conocimientos necesarios para el puesto una vez que se produzcan las jubilaciones.
8. **Clima laboral.** La diferencia de generaciones puede propiciar la aparición de conflictos que afecten al clima laboral de la empresa. Cuando se incorporan trabajadores más jóvenes, se puede ver afectada la convivencia intergeneracional, ya que se pueden provocar tensiones sobre los principios de autoridad y las relaciones de jerarquía.
9. **Motivar** a grupos generacionales que tienen propósitos y expectativas laborales diferentes.
10. **Atraer y retener empleados jóvenes.** En algún momento los trabajadores se jubilarán, por lo que es necesario incorporar nuevos trabajadores que los sustituyan. Es un reto difícil como se ha expresado a lo largo del estudio, no hay suficientes trabajadores jóvenes que compensen la brecha de los babyboomers.

Por eso es necesario involucrar a ambos grupos, para que trabajen juntos y aporten a la empresa.

11. **Edadismo.** Los estereotipos sobre la edad de los trabajadores y lo que aportan a la empresa, producen discriminaciones que pueden afectar negativamente a la gestión interna del talento.

13. POSIBLES ACCIONES DE LAS EMPRESAS

Para minimizar los efectos negativos del envejecimiento en sus plantillas, las empresas pueden llevar a cabo las siguientes acciones (Centro de Investigación Ageingnomics, 2023; De Anca y otros, 2023).

- **Crear una identidad corporativa inclusiva.** Al dotar a la organización de una cultura abierta, integradora, que favorezca la diversidad generacional dentro de la empresa, se puede conseguir un entorno de trabajo cohesionado en el que se fomente la colaboración entre generaciones.
- **Favorecer el compromiso de todos los trabajadores en la empresa, independientemente de su edad.** Tener trabajadores comprometidos con la empresa repercute en una mayor implicación, y por tanto, una mayor lealtad y productividad. Para lograr incentivar a cada generación, es necesario que perciban que lo que aportan a la empresa tiene valor, porque de lo contrario su compromiso con la empresa disminuirá.
- **Cambiar el modelo de toma de decisiones.** Si se integran a todas las generaciones en la toma de decisiones de órganos de gobierno o grupos de trabajo, y se fomenta el intercambio de ideas, se puede reducir la división entre generaciones.
- **Crear dinámicas de aprendizaje mutuo.** Es necesario buscar formas para que los trabajadores con mayor experiencia transmitan sus conocimientos a los más jóvenes, y viceversa. Estas interacciones entre las diferentes generaciones, generan una interdependencia positiva, que en muchas ocasiones produce una ventaja competitiva para las empresas.
- **Crear organizaciones más flexibles, que se adapten a los cambios.**
- **Diseñar estrategias de inclusión generacional a medio y largo plazo,** que permitan crear un entorno laboral inclusivo, con igualdad de oportunidades de desarrollo laboral para todos los trabajadores. Por ejemplo, creando planes de carrera en función de los propósitos de los trabajadores, su momento vital y las etapas de su carrera.
- **Promover la convivencia intergeneracional en las empresas.** Es necesario favorecer la colaboración entre los trabajadores de las diferentes generaciones,

donde se intercambien valores y formas de actuar que permitan a la empresa tener una plantilla competitiva, preparada, flexible y con capacidad de adaptación.

- **Hacer frente al edadismo**, a través de la sensibilización tanto en la sociedad como en la organización, de la importancia de los trabajadores de mayor edad y lo que aportan a la empresa (por ejemplo, experiencia).
- **Promover medidas de conciliación familiar y laboral y políticas de bienestar y salud**. Esto permitirá mejorar la calidad de vida de los trabajadores y tendrá repercusiones tanto en la productividad, como en el clima laboral y la capacidad de la empresa para atraer y retener el talento.

Por lo tanto, lo que es evidente es que las empresas tienen que tener **políticas de gestión de la edad incluidas en su política de RRHH**. En la actualidad, “sólo un 16,67% de las empresas tiene políticas para gestionar el envejecimiento de la plantilla, el 50% se lo están planteando y un 33,33% no tiene” (Fundación Edad & Vida, 2021, p.5).

Respecto a la efectividad de las medidas, según el estudio la mayor parte de las empresas que han implementado medidas concretas de gestión de la edad admiten los beneficios que tienen, ya sea en el bienestar de los empleados, en la productividad de la empresa, o ambas.

14. CONCLUSIONES

Considerando todo lo analizado a lo largo del estudio, se puede concluir una serie de ideas claves:

- I) Es necesario abordar un problema estructural que afecta al mercado laboral, la **falta de relevo generacional**. Y es que, si las circunstancias actuales se mantienen, cubrir las vacantes por jubilación en los próximos años no sólo constituirá un gran reto para las empresas, sino que tendrá graves consecuencias sobre la economía (por ejemplo, pérdida de competitividad empresarial, disminución del crecimiento económico...).

Este problema, presenta una mayor gravedad en las zonas relativamente despobladas de España, al ser lugares con una población con elevada edad, como es el caso de la provincia de Burgos, cuya población presenta una edad media superior (47,24 años) a la media nacional (44,18 años).

- II) En los próximos años, la provincia de Burgos experimentará las jubilaciones en masa de los "*babyboomers*", planteándose grandes retos para la economía burgalesa, y sobre todo para el sistema público de pensiones.

Se calcula que el **25,33% de los trabajadores tendrán la edad de jubilación en los próximos 10 años**, destacándose al **sector agrario (40,20%)** y la **construcción (27,45%)**, como las actividades económicas que experimentarán mayores reducciones de su mano de obra.

La mayor parte de las vacantes a cubrir corresponden a trabajadores que **pertenecen a los grupos de cotización 3 a 11**, aunque en el caso de la agricultura, también es necesario cubrir los puestos de ingenieros y técnicos agrícolas que se jubilen.

La necesidad de relevo generacional es mayor en el caso de los trabajadores por cuenta propia, ya que se calcula que en los próximos 10 años el **38,95% de los autónomos de la provincia tendrían la edad para jubilarse, frente al 22,69% de los trabajadores del Régimen General**. Los autónomos que realizan su actividad económica en el sector agrario (50,26%) e industrial (44,43%) serán los que experimenten un mayor número de vacantes a cubrir.

- III) El mercado burgalés se caracteriza por una elevada edad media de sus trabajadores y la dificultad de inserción de los jóvenes al mercado laboral, razones que explican el problema del relevo generacional y la baja tasa de reposición de las empresas.

El **envejecimiento de la población** es un fenómeno demográfico global que cambia la distribución de la población hacia edades más avanzadas, reduciéndose progresivamente la población activa. Como consecuencia, los trabajadores de todos los sectores de actividad presentan una elevada edad media, lo que provoca que el grueso de la fuerza de trabajo de las empresas burgalesas este constituido por trabajadores mayores de 40 años en todas las ramas de actividad.

La **falta de adecuación del sistema formativo español al mercado laboral**, ha afectado gravemente a la incorporación de las nuevas generaciones a las empresas. A raíz de este desajuste entre la oferta y la demanda, muchos jóvenes han optado por prolongar su periodo formativo para aumentar sus ventajas competitivas y poder satisfacer las necesidades de las empresas, o salir de la provincia en busca de oportunidades laborales que se ajusten a su nivel de formación. Todo ello, provoca que las cifras de ocupación de los menores de 30 años sean muy bajas, siendo el colectivo menos numeroso en todos los sectores de actividad.

Por último cabe decir, que la fuga del talento a destinos con mayores oportunidades laborales y salarios más altos, principalmente País Vasco, Madrid y Barcelona, ha agravado la despoblación en comunidades como Castilla y León, lo que a su vez empeora el envejecimiento demográfico y limita el desarrollo económico del territorio, al ser circunstancias que se retroalimentan entre sí.

- IV) Ante esta situación, las empresas deberán adoptar cambios en su política de RR. HH para incluir la gestión de la edad (por ejemplo, promover la salud, creación de equipos intergeneracionales para favorecer el aprendizaje y la transmisión de conocimientos...). Mientras que los poderes públicos tendrán que adoptar medidas que permitan garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones y el mantenimiento de un sistema sanitario de calidad, así como rediseñar los programas formativos en todos los niveles y adecuarlos a los

perfiles que demandan las empresas, lo que mejoraría la empleabilidad de los jóvenes.

- V) Una mejora en las infraestructuras provinciales facilitaría la retención del talento. Hay que destacar que poblaciones como Burgos capital, Aranda de Duero o Miranda de Ebro son ciudades “amables” para vivir y con grandes oportunidades para trabajar. Por tanto, el aumento y mejora en las infraestructuras de comunicación contribuyen a mantener y atraer perfiles de otras zonas geográficas a nuestra provincia.
- VI) Para cerrar este apartado, hay que recalcar que el elevado número de jubilaciones que se producirán en los próximos años en la provincia de Burgos es un hecho inevitable, y si se quiere garantizar la sostenibilidad económica y supervivencia de las empresas, es necesario que estas y los poderes públicos adopten medidas a corto y medio plazo, al tratarse de un problema de enorme trascendencia que debe ser un foco de atención urgente.

15. BIBLIOGRAFÍA

Agronegocios (2021). El envejecimiento de los agricultores europeos es uno de los mayores desafíos a los que se enfrentan las zonas rurales. Disponible en <https://www.agronegocios.es/agronegocios/el-envejecimiento-de-los-agricultores-europeos-es-uno-de-los-mayores-desafios-a-los-que-enfrentan-las-zonas-rurales/> (Consultado 02.10.2023)

Alonso, D. (2023). El envejecimiento hundirá un 3,5% la tasa de actividad laboral. *Diario de Burgos*. Disponible en <https://www.diariodeburgos.es/noticia/z9cf67ab2-d086-9940-563260d50d9824f5/202309/el-envejecimiento-hundira-un-35-la-tasa-de-actividad-laboral> (Consultado el 29.09.2023)

Arce, G. (2022). Tanto título universitario para tan poco trabajo. *Diario de Burgos*. Disponible en <https://www.diariodeburgos.es/Noticia/Z21B3E063-E3D0-823A-C600BEE954C1F83B/202207/Tanto-titulo-universitario-para-tan-poco-trabajo> (Consultado el 05.12.2023)

Asociación de Trabajadores Autónomos (2023). Elecciones 2023. Propuestas ATA. Lo que piden los autónomos al nuevo gobierno.

Banco de España. (2023). Capítulo 2. Retos y oportunidades para crecer y converger con la Unión Económica y Monetaria de manera robusta y sostenible. En Informe Anual 2022 (págs. 78-150).

Bayer. “*Joven y agricultor. ¿Por qué no?*” Disponible en <https://www.bayer.com/es/es/blog-overview/espana-joven-y-agricultor-por-que-no> (Consultado el 02.10.2023)

Centro de Investigación Ageingnomics. (2023). III Mapa de Talento Sénior. Jóvenes y mayores en el mercado laboral. La colaboración intergeneracional. Disponible en <https://documentacion.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/es/media/group/1121336.do> (Consultado el 03.11.2023)

Comisión Europea (2021). “*El impacto de la política agrícola común en el relevo generacional, el desarrollo local y el empleo en las zonas rurales*”. Disponible en <https://agriculture.ec.europa.eu/common-agricultural-policy/cap-overview/cmef/rural->

[areas/impact-common-agricultural-policy-generational-renewal-local-development-and-jobs-rural-areas_en](#) (Consultado 02.10.2023)

Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa. (2023). El Reto de las vacantes en España. Disponible en: https://cepyme.es/wp-content/uploads/2023/09/CEPYME.-Informe-El-Reto-de-las-Vacantes-en-Espana-def.pdf?trk=public_post_comment-text (Consultado 28.09.2023)

De Anca, C., Galdón, C., y Gutiérrez, E. (2023). Colaboración Intergeneracional frente a los retos de la transición demográfica. Disponible en <https://observatoryofdemography.blogs.ie.edu/our-research/2023-colaboracion-intergeneracional-frente-a-los-retos-de-la-transicion-demografica/> (Consultado el 15/07/2024).

Diario de Burgos. (2020). Fuga de talentos: se van los jóvenes más cualificados. Disponible en <https://www.diariodeburgos.es/Noticia/Z199C3FC5-CBB8-BA99-30EE483CCE453D7D/202009/Fuga-de-talentos-se-van-los-jovenes-mas-cualificados> (Consultado el 05.12.2023)

Diez, A (7 de enero de 2024). Fuga de cerebros en la España vaciada: cómo Madrid absorbe el talento joven del resto de comunidades. ElDiario.es. Disponible en https://www.eldiario.es/sociedad/fuga-cerebros-espana-vaciada-madrid-absorbe-talento-joven-resto-comunidades_1_10735387.html (Consultado el 09/07/2024).

E. Bloom, D., & Zucker, L. M. (junio de 2023). El envejecimiento, la auténtica bomba demográfica. Finanzas y Desarrollo, 58-61.

El Mundo. (19 de septiembre de 2023). Envejeciendo en la obra: Los trabajadores con más de 60 años en el sector de la construcción se duplican desde 2008. Disponible en <https://www.elmundo.es/economia/2023/09/19/6509ee6be9cf4a98368b45ab.html> (Consultado 02.10.2023)

Ep. Data (2022). Tendencias de población en el mundo, datos y gráficos. Disponible en <https://www.epdata.es/datos/tendencias-poblacion-mundo-datos-graficos/411> (Consultado el 04.12.2023)

Eurostat. (2023). Eurostat regional yearbook 2023. Disponible en <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-flagship-publications/w/ks-ha-23-001> (Consultado el 04.12.2023)

Eurostat. (2024). Interactive Publications. Demography of Europe. Obtenido de <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/demography-2024>

Fundación Edad & Vida. (2021). Empresas responsables con el envejecimiento. Recomendaciones y buenas prácticas en la gestión del envejecimiento de los trabajadores. Obtenido de <https://www.edad-vida.org/publicaciones/empresas-responsables-con-el-envejecimiento-recomendaciones-y-buenas-practicas-en-la-gestion-del-envejecimiento-de-los-trabajadores/>

Geseme. (8 de febrero de 2021). Geseme. Salud Laboral y Prevención. Obtenido de Gestión del envejecimiento de las plantillas: <https://geseme.com/gestion-del-envejecimiento-de-las-plantillas/>

Ilmarinen, J. (2012). Promoción del envejecimiento activo en el trabajo. *Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Disponible en <https://osha.europa.eu/es/publications/promoting-active-ageing-workplace> (Consultado el 03.10.2023)

Instituto Nacional de Estadística (2022). Proyecciones de población 2022-2072) en https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176953&menu=ultiDatos&idp=1254735572981 (Consultado 03.10.2023)

Instituto Nacional de Estadística. (2024). Encuesta de Población Activa. Obtenido de Resultados nacionales. Series desde el primer trimestre de 2002: <https://ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=10905&capsel=10908> (Consultado el 03/06/2024)

Instituto Nacional de Estadística. (2023, a). Indicadores de Estructura de la Población. Resultados nacionales. Edad media de la Población según sexo. Obtenido de <https://ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=2077&capsel=2077>

Instituto Nacional de Estadística. (2023, b). Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247> (Consultado el 03.10.2023)

Krzysztof, S. (2021). Agricultura, relevo generacional y nuevas tecnologías para el campo. *El Economista*. Disponible en <https://revistas.economista.es/agro/2021/abril/agricultura-relevo-generacional-y-nuevas-tecnologias-para-el-campo-FC7260755> (Consultado 02.10.2023)

López, D. (14 de febrero de 2022). Los siete desafíos a los que se enfrenta el nuevo gobierno para mejorar la vida en Castilla y León. *CincoDías*. Disponible en https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/02/11/economia/1644588183_221944.html (Consultado el 02/07/2024)

Ministerio de Hacienda y Función Pública. (2022). Estudio sobre el envejecimiento de las plantillas en la Administración General del Estado:2022 y proyección futura a 2032.

Ministerio de Universidades (2023). Estadística de Personal de las Universidades: Personal Docente e Investigador (PDI): Edad de la Plantilla Docente. Disponible en <https://estadisticas.universidades.gob.es/dynPx/inebase/index.htm?type=pcaxis&path=/Universitaria/Personal/EPU21/Edad&file=pcaxis&l=s0> (Consultado el 27.11.2023)

Olcese, A. (31 de octubre de 2023). El mercado laboral envejece: el peso de los mayores de 54 años se duplica. *El Mundo*. Disponible en <https://www.elmundo.es/economia/2023/10/31/65413064e4d4d86b4f8b45d1.html> (Consultado el 03.11.2023)

Organización Mundial de la Salud. (1 de octubre de 2022). Envejecimiento y Salud. Datos y cifras. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>

Pilar Cuadrado, A. F. (2023). El impacto del envejecimiento poblacional sobre la evolución de la tasa de actividad en España. *Boletín Económico 2023/T3*, 12, Banco de España, Análisis de la Situación Económica.

Rodríguez, A. (15 de abril de 2024). Madrid, la gran aspiradora de los jóvenes de España. *La Vanguardia*. Disponible en <https://www.lavanguardia.com/vida/20240407/9586076/madrid-gran-aspiradora-jovenes-espana.html> (Consultado el 02/07/2024)

Salgado, R., & Blanco, P. G. (19 de septiembre de 2023). La construcción alerta de que el envejecimiento del sector y la escasez de alumnos de FP amenazan los fondos europeos. Obtenido de CNC: <https://cnc.es/la-construccion-alerta-de-que-el-envejecimiento-del-sector-y-la-escasez-de-alumnos-de-fp-amenazan-los-fondos-europeos/#:~:text=La%20Confederaci%C3%B3n%20Nacional%20de%20la%20Construcci%C3%B3n%20%28CNC%29%20denuncia,van%20a%20estar%20relacio>

Sánchez, C. (2020). El 50% de la población ocupada se jubilará en los próximos 15 años. El Confidencial. Disponible en https://www.elconfidencial.com/economia/2020-12-07/poblacion-ocupada-se-jubilara-proximos-15-anos_2862468/ (Consultado el 29.09.2023)

Sanz, F (2013). Estudio sobre riesgos laborales emergentes en el sector de la construcción. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2022). World Population Prospects 2022: Summary of Results.

Vargas, R. L. (15 de junio de 2021). Los jóvenes no se quieren subir al andamio: nadie quiere trabajar en la construcción. *La Razón*. Disponible en <https://www.larazon.es/economia/20210615/fhze7bxhf5hrtk3tfd27mvj5si.html>

16. ANEXOS

Anexo 1. Porcentajes de jubilaciones en la próxima década por CNAE-09 en la provincia de Burgos.

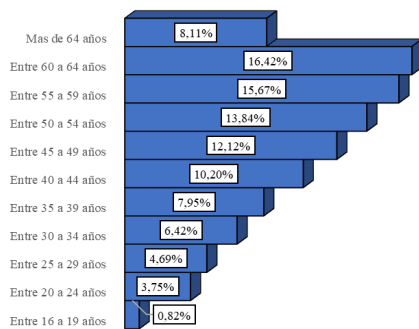
COD	CNAE-09	% Jubilados
A	AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	40,20%
01	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas.	41,55%
02	Silvicultura y explotación forestal	12,75%
03	Pesca y acuicultura	10,00%
B	INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	26,01%
07	Extracción de minerales metálicos	0,00%
08	Otras industrias extractivas	26,07%
C	INDUSTRIA MANUFACTURERA	19,85%
10	Industria de la alimentación	19,98%
11	Fabricación de bebidas	20,30%
13	Industria textil	27,27%
14	Confección de prendas de vestir	29,29%
15	Industria del cuero y del calzado	28,57%
16	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	28,57%
17	Industria del papel	25,60%
18	Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	17,33%
20	Industria química	17,45%
21	Fabricación de productos farmacéuticos	7,07%
22	Fabricación de productos de caucho y plástico	13,74%
23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos	24,73%
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	16,84%
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	20,46%
26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	13,04%
27	Fabricación de material y equipo eléctrico	10,37%
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	15,47%
29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	23,73%
30	Fabricación de otro material de transporte	20,60%
31	Fabricación de muebles	37,22%
32	Otra industria manufacturera	24,49%
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	23,07%
D	SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	28,34%
35	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	28,34%
E	SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	30,18%
36	Captación, depuración y distribución de agua	45,40%
37	Recogida y tratamiento de aguas residuales	14,29%
38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	29,18%
39	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	9,09%
F	CONSTRUCCIÓN	27,45%
41	Construcción de edificios	30,60%
42	Ingeniería civil	28,61%
43	Actividades de construcción especializada	24,64%

G	COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	22,08%
45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	17,89%
46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas.	24,97%
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	21,90%
H	TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	28,67%
49	Transporte terrestre y por tubería	30,14%
50	Transporte marítimo y por vías navegables interiores	100,00%
51	Transporte aéreo	8,89%
52	Almacenamiento y actividades anexas al transporte	22,87%
53	Actividades postales y de correos	29,61%
I	HOSTELERÍA	19,81%
55	Servicios de alojamiento	23,51%
56	Servicios de comidas y bebidas	18,98%
J	INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	12,57%
58	Edición	17,51%
59	Actividades cinematográfica, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	8,41%
60	Actividades de programación y emisión de radio y televisión	26,92%
61	Telecomunicaciones	12,96%
62	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	8,41%
63	Servicios de información	13,46%
K	ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	19,78%
64	Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	13,32%
65	Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	26,90%
66	Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	31,35%
L	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	28,95%
68	Actividades inmobiliarias	28,95%
M	ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	19,76%
69	Actividades jurídicas y de contabilidad	29,33%
70	Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	23,92%
71	Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	14,37%
72	Investigación y desarrollo	11,83%
73	Publicidad y estudios de mercado	11,08%
74	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	21,27%
75	Actividades veterinarias	13,99%
N	ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	25,53%
77	Actividades de alquiler	19,75%
78	Actividades relacionadas con el empleo	3,35%
79	Actividades de las agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	21,98%
80	Actividades de seguridad e investigación	34,14%
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	35,85%
82	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	17,02%
O	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	42,66%
84	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	42,66%
P	EDUCACIÓN	20,94%
85	Educación	20,94%
Q	ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	31,08%
86	Actividades sanitarias	30,16%
87	Asistencia en establecimientos residenciales	34,12%
88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento	28,98%

R	ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	15,73%
90	Actividades de creación, artísticas y espectáculos	15,94%
91	Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	14,81%
92	Actividades de juegos de azar y apuestas	31,40%
93	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	12,43%
S	OTROS SERVICIOS	23,47%
94	Actividades asociativas	26,57%
95	Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	46,15%
96	Otros servicios personales	17,25%
T	ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO	42,85%
97	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	42,85%

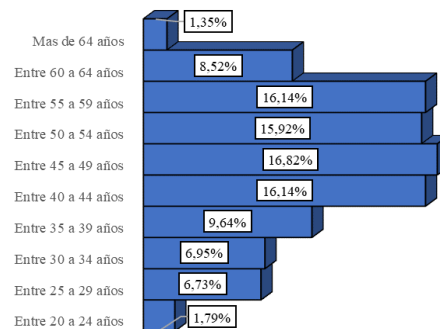
Anexo 2. Afiliados por grupo de edad y sección CNAE-09 en la provincia de Burgos

Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca



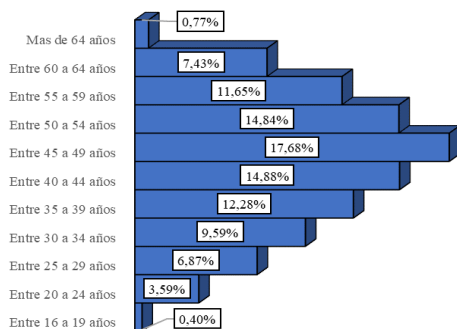
Nº Afiliados	7.803
Nº Afiliados en edad de jubilación en 2033	3.137
% de personas en edad de jubilación en 2033	40,20%

Industrias Extractivas



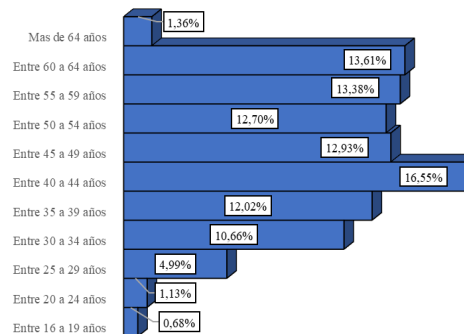
Nº Afiliados	446
Nº Afiliados en edad de jubilación en 2033	116
% de personas en edad de jubilación en 2033	26,01%

Industria manufacturera



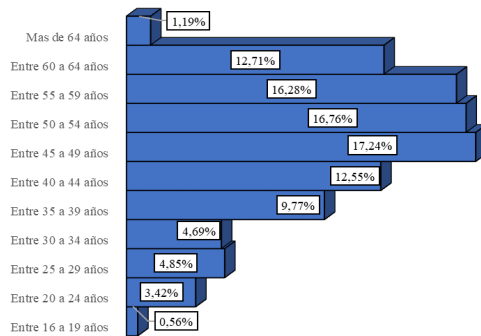
Nº Afiliados	32.088
Nº Afiliados en edad de jubilación en 2033	6.371
% de personas en edad de jubilación en 2033	19,85%

Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado



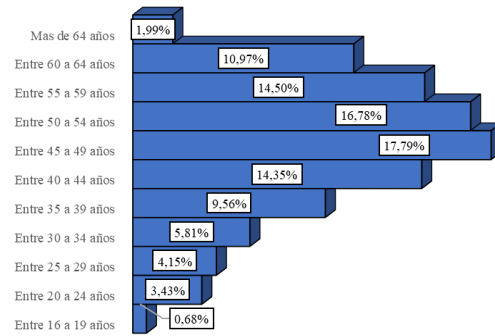
Nº Afiliados	441
Nº Afiliados en edad de jubilación en 2033	125
% de personas en edad de jubilación en 2033	28,34%

Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación



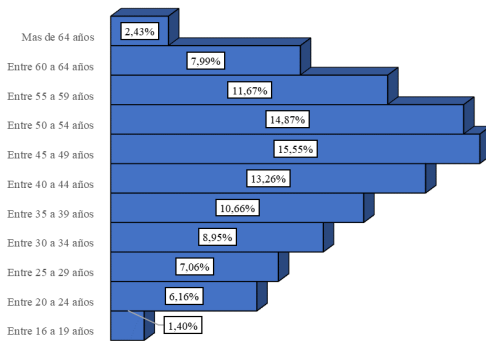
Nº Afiliados	1.259
Nº Afiliados en edad de jubilación en 2033	380
% de personas en edad de jubilación en 2033	30,18%

Construcción



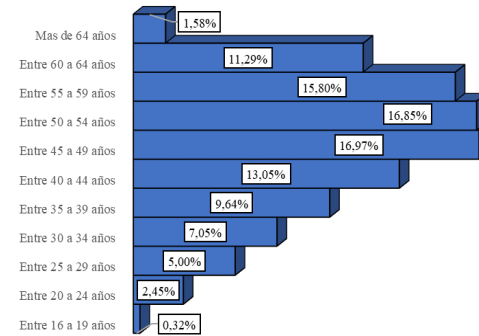
Nº Afiliados	10.217
Nº Afiliados en edad de jubilación en 2033	2.805
% de personas en edad de jubilación en 2033	27,45%

Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas



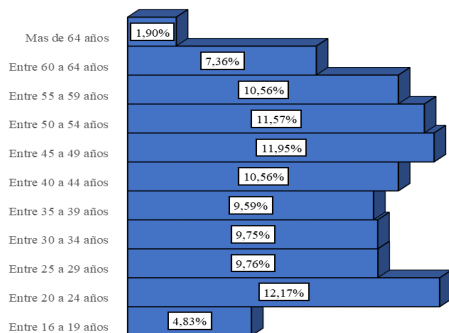
Nº Afiliados	20.861
Nº Afiliados en edad de jubilación en 2033	4.607
% de personas en edad de jubilación en 2033	22,08%

Transporte y Almacenamiento



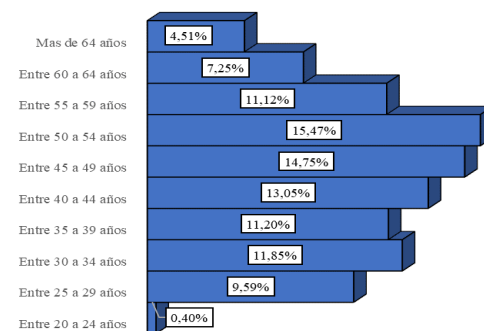
Nº Afiliados	7.461
Nº Afiliados en edad de jubilación en 2033	2.139
% de personas en edad de jubilación en 2033	28,67%

Hostelería



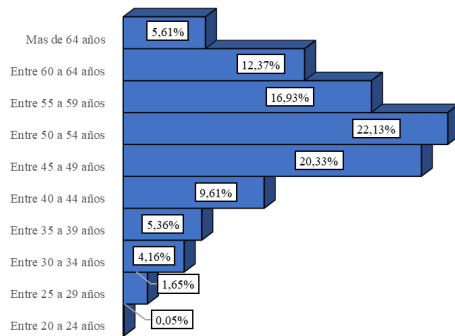
Nº Afiliados	11.865
Nº Afiliados en edad de jubilación en 2033	2.351
% de personas en edad de jubilación en 2033	19,81%

Información y Comunicaciones



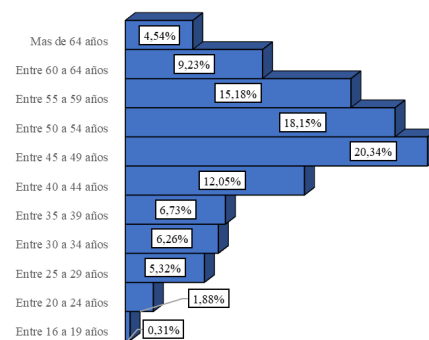
Nº Afiliados	1.241
Nº Afiliados en edad de jubilación en 2033	156
% de personas en edad de jubilación en 2033	12,57%

Actividades financieras y de seguros



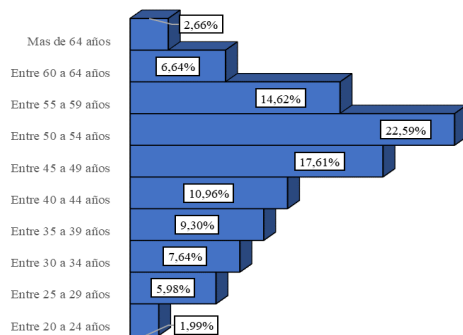
Nº Afiliados	1.997
Nº Afiliados en edad de jubilación en 2033	395
% de personas en edad de jubilación en 2033	19,78%

Actividades inmobiliarias



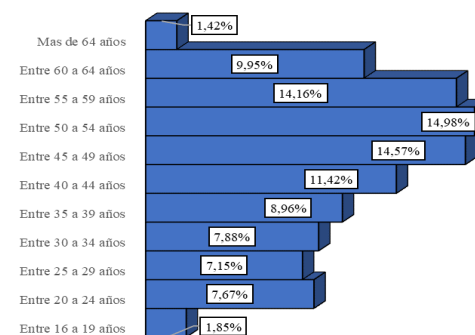
Nº Afiliados	639
Nº Afiliados en edad de jubilación en 2033	185
% de personas en edad de jubilación en 2033	28,95%

Actividades profesionales, científicas y técnicas



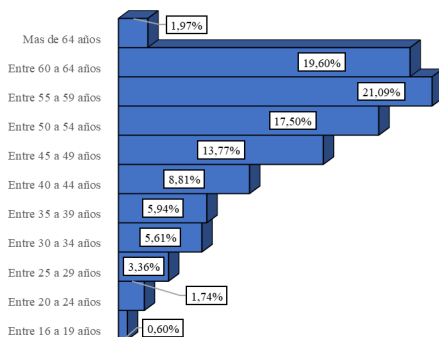
Nº Afiliados	5.608
Nº Afiliados en edad de jubilación en 2033	1.108
% de personas en edad de jubilación en 2033	19,76%

Actividades administrativas y servicios auxiliares



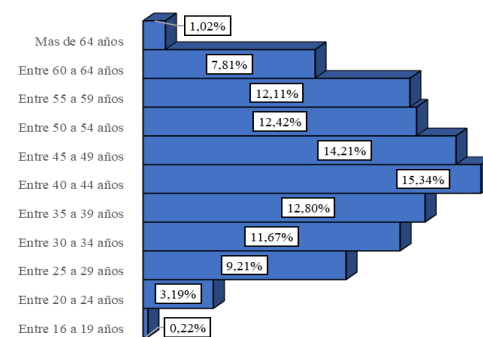
Nº Afiliados	9.797
Nº Afiliados en edad de jubilación en 2033	2.501
% de personas en edad de jubilación en 2033	25,53%

Administración Pública y Defensa; Seguridad Social obligatoria



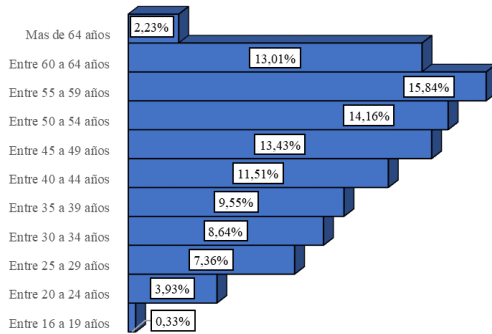
Nº Afiliados	6.331
Nº Afiliados en edad de jubilación en 2033	2.701
% de personas en edad de jubilación en 2033	42,66%

Educación



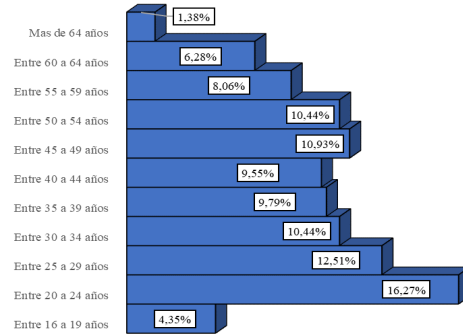
Nº Afiliados	8.553
Nº Afiliados en edad de jubilación en 2033	1.791
% de personas en edad de jubilación en 2033	20,94%

Actividades sanitarias y de Servicios sociales



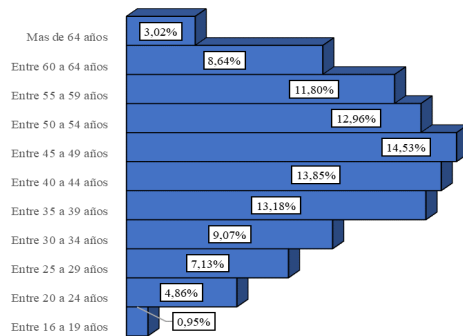
Nº Afiliados	17.830
Nº Afiliados en edad de jubilación en 2033	5.542
% de personas en edad de jubilación en 2033	31,08%

Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento



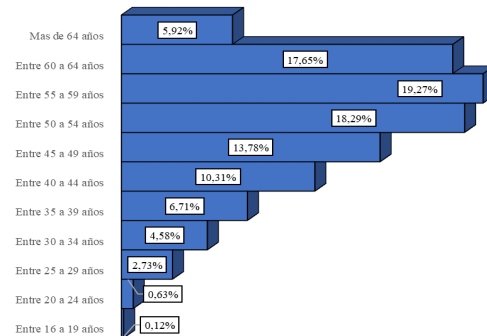
Nº Afiliados	2.022
Nº Afiliados en edad de jubilación en 2033	318
% de personas en edad de jubilación en 2033	15,73%

Otros servicios



Nº Afiliados	3.703
Nº Afiliados en edad de jubilación en 2033	869
% de personas en edad de jubilación en 2033	23,47%

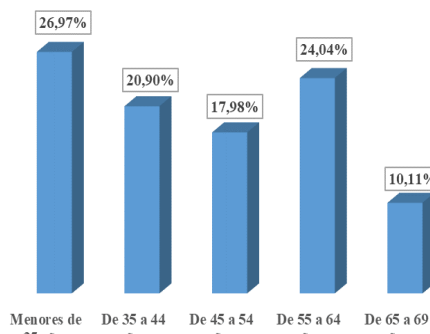
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico



Nº Afiliados	2.532
Nº Afiliados en edad de jubilación en 2033	1.085
% de personas en edad de jubilación en 2033	42,85%

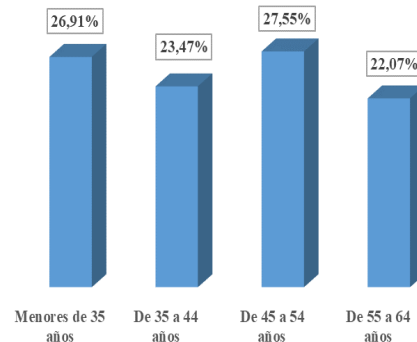
Anexo 3. Número de profesionales sanitarios colegiados por grupo de edad.

Médicos



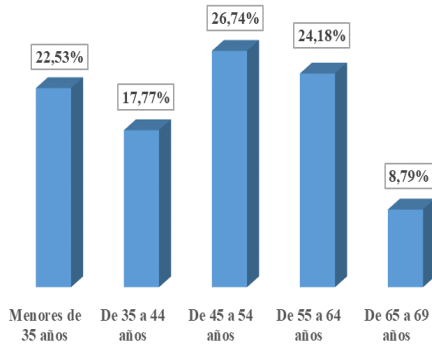
Nº Colegiados en activo en 2023	1.780
Nº Colegiados en edad de jubilación en 2033	608
% de personas en edad de jubilación en 2033	34,16%

Enfermeros



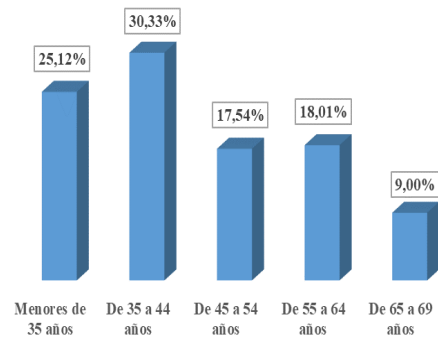
Nº Colegiados en activo en 2023	2.497
Nº Colegiados en edad de jubilación en 2033	551
% de personas en edad de jubilación en 2033	22,07%

Farmacéuticos



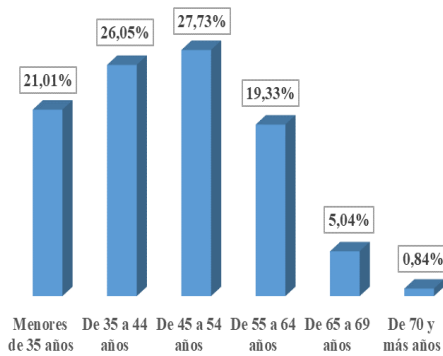
Nº Colegiados en activo en 2023	546
Nº Colegiados en edad de jubilación en 2033	180
% de personas en edad de jubilación en 2033	32,97%

Dentistas



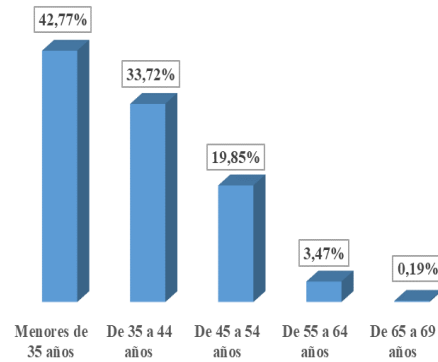
Nº Colegiados en activo en 2023	211
Nº Colegiados en edad de jubilación en 2033	57
% de personas en edad de jubilación en 2033	27,01%

Psicólogos



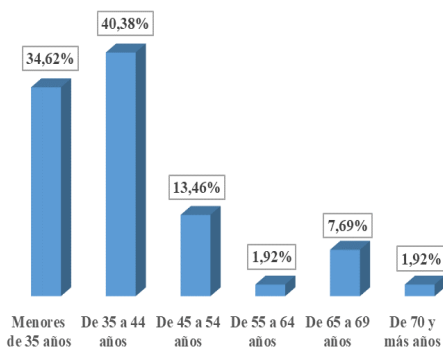
Nº Colegiados en activo en 2023	119
Nº Colegiados en edad de jubilación en 2033	30
% de personas en edad de jubilación en 2033	25,21%

Fisioterapeutas



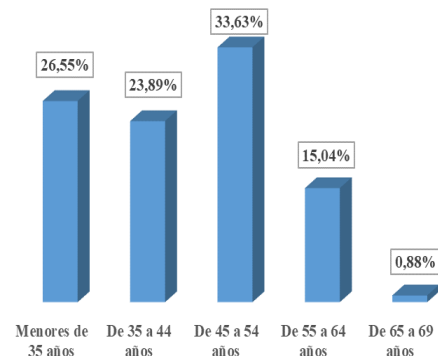
Nº Colegiados en activo en 2023	519
Nº Colegiados en edad de jubilación en 2033	19
% de personas en edad de jubilación en 2033	3,66%

Podólogos



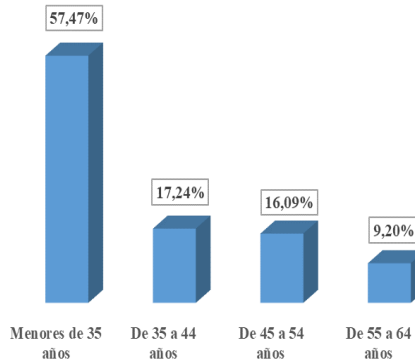
Nº Colegiados en activo en 2023	52
Nº Colegiados en edad de jubilación en 2033	6
% de personas en edad de jubilación en 2033	11,54%

Ópticos-optometristas



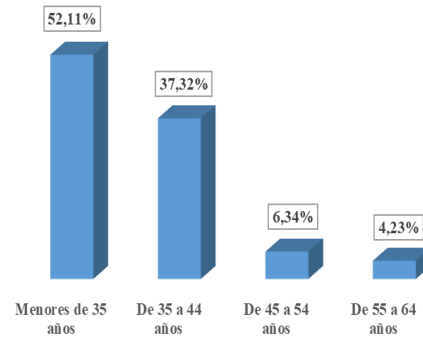
Nº Colegiados en activo en 2023	113
Nº Colegiados en edad de jubilación en 2033	18
% de personas en edad de jubilación en 2033	15,93%

Logopedas



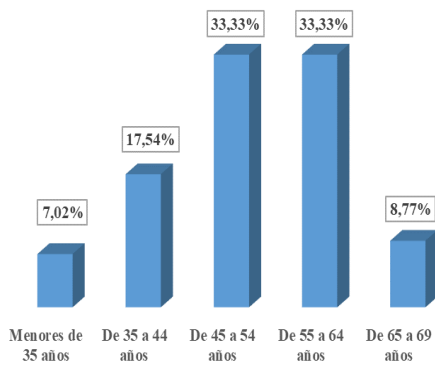
Nº Colegiados en activo en 2023	87
Nº Colegiados en edad de jubilación en 2033	8
% de personas en edad de jubilación en 2033	9,20%

Terapeutas Ocupacionales



Nº Colegiados en activo en 2023	142
Nº Colegiados en edad de jubilación en 2033	6
% de personas en edad de jubilación en 2033	4,23%

Protésicos Dentales



Nº Colegiados en activo en 2023	57
Nº Colegiados en edad de jubilación en 2033	24
% de personas en edad de jubilación en 2033	42,11%