

EL RETO DEMOGRÁFICO: impacto socioeconómico en Andalucía



Título: El reto demográfico:
Impacto socioeconómico en
Andalucía.

Proyecto: Fomento de la Cultura
Emprendedora 2023.

Financia: Andalucía TRADE.

Coordinación: Confederación de
Empresarios de Andalucía (CEA).

Autor/es: Jesús N. Ramírez
Sobrino, Horacio Molina Sánchez,
Teresa Velasco Portero, Noelia
Rivera Garrido, Francisco J.
Pérez Fresquet, Belén Gutiérrez
Villar, Rosa Melero Bolaños,
Universidad Loyola Andalucía.

Depósito Legal: SE 849-2024

	Resumen ejecutivo	06
01	Introducción	11
02	Datos y proyecciones: natalidad, mortalidad, saldo migratorio y población activa	16
	2.1. Natalidad y mortalidad en España	
	2.1.1. Datos de natalidad y proyecciones	
	2.1.2. Mortalidad y esperanza de vida: datos y proyecciones	
	2.2. Natalidad y mortalidad en Andalucía	
	2.3. El saldo migratorio en España y Andalucía	
	2.4. Población y saldo vegetativo en España y Andalucía	
	2.5. Perspectivas de la población en edad de trabajar	
03	Causas del envejecimiento de la población en Andalucía	29
	3.1. Disminución de la natalidad	
	3.1.1. Factores económicos	
	3.1.2. Factores culturales	
	3.1.3. Factores familiares	
	3.2. Aumento de la esperanza de vida	
	3.3. El comportamiento de los flujos migratorios	
	3.4. Radiografía de la población empleada en función de su edad	

- 4.1. Efectos en el capital humano
- 4.2. Efectos del cambio demográfico en la demanda
- 4.3. Efectos sobre el emprendimiento
- 4.4. Impacto en el sistema sanitario
- 4.5. La preocupación por el futuro de las pensiones. Datos y medidas puestas en marcha para paliar el problema
 - 4.5.1. El retraso de la edad de jubilación, con el objetivo de disminuir el número de pensionistas
 - 4.5.2. Establecimiento de una cotización adicional para trabajadores y empresarios: El Mecanismo de Equidad Intergeneracional (Artículo 127 bis. LGSS)
 - 4.5.3. Incremento de las bases máximas de cotización
 - 4.5.4. Algunas consideraciones finales sobre el impacto del reto demográfico en las pensiones y las medidas adoptadas hasta ahora por el Estado.
- 4.6. El despoblamiento de las zonas rurales en Andalucía
- 4.7. El combinado de la próxima década: envejecimiento y transformación digital de la sociedad

- 5.1. Caracterización de la muestra
- 5.2. Percepción del fenómeno del reto demográfico en la empresa

5.2.1. Impacto en el capital humano

5.2.2. Impacto en los negocios

5.3. Medidas para paliar o resolver los efectos del reto demográfico

5.3.1. Medidas a adoptar por la Administración

5.3.2. Medidas a adoptar por el empresariado

5.4. Nuevas prioridades para la concertación social.

06

Recomendaciones orientadas para paliar los efectos del reto demográfico

113

6.1. Recomendaciones de políticas de Estado

6.2. Recomendaciones para las empresas

6.2.1. Recomendaciones sobre la gestión del talento

6.2.2. Propuestas de acción respecto a los consumidores

6.2.3. Propuestas de sectores con potencial para nuevos emprendimientos

6.3. Recomendaciones para la Administración

6.3.1. Mejoras en el campo laboral y formación

6.3.2. Propuestas de acción respecto al sector sanitario y de cuidados

6.3.3. Promover la eficacia y eficiencia en el gasto público

Bibliografía

125

ANEXO 1. Cuestionario a empresarios y directivos de empresa andaluces

Resumen Ejecutivo

El Informe sobre ***El Reto demográfico: impacto socioeconómico en Andalucía*** tiene los siguientes objetivos:

- Determinar el grado de conocimiento desde la empresa sobre el impacto del fenómeno del envejecimiento en la actividad económica.
- Recabar la información publicada sobre este fenómeno y los impactos previsibles.
- Proponer recomendaciones.

El reto demográfico, el envejecimiento de nuestra población, se convierte en el mayor reto social y económico de la economía andaluza y española.

Nuestra sociedad responde al aserto de: pocos nacimientos y pocos fallecimientos; nace poca población y aumenta la vida de la presente; y ambos factores seguirán creciendo en el horizonte temporal. Las repercusiones claves se producirán en:

- **El mercado de trabajo.** Menos mano de obra, más cuidado y mantenimiento del perfil senior, etc.
- **El mercado de consumo.** Desaparecerán y aparecerán nuevos perfiles de consumidores. Cambian las cestas de consumo, las pautas de ahorro y de inversión, etc. Desaparecerán y aparecerán nuevas actividades empresariales.
- El sostenimiento de las **finanzas públicas.**
- Las nuevas **demandas de la sociedad:** políticas sociales, sanitarias y de cuidados.
- **Las diferencias entre Comunidades Autónomas** como consecuencia, en mayor o menor grado, del envejecimiento y de la bajada de la tasa de natalidad.

Los principales mensajes de este Informe, que se extraen de nuestras 30 recomendaciones, son los siguientes:

1. Aunque en general **existe un gran conocimiento del fenómeno**, aún persiste un 20% de los participantes en nuestro estudio que no afirma que se produzca un envejecimiento de la población, como en Europa. En general, **existe una mayor conciencia de la caída de la natalidad que del aumento de la esperanza de vida.** El conocimiento del problema es el paso previo a su evaluación desde la empresa. Recomendamos a las empresas que, en el marco de su planificación estratégica, evalúen cómo la caída de la población activa y el envejecimiento de la población puede afectarles en sus propuestas de valor al mercado y en los recursos que van a precisar.
2. El reto demográfico es una realidad que requiere, por un lado, **actuaciones para mitigar su intensidad**, mediante políticas de Estado, de apoyo a la familia, igualdad efectiva entre hombres y mujeres y política de inmigración; por otro, **las empresas deberán tomar medidas para adaptarse**, mediante formulaciones estratégicas que pueden afectar al capital humano, los productos y los mercados.

Finalmente, la prestación de servicios y transferencias en el Estado de Bienestar se verá afectada significativamente, por lo que el Estado como agente económico también deberá replantear su modelo de prestación y financiación de estos servicios.

3. En cuanto a las medidas que deberían formar parte de un **acuerdo de Estado**, porque deben ser sostenidas en el largo plazo, se encontraría la mejora del sistema educativo. La evidencia empírica ha puesto de manifiesto **la importancia de la educación entre los jóvenes**, especialmente las mujeres, sobre la tasa de fecundidad si esta va acompañada de la promoción de una cultura de corresponsabilidad de ambos progenitores.
4. Los costes de crianza son una barrera importante para la conciliación de una carrera laboral y el establecimiento de una familia. Por ello, debería ser parte de esa política a largo plazo, las propuestas, desde el Estado, para **facilitar la conciliación familiar y laboral** como son: el cuidado de los niños de 0 a 3 años o medidas de apoyo con los gastos domésticos

derivados de la incorporación de ambos progenitores al mercado de trabajo.

5. Adicionalmente, las **políticas de inmigración** deben hacer un esfuerzo especial en pro de la integración del inmigrante en las comunidades de destino, que se consigue reforzando los valores de hospitalidad en las comunidades de acogida y, respetando la diversidad cultural, establecer el mínimo de homogeneidad que representan los valores democráticos que son el cimiento de nuestra convivencia.
6. Las empresas deben afrontar nuevos retos sobre gestión del talento relacionados con la atracción y retención de talento, debido a la jubilación de muchos empleados y una contracción de la oferta. Se debe trabajar por la actualización necesaria ante la disrupción tecnológica en plantillas más maduras. Las empresas tendrán que **atender demandas nuevas de sus empleados** en materia de flexibilidad y conciliación, y se deberán **adaptar los puestos a plantillas con mayor edad media**.

7. Las empresas también deben evaluar el efecto del envejecimiento de la población y su mayor diversidad, como consecuencia de la inmigración, en los productos o servicios que ofrecen, los mercados que atienden y los canales que utilizan para llegar a los consumidores. Para ello, recomendamos **estimar el tamaño del mercado; así como analizar el segmento senior dentro de su heterogeneidad, adaptando producto, precio, comunicación y distribución.** El objetivo sería una racionalización y modificación de la oferta global de la empresa si el impacto del envejecimiento es importante.
8. El cambio en el mercado y las facilidades de la evolución tecnológica abrirán **posibilidades a nuevos emprendimientos.** Los sectores que previsiblemente experimentarán un mayor crecimiento son los de cuidados a mayores, sector tecnológico con el reto de hacer más amigable la tecnología y el sector de ocio y turismo.
9. El envejecimiento de la población supone **un reto importante para las cuentas de la Seguridad Social.** Existe un riesgo latente para la empresa de que los déficits en el sistema de pensiones terminen suponiendo un aumento de la presión fiscal, por lo que cabe pedir a los distintos gobiernos que forman el entramado institucional un esfuerzo por racionalizar el gasto público. Entre las medidas que el Estado puede promover para aliviar la carga que implican las prestaciones por pensiones se encontrarían la formulación de propuestas atractivas para prolongar la vida laboral más allá de la edad de jubilación legal.
10. Finalmente, otra partida que, dentro del Estado del Bienestar, crecerá mucho es el gasto sanitario y de dependencia. Nuestras recomendaciones pretenden promover **el envejecimiento saludable; proponer una revisión organizativa y de gestión del sistema sanitario; el reforzamiento de la atención primaria; el uso eficaz y eficiente de las nuevas tecnologías; y reforzar el número de plazas concertadas en residencias de mayores con dependencia.**

01

Introducción

01

Introducción

A nivel mundial, se ha producido un cambio importante en materia demográfica siendo muy elocuentes las palabras de Bloom y Zucker (2023: 61):



el mundo desactiva la bomba del crecimiento demográfico y busca reforzarse para afrontar la explosión del envejecimiento de la población.



Desde 2000, el número de niños por mujer ha pasado de 2,7 a 2,3 en 2022, mientras que la esperanza de vida ha aumentado de 65,7 a 72 años en 2022. El aumento de la esperanza de vida constituye “*un triunfo del desarrollo humano y uno de los mayores logros de la humanidad*” porque surge de mejoras en la nutrición, el saneamiento, la salud, la educación o el bienestar y, por ello, son una buena noticia, al mismo tiempo que un desafío (Fondo de Población de Naciones Unidas, 2012: 3).

La sociedad española se encuentra a la cabeza del proceso progresivo de envejecimiento de la población. Si las estimaciones de algunos organismos internacionales se cumplen “*España será el país con mayor esperanza de vida del mundo en el año 2040, según las previsiones del Instituto para la Métrica y Evaluación de la Salud de la Universidad de Washington, que recoge el Foro Económico Global*” (Expansión, 2022).

Esta tendencia mostrará sus efectos más claramente en el medio y largo plazo, en múltiples ámbitos sociales y en distintos sectores económicos. Numerosos informes se han hecho eco de este fenómeno en España, como se puede observar en la tabla 1.

Tabla 1

Estudios sobre el reto demográfico

Fuente:
Elaboración propia

AÑO	TÍTULO DE LA PUBLICACIÓN	ENTIDAD PROMOTORA Y REFERENCIA
2013	El déficit de natalidad en Europa. La singularidad del caso español.	La Caixa: Esping-Andersen (2013a)
2016	El envejecimiento de la población y sus efectos en el mercado laboral español	CEOE (2016)
2019	La situación demográfica en España. Efectos y consecuencias	Defensor del Pueblo (2019)
2019	Capítulo 4. Consecuencias económicas de los cambios demográficos	Banco de España (2019)
2021	El proceso de envejecimiento en España	FEDEA: Conde-Ruiz y González (2021)
2021	Proyecciones población del Instituto Nacional de Estadística y previsiones demográficas de la autoridad independiente de responsabilidad fiscal	Ministerio para la Transición ecológica y el reto demográfico (2021a)
2021	Plan de recuperación. 130 medidas frente al reto demográfico	Ministerio para la Transición ecológica y el reto demográfico (2021b)
2021	El Reto de las vacantes en España	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) (2023)
2021	Proyecciones demográficas 2022-2070	Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), 2023
2021	La evolución del envejecimiento poblacional sobre la evolución de la tasa de actividad en España	Banco de España: Cuadrado et al. (2023)
2021	La economía española ante el reto demográfico.	FUNCAS: Moral Benito, E. y Moral, R. (2023).

Los poderes públicos han empezado a reaccionar y dar pasos en este sentido. En la tabla 2 se muestra un resumen de las principales acciones emprendidas por las distintas administraciones a nivel europeo, nacional y autonómico.

Tabla 2

Estrategias promovidas por las Admones. para hacer frente al reto demográfico

Fuente:
Elaboración propia

AÑO	ESTRATEGIAS	ADMINISTRACIÓN QUE LO PROMUEVE
2005	Libro Verde frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones	Unión Europea
2017	Resolución de 14 de noviembre de 2017 sobre el despliegue de instrumentos para afrontar de manera coordinada, entre otros aspectos, la retención de población joven en territorios despoblados.	Parlamento Europeo
2017	Creación Comisionado del Gobierno frente al Reto Demográfico.	Gobierno de España
2019	Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico.	Gobierno de España
2022	Creación de la Secretaría General para el Reto Demográfico	Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Gobierno de España
2024	Conferencia Sectorial de Reto Demográfico	Gobierno de España y CCAA
2022	Estrategia frente al desafío demográfico de Andalucía (en proyecto)	Junta de Andalucía

La respuesta a estos escenarios de futuro exige las siguientes actuaciones:

- La adopción de políticas de Estado que desplieguen sus efectos en el largo plazo. Estas dotan de la estabilidad que requieren unos consensos que han de ir más allá de un gobierno concreto.
- La respuesta desde los agentes empresariales en el marco de su planificación estratégica empresarial, identificando riesgos y oportunidades al desarrollar sus actividades económicas.
- La planificación en el largo plazo de los recursos públicos necesarios para mantener el Estado del Bienestar.

El cambio en la pirámide de población afecta tanto al mercado de bienes como al laboral; además del impacto en las arcas públicas que, medidos en términos de PIB, supondrán un mayor drenaje de recursos de la economía productiva. Actualmente, el gasto en pensiones, sanidad y cuidados de larga duración representan un 22% del PIB y, en 2040, se situarán en un 25% del PIB (Gavilán 2023).



Las pensiones se han fundamentado en un sistema de solidaridad intergeneracional; sin embargo, el envejecimiento de la población podría cuestionar el modelo. Esteve et al. (2018) han desarrollado una proyección de la población a 2070, considerando distintos escenarios

y comportamientos en las tasas de mortalidad, fertilidad y saldo migratorio. Su principal diagnóstico es que las pensiones del futuro no se podrán soportar financieramente en la demografía; para su equilibrio, las medidas de ajuste de los periodos de cotización y jubilación en función de la esperanza de vida son necesarias. Y concluyen que la justificación de esta medida debe venir por las superiores esperanzas de vida y no por el cuadro de las cuentas del sistema, pues ello introduciría inequidad intergeneracional.

El estudio comienza con la presentación de las principales cifras y proyecciones en el capítulo 2. En el capítulo 3 se abordan las causas de esta evolución demográfica, mientras que en el capítulo 4 se centrará en los efectos. El capítulo 5 recoge los resultados de la encuesta desarrollada a directivos y empresarios/as andaluces. El informe finaliza en el capítulo 6 con las recomendaciones.

02

**Datos y proyecciones:
natalidad, mortalidad, saldo
migratorio y población
activa**

02

Datos y proyecciones: natalidad, mortalidad, saldo migratorio y población activa

El objetivo de este epígrafe no es predecir cómo va a ser la población en los próximos cincuenta años, sino cómo sería la evolución de la demografía en España y, más en concreto en Andalucía, si se mantienen las tendencias actuales. En gran medida, la información que se presenta está fundada en la información elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, INE (INE, 2022a y 2022b). La metodología de cálculo del INE es la basada en variables (mortalidad, natalidad y migración) que, bajo ciertas hipótesis, permiten obtener la población en fechas futuras, pero hay que considerar que la migración es volátil y puede modificar las cifras.

Las dos variables más importantes para determinar la población son la natalidad y la mortalidad. A continuación, influye el saldo migratorio, como diferencia entre las personas que emigran hacia el exterior y las que proceden del exterior.

2.1 Natalidad y mortalidad en España

En este epígrafe se presentan los datos de natalidad y mortalidad, así como sus proyecciones en España.

2.1.1 Datos de natalidad y proyecciones

En España nacieron 329.251 niños en 2022. Este dato supone un descenso del 2,4% respecto al año anterior. El número medio de hijos por mujer (tasa de fecundidad) se sitúa en 1,16 hijos por mujer. La edad media de la maternidad se sitúa en 32,6 años (INE, 2023a). La tasa bruta de natalidad se sitúa en 6,88 nacimientos por cada 1.000 habitantes (INE, 2023b).

El INE proyecta para la tasa de natalidad un crecimiento continuado hasta 2040, momento en el que caerá hasta 2058, para volver a remontar a partir de ese momento (véase la figura 1). En el periodo 2022-2036 nacerían en torno a 5,5 millones de niños, aunque es una cifra menor que los nacidos en los quince años anteriores. En caso de mantenerse las tendencias actuales, según indica INE (2022a), la población alcanzaría los 52,9 millones de personas en 2072, con un incremento de 5,45 millones de habitantes.

Figura 1

Tasa de natalidad esperada en España entre 2022-2071

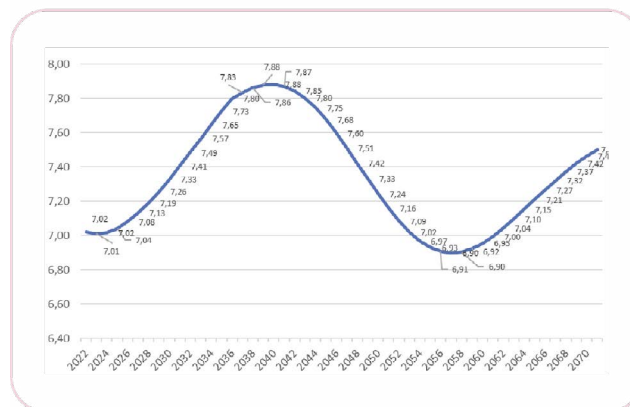
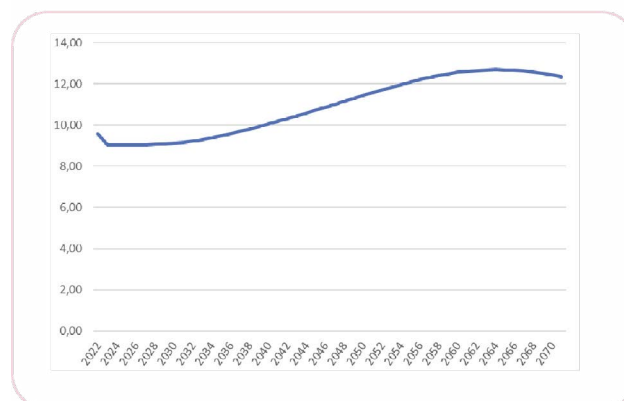


Figura 2

Tasa bruta de mortalidad por año 2022-2070 en España



Fuente INE (2023c)

2.1.2 Mortalidad y esperanza de vida: datos y proyecciones

En 2022, el número de fallecimientos se elevó a 464.417 personas, un 3% más que en 2021. La esperanza de vida se sitúa en 83,08 años, ascendiendo 0,06 años en 2022. En el caso de los varones se sitúa en 80,36 años, mientras que en el de las mujeres asciende a 85,74 años (INE, 2023a). La tasa bruta de mortalidad, que mide el número de fallecidos por cada mil habitantes, es de 9,57.

En el futuro, se estima que las defunciones crecerán hasta alcanzar su máximo en 2064. La tasa bruta de mortalidad irá creciendo paulatinamente hasta situarse en su punto máximo cerca de 13 fallecidos por cada mil habitantes (figura 2). En 2036, se producirán 494.371 fallecimientos y al final de la estimación, en 2071, se alcanzarían las 652.920 defunciones (INE, 2022a).

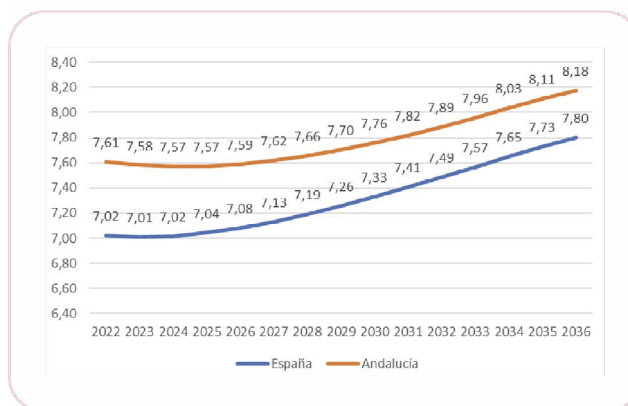
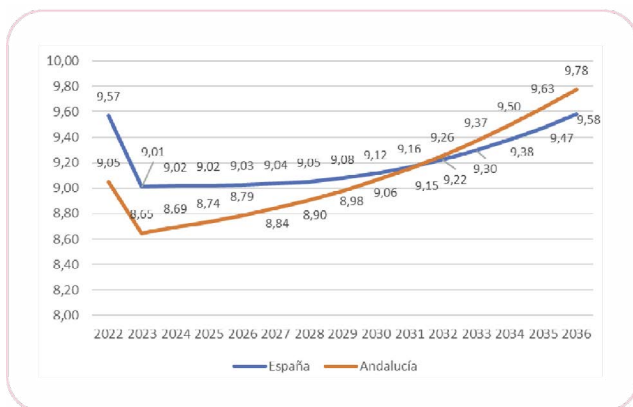
2.2 Natalidad y mortalidad en Andalucía

El número de nacimientos en 2022 ascendió a 62.967 niños que supone una caída del 4,09%. El número de hijos por mujer se sitúa en 1,22 (INE, 2023a). La tasa bruta de natalidad es de 7,37 nacimientos por cada mil habitantes (INE, 2023b).

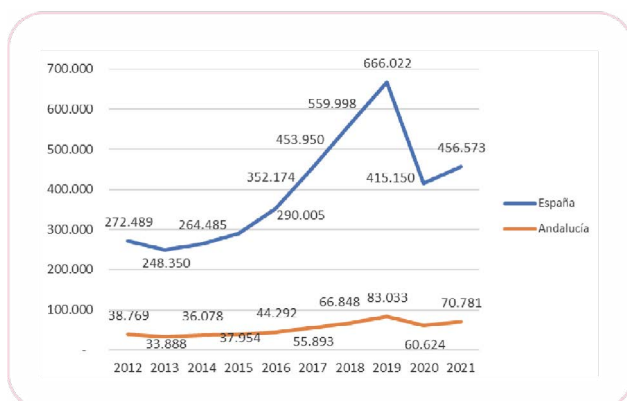
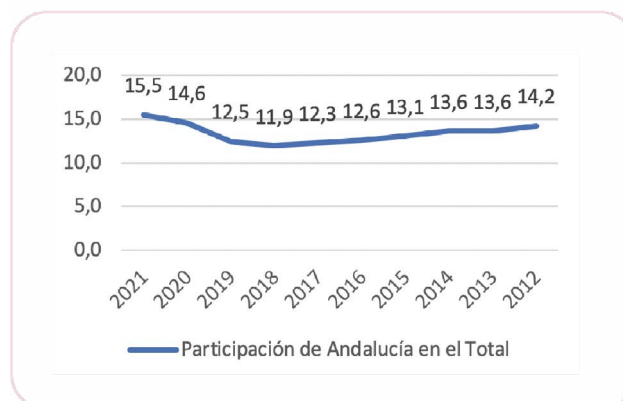
La figura 3 muestra la proyección de la tasa de natalidad que es ascendente, hasta alcanzar en 2036 los 8,18 nacimientos por cada mil habitantes. Como se puede observar, la tasa de natalidad andaluza es superior a la nacional.

Por su parte, en Andalucía fallecieron 79.339 personas en 2022, lo que representa una ligera caída del 0,5% respecto al año anterior (INE, 2023a). La tasa de mortalidad se situó en 9,24 defunciones por cada mil habitantes (INE, 2023b).

La estimación de la tasa de mortalidad se muestra en la figura 4 y refleja un crecimiento que, en el año 2031, superará la tasa nacional.

Figura 3**Tasa de natalidad
2022-2036
en España y
Andalucía****Fuente INE (2023c)****Fuente INE (2023c)****Figura 4****Tasa bruta de mortalidad
por año 2022-2036
en España y Andalucía****2.3 El saldo migratorio en España y Andalucía**

El Informe sobre la *Integración de la Población Extranjera en el Mercado Laboral Español* realiza una radiografía muy precisa de lo que supone la población extranjera en España (Mahía Casado y Medina Moral, 2022). Según este informe, en 2022, la población nacida en el extranjero ascendía a 6,7 millones de personas (14,3% de la población en ese momento). Más de la mitad llevan 13 años o más residiendo en España. La población extranjera se concentra en determinados núcleos urbanos, destacando Madrid y Barcelona que albergan un 35%. Entre 2002 y 2022, la población en edad de trabajar del extranjero aumentó en 4,2 millones de personas. En 2022, los ocupados extranjeros representan un 20% del nivel máximo de ocupación que ha experimentado nuestra economía.

Figura 5**Inmigración en España y Andalucía 2012-2021****Figura 6****Porcentaje de la inmigración en Andalucía sobre la inmigración total en España 2012-2021****Fuente INE (2022b)**

En cuanto al crecimiento migratorio, el saldo, personas que inmigran menos personas que emigran de España, viene siendo positivo desde 2016. Según las previsiones del Instituto Nacional de Estadística, esta tendencia de saldo positivo y creciente se mantendrá en 2023. A partir de entonces, el signo será positivo, pero con una leve tendencia a la baja, de forma que a 2036, la ganancia neta de población por las migraciones ascendería a 5,6 millones de personas. En las figuras 5 y 6 se presentan las cifras reales de inmigración en España y Andalucía y la participación porcentual de Andalucía en la inmigración total en España.

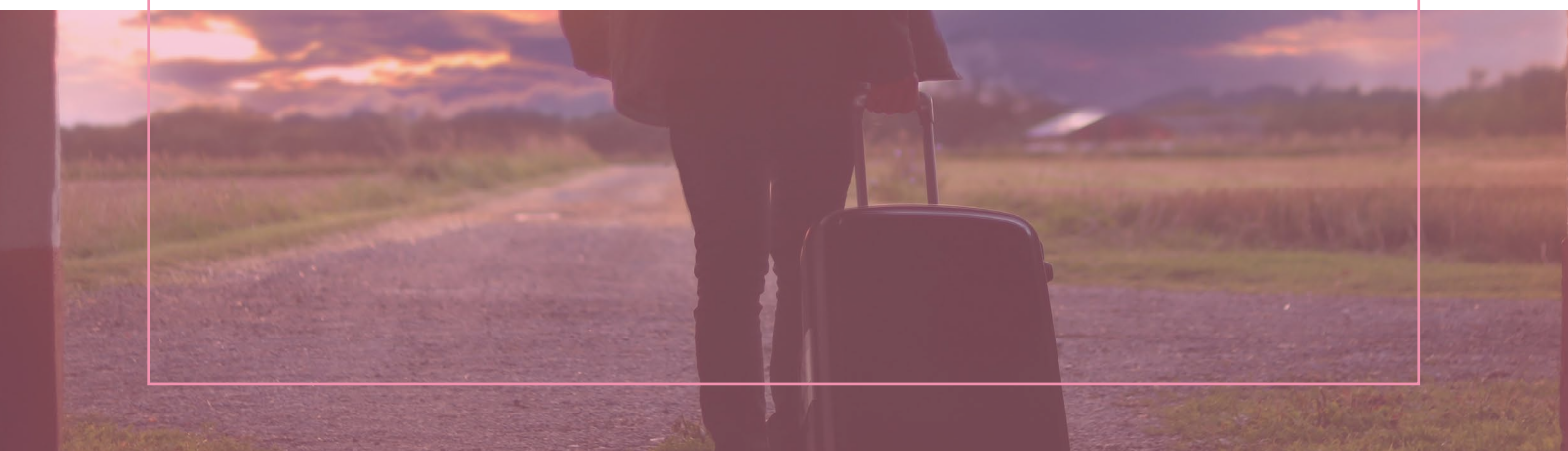
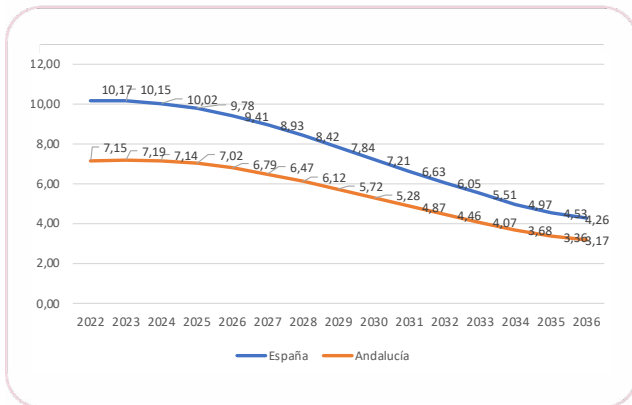
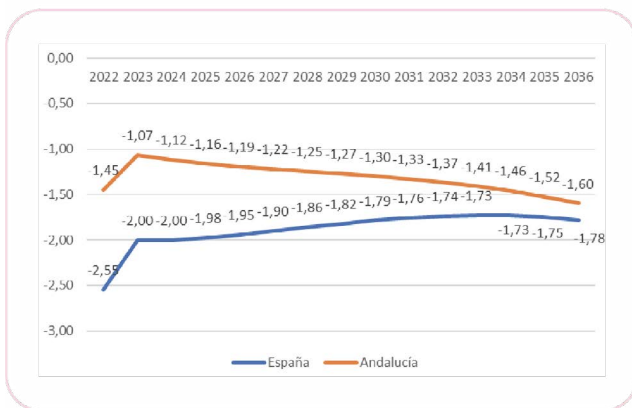


Figura 7**Saldo bruto migratorio por cada 1.000 habitantes esperado entre 2022-2036****Figura 8****Crecimiento vegetativo por cada 1.000 habitantes esperado entre 2022-2036****Fuente** INE (2023c)

Por su parte, el saldo migratorio es menor en Andalucía que en el conjunto de España, si bien

ese gap se va estrechando en la próxima década. La tendencia, tanto en España como en Andalucía, apunta a una reducción del saldo migratorio en los próximos años (véase la figura 7). El saldo vegetativo es mucho más negativo en España que en Andalucía; de la misma manera que con el saldo migratorio, el gap entre ambas proyecciones se va estrechando hasta situarse en 2026 en torno a 1,6 personas menos por cada 1.000 habitantes (véase la figura 8).

A largo plazo, la tendencia será de crecimiento del saldo migratorio, así que, en 2071, el INE prevé un incremento de la población de 14,8 millones de personas.

2.4 Población y saldo vegetativo en España y Andalucía

La población actual en España alcanza en octubre 2023 los 48.446.594 residentes, mientras que en Andalucía alcanza los 8.603.392 residentes. De la población total española, 6.373.463 tienen nacionalidad extranjera, si bien habitan en España 8.569.954 de personas que nacieron en otro país (INE, 2023d).

El saldo vegetativo, o diferencia entre el número de nacidos vivos

y defunciones para un periodo determinado, dividida por mil, es muy negativo para el conjunto de España (-2,79 personas por cada mil), siendo de 1,87 por cada mil habitante en Andalucía. En España, se espera que el saldo vegetativo alcance su valor más bajo en 2061, fecha a partir de la cual empezará a recuperarse (INE, 2022a). Sin embargo, debido a la inmigración, la población crece anualmente 12,52 habitantes por cada mil en España y 8,54 por cada mil en Andalucía (INE, 2023b).

La evolución del saldo vegetativo se reducirá hasta 2036, alcanzando la cifra de -1,78 en España y -1,60 en Andalucía (figura 8). En España, se produce un movimiento de descenso generalizado, mientras que, en Andalucía, se produce un incremento del saldo negativo; estas tendencias conducen a una mayor convergencia en este saldo negativo. Estos datos, unido a una ralentización en el saldo migratorio, provocarán que el crecimiento de la población se ralentice hasta 2,48 por cada mil habitantes en España y 1,12 en Andalucía (INE, 2023c).

2.5 Perspectivas de la población en edad de trabajar

En cuanto al impacto en el mercado de trabajo, la caída es sustancial, como se puede observar en la figura 10, situándose en el entorno del 40%. Para hacer este cálculo a la población de 0 a 18 años le hemos descontado la tasa de paro para menores de 25 años en España y en Andalucía (27,86% y 40,56%, respectivamente). **Con estas cifras surgen las siguientes preguntas:** ¿el envejecimiento de la población puede afectar a la estructura sectorial de producción en Andalucía y España?; ¿va a ser la tecnología capaz de cubrir ese gap de fuerza laboral?; ¿en qué medida el saldo migratorio puede disminuir esta necesidad laboral?; ¿puede la mejora en los niveles de educación paliar parcialmente las necesidades del mercado de trabajo, además de ser un objetivo deseable de desarrollo integral de la persona?



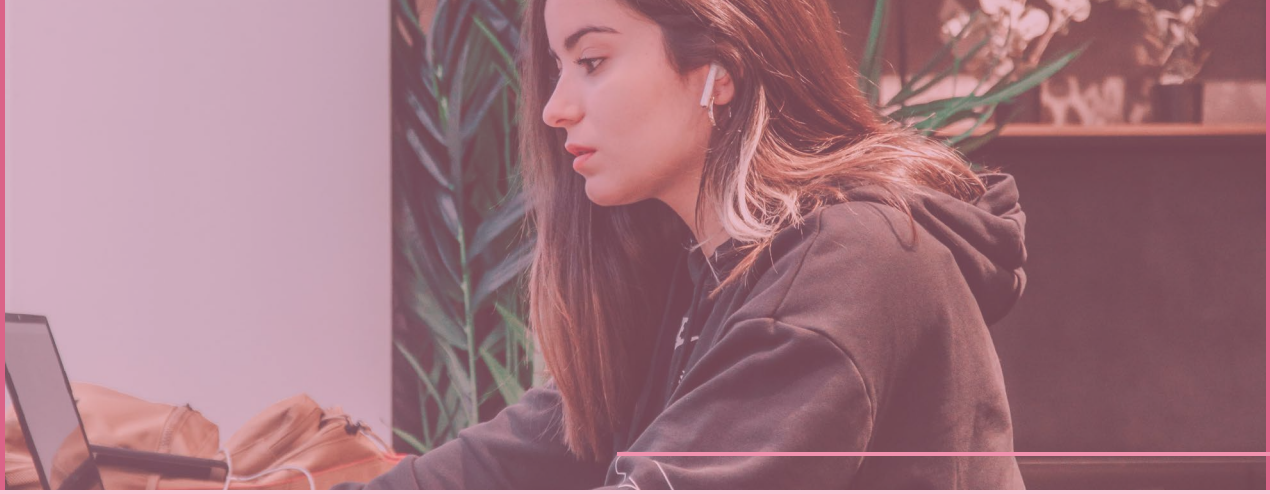


Figura 9

Población entre 48 y 66 años y población menor de 18 años en el 3T/2023

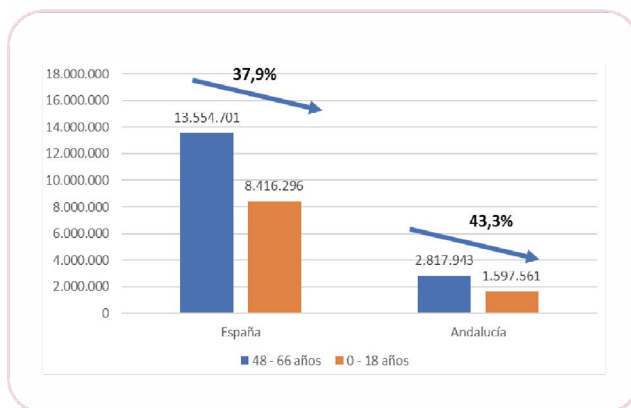
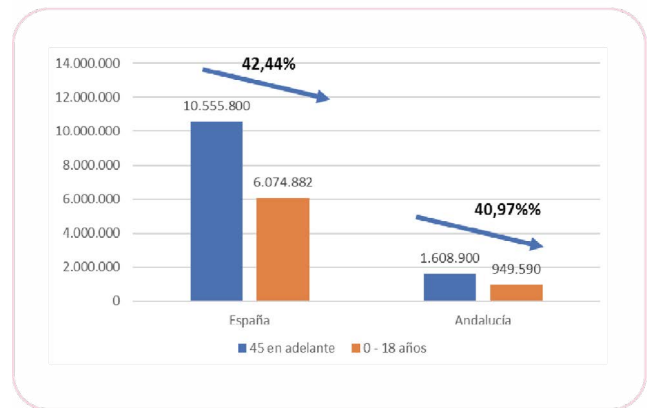


Figura 10

Ocupados mayores de 45 años y población menor de 18 años, descontada la tasa de paro, en el 3T/2023



Fuente: INE (2023e)

El cuadro 1 muestra un panel de datos procedentes de tres informes sobre el papel de los empleados de mayor edad en el mercado de trabajo. Según los datos de la tasa de ocupación del tercer trimestre de 2023 (INE, 2023e):

- El grupo que aglutina más ocupados es el situado entre 45 y 54 años con un 28,9% del total de ocupados. Los ocupados mayores de 55 años representan un 20,7% del total de ocupados.
- Los parados mayores de 55 años representan el 18,8% del total, siendo la franja de edad por encima de 25 años con una menor proporción de parados

Cuadro 1

Los Sénior y su papel en el Mercado de Trabajo español

A continuación, mencionamos las cifras de tres estudios sobre los sénior en el mercado de trabajo.

1.- Los resultados del III Mapa De Talento Sénior 2023 (Centro de Investigación AGEINGNOMICS, 2023) ponen de manifiesto:

- Los jóvenes ocupados (entre 16-29 años) se concentran en sectores como la hostelería y comercio frente a los seniors (entre 55-69 años), que se sitúan en el área sociosanitaria y la industria.
- La población joven ha perdido 1,5 millones de efectivos entre 2008 y 2022, pero en el mercado laboral ha sido mayor la caída (1,8 millones los activos y 1,7 millones los ocupados), lo que permite inferir que la merma no es causada solo por el desplome de la natalidad, sino quizás también por la emigración de trabajadores cualificados, el fracaso escolar y la situación del mercado laboral.
- La dedicación parcial es más habitual entre los jóvenes (22 %) que entre los séniores (11 %).
- El empleo público es más importante en los séniores (23 %) que en los jóvenes (9 %).
- El desempleo impacta más en términos absolutos y relativos en los jóvenes que en los séniores (los jóvenes suponen el 30 % de los parados españoles frente al 16 % de los séniores).

- Los séniores emprendedores tienen una tendencia mayor (35 %) a contratar a trabajadores frente a los jóvenes (10 %).
- El 77 % de los seniors que siguen trabajando lo hace por cuenta ajena.

2.- Los resultados del Informe GEM España 2022-2023 (Observatorio del Emprendimiento de España, 2023) muestran que:

- En España emprendemos con más edad que en otros países. Y, lejos de cambiar, esta situación se hace más evidente a medida que pasan los años. En 2022, el 80% de los emprendedores recientes tiene entre 25 y 54 años.
- En España existen cerca de 500.000 startups y el 14% de esas compañías ahora están dirigidas por personas entre 55 y 64 años.

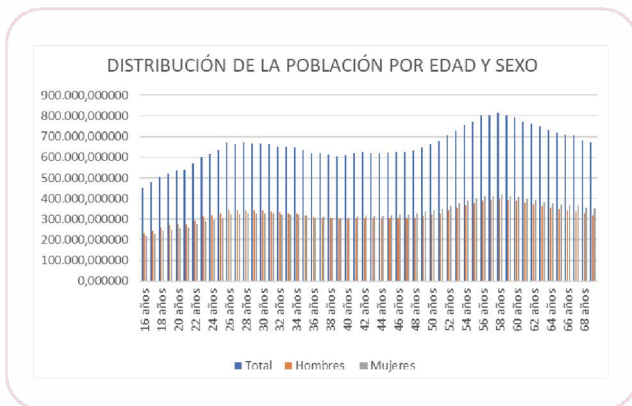
3.- Los resultados del Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo (FEDEA et al., 2023) indican que:

- El 27% de los desempleados mayor a 50 años de la Unión Europea reside en España, a pesar de ser un mercado laboral ocupado en mayoría por trabajadores de edad avanzada.
- El envejecimiento demográfico ha ido modificando el perfil por edades de los desempleados. En 2023, las personas de edad avanzada (50 o más años) son las más numerosas entre los parados registrados y superan a los jóvenes entre los de la EPA.
- Más de la mitad de los desempleados de 50 o más años dejaron de trabajar por haber finalizado un contrato temporal o por ser fijos discontinuos en periodo de inactividad.
- Los inmigrantes también han ido envejeciendo e incrementan su peso entre los parados de edad avanzada.

En el horizonte futuro, se muestran las estimaciones para las distribuciones de población entre 16 y 68 años (figuras 11 y 12), proyectadas para los años 2035 y 2072. Al observar ambas gráficas se puede destacar cómo la mayoría de la población en ambas curvas se encuentra en las edades mayores; pero, además, se debe apreciar que hay un envejecimiento de la población, mientras en 2035, la mayor proporción de población tenía 58 años, en el año 2072, la mayor proporción se espera que se sitúe en los 63 años.

Figura 11

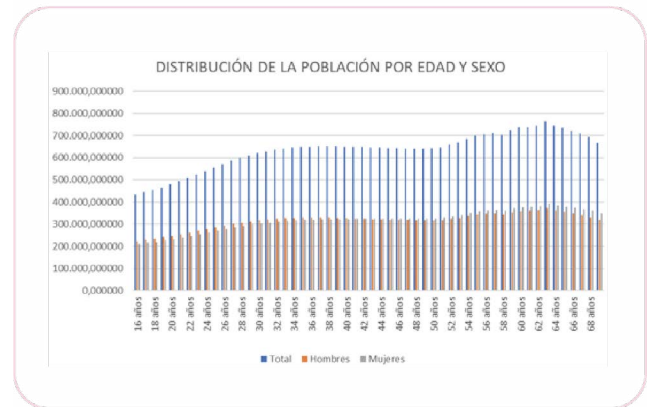
Población por sexos desde los 16 a los 68 años en 2035



Fuente INE (2022b)

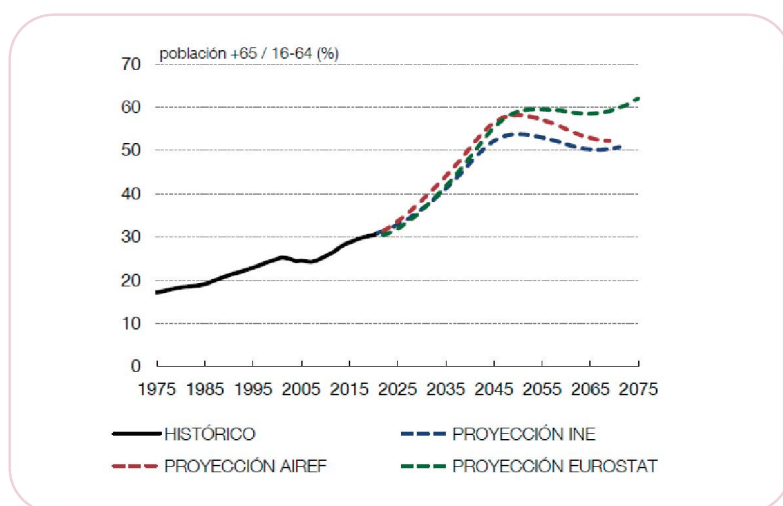
Figura 12

Población por sexos desde los 16 a los 68 años en 2072



Fuente INE (2022b)

Si se mantuviese la tendencia actual, en los últimos años se produciría un cierto rejuvenecimiento poblacional dado que fallecerían los nacidos en los 70 y se reduciría la población de entre 20 y 64 años, que ahora es un 60,7% y un 53,1%. En 2072, se recuperaría algo hasta alcanzar dicha franja de edad un 54,7% de la población. La tasa de dependencia (cociente en porcentaje de población menor de 16 años o mayor de 64, entre población de entre 16 y 64 años) supondría un 72,2% en 2072 (INE 2022b).

Figura 13**Tasas de dependencia según distintas fuentes en España****Fuente** Gavilán (2023)

Gavilán (2023), director general de economía y de estadística del Banco de España, sitúa actualmente la tasa de dependencia (población por encima de 65 años sobre la población entre 16 y 64 años) en el 34,5% y prevé que, en 2040, alcance el 50%, llegando a su techo en 2045, con entre el 52% y el 60%, según esta fuente (figura 13).



03

**Causas del envejecimiento de
la población en Andalucía**

03

Causas del envejecimiento de la población en Andalucía

El aumento de la media de edad de la población puede resultar de la combinación de dos fenómenos. Por un lado, la población puede presentar una media de edad superior porque incrementa la esperanza de vida o, por otro, porque los nacimientos disminuyen. Si bien el primero es un fenómeno persistente en la historia de la humanidad, fruto de los avances de la medicina; el segundo es una tendencia relativamente nueva fruto de multitud de factores relacionados con el ritmo y estilo de vida en las sociedades más avanzadas. La población no crecerá por el vector de la tasa de natalidad hasta que el número de hijos en media de cada madre se sitúe por encima de 2,1. En Europa y en España, se están dando cita ambas tendencias desde hace ya algunas décadas.

Sin embargo, las sociedades son abiertas y se producen flujos migratorios de entrada y salida de una sociedad. Este es un tercer fenómeno que tendremos que añadir a la explicación de la radiografía de la edad de los trabajadores en una sociedad. A continuación, se muestran los tres vectores que dan lugar a un envejecimiento de la población. Este epígrafe finaliza con la presentación del efecto de estas tendencias poblacionales en la fuerza laboral disponible en la sociedad.

3.1 Disminución de la natalidad

La decisión de tener hijos es trascendental, entrañando alegrías y compromisos para los futuros padres y madres, el principal beneficio es la satisfacción que reciben de tener descendientes. Los compromisos se traducen en desembolsos monetarios asociados a la crianza, educación y entretenimiento, además del cambio en las actividades realizadas antes de la llegada de la prole. El cambio de prioridades afecta a las laborales y puede repercutir en menores ingresos presentes o futuros por una menor probabilidad de promoción laboral. Pero además deben tenerse en cuenta otros factores (inestabilidad laboral y desempleo, flexibilidad de la jornada laboral, políticas para la conciliación, ayudas a fecundidad, acceso a la vivienda, métodos anticonceptivos, inestabilidad matrimonial, etc.) que inciden de manera significativa en esos beneficios y costes individuales. A la vez, hay que considerar que la fecundidad realizada es inferior a la deseada (Sánchez Marcos, 2023) y cabe preguntarse si un marco institucional diferente podría aliviar esa discrepancia y consecuentemente los efectos negativos de una baja natalidad.

En España, desde 1975 hasta la actualidad, la tasa bruta de fecundidad, que se mide como el número total de nacimientos por cada 1.000 mujeres en edad fértil (de 15 a 49 años), ha descendido de una forma espectacular pasando del 18,7 en 1975 al 7,1 en 2021. Durante el período que va desde finales de los noventa hasta la recesión de 2008 se recuperó moderadamente la tasa, para caer desde entonces hasta hoy. En parte, la caída más acusada en este período está relacionada con que las mujeres pertenecientes a la generación del baby-boom (las nacidas entre 1949 y 1968) abandonaron paulatinamente el grupo de mujeres en edad fértil (Sánchez Marcos, 2023). La tasa de natalidad, que se mide como el número de nacimientos por cada 1.000 habitantes, está muy por debajo de la tasa de reposición, siendo una de las más bajas del resto de países de la OCDE, cuya media se sitúa en 1,53 en 2021 (OCDE, 2021).

Un factor que podría explicar, al menos parcialmente, el descenso de la tasa de natalidad entre generaciones es la progresiva incorporación a los estudios universitarios de la mujer. Las tasas de natalidad son menores en las mujeres con estudios universitarios,

además se aprecia una edad más avanzada al tener el primer hijo en estas mujeres (32,5 años), frente a las que no los tienen (29 años), para las nacidas entre 1973 y 1978. Se ha producido un progresivo retraso en la edad de concebir para ambos grupos de mujeres. Además, es mayor la proporción de mujeres sin hijos entre aquellas que tienen estudios universitarios. Es conveniente mencionar que el retraso en la edad de concebir suele conllevar por sí solo una reducción de la natalidad, puesto que la fertilidad se reduce de forma sustancial a partir de los treinta años.

Si se analiza el número de hijos por comunidades autónomas, Sánchez Marcos (2023) señala que Andalucía (1,38 hijos) está en la zona media. Encabezando la lista de las más proliferas se encuentran las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla (1,62 y 2,19 respectivamente) y las comunidades de Extremadura (1,62) y Murcia (1,66). Las comunidades a la cola de esta relación son Cantabria (1,27), Asturias (1,09), Galicia (1,27), País Vasco (1,19), Castilla y León (1,20) e Islas Baleares (1,29).

La situación en el contexto internacional es similar a la descrita

para España, aunque con una diferencia, España tiene la menor tasa de hijos por mujer (1,37 hijos), el porcentaje más elevado de mujeres sin hijos (23,0%) y la edad más avanzada a la que han tenido su primer hijo (30,9 años), para las mujeres nacidas entre 1973 y 1976, según los últimos datos disponibles.

El número de hijos efectivo, entre las mujeres españolas, es sustancialmente menor que el número de hijos deseados, concretamente el número de hijos deseado se sitúa en 2,1 para las mujeres no universitarias y algo superior para las universitarias. Esta discrepancia hace pensar en cuáles son las causas que generan esta disparidad, aunque no existe un diagnóstico claro son diversos los factores desencadenantes que se apuntan en la literatura relativa al tema. Sin embargo, en ciencias sociales es difícil determinar la causalidad de un determinado factor sobre el hecho objeto de estudio. Entre los factores que se apuntan están la peculiaridad del mercado de trabajo, la dificultad para la conciliación laboral y personal, las ayudas a la fecundidad, el acceso a la vivienda, la distribución del tiempo de cuidados entre madres y padres dentro del hogar, el uso de métodos anticonceptivos y la inestabilidad familiar.

3.1.1 Factores económicos

Los factores económicos se relacionan con la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo y con el acceso más tardío a la vivienda y con ello a la emancipación del hogar de los padres y madres. Existe una amplia literatura académica sobre la relación entre natalidad y nivel de renta que se expone brevemente en el cuadro 2.

Cuadro 2

Teorías recientes que explican la relación entre la natalidad y el nivel de renta

Según un extenso estudio de Doepke et al. (2023), la teoría económica de la fertilidad tradicional describe una relación inversa entre el nivel económico y la tasa de fertilidad que se atribuye a la búsqueda de un equilibrio entre la cantidad de hijos y la calidad en su cuidado. Adicionalmente, se ha explicado este menor número de hijos por los costes de oportunidad ligados a la maternidad que se producen porque el tiempo de cuidado de los niños menoscaba la carrera laboral de uno de los cónyuges, normalmente la mujer.

Sin embargo, en las últimas décadas y para los países de nivel de renta elevado, se ha producido un cambio importante en el comportamiento y ya no es evidente una relación inversa entre nivel de renta y fertilidad: países con renta per cápita más elevada muestran un número de hijos por mujer superior, cambiando la relación existente hace 40 años. La explicación que aporta Mc Donald (2000) es reveladora cuando afirma que la fecundidad es baja cuando las relaciones de género no reconocen el nuevo rol de la mujer. Según este autor, la crisis de fertilidad se ha producido conforme la igualdad de género ha aumentado a nivel

individual (por ejemplo, en la educación y en el trabajo), pero no a nivel institucional (por ejemplo, en la familia). Los países nórdicos y Francia son sociedades que han reconocido más rápido esa igualdad en el seno familiar.

La clave para Doepke et al. (2023) se encuentra en la relación entre la carrera profesional y la maternidad. Si esta relación se convierte en compatible, más niños nacerán y más mujeres se desarrollarán profesionalmente. Un cambio importante es que la decisión entre maternidad e incorporación al mercado de trabajo no se produce al mismo tiempo; sino que se ha producido un retraso del momento en el que tener el primer hijo y ello permite que la decisión no sea abandonar una carrera laboral por tener hijos sino cómo compatibilizarla. El retraso en la decisión de maternidad permite el desarrollo de una carrera laboral, que rentabilice la formación recibida, y con unos niveles salariales más elevados.

En los últimos años y para los países más desarrollados, se da esta compatibilidad por la disponibilidad de recursos públicos para el cuidado de los niños, una mayor corresponsabilidad de los padres; normas sociales que promueven el trabajo de las mujeres y condiciones de trabajo más flexibles. La evidencia empírica demuestra la influencia de este factor contextual; Testa (2014: 33) observa que *“en los países del sur de Europa, agrupados en el primer y segundo grupo con los niveles más reducidos de tamaño de familia finalmente deseado, las políticas familiares también se caracterizan por períodos limitados de licencia remunerada por hijos, provisión limitada de servicios para el cuidado infantil de niños menores de tres años, bajos volúmenes de transferencias de efectivo, pero con tasas impositivas efectivas que brindan incentivos para trabajar y tener una segunda fuente de ingresos en el hogar”* [la traducción es de los autores].

Según la teoría del comportamiento planificado (Ajzen, 1991), la tasa de fertilidad depende, en gran medida, del deseo de tener hijos.

La evidencia empírica ha puesto de manifiesto una brecha entre los hijos realmente concebidos y los que se desea tener. Este gap es más pronunciado entre las mujeres con estudios elevados que en el resto de las mujeres con niveles inferiores de formación; es más, las primeras tienden a manifestar una intención reproductiva mayor que las mujeres con menores niveles de formación. Testa (2014: 41) concluye en su estudio sobre nivel de educación e intención reproductiva que *“el aumento de las inversiones en educación puede tener efectos positivos sobre los niveles de fertilidad si se eliminan mediante medidas políticas adecuadas los obstáculos que impiden a las mujeres con un alto nivel educativo combinar la vida familiar con una carrera adecuada a su capital humano. Como la educación tiende a transmitirse de una generación a otra, estas intervenciones políticas en última instancia aumentarán los recursos de capital humano de un país y, por tanto, su productividad, no sólo hoy, sino en el futuro”* [la traducción es de los autores].

La caída de la tasa de natalidad ha sucedido en España, como en el resto de los países, cuando se ha producido una masiva incorporación de la mujer al mercado laboral, consecuencia de un mayor nivel de estudios y, por consiguiente, un mayor coste de oportunidad de quedarse al cuidado de los hijos. La dificultad para conciliar vida laboral y familiar y la inestabilidad laboral son las razones que con mayor frecuencia argumentan las mujeres españolas para justificar la discrepancia entre el número de hijos deseado y efectivo. También suelen argüir la insuficiencia de recursos económicos y el hecho de ser mayores para llevar a término un embarazo. Las dos últimas causas sugieren que las condiciones del mercado laboral podrían explicar la menor natalidad en España. La tasa de paro y la tasa de temporalidad están correlacionadas negativamente con la tasa de natalidad en una muestra amplia de países de la OCDE (Sánchez Marcos, 2023). El nivel de estudios es la puerta de acceso a una carrera profesional con mayores niveles salariales; por ello, la educación juega un efecto sustitución respecto a la maternidad que llevaría a retrasar la edad para tener hijos; la cuestión radica, mirando en las consecuencias de la educación, si el acceso a una carrera profesional con

mayor retribución incrementa los costes de oportunidad derivados del cuidado de los niños, según se formularía en el modelo económico clásico. El cuadro 3 presenta alguna evidencia en respuesta a este interrogante.

Cuadro 3

La educación y la natalidad

El acceso a educación superior supone una reducción de los embarazos de adolescentes, al aplazar los primeros nacimientos más allá de esta etapa vital; sin embargo, en algunos países como Alemania, a diferencia de otros países, se observa una menor recuperación posterior que los autores atribuyen a los elevados costes de oportunidad derivados del cuidado de hijos en Alemania (Cygan-Rehm y Maeder, 2013). Este hallazgo implica una tasa de fertilidad total menor cuando el nivel de estudios superiores aumenta, al igual que el obtenido por DeCicca y Krashinsky (2019) para Canadá.

En Alemania, y para estudios universitarios, Kamhöfer y Westphal (2019) observan que las mujeres universitarias presentan una tasa de fecundidad de 0,29 hijos inferior que las no universitarias. Por un lado, la probabilidad de ser madre se reduce en un 25%, aunque, por otro, el número medio de hijos es superior (0,268 más hijos). Con estos resultados, los autores proponen que se arbitren mecanismos para que las universitarias, una vez incorporadas al mercado de trabajo, puedan conciliar la vida laboral y la familiar.

Esta evidencia también es compartida por Bellani y Esping-Andersen (2013), tras realizar un metaanálisis de investigaciones econométricas sobre el tema, terminan relacionándola con el nivel educativo. Estos autores observan que, en los países nórdicos y Francia, las mujeres con niveles de formación superiores muestran una propensión mayor a tener un segundo hijo y una menor probabilidad de no tener hijos. Sin embargo, en los países mediterráneos y de la Europa continental, el fenómeno se produce a la inversa: las mujeres con niveles de formación más elevados tienen menos hijos y mayor probabilidad de no tener hijos.

Desde hace décadas, España presenta una elevada tasa de paro y de temporalidad con una mayor incidencia entre las mujeres y los trabajadores de menor edad. Esta situación, que implica una menor percepción de renta, podría ser un incentivo para no tener hijos o, al menos, posponer la decisión de tenerlos. También contribuye a ello la falta de flexibilidad de la jornada laboral, menor que en los países de nuestro entorno. La jornada laboral frecuentemente se extiende hasta más tarde de las 17:00 horas, lo que es infrecuente en otros países. Finalmente, los contratos a tiempo parcial suponen un instrumento que permite compatibilizar la jornada laboral con la maternidad o la paternidad, aunque en España la proporción de contratos a tiempo parcial es sensiblemente menor que en otros países. El cuadro 4 recoge algunos hallazgos sobre la influencia de la contratación a tiempo parcial y la natalidad.



Cuadro 4

Evidencia empírica sobre los contratos a tiempo parcial y la natalidad

Ariza et al. (2005) han estudiado la influencia de los contratos a tiempo parcial en las tasas de fertilidad en 11 países europeos. Las jornadas laborales a tiempo parcial presentan particularidades en cada país. La evidencia que encuentran es que en ciertos países sí se observa una relación positiva entre

trabajo a tiempo parcial y fertilidad. Los autores apuntan a Bélgica, Holanda e Irlanda como países con sistemas de tiempo parcial más eficaces en la decisión de tener hijos.

Bellani y Esping-Andersen (2013) han observado, sobre datos de la Encuesta Social Europea en España, que el empleo parcial se asocia positivamente con la fecundidad y que esta relación se produce especialmente en las mujeres con mayores niveles educativos

Al igual que en el resto de los países, en España, una parte del gasto público se destina a subvencionar la educación infantil, si bien la proporción del PIB destinada a tales fines es sensiblemente menor que en el resto de los países de la OCDE. Algo similar sucede con las transferencias a las familias con hijos, que en España ascienden a un 1,3% del PIB, frente al 2,3% que supone para los países de la OCDE. Este menor gasto podría ser, en parte, causante de la menor tasa de natalidad. En el caso español, Borra (2010) ha observado que los costes de cuidado de los hijos afectan a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, por lo que propone que se adopten medidas tendentes a subvencionar los costes de cuidado de los hijos (véase el cuadro 5).

Cuadro 5

Evidencia empírica sobre el apoyo a la educación infantil de 0 a 3 años y natalidad

Esping-Andersen (2013b: 205-206) extrae importantes conclusiones para el caso español sobre la influencia positiva de las políticas de apoyo a la escolarización de 0 a 3 años en la fecundidad: “Existe, no obstante, un ámbito en el que compartir los costes de los hijos sí produce aumentos significativos de la fecundidad: invertir en escuelas infantiles de 0-3 años. En todas las investigaciones realizadas, incluyendo la que nos ocupa, este demuestra ser, probablemente, el instrumento político más eficaz para combatir la baja natalidad. En el caso de España, se ha observado una tendencia positiva en la provisión de escuelas infantiles en los años 2000, pero la oferta está aún lejos de satisfacer la demanda.

Algunos responsables políticos no son conscientes de la importancia que tiene la inversión en educación infantil y siguen confiando en el apoyo de miembros de la familia (los abuelos) o en soluciones en el sector privado. Ahora bien, ninguna de estas opciones es capaz de resolver el problema, puesto que el empleo femenino está convirtiéndose en la norma, la disponibilidad de abuelas cuidadoras pronto se agotará y el coste de las escuelas infantiles privadas de buena calidad no está al alcance de la mayoría de las familias.

Los responsables políticos declaran con frecuencia que las restricciones presupuestarias no permiten ampliar la red de escuelas infantiles subvencionadas.

Frente a estos argumentos, la contabilidad dinámica demuestra que el gasto público inicial queda compensado a largo plazo gracias al aumento de la participación de las madres en el mercado de trabajo, los ingresos acumulados a lo largo de su vida laboral y la correspondiente recaudación de impuestos (Esping-Andersen, 2009). Existen buenos argumentos, por lo tanto, para considerar los gastos en educación infantil más como una inversión que como un gasto público corriente.”

Este último punto se hace aún más evidente cuando tenemos en cuenta que la escolarización infantil de calidad tiene efectos muy positivos en el desarrollo cognitivo de los niños y, por consiguiente, en su futuro rendimiento escolar, un punto sobre el que James Heckman, premio nobel de Economía, ha puesto mucho énfasis.

Otra política que se ha experimentado en España es el subsidio directo por hijo nacido. Esta política estuvo vigente entre 2007 y 2010 y se ha recuperado, a nivel estatal, en la Ley de Familias de 2022, para los hijos de 0 a 3 años a partir del 1 de enero de 2023 y por 100 euros al mes, mientras el menor no alcance los 3 años. La eficacia de estas medidas ha sido objeto de evaluación en algunos trabajos académicos (cuadro 6).

Cuadro 6

Subsidios directos a la natalidad

El análisis de los subsidios directos sobre la tasa de fecundidad no es concluyente, mientras Esping-Andersen (2013b) afirma que el cheque bebé en España tuvo un escaso impacto, algunos autores han identificado efectos positivos de este tipo de medidas en la natalidad. González y Trommlerová (2023)

han evaluado el efecto de esta política sobre los nacimientos y sobre el número de abortos, que se supone que con esta política deberían disminuir. Su conclusión es que la política tuvo un efecto positivo en los nacimientos cuando se implantó y negativo, pero de mayor intensidad, cuando se derogó. El efecto negativo fue más pronunciado en las provincias más afectadas por la crisis económica, que fue el desencadenante de esta derogación. Borra et al. (2019) han documentado que el anuncio de la retirada del subsidio para los bebés que naciesen a partir del 1 de enero de 2011 conllevó que casi 2.000 bebés anticipasen su nacimiento una semana.

En Israel, Cohen et al (2013) documenta un efecto positivo en la tasa de fecundidad sobre una muestra muy amplia a lo largo del tiempo.

Según Sánchez Marcos (2023), el difícil acceso a la primera vivienda ha podido retrasar la emancipación de muchos jóvenes y tener un impacto negativo sobre la natalidad, puesto que al retrasar la edad de tener al primer hijo condiciona la fecundidad de la madre. La profesora Sánchez Marcos invita a seguir obteniendo evidencias científicas sobre si el impacto en la fecundidad es a corto o largo plazo en las generaciones de mujeres expuestas a elevados precios en el mercado de la vivienda.

Con un carácter coyuntural, en periodos de crisis económicas como las vividas entre 2008 y 2014 o recientemente tras el COVID, hay una menor capacidad de tener hijos. Además, todavía existe una población significativa en franjas de pobreza, caracterizados por salarios bajos y gran inestabilidad laboral. Las mujeres más fértiles (16 a 29 años) perciben los salarios más bajos (INE, 2023f); sin embargo, como afirma Esping Andersen (2013c), *“los estudios empíricos suelen demostrar el fuerte efecto negativo que tienen los ingresos de las mujeres en el nivel de fecundidad.”*. Las mujeres que han ascendido más alto en su carrera profesional también es un colectivo con una baja natalidad debido a

que alcanzar esas posiciones ha supuesto retrasar la decisión de tener el primer hijo y una vez que lo han alcanzado la crianza de los hijos puede suponer un coste, en términos de tiempo, que no se desea asumir. Por este motivo, Esping Andersen (2013c) también afirma que, en sociedades con valores de igualdad más afianzados como las escandinavas, se está observando que las mujeres están dispuestas a sacrificar parcialmente ingresos en pro de la maternidad (citando a Datta-Gupta y Smith, 2002).

3.1.2 Factores culturales

Los factores culturales son un factor importante en la tasa de fertilidad. En sociedades como las occidentales, menos homogéneas culturalmente, debido al creciente fenómeno de la inmigración, el factor cultural juega un efecto importante. Castro-Martín y Martín-García (2013) describen dos modelos para el crecimiento de la tasa de fertilidad en Europa. Por un lado, el nórdico fundamentado en sociedades más igualitarias y con apoyo público a la familia en el que trabajan ambos cónyuges y, por otro, el anglosajón (Irlanda, Reino Unido y EE.UU.) fundamentado en las mayores tasas de fertilidad de los colectivos inmigrantes. Este modelo anglosajón ha sido estudiado en profundidad, para el caso estadounidense, descubriéndose que la etnia de origen tiene una gran relevancia en la tasa de fertilidad (Fernández y Fogli, 2009 y Bellido et al., 2016, para las adolescentes), así como la experiencia de otros familiares (Fernández y Fogli, 2006). En el caso de las adolescentes, Bellido et al. (2016) proponen programas sociales de apoyo a estas jóvenes, muchas de ellas madres solteras, siguiendo propuestas realizadas en la literatura.

La corresponsabilidad de los padres es una asignatura pendiente, como se manifiesta en los datos de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021, publicada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023). De hecho, la implantación de la licencia de paternidad redujo la natalidad posterior y una menor fecundidad deseada entre los varones en las siguientes encuestas, lo que Farré y González (2019) atribuyen a concienciar más de los costes asociados a la natalidad. El cuadro 7 recoge los resultados de una investigación cualitativa que describe el fenómeno. Las tareas domésticas, como el cuidado de los

hijos, ocupan una parte importante del tiempo no laboral de las personas trabajadoras: la media diaria de sus hijos o nietos es de 3 horas y 37 minutos, con diferencias entre hombres (2 horas y 42 minutos) y mujeres (4 horas y 25 minutos). Esta desigualdad en el seno de la familia es la que está detrás de una baja tasa de fertilidad potenciada por un nivel elevado de igualdad efectiva en cuanto al acceso a la educación y al empleo (McDonald, 2000).

Cuadro 7

La corresponsabilidad de los padres

González et al. (2013) desarrollan un estudio cualitativo, mediante 136 entrevistas en profundidad a cada miembro de la pareja por separado y 68 realizadas conjuntamente a ambos miembros de la pareja, que tuvieron lugar en 2011 en cuatro capitales de provincia españolas. Sus resultados permitieron concluir lo siguiente (González et al., 2013: 175-176):

“Muchos hombres están resignados a hacer de «padres de fin de semana», una situación que justifican mayoritariamente por su situación laboral. Aunque los hombres defienden la igualdad a la hora de cuidar y criar al hijo, a menudo sucede que las mujeres tienen previsto realizar ajustes difíciles en su trabajo durante el primer año para poder estar el máximo tiempo posible con su hijo, mientras que los hombres solamente prevén hacer ajustes moderados, como intentar llegar a casa antes o tal vez coger un poco de tiempo o algún día libre cuando sea preciso. Hay múltiples razones que explican por qué hombres y mujeres otorgan significados distintos a la idea de una paternidad/maternidad compartida. Las mujeres

sienten que tienen más derecho a ausentarse temporalmente del trabajo, ya que esto se percibe como normal, sobre todo debido a la lactancia. En consecuencia, muchos hombres sienten que tienen derecho a proseguir con las mismas rutinas laborales después del parto y solo admiten pequeños ajustes en la organización de su jornada laboral.

El resultado es que el esfuerzo de estos hombres para involucrarse en el cuidado de los hijos parece menor comparado con los ajustes que realizan las mujeres; no obstante, representa un gran cambio respecto al padre convencional.

El esfuerzo que requiere ser un padre participativo a menudo se mide en comparación con los estándares muy bajos en su familia de origen. Por consiguiente, aunque pasen muy poco tiempo con el hijo, eso puede percibirse como un cambio significativo. Las mujeres, en cambio, afrontan estándares muy altos en relación con la maternidad, si los medimos por sus experiencias con sus propias madres. Para ellas, el hecho de ser la cuidadora principal en los primeros meses después del parto –gracias a las dieciséis semanas de permiso de maternidad, las horas de reducción de jornada por lactancia y el mes adicional de vacaciones– a menudo se percibe como «el paquete mínimo».

En resumen, y según nuestra muestra, la paternidad/maternidad compartida parece ser todavía más una ilusión que una realidad, al menos en los primeros años de vida del niño; aun así, hemos encontrado un pequeño grupo de padres que prevén invertir los roles tradicionales y ser activos a la hora de cuidar al hijo. La consecuencia principal de los planes futuros de cuidado e implicación de padres y madres es que se agraven las desigualdades de género en las parejas. Las actitudes a favor de una paternidad más participativa han ganado popularidad, pero el contexto institucional y las dificultades derivadas de la actual crisis económica dificultan la mayor parte de los intentos para que las

prácticas sean más innovadoras e igualitarias. Aunque los padres muestran cierta buena disposición a cambiar, todo indica que la mayoría no podrá pasar mucho tiempo con su hijo durante el primer año y, sin duda, encontrará justificaciones basadas en las diferencias biológicas, como la lactancia, para la adopción de una división tradicional de roles en las actividades laborales y de atención al bebé”.

3.1.3 Factores familiares

La inestabilidad matrimonial se ha estudiado como causa de la reducción del número de matrimonios y también de la tasa de natalidad. El cuadro 8 presenta los hallazgos académicos sobre este tema. Tanto en España como en los países de su entorno, para la disolución del matrimonio basta con que uno de los dos la solicite, no pudiendo oponerse el otro cónyuge.

Cuadro 8

Evidencia científica sobre la relación entre leyes de divorcio más permisivas y natalidad

La relación entre leyes de divorcio más liberales y fertilidad puede ser explicada mediante dos efectos. Por un lado, la facilidad para el divorcio diluye el valor del matrimonio y con ello la inversión en tener hijos (efecto dilución); por otro, esta opción de salir del matrimonio puede facilitar que los cónyuges se comprometan dado el bajo coste que tiene un matrimonio fallido (efecto compromiso). Alesina y Giuliano (2007) han formulado este doble efecto y lo han estudiado en EE.UU. observando que el efecto

compromiso explica mejor los datos porque, tras la introducción de leyes más liberales de divorcio, no se ha producido una disminución de las tasas de matrimonio, el número de mujeres que nunca se casaron ha disminuido con un divorcio unilateral, las tasas de fertilidades de los matrimonios incrementaron después de aprobarse leyes de divorcio más permisivas y la tasa de fertilidad fuera del matrimonio decreció. La caída de la tasa de fertilidad fuera del matrimonio es muy pronunciada y provoca que, en su conjunto, la tasa de fecundidad caiga en los Estados donde se aprobaron leyes de divorcio más liberales.

En Europa, Bellido y Marcén (2014), tras el análisis de las leyes de divorcio en Europa, han estimado una reducción de 0,2 puntos en la tasa de fertilidad, lo que supone un 25% de la caída de la tasa de fertilidad entre 1960 (2,84 hijos) a 2006 (1,66 hijos). Creighton et al. (2013), mediante un modelo de predicción del divorcio, descubren que las parejas con mayor riesgo de divorcio presentan una menor probabilidad de ser padres y madres. Este efecto se estima en España para el primero y segundo hijo; sin embargo, en Alemania e Italia, el riesgo de divorcio aumenta la propensión a tener un segundo hijo, circunstancia que los autores atribuyen a un deseo de apuntalar una relación frágil a través de los hijos.

La concepción de la vida en pareja ha cambiado en las últimas décadas. Por un lado, las prioridades y preferencias de las generaciones Z no pasan por crear familia y comprometerse con descendencia. Por otro lado, muchas parejas con recursos económicos deciden disfrutar de su renta sin comprometerse con engendrar hijos o bien con ingresos modestos directamente renuncian a formar una familia haciéndose famoso un perfil de pareja bajo la denominación de DINKS (*Double Income No Kids*).

3.2 Aumento de la esperanza de vida

El aumento de la esperanza de vida es fruto de un cóctail de avances. Por un lado, lógicamente, los avances en el terreno de la medicina; pero no solo, el envejecimiento saludable es otro factor que contribuye de forma notable. Este se manifiesta a través de mejoras alimenticias (el atractivo del calificativo de *healthy*), mejoras sociales, mejoras de cuidado personal (hay cada día una mayor concienciación a la mejora de la vida: dieta, deporte, cuidado personal, relaciones sociales, etc.). Esto es posible en sociedades que económicamente han avanzado, con mayores niveles de estudios, con el desarrollo de políticas sociales que tratan de reducir las desigualdades, entre otros.

Según el Informe elaborado por el Ministerio de Sanidad (2023), en 2021, la esperanza de vida al nacer en España fue de 83,2 años, 80,3 en hombres y 86,1 en mujeres. Por comunidades autónomas, la esperanza de vida al nacer variaba entre los 79,5 años de Ceuta y Melilla y los 85,3 de Madrid. A la edad de 65 años, la esperanza de vida en España en 2021 fue de 21,4 años, 19,1 en hombres y 23,4 en mujeres. La evolución de la esperanza de vida ha sido favorable hasta 2021. Desde el año 2006 hasta 2019 aumentó 2,8 años; 3,2 en hombres y 2,2 en mujeres. Como consecuencia de la pandemia de COVID-19, la esperanza de vida al nacer en 2020 descendió 1,5 años con respecto a 2019 (1,4 años en hombres y 1,5 años en mujeres). Esta variación se ha observado tanto en hombres como en mujeres y en todas las comunidades autónomas. El impacto de la pandemia de COVID-19 en la mortalidad fue mayor durante la primera ola que durante la segunda, ya que la esperanza de vida al nacer disminuyó 1,6 y 1,3 años, respectivamente, con respecto a los mismos semestres de 2019.

En 2021, la diferencia entre mujeres y hombres en la esperanza de vida a los 65 años era de 4,3 años. Esta diferencia permanece relativamente estabilizada desde 2006.

El número de años con vida saludable al nacer en 2021 fue 79,4 (77,4 en hombres y 81,4 en mujeres). El número de años con vida saludable

es el promedio de número de años esperados que vive una persona disfrutando de buena salud (en ausencia de limitaciones funcionales o de discapacidad). Esto supone que un 95,5% de los años de esperanza de vida se viven sin limitaciones en la funcionalidad ni situación de dependencia.

Por otro lado, según el INE (2022a), es conveniente tener en cuenta la evolución de la esperanza de vida, que para 2071 se cifraría en 86 años para los hombres y 90 para las mujeres. Para la generación de los baby-boom, nacidos entre 1960 y 1970, la esperanza de vida para los hombres estaría alrededor de los 85,5 años y para las mujeres en torno a los 89,5 años.

Finalmente, la población de más de 100 años pasaría de las 14.287 personas que hay hoy a 226.932 al final de 2072.

3.3 El comportamiento de los flujos migratorios

La gestión de la inmigración se ha abordado con diversos modelos que quedan muy bien recogidos en el informe elaborado para FUNCAS por Fernández et al. (2019). Según estos autores existen tres enfoques de gestión de la inmigración:

- **Modelo asimilacionista:** en él, el inmigrante renuncia a su identidad cultural para acoger la del grupo dominante. Si bien, existen diversas modalidades de este asimilacionismo, como es la unión de varios grupos culturales distintos para crear una cultura nueva, que integre a ambas, o puede darse porque el grupo inmigrante asume los valores culturales del grupo dominante de acogida. En este modelo, el inmigrante se asocia con un conjunto de valores que asume, se compromete con ellos, de alguna forma se adapta a ellos y es responsabilidad del inmigrante la adaptación.
- **Modelo multicultural:** Este modelo se fundamenta en el concepto de tolerancia y respeto a la diversidad cultural. Es un modelo liberal y abierto, que fomenta la autonomía y la separación de los grupos

que son distintos culturalmente, evitando el mestizaje, la interacción y la contaminación cultural.

- **Modelo intercultural:** La sociedad estaría formada por grupos distintos pero que comparten unos valores comunes y con igualdad en materia de derechos civiles y culturales. La diferencia con el modelo multicultural es que se tratan de evitar los guetos. Las políticas de integración tendrían éxito cuando los grupos inmigrantes llegasen a tener niveles sociales y económicos similares a los residentes.

España es un país que ha pasado recientemente de ser un país emisor de emigrantes a un país receptor. Según Fernández et al. (2019), las políticas de inmigración han pasado de asimilacionistas a un modelo intercultural de integración. Sin embargo, las distintas características de los espacios de acogida (agricultura intensiva, recepción de inmigración ilegal, espacios de crecimiento económico, zonas con riesgo de despoblamiento) confiere diversidad al modelo. Reportillo et al. (2006) afirman que en España se aprecian rasgos de los distintos modelos y no existe uno claramente definido debido a que es un país en el que la experiencia de inmigración es reciente y es muy minoritaria la población inmigrante de segunda o tercera generación.



La Declaración de Zaragoza de 2010 ha definido un conjunto de indicadores que medirían el grado de integración de la población inmigrante. Estos se agrupan en cuatro bloques (Fernández et al., 2019):

- **Inclusión social:** Con indicadores como: distribución de los ingresos y pobreza monetaria; personas en riesgo de pobreza y exclusión social; condiciones de vida; privación material.
- **Educación:** Participación en el aprendizaje permanente de la población de más de 18 años; juventud por estado educativo y laboral; distribución de la población por nivel educativo alcanzado; abandono educativo y formativo temprano.
- **Empleo:** Tasas de actividad; desempleo; empleo y autoempleo.
- **Ciudadanía activa:** Número de residentes de larga duración entre todos los ciudadanos de fuera de la UE con permiso de residencia por ciudadanía el 31 de diciembre; adquisición de la ciudadanía.

Con estos criterios, Fernández et al (2019) han construido un índice sintético que han aplicado a los países de la Unión Europea. Portugal es el que alcanza mayores niveles de integración de la población inmigrante con la residente. El país con peor desempeño es Grecia, su crisis financiera aguda a comienzos de la década de 2010 ha determinado unos bajos rendimientos en Inclusión social y Educación; seguido de Bélgica donde es el bloque de Empleo el que más le penaliza. España se encuentra en la parte baja de la tabla, con una puntuación similar a Italia y Francia, siendo la Inclusión social el eje donde más tiene que trabajar.

Entre las causas que argumentan los inmigrantes para venir a España, las más importantes son: la laboral, el reagrupamiento familiar, la calidad y coste de la vida o jubilación (Fernández et al., 2019). El *Informe sobre la integración laboral de la inmigración* es muy revelador del panorama. Entre sus hallazgos resaltan que la integración laboral de los extranjeros no es sencilla debido a la falta de residencia legal en una proporción importante. Los trabajadores inmigrantes ocupan puestos menos

cualificados, aunque puedan tener una cualificación elevada. Por otra parte, en determinadas posiciones los inmigrantes ocupan una proporción insignificante; por ejemplo, el 20% de los asalariados españoles trabajan para la Administración, mientras que solo el 2,5% de los extranjeros. La tasa de temporalidad entre los españoles es del 23,4%, mientras que entre los extranjeros asciende al 36%. Otro elemento muy revelador es que los contratos a tiempo parcial son sustancialmente mayores entre las mujeres extranjeras (Mahía Casado y Medina Moral, 2022).

La gestión de la fuerza laboral inmigrante cada vez va a ser más significativa. La Red Acoge (2020) ha preparado un documento para facilitar a las empresas la integración de los inmigrantes, en el que incluye un decálogo que reproducimos en el cuadro 9.

Cuadro 9

Decálogo para la contratación de migrante

1.- Procesos contratación por competencias

Algunos inmigrantes poseen niveles de cualificación medios y altos. Otros, por el contrario, carecen de formación reglada, pero tienen tras de sí una historia de esfuerzo, superación, sacrificio y motivación.

2.- Valorar la experiencia profesional en el país de origen

La entrevista de trabajo puede ayudar a profundizar en la calidad de esa experiencia para la organización.

3.- Requerir la documentación adecuada

En ocasiones no disponen de soportes documentales y sería preciso entender por qué no están accesibles y si son absolutamente imprescindibles.

4.- Formar a los departamentos de recursos humanos en este tipo de contrataciones

La diversidad es un valor para las organizaciones y es conveniente que las personas encargadas de la contratación, dentro de la empresa o en gestorías, conozcan cómo contratar a estas personas.

5.- Internacionalizar la plantilla para internacionalizar la empresa

Una forma de acceder a otros mercados es formar en la propia empresa a personas naturales de los países donde implantarse.

6.- Fomentar la inclusión con planes de acogida

Las personas que se integran en la empresa si vienen de otros contextos culturales y legales deben ponerse al día en materia laboral, como, por ejemplo, de prevención de riesgos laborales, etc, y como todo plan de acogida, conocer a sus compañeros, supervisores, etc.

7.- Definir el itinerario laboral

El protocolo de integración depende de la complejidad del puesto y debe ser compartido con el nuevo empleado. Esta práctica, que es deseable para cualquier empleado, es más importante cuando el nuevo trabajador procede de otros contextos culturales o laborales.

8.- Formar a los equipos en gestión de sesgos inconscientes o actitudes discriminatorias

La integración de personas procedentes de otras culturas, razas o religión, entre otras, puede dar lugar a comentarios discriminatorios por desconocimiento que es conveniente evitar. Para ello, la formación es un primer paso.

9.- Política interna de gestión de la diversidad

Las políticas internas deben atender a las peculiaridades culturales en la medida que sea posible. Por ejemplo, fechas señas señaladas por la religión que aconsejan incorporar cierta flexibilidad en la gestión del tiempo.

10.- Apoyo de la Administración pública simplificando y agilizando los trámites burocráticos

Fuente: Red Acoge (2020)

3.4 Radiografía de la población empleada en función de su edad

La población trabajadora en España ha aumentado su edad media en cuatro años en lo que va de siglo (Anghel et al. 2023). Este envejecimiento es especialmente intenso entre los trabajadores no asalariados, varones, asalariados del sector público, empleados de empresas pequeñas y comunidades autónomas del norte occidental de la península. Con el objeto de presentar el envejecimiento de la población trabajadora desde comienzo del presente siglo, se partirá de los datos de la Encuesta

de Población Activa (EPA), se consideran tres grupos de edad. Los comprendidos entre 16 y 29 años (jóvenes), los de 30 a 49 (adultos) y los de 50 y más años (mayores).

En el período comprendido entre 2002 y 2022 la población ocupada ha aumentado aproximadamente un 18%, pero lo ha hecho de forma desigual. La población ocupada de mayores (50 y + años) se ha duplicado, mientras que la de jóvenes (16 a 29 años) se ha

reducido a la mitad. En cuanto a las diferencias por sexos, se confluyó en la edad media de ocupados y asalariados entre hombres y mujeres. La inmigración ha rejuvenecido algo la población trabajadora, si bien se observa que la edad media de los que llegan después del parón de los años 2007 a 2014 (la recesión) ha aumentado en un año y medio, siendo ahora de 35,5 años.

Al analizar por sectores y ocupación, las edades medias de los ocupados no asalariados han aumentado en cuatro años (de 44 a 48) y seis años y medio en los ocupados asalariados (de 37,5 a 43,5), no existiendo diferencias significativas por sectores de actividad. Los más envejecidos respecto a los no asalariados son el sector primario y las actividades financieras e inmobiliarias; para los asalariados son los ocupados en la Administración Pública, sanidad y transporte y actividades financieras e inmobiliarias. Por ocupación, es más acusado el envejecimiento entre los más cualificados profesionalmente (Anghel et al., 2023). Al analizarlo por ocupaciones y tamaños de empresa, se observa que el mayor envejecimiento se produce en las empresas más pequeñas y en los niveles de cualificación media.

y baja. La salida temprana del mercado de trabajo hace que las tasas de empleo entre mayores de 60 años, sea mucho más baja, lo que supone una importante pérdida de capital humano. En el cuadro 1 se resumen los principales aspectos relativos a los seniors españoles y su vinculación con el mercado de trabajo.



04

Consecuencias del cambio demográfico

04

Consecuencias del cambio demográfico

El cambio demográfico repercute significativamente en la economía, en las necesidades de las personas, en nuestros sistemas sanitarios y de bienestar, así como en el equilibrio territorial.

4.1 Efectos en el capital humano

Según Llorens i Jimeno et al. (2020), el envejecimiento de la población reduce el crecimiento económico, tanto por la menor productividad como por la reducción de la fuerza laboral. El capital humano se modifica siendo preciso incorporar nuevas generaciones que buscan una experiencia laboral que puede ser distinta a la de las generaciones precedentes.

En materia de impacto en el mercado de trabajo existen informes como el encargado, en el año 2011, por Orkestra - Instituto Vasco de Competitividad (Ferreiro et al., 2011). En él se apunta que, aun destacando la importancia del reto para el sistema público de pensiones, es más importante el efecto sobre el mercado de trabajo: *“una de las consecuencias del envejecimiento de la población es el descenso en el tamaño de la población activa, lo cual significa una menor dotación de mano de obra, y la consiguiente merma en la capacidad productiva de una economía, lo que puede afectar de forma negativa tanto al nivel de actividad económica como a su tasa de crecimiento”*. El cuadro 10 recoge los efectos esperados según dos estudios recientes.

Cuadro 10

El envejecimiento de la población y el capital humano

Según la fundación ADECCO (2022), el envejecimiento de la población va a provocar los siguientes retos para las empresas en cuanto a su fuerza laboral:

- Posible desajuste de competencias entre los trabajadores, especialmente patente a través de la brecha digital.
- Necesidad de actualización y desarrollo continuo de la mano de obra.
- Adaptación de puestos de trabajo que requieren esfuerzo físico y reemplazo por tareas cognitivas.
- Promoción de la salud de los empleados en el entorno de trabajo para minimizar el impacto de las bajas laborales.
- Menor flexibilidad de la plantilla y posible pérdida

- de competitividad ante mercados emergentes (menor innovación y emprendimiento, característicos de las sociedades más envejecidas).
- Mayor presión fiscal de los trabajadores, al tener que sostener a más jubilados, lo que llevará a las empresas a iniciar planes de pensión para sus trabajadores en su política de Recursos Humanos.

Según CEPYME (2021), la evolución demográfica va a provocar los siguientes efectos en las empresas y su capital humano:

- Desaparición de algunos oficios tradicionales y dificultades para el relevo generacional de las empresas en zonas con problemas de despoblamiento.

- Dificultad para modernizar las tareas debido al envejecimiento, así como para encontrar trabajadores con formación en tecnología, con pretensiones salariales muy elevadas.
 - Dificultades para cubrir vacantes en puestos que utilizan bienes de capital, con la consiguiente reducción de la producción.
 - El envejecimiento provoca niveles más altos de absentismo laboral y, con ello, menor productividad.
- Desajuste entre las competencias adquiridas en los estudios oficiales y los perfiles demandados obliga a periodos de formación adicionales en la empresa.
 - La desvinculación entre las políticas activas y pasivas de empleo reduce el incentivo a aceptar un empleo, aspecto que perjudica especialmente a ciertas actividades intensivas en mano de obra no cualificada.

Como apunta el socio de McKinsey (2023), Saurabh Sanghvi, sobre el impacto de IA generativa en el mercado de trabajo: *Algunos de esos otros factores que podrían afectar al mercado laboral son, en primer lugar, el envejecimiento de la fuerza laboral. Esto afectará a todo lo relacionado con la jubilación y porque en los dos últimos años hemos visto tasas de renuncia sin precedentes. También afectará la demanda de atención sanitaria en Estados Unidos.*

No obstante, el fenómeno abre oportunidades y genera necesidades adicionales:

- Una oportunidad para revitalizar el talento senior, en una economía más volcada en el conocimiento, el talento senior puede ser aprovechado en las organizaciones, lo cual está en línea con el Libro

- Blanco propuesto por la Fundación ADECCO y la Fundación SERES (2020).
- Una oportunidad para la innovación empresarial, ante la aparición de nuevas demandas o la necesidad de adaptar la prestación del servicio a un segmento creciente de población.
- Las necesidades para evitar la exclusión de la población envejecida a los servicios en una economía crecientemente digital.

4.2 Efectos del cambio demográfico en la demanda

El informe *World Population Prospects 2022* (ONU, 2022) prevé que la proporción de la población mundial de 65 años o más aumente del 10% en 2022 al 16% en 2050. Además, la inversión de la pirámide poblacional será cada vez mayor, con una previsión para 2050 que establece que el número de personas de 65 años o más en todo el mundo sea más del doble del número de niños menores de 5 años y aproximadamente el mismo que el número de niños menores de 12 años. A medida que la población envejece, los hábitos de consumo van cambiando, porque las necesidades también varían (Anghel et al., 2023). Estos cambios poblacionales han dado lugar a que se hable cada vez más de la *Silver Economy* -economía plateada- y que la Comisión Europea (2018) la defina como la que incluye todos los productos y servicios que satisfacen las necesidades específicas de las personas a partir de los 50-55 años, y que contribuyan a una mejora de la calidad de su salud y comodidad.

Los adultos mayores no se limitan a ser dependientes, sino que conforman un grupo diverso y activo que vive más tiempo después de la jubilación. Sus necesidades de crecimiento personal y sus actividades han evolucionado significativamente en comparación con décadas anteriores y las demandas no son homogéneas; varían no solo según la edad, sino también dependiendo de la situación física individual. Por ejemplo, las necesidades de una persona de 60 años pueden ser muy diferentes de las de alguien de 85 años. Esta diversidad de necesidades es central en este segmento, ya que abarca una gama heterogénea de servicios y

productos destinados a atender las particularidades de cada individuo según su edad y condición física (de Juan Saboya, 2023). En un reciente estudio (Payment Innovation Hub, 2022) se nos indica que la generación Silver actual tiene formación educativa, una mejor esperanza de vida, con la familia como epicentro de la vida, así como una relación más intensa con las nuevas tecnologías. Además, en su mayoría, tiene una estabilidad económica que se ve reflejada en hechos como el que estas personas sean mayoritariamente propietarios de su vivienda habitual.

El informe *Los sénior: Tendencias y retos para empresas e instituciones*, elaborado por Silver Economy Group (2022), a través de encuestas en línea a 249 personas en España y Portugal entre octubre y diciembre de 2021, refleja las siguientes características (Cuadro 11):

Cuadro 11

¿Cómo es tener entre 55 y 75 años hoy?

Considera importante vivir el presente, cree que la edad no es lo principal, es activa. Se ve más joven y se define como una “persona madura”.

Cree que tiene muchos años por delante para aprender cosas nuevas, disfrutar y cumplir propósitos.

Cuida su aspecto físico y el bienestar emocional. Considera importante mantener el deseo sexual y lleva una dieta saludable. En general, está conforme con su estado de salud.

Cree útil controlar su salud con dispositivos conectados a internet. Se informa de los avances médicos tanto a través de los profesionales como por internet.

A la hora de consumir, lo más importante es la calidad del producto, seguida de la atención recibida. Prefiere consumir marcas conocidas. Compra en tiendas cercanas, le gusta hacer regalos y darse caprichos.

Su preferencia es comprar en centros comerciales y por internet. Paga principalmente con tarjeta de crédito, y últimamente, con el teléfono.

Se considera suficientemente al día en el uso de nuevas tecnologías y si necesita ayuda recurre a amigos y familiares. Cree que un futuro los robots cuidarán a las personas.

Consigue realizar sus gestiones más ágilmente con cita previa presencial que por internet o teléfono.

Completará su jubilación con ahorros y tiene planificado su futuro financiero. Se esfuerza por dejar un legado a sus herederos y un pequeño porcentaje prevé donarlo a una entidad sin ánimo de lucro.

Se desplaza principalmente a pie y en vehículo privado. No le importaría usar un transporte sin conductor. Está pensando en comprar un coche nuevo en 2 de cada 10 casos.

Le apetece viajar y le gusta el ocio en casa.

Realiza más actividades culturales últimamente.

Prioriza estar con la familia y los amigos.

Si se cambiase de vivienda, lo haría a la costa. Piensa realizar reformas en su vivienda en los próximos meses. Cree útil conectar la vivienda a internet.

Considera que su municipio es amigable con las personas mayores

Colabora con ONGs. Le gusta participar en su barrio. Considera que puede aportar experiencia a la sociedad y se implica en el futuro del planeta.

Le preocupa la soledad como problema social. En un futuro se ve viviendo antes con amigos que con sus descendientes.

Un alto porcentaje tiene mascota.

Si analizamos con detalle el patrón de gasto del consumidor *silver* español encontramos particularidades frente a la población más joven. A continuación, se presentan los datos más recientes disponibles procedentes de la Encuesta de presupuestos familiares elaborada por el INE. Lo primero que se debería destacar es el elevado gasto por hogar y/o persona que se localiza en los segmentos de edad que incorporarían a los españoles *silver*: así los valores más altos de gasto están en los tramos de edad de 45 a 64 años y en los españoles de 65 o más años. Esta afirmación también es válida a nivel andaluz, aunque con la salvedad de que, en valores absolutos, los consumidores andaluces gastan menos que la media española, en todos los tramos de edad (ver tabla 3).

Tabla 3

Gasto total y medios por edad del sustentador principal: Andalucía y España 2019 (en euros)

Fuente: INE (2022c)

	GASTO MEDIO POR HOGAR	GASTO MEDIO POR PERSONA
TOTAL NACIONAL		
Todas las edades	27.419,52	10.960,38
De 16 a 44 años	26.272,57	9.976,33
De 45 a 64 años	31.360,68	11.048,20
65 y más años	23.506,05	12.323,06
01 ANDALUCÍA		
Todas las edades	24.342,60	9.293,85
De 16 a 44 años	23.874,99	8.586,07
De 45 a 64 años	27.029,43	9.350,88
65 y más años	20.958,89	10.366,25

Además, el INE facilita información sobre los gastos en diversas ramas de actividad en función de la edad del sustentador principal del hogar. En la tabla 4, a partir de datos nacionales para 2022, se pueden observar las diferencias en las pautas de consumo a medida que crece la edad:

aumenta el porcentaje de gasto en las partidas relativas a la vivienda y su mantenimiento, así como los relacionados con consumos domésticos y disminuye en transporte, vestido y calzado y restaurantes y hoteles (tabla 4). No se han publicado aún los datos de 2022 desagregados por comunidades autónomas.

Tabla 4

Porcentaje de consumos por ramas de actividad en función del tramo de edad. Datos nacionales 2022

Fuente: INE (2022c)

	De 16 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 64 años	De 65 y más años
01. Alimentos y bebidas no alcohólicas	11,94	14,13	16,07	17,99
02. Bebidas alcohólicas y tabaco	1,37	1,34	1,66	1,46
03. Vestidos y calzado	4,42	4,76	4,07	2,74
04. Vivienda, agua, electricidad, gas y otros combustibles	31,46	29,30	29,84	40,34
05. Muebles, artículos del hogar y artículos para el mantenimiento corriente del hogar	3,59	4,06	3,84	4,68
06. Sanidad	1,77	3,34	3,64	5,07
07. Transporte	15,83	14,33	13,22	7,27
08. Comunicaciones	3,05	2,87	3,02	2,80
09. Ocio y cultura	5,93	6,06	4,97	3,43
10. Enseñanza	1,63	1,58	2,10	0,22
11. Restaurantes y hoteles	12,49	11,23	10,06	5,99
12. Otros bienes y servicios	6,51	7,00	7,50	8,02

Estos resultados coinciden con los obtenidos en otros países europeos. Por ejemplo, Oxford Economics et al. (2021) realizó un estudio de impacto económico de las personas mayores, concluyendo también que conforme la población aumenta de edad, incrementa el gasto en vivienda, combustible y energía; así como los productos alimenticios, disminuyendo significativamente el de transporte. En el resto de los epígrafes, se observan movimientos acordes al signo esperado, pero poco pronunciado, pues son gastos marginales en la cesta de la compra doméstica (por ejemplo, caída del gasto en ocio, restaurantes, ropa y calzado, alcohol o educación y un ligero aumento en sanidad y servicios del hogar en el tramo mayor).

El envejecimiento trae consigo un aumento de los gastos sanitarios y los gastos de dependencia. Pérez y Mollá (2018), del IVIE, abordan en un estudio esta problemática. Una de sus principales conclusiones es que:

“

“Entre las consecuencias más relevantes de este cambio demográfico se encuentran su impacto sobre algunos servicios públicos que son pilares del Estado de bienestar y representan la mitad del gasto público de las comunidades autónomas, como la sanidad y la atención a la dependencia”.

”

”

Uno de los retos es la promoción de un envejecimiento saludable que genere mayor calidad de vida de los mayores y que al mismo tiempo mitigue los costes de sanidad. Las Naciones Unidas están en la **Década del Envejecimiento Saludable** (2021-2030), la cual tiene como objetivo actuar en cuatro esferas: *“cambiar nuestra forma de pensar, sentir y actuar en relación con la edad y el edadismo; desarrollar las comunidades de forma que se fomenten las capacidades de las personas mayores; prestar servicios de atención integrada y atención primaria de salud centrados en la persona, que respondan a las necesidades de las personas mayores; y proporcionar acceso a la atención a largo plazo a las personas mayores que la necesiten”* (OMS: 2022).

A medida que las personas envejecen, las decisiones de compra se vuelven más inspiracionales, centradas en el valor y en cómo un producto o servicio puede mejorar su vida. Las empresas deben comprender estas motivaciones cambiantes y crear propuestas de valor que se adapten a ellas (de Juan Saboya, 2023).

4.3 Efectos sobre el emprendimiento

El envejecimiento de la población afecta también al emprendimiento, pues para este es necesario mayor energía y creatividad, si bien la habilidad

para ver los negocios es más elevada conforme se tiene más experiencia (Liang et al., 2018). A partir de los datos del *Global Entrepreneurship Monitor*, Anghel et al. (2023) afirman que no solo el emprendimiento es más elevado a edades más jóvenes, sino que los países más envejecidos tienen tasas de emprendimiento menores para todos los grupos de edad.

Por otra parte, la innovación tecnológica, medida como número de nuevas ideas o como adopción de nuevas tecnologías, es menor en países con poblaciones más envejecidas (Anghel et al., 2023).

Los efectos económicos y los cambios sobre la demanda que se presentan como consecuencia del reto del envejecimiento de la población pueden ser también entendidos como una oportunidad para el emprendimiento, la diversificación de los negocios y/o la adaptación de los productos a los nuevos segmentos de consumidores “plateados”.

Las proyecciones oficiales publicadas por la Comisión Europea (2018) sugieren que la economía plateada se expandirá de manera constante durante los próximos años en toda la UE y se prevé que crecería desde los 3,7 billones de euros en 2015 hasta los 5,7 billones de euros en 2025.

Desde la óptica de la oferta, las grandes corporaciones españolas empiezan a tomar conciencia de la importancia de atender específicamente a los consumidores senior. Según el último informe publicado del Monitor de empresas de la economía sénior (Fundación Mapfre, 2023), que analiza las 100 principales empresas MERCO y de las 82 empresas del mercado continuo bursátil (no IBEX 35), del conjunto de empresas analizadas, el 46 % desarrolla actividades, distribuye o realiza productos o servicios dirigidos al mercado Silver.

Además, desde la vertiente de la demanda no todos los consumidores son iguales. Según el estudio realizado por Payment Innovation Hub (2022) sobre una muestra de 4.796 entrevistas realizadas entre octubre y noviembre de 2021 a personas con edades entre 55 y 75 años, hay que identificar, al menos, dos grupos en función a la situación laboral y a sus estilos de vida. Así este estudio concluye, entre otros aspectos,

que el Silver español tiene en general formación y su situación laboral dependerá en gran medida de la edad de jubilación, estableciéndose dos subsegmentos comprendidos entre 55-65 años y 65-75 años, aunque se recoge una gran diferencia en cuanto al comportamiento de compra viene vinculada al perfil actitudinal y al estilo de vida; un 44% se considera una persona activa y tecnológica mientras que un 56% se describe como casero y tradicional. Otro aspecto relevante de este segmento es su priorización hacia la salud y la socialización, así como el concepto de la familia, lo cual crea unas determinadas estructuras familiares con diversas generaciones conviviendo en el mismo hogar; Señalar también el fuerte sentido de la propiedad que condiciona conductas de compra muy tradicionales y arraigadas en aquellos sectores donde ya tienen un largo recorrido como la alimentación, los coches o los servicios financieros; muestran conductas poco permeables aún hoy hacia servicios de colaborativos, como por ejemplo, la movilidad compartida.

Como indica Alcaide (2020), es importante no solo añadir años a la vida sino también vida en los años. En este contexto, la tecnología y las ciencias de la salud, y muy especialmente las neurociencias serán vitales y junto a otros sectores son aún grandes oportunidades para el emprendimiento.

Además, hay que considerar que la economía *silver* no solo tiene como clientes a los mayores, sino también a sus familias que pueden necesitar contratar servicios diversos de ayuda domiciliaria: preparación de comidas, limpieza, acompañamiento, terapias, etc. En el cuadro 12 se presentan actividades que pueden ser atractivas para el emprendimiento en la *silver economy*.

Yacimientos para el emprendimiento en la *economía plateada*

Cuidadores y asistencia domiciliaria. Las residencias de mayores no son la única opción. Las personas mayores pueden permanecer en sus hogares y requerir acompañamiento, ayuda en la alimentación y la higiene, terapias domiciliarias, servicios estéticos a domicilio, etc.

Sector tecnológico. La tecnología puede ayudar a mejorar la calidad de vida de las personas mayores. Las oportunidades en este sector son muy variadas: robótica, smart cities, salud digital, teleasistencia, dispositivos que palien las deficiencias sensoriales y de movilidad, inteligencia artificial aplicada a los hogares, etc.

Soluciones habitacionales para mayores. Las plazas en residencias son, hoy por hoy, un recurso escaso en la mayoría de las ciudades, quedan aún oportunidades de negocio en el sector inmobiliario. A esto se unen también un previsible auge en los servicios de reformas y acondicionamientos de viviendas: están surgiendo nuevas alternativas a las residencias tradicionales, como son el cohousing, los pisos tutelados, las reformas de los hogares, etc. También se espera un mayor desarrollo de soluciones que permitan mantenerse en los hogares propios como la venta con alquiler garantizado hasta el fallecimiento.

Moda. El cuerpo cambia con el paso de los años, pero

un nutrido grupo de consumidores mayores quiere ya expresar su juventud y su estilo de vida más activo a través de una moda adaptada a sus características y deseos de seguir las tendencias.

Antiaging. Quitarse años de encima es un deseo para muchas personas que empieza a ser asequible con nuevas técnicas y nuevos productos. Hay, por tanto, posibilidades de desarrollo de productos cosméticos para personas maduras, tratamientos estéticos y soluciones médicas que ayudan a este fin.

Finanzas y seguros. Es necesaria una mayor oferta de productos adaptados a los seniors, como pueden las hipotecas inversas, productos de inversión específicamente diseñados para ellos, rentas vitalicias, seguros de vida y de salud adaptados a sus características, etc.

Turismo y ocio. Aunque todos tenemos en nuestra cabeza el estereotipo de viajes tradicionales tipo INSERSO, hay cada vez más *silver viejennials* que quieren disfrutar al máximo de la vida y buscan la felicidad a toda costa. Quieren hacer turismo, conocer mundo y vivir experiencias sin condescendencia, pero todo ello orientado a sus características físicas y culturales.

Gimnasios. El ejercicio regular es una pieza clave para el envejecimiento activo. Los gimnasios exclusivos para personas mayores son una nueva demanda. En España no es algo común, aunque sí podemos encontrar horarios específicos de actividades para mayores o entrenadores personales que se han especializado en este tipo de clientes.

Fuente: *Elaboración propia a partir de Alcaide (2020)*

4.4 Impacto en el sistema sanitario

La transición demográfica se caracteriza por el envejecimiento progresivo de la población, la concentración urbana de la población, la baja natalidad y la inmigración. Si no hay cambios en la tendencia, en 2050 habrá el doble de mayores de 70 años que niños en edad pediátrica y casi el 30% de la población residente habrán nacido en el extranjero. INE (2022b).

Este cambio en la composición de la población ha supuesto también un cambio en el tipo de enfermedades más frecuentes pasando de las enfermedades infecciosas hacia las no transmisibles. Según Regueiro-Ons y González (2023), desde hace algunos años, las enfermedades que producen mayor mortalidad son las isquémicas de corazón y el ictus isquémico. La mayor parte de las enfermedades son crónicas y muchas de ellas asociadas a la edad (pérdida de audición por edad, Alzheimer, etc.). La dependencia y la necesidad de cuidados de larga duración son problemas asociados a la edad. Sin embargo, desde hace una década se aprecia una cierta mejora en la proporción de la

dependencia en personas mayores, lo que apunta a un envejecimiento saludable en España. En este sentido, España está mejor que el resto de la Unión Europea. El envejecimiento de la población conllevará la necesidad de afrontar los cuatro retos que se enuncian a continuación.

El **primero es el reto del envejecimiento saludable**. Las Naciones Unidas han declarado la década 2021-2030, como la del envejecimiento saludable. En definitiva, mejorar la vida de las personas mayores. La OMS mantiene que es un error identificar envejecimiento con aumento de coste, pues las personas mayores generan muchos beneficios económicos y sociales, especialmente si están sanas, a través de su participación como fuerza de trabajo, pagando impuestos, a través del consumo, etc. La clave de este proceso está en la prevención que es la que se realiza desde el dispositivo asistencial (médicos de cabecera). La prevención secundaria actúa cuando la persona ya está enferma, por ejemplo, en programas de cribado del cáncer (colonoscopias, mamografías). Este tipo de

prevención está constatado que es barata y efectiva. Los únicos que no parecen muy eficaces en los mayores son los trastornos mentales, sin embargo, sí son eficaces en jóvenes y adultos.

El **segundo es el reto de cambio climático y salud**. El cambio climático afecta a la salud pública, además, puede cambiar los patrones migratorios, afectando en última instancia a los procesos de transición demográfica. Estos efectos en la salud se clasifican en directos, los que se generan por el cambio en el clima (temperatura, precipitaciones, etc.) e indirectos, los asociados a cambios en el aire, el agua o ecosistemas por las circunstancias climáticas. Los directos, olas de calor y frío, tienen incidencia sobre la mortalidad, agravamiento de trastornos psiquiátricos, etc.

El **tercer reto es la organización del sistema sanitario**. El sistema sanitario deberá adaptarse a los cambios demográficos, ha de adaptar la oferta a las nuevas necesidades y cambiar la organización, gestión y coordinación del sistema. Como ya se ha indicado en el 2035 habrá el mismo número de personas

mayores de 75 años que niños en edad pediátrica, por tanto, cambiarán las necesidades por especialidades. Además, es necesario potenciar profesiones sanitarias como la enfermería, que en España tiene tasas sustancialmente más bajas que en el resto de los países de nuestro entorno.

La inmigración exige una adaptación a los cambios epidemiológicos, por ejemplo, enfermedades tropicales o necesidad de traductores, dependiendo de la distribución geográfica de la inmigración.

También existe un reto de ámbito geográfico en cuanto a que habrá que incentivar a los profesionales para que se cubran plazas en lugares más alejados de las ciudades, dónde precisamente hay una mayor concentración de personas de edad avanzada.

A favor de esa adaptación hay que constatar que España es el país de U.E. con mayor uso de consultas telemáticas con el médico en 2021.

Un elemento que mejorar es la coordinación entre la atención sanitaria y sociosanitaria para

adaptarse a la transición demográfica. La idea es tener cuidados continuos, desde la autogestión del paciente hasta la hospitalización en unidades especializadas, pasando por enfermería de atención primaria, medicina primaria, consultas con otros especialistas y hospitales de subagudos, por los que las personas con enfermedades crónicas deben transitar en el tiempo.

El **cuarto reto son las necesidades de financiación del sistema sanitario**. En todos los informes

que se han elaborado, el cambio demográfico se revela como el principal determinante del gasto sanitario. La aparición de nuevas tecnologías no aumentará la productividad en la sanidad, puesto que éstas tecnologías complementan al factor humano, no lo sustituyen, la OCDE estima que el incremento de la tecnología supondría un incremento anual de 0,5 % del gasto público en sanidad. Asimismo, este organismo prevé un incremento en el gasto sanitario per cápita, aumentará hasta 2030 más que el PIB, aunque menos de lo que creció en el periodo 2000-2015.

4.5 La preocupación por el futuro de las pensiones. Datos y medidas puestas en marcha para paliar el problema

En 1995, el gasto en pensiones supuso en España un 8,7% del PIB, aún por debajo de los dos dígitos en los que si estaban países de nuestro entorno como Francia, Italia o Alemania. En 2021, el gasto en pensiones en España ascendía a un 13,2% del PIB, por encima del 11,9 de Alemania, aunque aún por debajo de Italia (16,9%) y Francia (14,6%) y aún, a pesar del aumento en la esperanza de vida, en la actualidad, la salida efectiva del mercado de trabajo se sitúa en España en 61 años, 62,3 en Italia, 60,4 en Francia y 63,1 en Alemania.

En la incorporación de los *baby boomers* (nacidos entre 1947 y 1964) al mercado laboral en las décadas de los 60's, 70's y 80's, con una población joven, la deuda pública rondaba el 30% del PIB. Actualmente, la deuda pública está peligrosamente por encima del 110% del PIB.

En definitiva, los *baby boomers* se incorporaron al mercado laboral en un periodo de fuerte crecimiento económico, con una deuda pública controlada y una presión fiscal liviana. Los *millennials* (nacidos entre 1981 y 1997) y, sobre todo, los *centennials* (nacidos entre 1997 y 2010) se incorporan a un mercado de trabajo en un entorno completamente diferente, crecimiento económico exiguo, una elevada deuda pública y una presión fiscal elevada.

Por otro lado, las tasas de dependencia de la vejez (cociente en porcentaje de las personas que tienen más de 65 años, entre las que tienen entre 20 y 64 años, la edad de trabajar¹) han aumentado de forma importante. En España, a principios de la década de los 50's, era del 12,8% y ha crecido hasta 34,5% en 2023 y se espera que para 2050 esta tasa se sitúe en 78,4% (Conde-Ruiz y Galasso, 2023). Estas cifras dan una idea de lo que supondrá el mantenimiento financiero del estado del bienestar. Si se les da una perspectiva política a estas cifras, basta pensar que en España en 2023 hay un electorado joven (18 a 30 años) de 6,6 millones de personas y alrededor de 10 millones de votantes de más de 65 años. Esto de alguna forma condiciona las políticas fiscales y del gasto público.

El Estado y la sociedad en su conjunto no son ajenos a esta evolución y, desde hace ya décadas, existe una preocupación generalizada por el futuro de las pensiones. El progresivo aumento de la esperanza de vida de los ciudadanos, unido a la disminución de cotizantes respecto al de pensionistas, hace que nuestro Estado, como el resto de la Unión Europea, sea consciente de la insostenibilidad del sistema de pensiones propio del estado del bienestar. El problema es especialmente grave cuando, como en el caso español, se trata de un sistema de reparto y no de capitalización. En un sistema de reparto, las cotizaciones de los trabajadores en activo están destinadas a financiar las pensiones existentes en ese momento, por lo que la combinación de un aumento

1. La referencia de Gavilán (2023) expresaba la tasa de dependencia utilizando como denominador la franja de edad entre 16 y 64 años, más numerosa que la de 20-64 años, por lo que sus estimaciones son más bajas. Conde-Ruiz y Galasso (2023) utilizan como fuente la OCDE que no es de las citadas por Gavilán (2023).

del número de pensionistas y una disminución del de cotizantes es catastrófica.

Los intentos de atajar el problema han consistido, en primer lugar, en un endurecimiento de las condiciones para acceder a la pensión de jubilación. De esta manera, en 2011 se llegó a un acuerdo entre gobierno, patronal y sindicatos para la reforma del sistema de pensiones que retrasó hasta los 67 años la edad de jubilación (que anteriormente era de 65 años), subió a 37 años el periodo cotizado necesario para llegar al 100% de la prestación y amplió a 25 años el periodo para calcularla. La reforma, plasmada en la ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social, se ha aplicado de forma progresiva, de modo que se prevé que para 2027 la edad ordinaria de jubilación será de 67 años.

La reforma no despejó del todo el panorama pues, a pesar de este retraso y endurecimiento de condiciones, los problemas de financiación siguen existiendo: el número de pensionistas aumenta drásticamente con la llegada a la edad de jubilación de la llamada “generación del baby boom” y el número de cotizantes es cada vez más reducido por la inversión de la pirámide generacional y los problemas del mercado de trabajo.

La segunda gran medida de choque fue la introducida por la ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones de la seguridad social. El factor de sostenibilidad ajustaba la pensión inicial de jubilación de manera que el importe total que el pensionista percibiera a lo largo de su vida un pensionista que se jubilase en un cierto número de años (previsiblemente con una esperanza de vida mayor) fuese igual que el que se jubilase unos años antes. Su finalidad era mantener la proporcionalidad entre las aportaciones al sistema y las prestaciones esperadas. Aunque estaba previsto que el primer año para su aplicación fuese 2019, finalmente no ha llegado a ponerse en marcha, siendo derogado por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. Dicha ley lo ha sustituido por el llamado

Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) que, en lugar de afectar a cálculo del importe de la pensión, impone temporalmente una cotización adicional a empresarios y trabajadores. Estas cotizaciones adicionales recaen en mayor medida en las cuotas a cargo de las empresas, lo que supone un factor añadido de encarecimiento de los costes laborales, especialmente de las pequeñas y medianas empresas.

En tercer lugar, se actuó sobre las modalidades de jubilación para retrasar la edad para acceder voluntariamente a una situación de cese total de la actividad y cobro de la prestación completa.

El Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo de 2020 ratificó las líneas en las que se venía trabajando, que reconoce tres objetivos prioritarios: garantizar la suficiencia de las pensiones, reforzar la equidad y solidaridad del sistema y reforzar su sostenibilidad, considerando que para proporcionar a los pensionistas actuales y futuros un nivel de vida digno, los sistemas de pensiones deben establecerse financieramente viables.

El sistema público de pensiones debería aspirar a mantener una mayor conexión entre la aportación del trabajador y su pensión. Si no existe esa conexión, las cotizaciones son figuras impositivas.

Por lo que respecta al objetivo de la sostenibilidad del sistema, las actuaciones legislativas que se han llevado a cabo por medio de las últimas reformas podemos sintetizarlas en torno a tres ejes: retraso de la edad real de abandono del mercado de trabajo por jubilación, establecimiento de una cotización adicional durante un tiempo y aumento de las bases máximas de cotización sin un incremento paralelo de las pensiones máximas. A continuación, se presentan estos ejes.

4.5.1 El retraso de la edad de jubilación, con el objetivo de disminuir el número de pensionistas

Los mecanismos que se han articulado para retrasar la edad de jubilación son diversos.

- El aumento de la edad legal para acceder a la pensión de jubilación está en vigor progresivamente desde 2011, así que para 2027 se espera que la edad para acceder a la jubilación voluntaria sea de 67 años.
- Se prohíbe que los convenios colectivos impongan cláusulas de jubilación forzosa antes de los 68 años, aunque el trabajador cumpla todos los requisitos para acceder al 100% de la pensión de jubilación. Se trata de un nuevo giro en la historia reciente de la regulación de este tipo de cláusulas, siempre debatiéndose entre su utilidad como elemento de rejuvenecimiento de plantilla e instrumento de política de empleo juvenil, y el conflicto con el derecho al trabajo y la no discriminación por razón de edad. Como es sabido, la reforma de la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores (ET) de 2012 prohibió totalmente este tipo de cláusulas, rehabilitadas a partir del 1/1/2019 siempre que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo cumpliera los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, y que la medida se vinculase a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo. La Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de reforma de las pensiones, y con efectos desde el 01-01-2022, ha optado por una solución intermedia entre la prohibición y la permisión, prohibiéndolas en todo caso antes de los 68 años, uno más que la edad que se pretende que sea la edad de jubilación ordinaria.
- Reducción del 75 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de los trabajadores que hayan cumplido sesenta y dos años.
- En materia de jubilación anticipada voluntaria, se amplían los

coeficientes reductores aplicables, desincentivándola con el fin de promover la jubilación a edades más próximas a la edad legal de jubilación y favorecer las carreras de cotización más largas.

- Se fomenta la jubilación retardada: la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, sistematizó un nuevo marco que pretende incentivar el retraso voluntario de la edad de jubilación, ya sea continuando con el trabajo a tiempo completo (jubilación demorada) o a tiempo parcial (jubilación parcial, compatible con acceso a una prestación reducida proporcionalmente), En la misma línea, y delimitando las diferentes modalidades de jubilación, se normaliza la jubilación activa, cuando el trabajador vuelve al mercado laboral a partir de un año después de la edad ordinaria de jubilación, pudiendo en este caso compatibilizar el trabajo por cuenta ajena o propia con la percepción del 50% de la pensión de jubilación (aun teniendo un contrato a tiempo completo).

De todos estos mecanismos, los más complejos y de regulación más controvertida son los relativos a la regulación de modalidades “especiales” de jubilación ya que, a pesar de que la intención declarada de la ley es fomentarlas, su regulación sigue siendo poco motivadora para que el empresario y el trabajador opten por estas modalidades de jubilación en que se compatibilice salario y prestación. Los principales inconvenientes son que exigen el acuerdo de las dos partes y que, además, resultan costosas para el empresario y poco atractivas para el trabajador. Son costosas para el empresario porque, tras la última reforma, ha de cotizar por el trabajador a tiempo parcial como si fuese a tiempo completo, y poco atractiva para el trabajador porque le supone una pérdida de una parte muy importante de la pensión de jubilación que estaría cobrando sin tener las obligaciones derivadas de un contrato de trabajo.

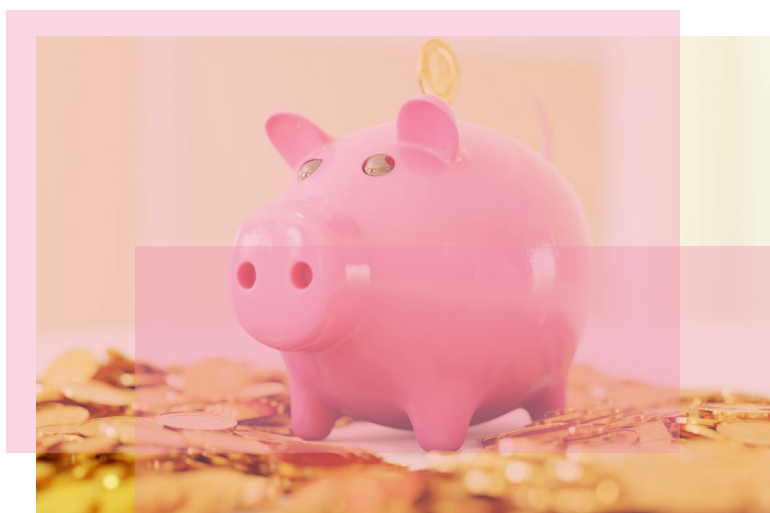
A continuación, se presentan con más detalle cada una de estas modalidades “especiales” de jubilación (jubilación demorada, jubilación activa, jubilación flexible y jubilación parcial) con referencia a los aspectos más importantes de su régimen jurídico.

A. Los incentivos a la jubilación demorada

La jubilación demorada es una modalidad de jubilación que ofrece a las personas trabajadoras la posibilidad de que, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, retrasen el momento de acceder a ella, beneficiándose en su futura prestación. Así, la persona que prolongue voluntariamente su vida laboral recibirá un complemento económico en la pensión cuando decida jubilarse. El trabajador podrá elegir entre las siguientes opciones de cobro de este complemento:

- Un porcentaje adicional del 4% por cada año completo cotizado después de cumplir la edad ordinaria, lo que supondrá un aumento de la cuantía de la pensión,
- Una cantidad a tanto alzado por año de exceso cotizado, que depende de los años cotizados cuando se llegue a la edad de jubilación. Esta cantidad va desde los 5.000 a los 12.000 euros/año aproximadamente. Se recibe en el momento de la jubilación.
- Un combinado de ambas. Recientemente se ha aprobado el Real Decreto que permite optar por un cobro mixto de los incentivos de la jubilación demorada, para quienes retrasen voluntariamente

su jubilación, combinando la percepción de un pago único y un incremento porcentual sobre su pensión. La medida ha quedado regulada en el Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen jurídico del complemento económico establecido en el artículo 210.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.



Respecto a los incentivos para el empresario, se aplica una exención de la obligación de cotizar por contingencias comunes (salvo en caso de incapacidad temporal) desde el cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria correspondiente en cada caso. La exención en la cotización comprenderá también las aportaciones por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.

B. La compatibilidad de la pensión de jubilación con un trabajo remunerado: distintas modalidades y cotizaciones a la Seguridad Social en cada caso

La normativa laboral contempla varias figuras que permiten la compatibilización de la pensión por jubilación con la realización de un trabajo remunerado. Estas son las siguientes:

• La jubilación activa (ART. 214 LGSS).

La LGSS admite la “compatibilidad de pensión de jubilación y trabajo remunerado por cuenta propia o ajena, a tiempo completo o parcial”, con unas determinadas condiciones:

- ▣ El trabajador ha estado al menos un año en jubilación demorada, accediendo a esta modalidad justo después de haberse jubilado, sin admitirse en los casos de jubilaciones anticipadas.
- ▣ El porcentaje aplicable a la base reguladora ha de alcanzar el 100% a efectos de cálculo de la pensión.
- ▣ La pensión de jubilación equivale al 50 % de la reconocida inicialmente, una vez aplicado, si procede, el tope máximo de la pensión. El único caso donde la cuantía de la pensión es de 100% es cuando se compatibiliza con un trabajo por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, un trabajador por cuenta ajena.

- El beneficiario se considera a todos los efectos de pensionista y su pensión se revaloriza dentro del sistema general.
- Se cotizará únicamente por incapacidad temporal y por un 9% de cotización solidaria, no computable para las prestaciones (7% a cargo del empresario y un 2% del trabajador), conforme al art. 153 LGSS.
- El trabajador con jubilación activa puede, con estas condiciones, suscribir un contrato de trabajo a tiempo completo o parcial o trabajar por cuenta propia sin límite de ingresos. Puede ser la misma empresa con la que tenía contrato de trabajo u otra distinta. En cualquiera de los dos casos, antes, el contrato de trabajo anterior se extinguirá, sin indemnización salvo pacto en contra, por jubilación voluntaria (art.49.1. f ET).
- Tras cese de actividad laboral por cuenta ajena o de trabajo por cuenta propia, se restablece la pensión íntegra.

• **La jubilación parcial**

Se considera jubilación parcial cuando el trabajador reduce su jornada de trabajo y la compatibiliza con el acceso a una prestación de jubilación que resulta también reducida proporcionalmente. Admite dos modalidades: vinculada a un contrato de relevo o sin vincularse a un contrato de relevo. En ambos casos se admite la concentración anual y plurianual del trabajo a tiempo parcial compatible con la pensión, por lo que es posible trabajar las horas acordadas hasta la jubilación total en un único periodo ininterrumpido de trabajo, siempre que se mantenga en alta durante ese período. En todo caso, hay que tener en cuenta que para que se acceda a cualquiera de estas modalidades es necesario un acuerdo entre empresa y trabajador; no se puede imponer ni a uno ni a otro.

- Jubilación parcial sin contrato de relevo: Los trabajadores que quieran acogerse a esta opción de jubilación parcial deben cumplir con los requisitos generales necesarios para poder solicitar una pensión de jubilación contributiva. La reducción del contrato será entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%.

- Jubilación anticipada parcial con contrato de relevo: Siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores (ET), los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan determinados requisitos. La diferencia con respecto a la modalidad anterior es fundamentalmente, el adelanto de la edad en que se puede acceder, que será a partir de los 63 o 65 (recordemos que estamos en régimen transitorio hacia la jubilación ordinaria a los 67). La reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, o del 75% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido. Es necesario que el trabajador tenga 33 años de cotizaciones efectivas. Aunque el puesto de trabajo del relevista puede ser el mismo del relevado u otro, es importante considerar que hay que correlación entre las bases de cotización de uno y otro: la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período reguladora de la pensión de jubilación parcial.

- Durante el período de jubilación parcial, el art. 215.2. g) de la LGSS, exige cotizar por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando a tiempo completo. Por tanto, es un sobrecoste para la empresa. Además, conforme al art.215.2. e) de la LGSS, debe existir correspondencia del contrato de relevo con las bases de cotización del jubilado parcial, nunca inferiores al 65%.

• **La jubilación flexible**

Esta modalidad es una excepción a la incompatibilidad entre trabajo y pensión de jubilación que se dirige a las personas ya jubiladas que, en el marco del art. 213 LGSS, pueden acceder desde la jubilación a un trabajo a tiempo parcial, con la correspondiente minoración de la pensión en proporción a su jornada laboral. Se trata de un supuesto parecido al de la jubilación parcial, con la diferencia de que en este caso ya se estaba disfrutando de una jubilación completa, volviendo el sujeto al mercado laboral. Se reduce la cuantía de la pensión en proporción a la jornada a tiempo parcial. La regulación es, por ello, distinta, sin que le sean de aplicación ni las restricciones del art. 215 LGSS, exclusivas de la jubilación parcial, ni tampoco los requisitos de la jubilación activa del art. 214 LGSS. Tampoco parece aplicable a estos supuestos la cotización de solidaridad del art.153 LGSS, literalmente dirigida sólo a la jubilación activa del art.214 LGSS y que no tendría sentido aquí puesto que hay una reducción de la pensión proporcional a la reducción de jornada. En estas jubilaciones flexibles operan las reglas específicas de cotización de trabajadores con edad de jubilación ordinaria del art.152 LGSS (reformado por Ley 21/2020) que declara la exención de cotización salvo en contingencias por incapacidad temporal. Los requisitos de la jubilación flexible son:

- Trabajo a tiempo parcial con una reducción mínima de un 25% y máxima de un 50% sobre la jornada habitual en el sector privado.
- La pensión causada se reduce en proporción inversa a la reducción de jornada en el trabajo a tiempo parcial que se va a compatibilizar.
- Período mínimo de cotización de 33 años

4.5.2 Establecimiento de una cotización adicional para trabajadores y empresarios: El Mecanismo de Equidad Intergeneracional (Artículo 127 bis. LGSS)

El Mecanismo de Equidad Intergeneracional consiste en una cotización finalista aplicable en todos los regímenes y en todos los supuestos en los que se cotice por la contingencia de jubilación, que no será computable a efectos de prestaciones y que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social. La cotización será de 1,2 puntos porcentuales. En el supuesto de trabajadores por cuenta ajena un punto porcentual corresponderá a la empresa y 0,2 puntos porcentuales al trabajador. Si se modifica la estructura de distribución de la cotización entre empresa y trabajador por contingencias comunes, esta cotización finalista se ajustará a la nueva estructura. Esta cotización adicional no podrá ser objeto de bonificación, reducción, exención o deducción alguna.

4.5.3 Incremento de las bases máximas de cotización

Las bases máximas de cotización subirán anualmente con el IPC más una cuantía fija de 1,2 puntos entre 2024 y 2050. Esto implicará un aumento acumulado del 38% hasta 2050. El Gobierno evaluará cada cinco años en el marco del diálogo social la subida de las bases máximas de cotización y remitirá un informe a la Comisión del Pacto de Toledo. Por lo que respecta a las pensiones máximas, la subida no será equivalente: estas se revalorizarán año a año con el IPC anual más un incremento adicional de 0,115 puntos porcentuales acumulativos cada año hasta 2050, lo que supondrá un alza aproximada del 3%. A partir de 2051 y hasta 2065 se producirán incrementos adicionales para que, al final del periodo, en 2065, la pensión máxima haya subido un 20%. A partir de ese año se valorará la conveniencia de alcanzar un incremento total del 30%.

4.5.4 Algunas consideraciones finales sobre el impacto del reto demográfico en las pensiones y las medidas adoptadas hasta ahora por el Estado.

Las recientes reformas en las pensiones, para garantizar la sostenibilidad del sistema, han adoptado medidas que incrementan significativamente el coste de personal para las empresas.

Esto es evidente en el establecimiento de la cotización adicional del MEI, así como en el aumento de las bases máximas de cotización por encima del IPC para los próximos años. La primera de estas medidas afectará a la cotización relativa a todos los trabajadores, y la segunda incidirá, de manera especial, en la de los trabajadores con más salario de la empresa y, por tanto, probablemente más próximos a la edad de jubilación.

Aunque la exposición de motivos de la Ley 21/2021 manifieste su intención de promover el retraso en la edad de jubilación, realmente hace poco atractivo para las empresas el mantenimiento de los trabajadores senior, sobre

todo de aquellos que tengan unos salarios más altos. No hay voluntad de establecer un régimen de compatibilidad entre salario y prestación de jubilación, por los complicados requisitos establecidos para las distintas modalidades en que esto es posible y por el recorte de las pensiones en estos casos, algo atractivo.

La opción que hasta ahora tenían las empresas de disminuir el coste de personal correspondiente a los trabajadores senior mediante contratos de relevo ha sufrido un duro golpe con la reforma, ya que ahora se establece que la empresa debe seguir cotizando por el trabajador prejubilado por la base de cotización completa. Esto supone un importante incremento de cotización con respecto a la regulación anterior.

La reforma deja poco margen a la empresa para colaborar voluntariamente para retrasar la edad de jubilación de los trabajadores, aumentando su vida laboral y disminuyendo el coste de las pensiones para el Estado.

4.6 El despoblamiento de las zonas rurales en Andalucía

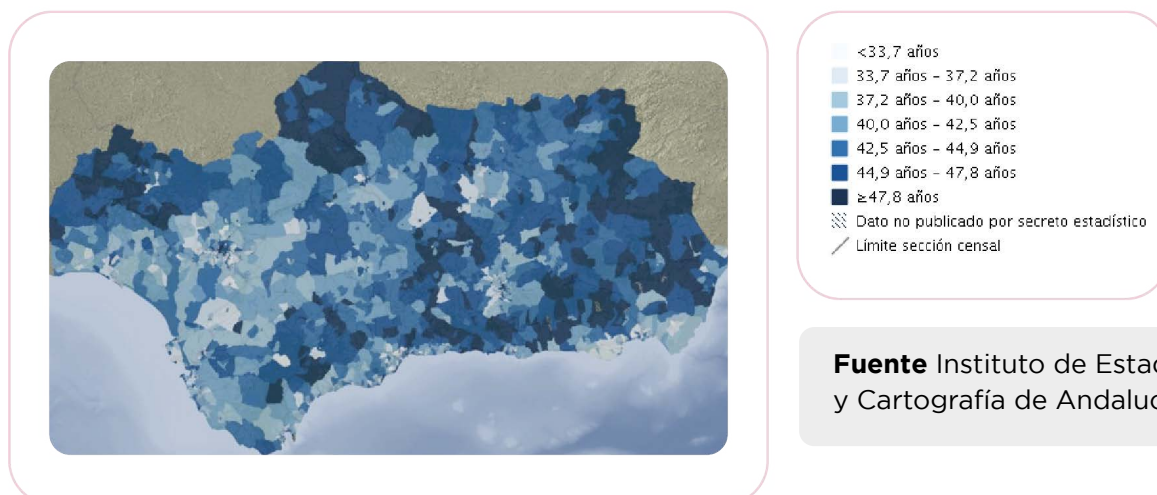
La población en Andalucía se concentra en grandes poblaciones. Según informa la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (2018), a Andalucía se le ha excluido de los territorios con un problema de despoblamiento porque no ha desaparecido ningún municipio y porque presenta un saldo vegetativo positivo. La principal razón que se argumenta es el fuerte peso que tiene la agricultura en la economía regional. Sin embargo, en Andalucía, la población se concentra en las ciudades y en la costa, existiendo zonas en las que existe un problema localizado de pérdida de población.

Los territorios con mayor envejecimiento (media de edad más elevada) se concentran en el norte de la provincia de Córdoba, Almería, Huelva y el este de Jaén y Granada. La figura 14 muestra dicha distribución de la media de edad de la población. Las capitales de provincia y las zonas costeras son las que presentan una media de edad más baja.

De forma similar a la distribución por edad de la figura 14, se estima que en los próximos 17 años se producirán las pérdidas de población más importantes desde 2016. La figura 15 muestra que las caídas más importantes en la población estimada superan el 10% en esas comarcas de interior y que no se vertebran en torno a grandes municipios.

Figura 14

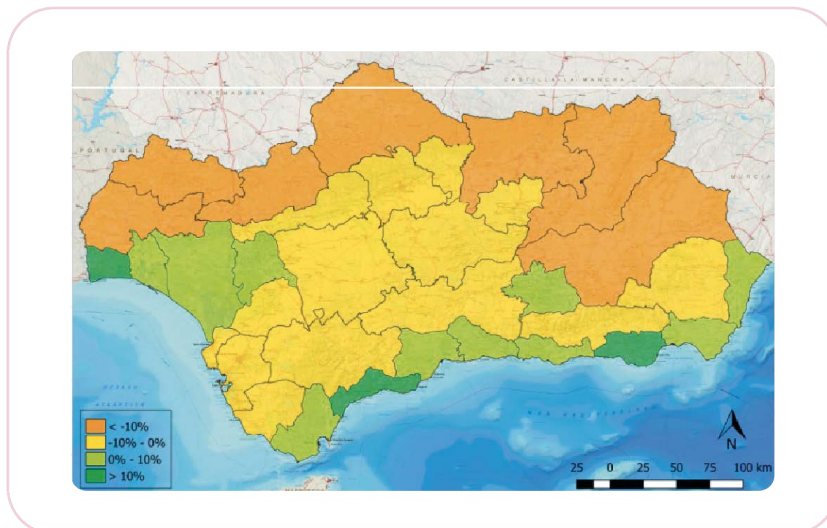
Media de edad en Andalucía por población



Además, la FAMP (2018) señala que la combinación de pequeño municipio y un índice que mide la orografía son los mejores criterios para explicar la caída de la población: la orografía dificulta la posibilidad de desarrollar infraestructuras y la prestación de servicios.

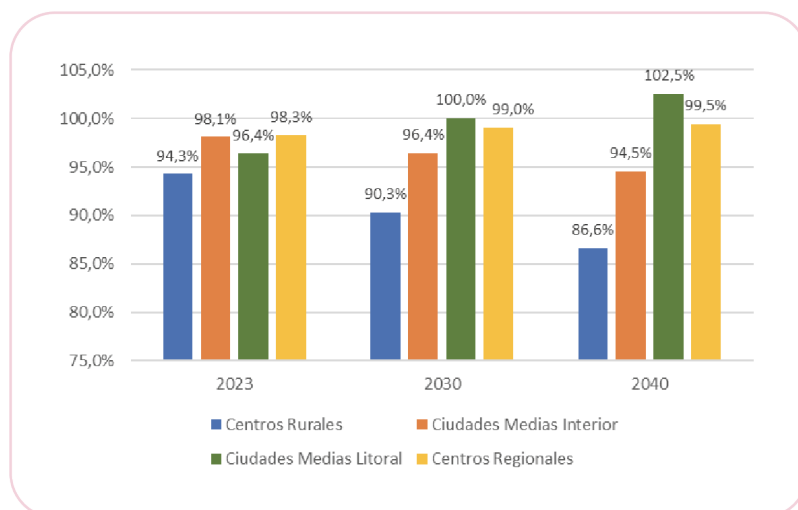
Figura 15

Variación estimada de la población entre 2016 y 2040 en las distintas unidades territoriales andaluzas



Fuente Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (2018)

El cambio porcentual más elevado en la población entre 2016 y 2040, se concentra en los centros rurales, en los cuales se espera una caída del 14%. De igual forma, las ciudades de interior experimentarán una caída de población del 5%. Por el contrario, las ciudades medianas de litoral y las grandes localidades mantendrán la población o incluso aumentará (figura 16).

Figura 16**Cambio porcentual en la población en las distintas unidades territoriales**

(1) Los centros rurales contempladas son: Alpujarras-Sierra Nevada; Andévalo y Minas; Cazorla, Segura, Las Villas y Mágina; Sierra de Aracena; Sierra Norte de Sevilla y Valle del Guadiato-Los Pedroches

(2) El grupo de ciudades medias de interior está integrado por: Aljarafe-Condado-Marismas; Altiplanicies orientales; Bajo Guadalquivir; Campiña y Sierra Sur de Sevilla; Campiña y Subbética de Córdoba-Jaén; Centro Norte de Jaén; Depresiones de Antequera y Granada; Montoro; Serranías de Cádiz y Ronda; Sureste Árido-Almanzora y Vega del Guadalquivir.

(3) Las ciudades medias de litoral comprenden las siguientes comarcas: Costa del Sol; Costa Tropical; Costa Noroeste de Cádiz; Costa Occidental de Huelva; la Janda; Levante Almeriense; Poniente Almeriense y Vélez-Málaga y Axarquía.

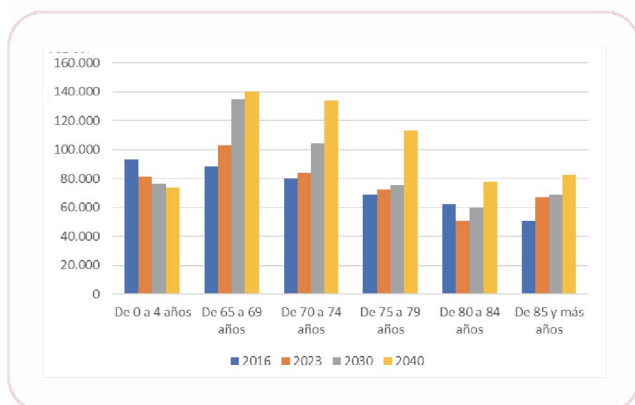
(4) Los centros regionales está formado por ciudades grandes en las siguientes provincias: Centro regional de Almería; Centro Regional Bahía de Cádiz-Jerez; Centro Regional Bahía de Algeciras; Centro Regional de Córdoba; Centro Regional de Granada; Centro Regional de Huelva; Centro Regional de Jaén; Centro Regional de Málaga; Centro Regional de Sevilla.

Fuente Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía Andalucía (2022)

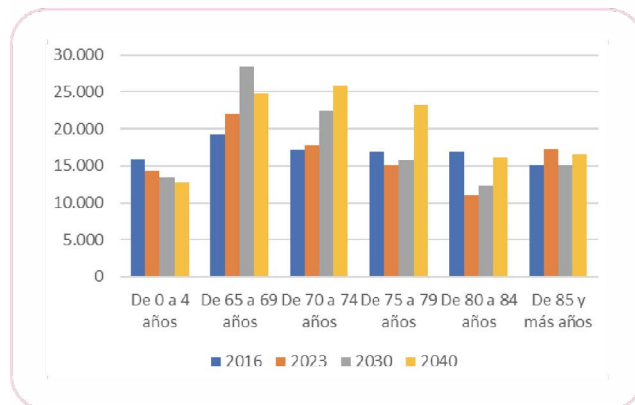
El envejecimiento de la población vendrá de la mano de una moderada caída de la natalidad, que será menos relevante que el aumento de población en las franjas de edad mayor, que hemos situado a partir de los 65 años. Hasta 2040, se prevé un aumento significativo en estos ámbitos de interior (ciudades medias y centros rurales) de las poblaciones entre 65 y 79 años. Este incremento de la población mayor, que dejará de formar parte de la fuerza laboral activa, supone un reto en cuanto a la disponibilidad de capital humano para mantener las actividades porque, si bien se produce una moderada caída de la población, sí será muy relevante la caída de población activa.

Figura 17

**Ciudades medias de interior.
Población más joven y mayor en
proyección hasta 2040**

**Figura 18**

**Ámbitos rurales de interior.
Población más joven y mayor en
proyección hasta 2040**



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía

En resumen, el problema del despoblamiento en Andalucía está muy localizado y es menos severo que en otros ámbitos de España; no obstante, la caída de población va a ser bastante generalizada en muchos municipios andaluces. Para paliar los efectos que se produzcan en los casos más pronunciados de caída de la población, se deben trazar

políticas desde la Administración que promuevan la cohesión territorial y garanticen la igualdad de todos los ciudadanos de acceso a unos servicios dignos.

Por lo que respecta a las empresas instaladas en estos territorios y cuyo mercado sea el local, estas mermas de población suponen un hándicap para su viabilidad. Por otra parte, a lo anterior se une el reto del reclutamiento de empleados y el relevo generacional en la titularidad de las explotaciones agrarias y ganaderas.

4.7 El combinado de la próxima década: envejecimiento y transformación digital de la sociedad

Las tecnologías ocupan cada vez más espacio y la adaptación a ellas no resulta sencillo; de ahí que se haya acuñado el término de brecha digital. La brecha digital es más pronunciada entre las personas de mayor edad. La Unión Democrática de Pensionistas y Jubilados de España (UDP) publica regularmente un informe sobre esta materia de la población mayor de 65 años. El último informe se realizó sobre un trabajo de campo de 472 casos (UDP, 2021). En él se describe una mejora en la situación, dado que ha aumentado el porcentaje de usuarios habituales y ocasionales, disminuyendo el porcentaje de los que declaran que no las utilizan (en 2021, el 40,5% de los encuestados).

Si se analizan los factores que pueden influir se observa (UDP, 2021):

A. Factores personales:

- La edad influye en la brecha digital. Los mayores de 75 años utilizan menos internet (55,4% no lo utiliza nunca) que los que se sitúan entre 65 y 74 años (25,9%).
- Los varones muestran un uso mayor que las mujeres. Los primeros no utilizan internet en un 28,7% de los casos, mientras que las segundas en un 49,5%.

- Los estudios de los mayores determinan en gran medida el uso habitual o el no uso de internet. Los que tienen estudios primarios (61,5% no lo utilizan nunca), mientras que los que tienen estudios secundarios (26%) y los universitarios cae al 7,2%.
- Los que tienen mayores niveles de renta (29,8% no lo utilizan nunca) utilizan más internet que los que tienen menor capacidad de gasto (39,4%).

B. Factores de entorno:

- Los que viven solos usan menos internet (55,3% no lo utilizan nunca) que los que viven acompañados (34,6%).
- Los que viven en el ámbito rural lo utilizan menos (47,7% no lo utilizan nunca) que los que viven en grandes ciudades (38%)

El principal motivo que alegan los mayores es que no saben cómo usarlo y no les interesa, ocupando un lugar menos importante, y decreciente en las sucesivas oleadas de la encuesta, la disponibilidad de medios o el acceso a internet.

La gran mayoría de los mayores participantes en la encuesta de UDP (2021) no manifiestan que hayan dejado de realizar alguna gestión porque solo se podía realizar de manera digital. Solo un tercio ha encontrado dificultades en gestiones sanitarias o sociales, y las que las guiaban por una máquina indicando los pasos a seguir con el teléfono.

En el ámbito laboral, la tecnología va a jugar un rol de sustitución y de complemento del trabajo (OCDE, 2019). Por un lado, la tecnología ha de permitir desarrollar mecánicamente trabajos que anteriormente realizaba el ser humano. La robótica sustituirá al ser humano en aquellas actividades que sean peligrosas y determinados procesos rutinarios se podrán mecanizar empleando Inteligencia Artificial. Por otro, esta misma Inteligencia Artificial dará soporte en la toma de decisiones de los seres humanos.

Los requerimientos competenciales de los puestos de trabajo evolucionarán, demandándose en mayor medida competencias analíticas, habilidades básicas de TICs, así como un conjunto de habilidades complementarias como resolución de problemas, pensamiento creativo y crítico, habilidades de comunicación y capacidad para seguir aprendiendo. Los puestos que desarrollarán las herramientas exigirán complementariamente capacidades de codificación. Los trabajadores en puestos de trabajo que manejan con mayor frecuencia la tecnología realizarán de manera más sencilla esta transformación (OCDE, 2019).

05

**El reto demográfico y la
empresa. Percepción del
empresariado y directivos
andaluces.**

05

El reto demográfico y la empresa. Percepción del empresariado y directivos andaluces.

Como complemento a la información documental recabada, se ha realizado una encuesta a empresarios/as y directivos/as de empresa andaluces. El cuestionario está organizado en cuatro bloques y se puede consultar en el Anexo 1. Asimismo, se ha desarrollado un focus group con profesionales de recursos humanos de empresas y despachos andaluces sobre el impacto del reto demográfico y la concertación social.

El primero “Conocimiento del cambio demográfico” tiene por objetivo medir el grado de conocimiento que empresarios y directivos tienen del envejecimiento de la población española y de la caída de la natalidad hasta niveles que implican la reducción de la población.

El segundo bloque “Impacto previsible en la empresa”, tiene por objeto conocer en qué medida afecta a la empresa, tanto en la dimensión organizativa, problemas de contratación de fuerza laboral, como en la dimensión comercial ya que los patrones de consumo van cambiando con la situación vital de los consumidores.

El tercer bloque “Soluciones ante los efectos negativos” plantea un conjunto de medidas que diversos autores proponen para incentivar la natalidad y mitigar los efectos negativos del envejecimiento de la población. Además, se formulan tres preguntas de respuesta abierta sobre que

pueden hacer las empresas ante este problema, que deberían hacer las Administraciones Públicas y, por último, cualquier otra sugerencia que se le ocurriese al entrevistado.

El cuarto y último bloque “Preguntas de caracterización de su empresa”, tiene como objetivo conocer el sector al que pertenece, el tamaño de la empresa, la antigüedad, si es familiar y a qué segmento de población se dirige comercialmente. Con esta información se pretendía analizar si el impacto del reto demográfico afecta de forma diferente a según qué empresas.

5.1 Caracterización de la muestra

La encuesta se ha desarrollado mediante cuestionario telemático, administrándose a una base de datos de 1.800 contactos en 2023. La muestra está compuesta por 246 empresarios y directivos, la proporción más elevada de participantes se produjo de profesionales del sector servicios (figura 19). De estos, el 38,7% no desarrollan actividad fuera de Andalucía, son empresarios locales, mientras que en un 29% de los participantes, sus empresas desarrollan más del 50% de su actividad fuera de Andalucía (figura 20).

Figura 19

Sectores de actividad

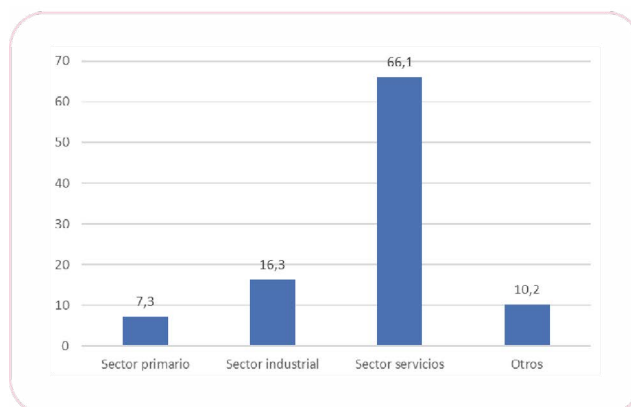
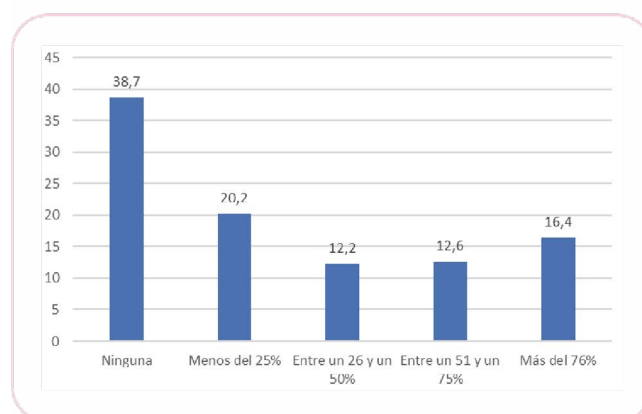


Figura 20

Proporción de actividad fuera de Andalucía

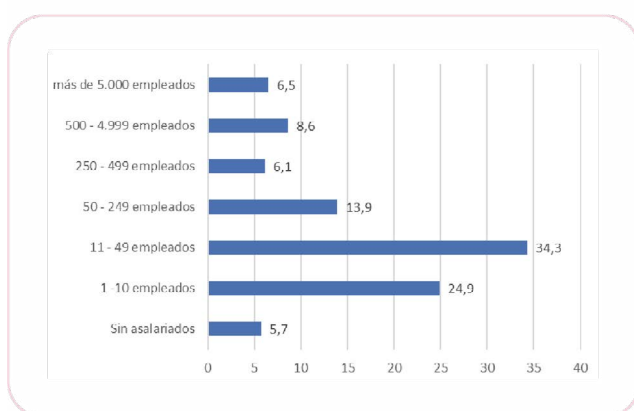


Fuente: Elaboración propia

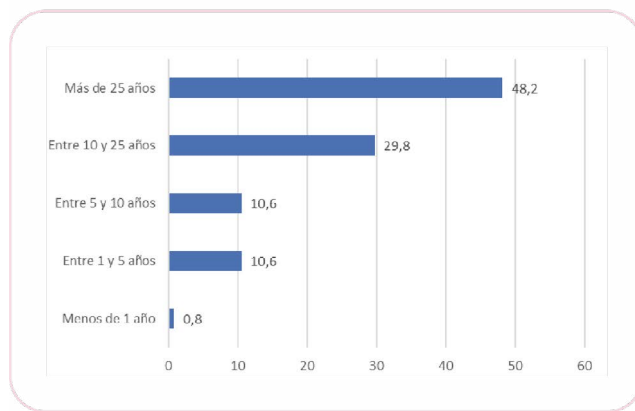
En cuanto al tamaño de las empresas, casi un 25% son microempresas con una horquilla entre 1 y 10 trabajadores; un 34% son pequeñas, siendo medianas o grandes el 35,1%. El grupo de empresarios autónomos es del 5,7% en esta muestra (figura 21). La distribución en proporciones es parecida a la estructura empresarial de Andalucía en donde predomina la microempresa y la pyme. Están algo sobrerrepresentadas, en proporción, las grandes empresas, pero se consideró que la visión que podían aportar estos directivos era muy interesante. Los participantes pertenecen a empresas consolidadas pues el 78% tenía más de diez años de antigüedad, teniendo casi la mitad del total más de 25 años (figura 22).

Figura 21

Porcentaje de empresas por número de empleados en la muestra

**Figura 22**

Antigüedad de las empresas



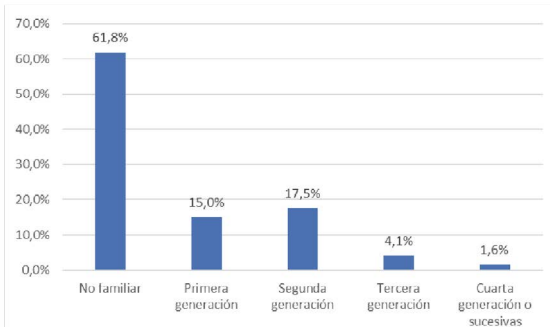
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta administrada

Dada la importancia que la empresa familiar tiene se consideró conveniente que hubiese una nutrida representación de la empresa familiar, la distribución de empresas familiares y no familiares es la que aparece en la figura 23. Un 61% de los participantes pertenecen a empresas que no califican ellos mismos como familiares. Del 39% que declara trabajar en una empresa familiar, el 23,1% está en segunda generación o superior.

Otra cuestión que se consideró relevante analizar por el efecto que puede producir el cambio demográfico en los mercados y con los productos que ofrece la empresa era la “generación” que constituye su mercado objetivo. La distribución de clientelas objetivo se presenta en la figura 26. Como puede verse en la figura 24, la mayoría de las empresas tienen como mercado objetivo las personas pertenecientes a la generación X y de *millenials*, lo que confirma que, en el momento presente, no tienen problemas de mercado, pero son conscientes de que en el futuro los van a tener.

Figura 23.

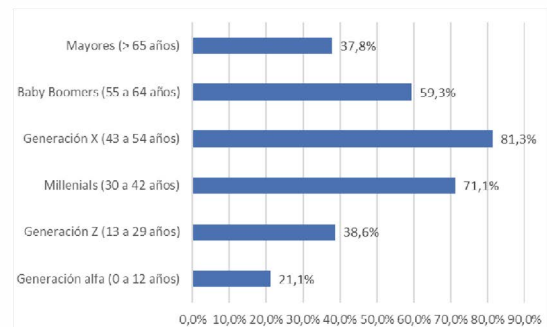
Carácter familiar de la empresa y, en caso afirmativo, generación



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta administrada

Figura 24.

Generación a la que pertenecen los consumidores de los productos o servicios de la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta administrada

El cuestionario utilizado se adjunta a este informe en el Anexo 1. El análisis de fiabilidad del cuestionario alcanzó una fiabilidad, medida por el *Alfa de Cronbach*, de 0,739. Este estadístico toma valores entre cero y la unidad, si supera el límite de 0,5, puede afirmarse que las escalas y, por tanto, el cuestionario, es fiable.

5.2 Percepción del fenómeno del reto demográfico en la empresa

La percepción existente entre los participantes en el estudio es que el envejecimiento de la población es un fenómeno europeo, no exclusivamente nacional, y por ello puede haber sintonía y sensibilidad a las medidas que se adopten en ámbitos supranacionales, como la Unión Europea, con competencias sobre nuestro territorio (figura 25).

Figura 25

En España hay el mismo nivel de envejecimiento que en Europa

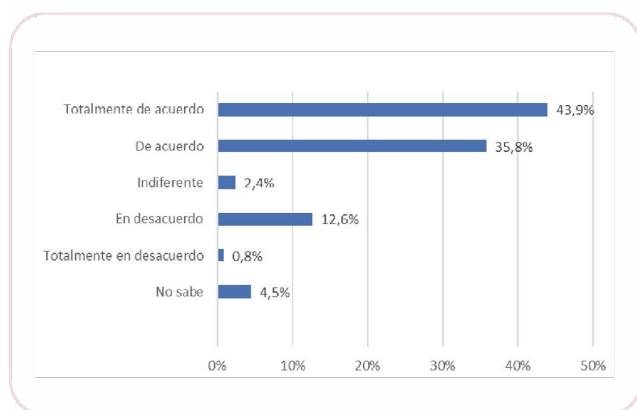
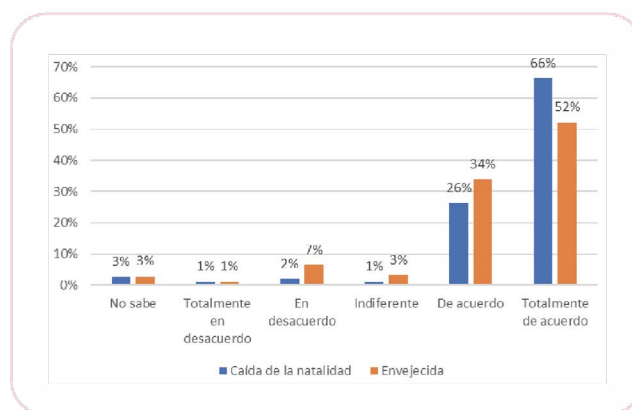


Figura 26

¿Se está produciendo una caída de la natalidad o un envejecimiento de la población en España y Andalucía?



Fuente: Elaboración propia

Al preguntar sobre el conocimiento de la caída de la natalidad y del envejecimiento de la población en cuanto a su similitud entre España y el resto de Europa, casi un 80% se manifestaron de acuerdo o totalmente de acuerdo, pero un 20% o no saben o no están de acuerdo (figura 25). En general, los participantes en la encuesta están más concienciados respecto a la caída de la natalidad (92,7%) que del envejecimiento de la población (85,7%), como se observa en la figura 26.

Los participantes contestaron a cuatro efectos negativos derivados del envejecimiento en las empresas. Estos fueron: sobre el crecimiento

económico, sobre la disminución de la productividad, sobre la previsible menor innovación y sobre la previsible reducción del número de personas en edad de trabajar (figura 26).

En primer lugar, hay que destacar que en las cuatro preguntas se observa un porcentaje, aunque pequeño, que contestan que no saben, lo que pone de manifiesto que existe un cierto desconocimiento del problema que requerirá de campañas de sensibilización.

En cuanto a los impactos económicos, el 86,6% manifiestan que están de acuerdo o muy de acuerdo con que este fenómeno producirá una posible disminución del crecimiento económico (figura 27), lo que evidencia que hay una clara concienciación del problema. De manera muy similar, se considera relevante la reducción del número de potenciales trabajadores, con un 83,8% de acuerdo. Sin embargo, respecto a la caída de la productividad y a la previsible menor innovación, las respuestas son muy diferentes. En el caso de la productividad, sólo el 48,4% manifiestan estar de acuerdo y con relación a la innovación el 54,5%. En estas dos palancas, los participantes pueden apreciar el valor, en calidad, del talento senior o el papel creciente de la tecnología que mejorará la productividad.

Por tanto, se puede afirmar que los empresarios y directivos de empresa ven el crecimiento económico y la reducción de la oferta de trabajo como los principales impactos.

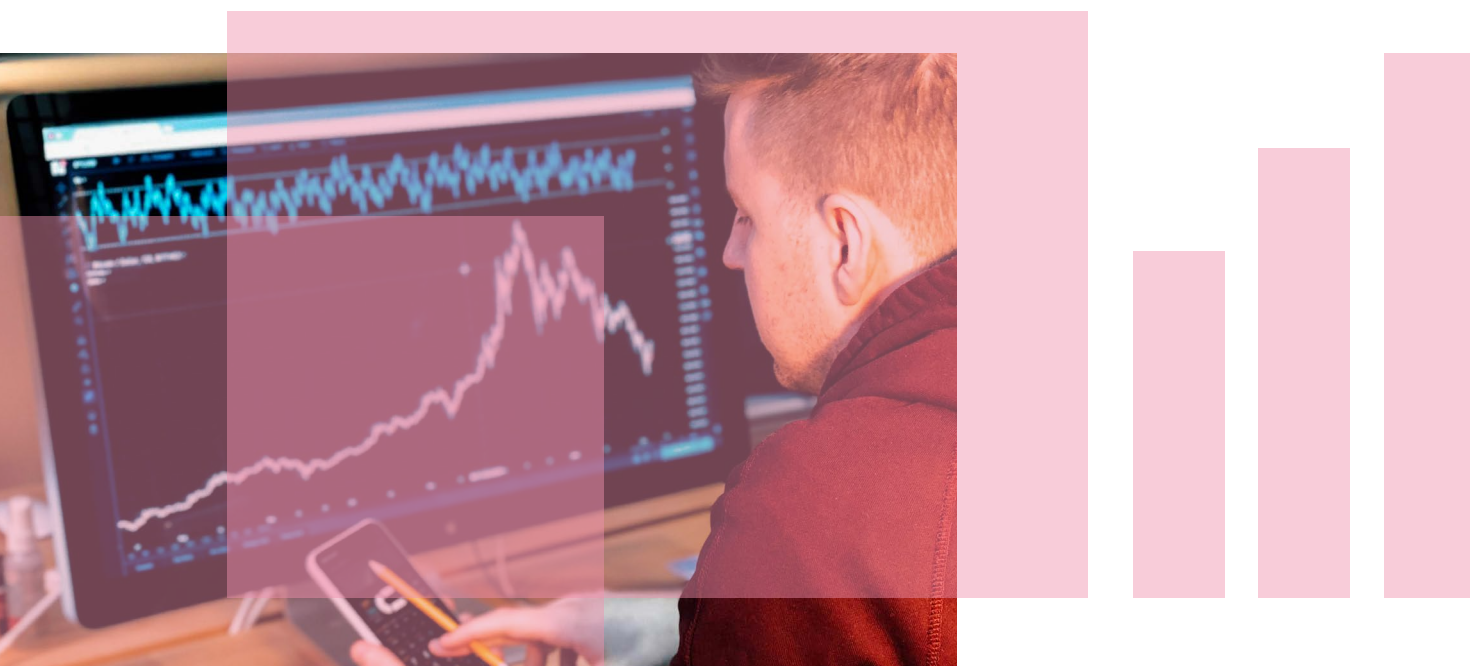
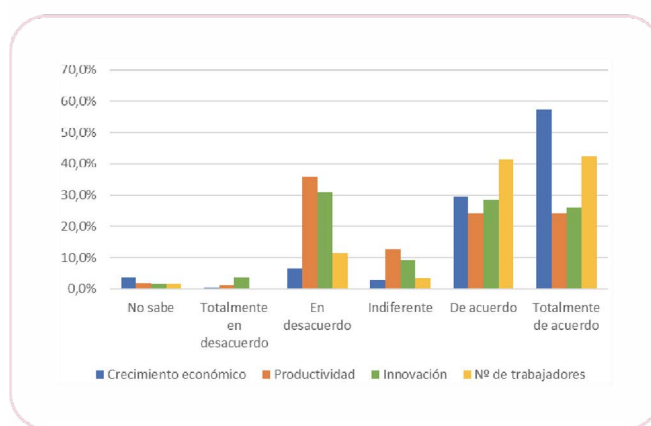




Figura 27

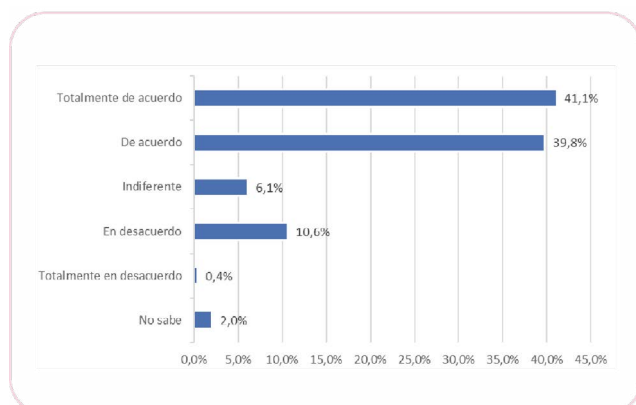
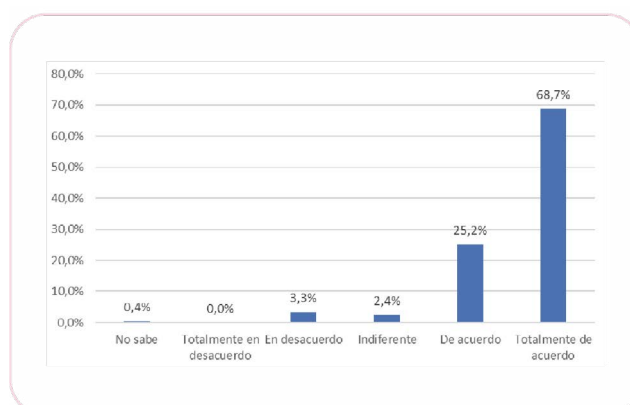
Efectos negativos de la demografía en la empresa en varios aspectos de la empresa



VALORACIONES	Crecimiento económico	Productividad	Innovación	Nº de trabajadores
No sabe	3,7%	2,0%	1,6%	1,6%
Totalmente en desacuerdo	0,4%	1,2%	3,7%	0,0%
En desacuerdo	6,5%	35,7%	30,9%	11,4%
Indiferente	2,8%	12,7%	9,3%	3,3%
De acuerdo	29,3%	25,2%	28,5%	41,5%
Totalmente de acuerdo	57,3%	24,2%	26,0%	42,3%

Fuente: Elaboración propia

En las figuras 28 y 29 se muestra la percepción sobre el impacto del reto demográfico en el mercado de bienes y servicios y en el gasto sanitario y de servicios sociales.

Figura 28**La demografía afectará al mercado de bienes y servicios****Figura 29****La demografía supondrá un mayor gasto sanitario y de servicios sociales****Fuente:** Elaboración propia

El 80,9% responden estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que afectará al mercado de bienes y servicios, pero, como en las anteriores preguntas, hay un pequeño porcentaje de encuestados que contestan que no saben.

El 93,9% manifiestan estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con el crecimiento de los gastos sanitarios y servicios sociales, pero hay que destacar que el 68,7% contestan totalmente de acuerdo siendo el porcentaje más alto de la opción “totalmente de acuerdo” a todas las preguntas formuladas. El 80,9% responden estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que afectará al mercado de bienes y servicios, pero como en las anteriores preguntas hay un pequeño porcentaje de encuestados que contestan que no saben.

A la pregunta relativa al crecimiento de los gastos sanitarios y servicios sociales, el 93,9% manifiestan estar de acuerdo o totalmente de acuerdo, pero hay que destacar que el 68,7% contestan totalmente de acuerdo siendo el porcentaje más alto de la opción “totalmente de acuerdo” a todas las preguntas formuladas.

5.2.1 Impacto en el capital humano

En líneas generales, no se perciben problemas con la edad de los trabajadores, ya sean cualificados o no cualificados. Respecto a los trabajadores **no cualificados**, la figura 30 muestra que un 58,2% han contestado que no tienen problemas (acuerdo y totalmente de acuerdo). Un 66,3 % responden a esta pregunta sobre los trabajadores cualificados (figura 31) que no tienen problemas con la edad de los trabajadores, por lo que se puede afirmar que el impacto del reto demográfico o no ha llegado aún a las empresas o empresarios y directivos lo desconocen.

Sin embargo, a la pregunta en general es fácil encontrar trabajadores tanto cualificados como no cualificados, menos de un treinta por ciento contestan estar de acuerdo o totalmente de acuerdo, lo que de alguna forma apunta a una señal de alerta que ya comienzan a percibir las empresas; pues aun no teniendo dificultades actualmente en las plantillas, experimentan dificultades en el reclutamiento de profesionales.

Figura 30

Mi empresa no tiene un problema de envejecimiento en los trabajadores según sean cualificados o no cualificados

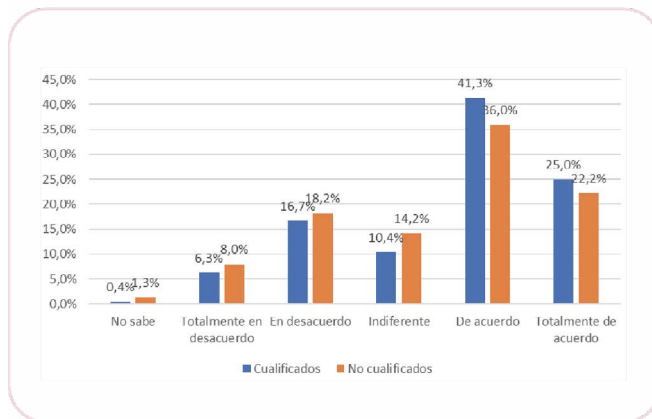
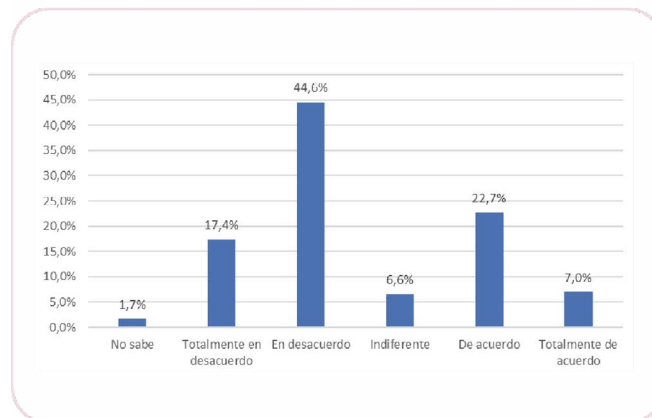


Figura 31

Es fácil reclutar trabajadores cualificados y no cualificados



Fuente: Elaboración propia



5.2.2 Impacto en los negocios

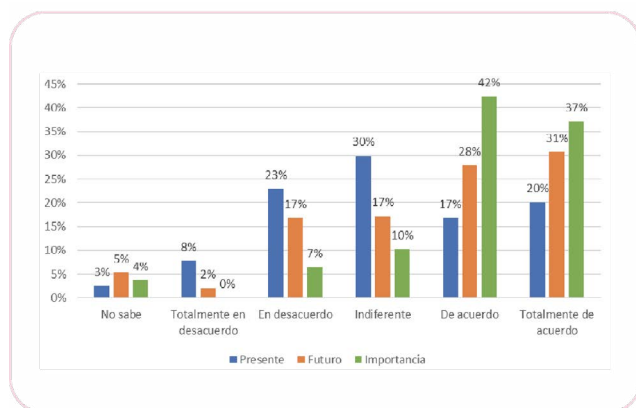
En la figura 32 se representa gráficamente la comparación de las respuestas a si la escasa natalidad es un problema en el presente o lo será en el futuro desde el punto de vista del mercado en que opera y, finalmente, si realmente la escasa natalidad es un problema para las empresas. Las respuestas son contundentes. En el momento, solo un 36,9% manifiestan estar de acuerdo o absolutamente de acuerdo, pero respecto al futuro y también respecto a su empresa ese porcentaje asciende hasta el 58,6% y con respecto al empresariado el porcentaje de personas que han contestado estar de acuerdo o totalmente es de un 79,5%.

En la figura 33 se representa gráficamente la comparación de las respuestas a si el envejecimiento de la población afecta a su empresa en el presente o si lo hará en el futuro desde la perspectiva del mercado en que opera y, por último, si cree que realmente el envejecimiento de la población es un problema para las empresas. Los resultados son parecidos a los obtenidos para las preguntas respecto a la escasa natalidad. En el momento presente solo un 44,9% contestan que sí (de acuerdo o totalmente de acuerdo), sin embargo, a futuro, el porcentaje de respuestas crece hasta el 65,7%. Y con respecto al mercado, el porcentaje llega al 78,3%.

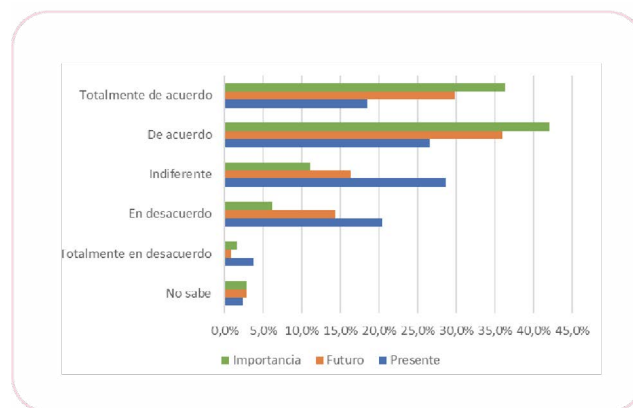
De ambas comparaciones se concluye que la mayoría de las empresas saben que, aunque en este el impacto del reto demográfico aún no ha afectado al mercado en el que operan, si lo hará en un futuro y afectará a todas las empresas.

Figura 32

La escasas natalidad afecta negativamente o lo hará en el futuro a mi negocio

**Figura 33**

El envejecimiento de la población afecta negativamente o lo hará en el futuro a mi negocio



Fuente: Elaboración propia

5.3 Medidas para paliar o resolver los efectos del reto demográfico

Ante el reto demográfico caben distintas líneas de actuación. Por un lado, qué medidas como sociedad se pueden adoptar, lideradas por la Administración Pública, con el concurso de los agentes sociales. Por otra parte, se ha indagado en las posibles medidas que se pueden iniciar desde las empresas para mitigar el efecto negativo o aprovechar los positivos.

5.3.1 Medidas a adoptar por la Administración

En la figura 34 se presenta una comparativa de dos posibles medidas de incentivación de la natalidad, incrementar las licencias por maternidad y la segunda incentivar económicamente la natalidad. En cuanto a aumentar los plazos de maternidad, se muestran de acuerdo o totalmente de acuerdo un 59,9% de los encuestados. La proporción de encuestados que están de acuerdo o totalmente de acuerdo con utilizar los incentivos

económicos como estímulo para el incremento de natalidad asciende al 71,7%. Este resultado pone de manifiesto que el problema de la escasa natalidad es más un problema económico de falta de recursos económicos que de medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

En la figura 35 se contrastan dos posibles medidas para paliar los efectos del envejecimiento de la población, por un lado, la inmigración y por el otro retrasar la edad de jubilación. Entre ambas alternativas la población encuestada se decanta por la inmigración con un 64,1% de personas que están de acuerdo o totalmente de acuerdo, frente a un 18,9% de personas que lo están con que se retrase la edad de jubilación.

Figura 34

Favorecer las condiciones laborales de los padres y madres o incentivar la natalidad

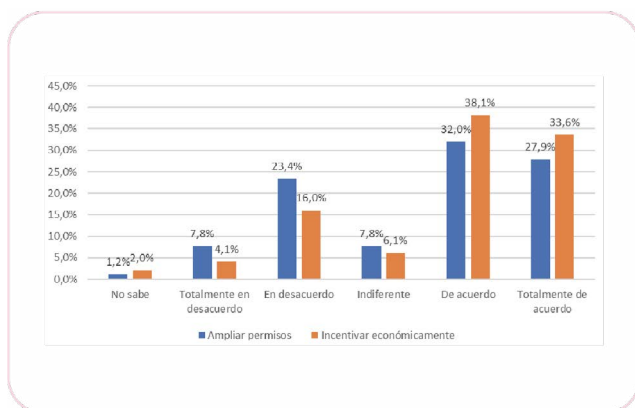
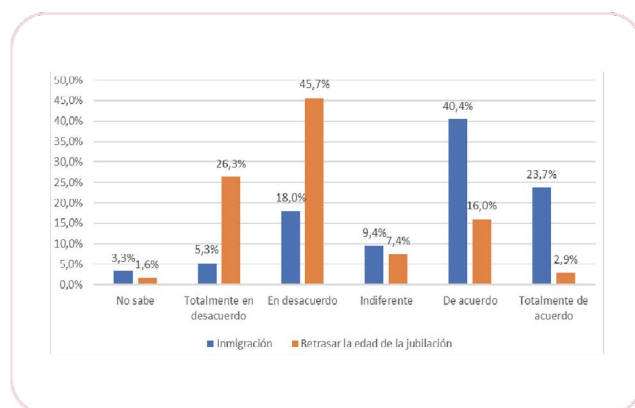


Figura 35

Potenciar políticas de inmigración o retrasar la edad de jubilación



Fuente: Elaboración propia

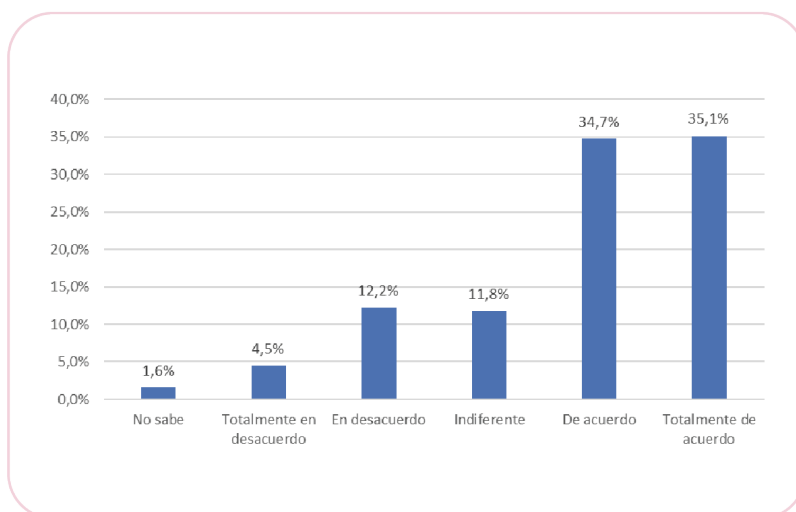
El retraso de la jubilación es una medida menos popular que la atracción de talento del exterior. En algunos sectores, y puestos de trabajo, la edad pesa y existe un desincentivo claro, posiblemente tanto entre empleados

como empresarios, a la continuación de la actividad. Esta información nos permite indicar que sería interesante indagar si las causas, por las que esta vía tiene escaso respaldo, se encuentran en un escaso incentivo a la prolongación de la vida laboral, por ejemplo, derivadas de incertidumbres sobre la pensión futura, o bien a una percepción de merma de la productividad y que llevaría a las empresas a buscar relevos con talento más joven. Un ejemplo claro de prolongación de la vida laboral fue la reincorporación de médicos jubilados en la pandemia.

En este bloque de preguntas relativo a posibles soluciones también se les preguntó si la solución debía venir desde la Administración. Los resultados se presentan en la figura 36.

Figura 36

La solución depende de la Administración



Fuente: Elaboración propia

El 69,8% de los encuestados contestaron que la solución debería venir desde las Administraciones Públicas y verdaderamente son éstas las que tienen capacidad para crear un clima propicio para que se incremente

la natalidad o para gestionar adecuadamente la inmigración ordenada y cualificada como más adelante se verá que piden muchos de los encuestados.

En cuanto a qué deberían hacer las Administraciones Públicas (véase la tabla 5), destaca que un número importante de encuestados (19,5%) opinan que debería ser la Administración la que asumiese los costes de paternidad y maternidad para las empresas. Y reducir las cargas sociales (5,7%).

En la misma línea, se manifiestan los que dicen que debe incentivar la natalidad (11,4%) y dar apoyo a las familias (11%).

Resulta significativo que doce de los encuestados manifiesten que se deberían eliminar aquellas ayudas que desincentivan a trabajar.

Tabla 5. Acciones Potenciales que podrían desarrollar las Administraciones Públicas

¿Qué deberían hacer las Administraciones Públicas para acometer el reto de los cambios demográficos?	Número de encuestados
Las Administraciones Públicas deben asumir los costes de las licencias por maternidad y paternidad	48
Incentivar la natalidad	28
Apoyo a las familias	27
Inmigración cualificada y controlada	19
Incentivos a las pymes	18
Reducir la presión fiscal y las cargas sociales	14

Es una responsabilidad de las Administraciones Públicas, pero que no han previsto y que es mejor que no intervengan, crear un clima de diálogo y no cambiar constantemente la legislación.	12
Suprimir las ayudas que desincentivan a trabajar	12
Mejorar el empleo juvenil	12
Incentivar a las empresas todo tipo de contratos	10
Mejoras salariales	9
Igualdad real, iguales permisos para hombres y mujeres	7
Incentivar la creación de empresas en zonas rurales y desfavorecidas	5
Apoya a las empresas para que hagan los cambios estructurales necesarios	5
Flexibilizar los despidos	5
Automatizar los procedimientos y los modelos de producción	4
Conciliación	3
Retrasar la edad de jubilación	3
Sensibilización a la sociedad	3

No retrasar la edad de jubilación y anticiparla a 55 años	2
TOTAL	246

Fuente: Elaboración propia

5.3.2 Medidas a adoptar por el empresariado

La conciliación es la medida más frecuente con un 28 % de los encuestados que la proponen, en la misma línea va la flexibilización de la jornada laboral con un 10,1 %, pero es importante destacar que un 4,8 % de las respuestas coinciden en que es responsabilidad de la Administración y que debería asumir los costes de las licencias por maternidad y los permisos de paternidad, y la reducción de los costes sociales con un 2 %.

También es significativo que un 5,7% de los encuestados afirman que la empresa no puede hacer nada. Relacionada con ella es significativo que un 15,8% de los encuestados no contesten a la pregunta.

La inmigración, aunque cualificada no es percibida como solución, al menos, para ser abordada desde la empresa. Respecto a la jubilación hay posturas encontradas, desde los que proponen retrasarla (3,6%), hasta los que proponen adelantarla a los 55 años y fomentar los contratos de relevo, aunque son muchos menos, solo 2 encuestados.

Tabla 6. Medidas que podrían adoptar los empresarios

Respuestas a la pregunta ¿qué cree que podrían hacer los empresarios?	Número de encuestados
Conciliación	63
No contesta	39

Flexibilidad de la jornada laboral y teletrabajo	25
Las empresas no pueden hacer nada	14
Formación continua y Formación Profesional dual	14
Incentivar la natalidad	13
Mejoras salariales en las empresas y mejorar el ambiente de trabajo para atraer a los jóvenes	13
Apoyo de la Administración Pública, que es la responsable, pago de las licencias por paternidad y maternidad	12
Retrasar la edad de jubilación, no prejubilación y apostar por perfiles senior	9
C.V. sin datos personales para evitar la discriminación por razón de sexo o edad	8
Concienciación y adaptación a la nueva situación	7
Estabilidad en el empleo, reducir beneficios para contratar más personas, procurar que las edades de los trabajadores se distribuyan uniformemente.	6
Reducir las cargas sociales	5
Inmigración cualificada	5
Innovación, digitalización y diversificación	3
Colaboración público-privada en la búsqueda de soluciones y menor intervencionismo estatal	2

Contratar menos para abaratar costes y outsourcing	2
Adelantar la jubilación a los 55 años y contratos de relevo	2
Retención del talento y apostar por el talento local	2
Mejorar los procesos de selección	1
Reducir el gasto público	1
TOTAL	246

Fuente: Elaboración propia

Respecto a otras sugerencias, como se puede observar en la tabla 7, un 78,4% de los encuestados no han respondido. Pero las respuestas que se presentan van en la línea de la responsabilidad de las Administraciones Públicas, como, por ejemplo, el apoyo a las empresas reduciendo los costes sociales (4%), apoyo a las familias (2,4%) e incentivar la natalidad (1,6%). También mencionan (3,6%) la inmigración controlada y cualificada.

Tabla 7. Otras sugerencias

Respuestas a la pregunta ¿qué otras sugerencias nos podrían hacer con relación a cómo mitigar el impacto del reto demográfico?	Número de encuestados
No contesta	193
Apoyo a la empresa: reducir impuestos, reducir costes sociales, subvencionar la licencia por maternidad.	10

Inmigración controlada y cualificada	9
Apoyo a la familia y más guarderías gratuitas	6
Incentivar la natalidad	4
Incrementar las medidas de conciliación	4
Mejorar las condiciones de trabajo (flexibilidad y teletrabajo)	4
El problema es cultural es necesaria la sensibilización de la sociedad	3
Eliminar las ayudas a los que no quieren trabajar. Fomentar el valor del trabajo	2
Abaratar el despido	1
Aumentar el fondo de pensiones	1
Cambio del sistema de pensiones	1
El envejecimiento de la población genera oportunidades de negocio	1
Es irresoluble	1
Incentivar el relevo generacional	1
La política debe centrarse en el reto demográfico.	1
Mayor vinculación universidad empresa	1

Permisos de paternidad y maternidad iguales y obligatorios	1
Retrasar la edad de jubilación	1
Sueldos más altos para los jóvenes	1
TOTAL	246

Fuente: Elaboración propia

5.4 Nuevas prioridades para la concertación social.

El entorno más competitivo en la atracción y retención de talento va a obligar a potenciar, en las políticas de gestión de personas, el desarrollo de mecanismos de mayor implicación con la organización. Esa fidelidad del trabajador se ve favorecida con un entorno de trabajo positivo, que sea compatible con el ámbito personal; dejando de ser un plus para pasar a ser un contenido mínimo de la relación laboral.

El otro gran reto es la incertidumbre que rodea a los negocios, acentuado por los cambios que va a introducir la tecnología y la mayor edad de los equipos humanos que exigirá redefinición de capacidades y competencias personales, cobrando especial importancia la formación continua.

Ante estos retos que afectarán a la fuerza laboral, la concertación social debería procurar herramientas que permitan una gestión más centrada en la persona. Por ello, las siguientes vías de trabajo pueden ser interesantes.

1.- Avanzar en esquemas retributivos ligados a productividad y la consecución de objetivos, dado el entorno laboral con menor presencialidad. El cómo se implementen estos esquemas será clave para conseguir motivar o desmotivar a los trabajadores.

2.- Promover la responsabilidad social empresarial, en el ámbito social, consistente en generar unas condiciones de trabajo que sean compatibles con la vida personal y familiar. Entre las medidas concretas se pueden citar las siguientes:

- Establecer planes de carrera profesional que permitan la promoción de las mujeres corrigiendo los desequilibrios existentes actualmente.
- Priorizar medidas de fomento de la corresponsabilidad, entre ellos es especialmente importante la titularidad indistinta de los derechos de conciliación.
- Corregir la brecha salarial de género.
- Analizar qué puestos son exactamente los que exigen ineludiblemente la presencialidad y, en los que no la exijan, ofrecer flexibilidad (teletrabajo, retribución basada en objetivos y no en presencialidad).

3.- Requerir al talento del futuro una formación permanente. En la negociación colectiva se pueden incluir mecanismos que fomenten la formación continua del trabajador. Una fórmula adecuada sería la de incluir en los sistemas de promoción la exigencia de haber seguido los cursos de actualización.

4.- Establecer compromisos en materia de jubilación parcial y contratos de relevo, según la situación del sector. Teniendo en cuenta que el coste de la cotización del trabajador relevado ha aumentado, conviene estudiar la situación concreta del sector y de la empresa para determinar si es conveniente o no asumir dicho compromiso en forma de planes.

5.- Promover, en el ámbito de los planes de retribución flexible, posibles acuerdos con residencias de mayores para familiares dependientes. Estos beneficios sociales serán cada vez más atractivos porque los trabajadores senior probablemente tengan responsabilidades de cuidado de mayores.

06

**Recomendaciones orientadas
a paliar los efectos del reto
demográfico**

06

Recomendaciones orientadas a paliar los efectos del reto demográfico

Las recomendaciones para afrontar el reto demográfico las hemos agrupado en dos secciones. Por un lado, las que deberían formar parte de una política de Estado para desplegar sus efectos a largo plazo. Por otro, las que deben paliar los efectos en la gestión de los negocios. Finalmente, las que debería abordar la Administración para contener la tendencia y que sea posible la sostenibilidad del Estado del Bienestar, sin que esta recaiga necesariamente sobre una mayor presión fiscal, que desincentiva la actividad empresarial.

6.1 Recomendaciones de políticas de Estado

Las causas del reto demográfico que están experimentando las sociedades occidentales obedecen a una caída de la tasa de natalidad y al aumento de la esperanza de vida. Si bien el segundo es un motivo digno de ser aplaudido, el primero es un reto que debe ser gestionado como sociedad. Por ello, existe una amplia literatura académica que ha indagado en las causas de esa caída de la natalidad en las sociedades más desarrolladas. Las principales recomendaciones que se extraen irían en la siguiente línea:

- 1.- Promover las medidas destinadas a una mayor conciliación entre la vida familiar y la laboral. El enfoque debe partir de la base de la corresponsabilidad de ambos progenitores en

el cuidado de la descendencia. Por ello, es importante seguir trabajando en la promoción de la cultura de la corresponsabilidad.

2.- Promover la educación entre los jóvenes, especialmente las mujeres. El incremento del nivel de estudios es un desiderátum en el desarrollo integral de la persona, pero, además, acompañada de una cultura de la corresponsabilidad, ha demostrado en determinadas sociedades dar lugar a incrementos en las tasas de fecundidad.

3.- Establecer políticas de gasto público permanentes a lo largo del tiempo, destinadas hacia programas que ayuden a soportar los costes de crianza, como pueda ser la gratuidad de la educación en todos los niveles desde 0 a 3 años. La cobertura por el sector público, o en régimen de concierto con centros privados, del 100% de los costes de educación de 0 a 3 años.

4.- Apoyar la crianza de hijos, cuando ambos miembros de la pareja trabajan. En estos casos, los progenitores deben contratar personas que apoyan el cuidado de los menores; pero estos gastos son deducibles en la declaración de la renta por un importe irrelevante sobre el coste total asumido, cuando es necesario para obtener las rentas del trabajo por las que ya se tributa. La deducibilidad completa de los gastos de las personas contratadas en el servicio doméstico cuando ambos cónyuges trabajen y se tengan hijos menores de edad.

5.- Reforzar las políticas de inmigración que deben hacer un esfuerzo especial en pro de la integración del inmigrante en las comunidades de destino, que se consigue reforzando los valores de hospitalidad en las comunidades de acogida. Asimismo, respetando la diversidad cultural, se debe velar por el mínimo de homogeneidad que representan los valores democráticos que son el cimiento de nuestra convivencia.

6.2 Recomendaciones para las empresas

Las empresas van a tener que gestionar sus *stakeholders* de una manera más compleja que en el pasado. Por un lado, los consumidores van a cambiar en sus preferencias porque vitalmente una parte relevante del mercado nacional va a envejecer. Por otro, los empleados pasarán a ser un *stakeholder* tan escaso como los clientes y para quien será preciso formular una propuesta de valor, e incluso ya se habla de mejorar la experiencia del empleado en la compañía a través de herramientas como el *Employee Journey Map*, cuestión que hace unos años solo se planteaba con relación a los clientes.

La primera recomendación que planteamos es concienciar de la importancia de evaluar los efectos que sobre su negocio puede tener el reto demográfico ante el que se enfrentan las sociedades occidentales y, especialmente, la española y la andaluza.

6.- Evaluar los riesgos y oportunidades en los mercados, productos y recursos en los planos temporales (corto, medio y largo plazo) por los cambios en la demografía y diseñar un plan de respuesta a dicha evaluación de riesgos y oportunidades. Las empresas deben controlar la evolución del segmento de mercado al que se dirige y el reclutamiento de posibles futuros empleados.

6.2.1 Recomendaciones sobre la gestión del talento

Este bloque de medidas es quizás el más generalizado porque es transversal; en todas las empresas con cierta antigüedad se presentará este reto.

La reducción de la población activa va a provocar un incremento de la competencia por retener y atraer el talento. En algunos sectores, las dificultades serán mayores porque, a la reducción de población activa, se une su poco atractivo para atraer trabajadores (construcción, agricultura, conductores, ...) por ser trabajos exigentes físicamente, realización de turnos o en condiciones extremas de frío o calor. Adicionalmente, la

formación de las jóvenes generaciones y sus prioridades los llevan a ampliar el abanico de elección a casi cualquier país. La tecnología (como la Inteligencia Artificial o la robotización en los sectores industriales) mitigará en parte este fenómeno, pues vendrá a suplir determinadas funciones manuales o las gestionará el consumidor en relación con la empresa.

Esto aconseja que las empresas aborden medidas de largo plazo, pues afectan a su cultura organizativa y centradas en la consecución de mayores grados de bienestar. Entre las líneas de actuación proponemos las siguientes:

A. Propuestas de acción para mejorar la atracción del talento

7.- Conocer las expectativas de los trabajadores en su diversidad (distintas generaciones, distintas etapas vitales, procedencia, estilos de vida, entre otros), manteniendo una comunicación constante con ellos, porque las expectativas se irán transformando a lo largo del tiempo.

8.- Elaborar una cultura organizativa que pueda darle un sentido profundo a los empleados. La misión debe incorporar un componente de responsabilidad social en su formulación que facilite ese logro aspiracional que enganche con el proyecto de la empresa. La propuesta de valor para los trabajadores tiene un componente aspiracional más importante que antaño, que era más material.

9.- Proponer carreras profesionales, con paquetes retributivos monetarios y no monetarios, adaptados a las diferentes expectativas identificadas, y que permitan una mayor implicación con la empresa y su proyecto.

10.- Generar entornos de trabajo saludables física y emocionalmente, que maximicen la capacitación de los empleados; que doten al empleado del mayor grado de autonomía y flexibilidad posible; que fomenten el apoyo de compañeros y la supervisión constructiva de los superiores.

11.- Adquirir capacidades para realizar reclutamiento a nivel internacional, estableciendo las alianzas que sean precisas para captar este talento en otros países.

B. Propuestas de acción respecto a las condiciones laborales relacionadas con la salud

12.- Los puestos de trabajo reducen su carga física y se están convirtiendo en posiciones menos exigentes, con mayor concienciación de la salud laboral, física y mental, que se seguirá profundizando con más trabajadores vulnerables, por su edad, a enfermedades o lesiones.

C. Propuestas ante la disrupción tecnológica en un entorno de plantillas más maduras

La incorporación de la tecnología en los procesos puede suponer varias decisiones:

13.- La progresiva incorporación de la tecnología, y los procesos de ella derivada de captación de información, pueden generar brechas digitales en la plantilla, debido a una mayor edad media, que habrá que evaluar cómo afrontarlos en cada caso.

14.- La mayor incorporación del teletrabajo parcial en distintas posiciones implica una redefinición de las necesidades de espacio. El teletrabajo parcial facilita una mejor conciliación personal y puede estar vinculado a una política proactiva de apoyo al cuidado de menores y mayores, siendo un elemento diferencial en un entorno competitivo.

6.2.2 Propuestas de acción respecto a los consumidores

El envejecimiento de los consumidores, así como la mayor diversidad cultural de la población, va a suponer que las empresas deban enfrentar diversas acciones. Estas van a estar más vinculadas al mercado de

consumo que al de bienes de equipo. Esta generación que envejecerá tendrá unas prioridades y un comportamiento distinto, por su experiencia vital en una sociedad próspera, con escasez limitada y una cultura más hedonista que la anterior. Por todo lo anterior, las empresas deben enfrentar los siguientes diagnósticos:

15.- Evaluar el tamaño del mercado que se está atendiendo en los próximos años para estimar los impactos previsibles y la necesidad de ampliar mercados o limitar la capacidad productiva.

16.- La mayoría de las empresas consideran al segmento senior único, pero es un grupo de consumidores más heterogéneo que el de los grupos de edad más jóvenes, con necesidades y motivaciones diversas para satisfacerlas. Realizar una segmentación más certera, definir con claridad diferentes tipos de prototipos de clientes persona a los que atender. Diseñar un marketing mix (producto, precio, comunicación y distribución) ajustado a los deseos y necesidades de cada uno de los segmentos de posibles compradores identificados. El resultado será una racionalización y modificación de la oferta global de la empresa.

17.- Evaluar el cambio en los gustos, las expectativas de los consumidores sobre los productos y servicios que suministra la empresa, así como su actitud ante la tecnología en su interacción con la empresa. Con ello, la empresa podrá abordar dos medidas:

- Redefinición de las carteras de productos o servicios en la medida que estas no atiendan los atributos demandados por los consumidores. El resultado puede ser una mayor segmentación de clientes.
- Analizar el potencial del colectivo senior (+55) para diseñarles ofertas y productos, sin dejarse influir por las ideas preconcebidas. Como ejemplo, el 70% de los seniors adquieren productos y servicios por internet, por lo que se puede considerar un colectivo digitalizado. Por ello, se puede mejorar la comunicación comercial mediante herramientas

digitales y aprovechar las oportunidades que brinda la Inteligencia Artificial para conocer a la clientela.

6.2.3 Propuestas de sectores con potencial para nuevos emprendimientos

El envejecimiento va a suponer algunas oportunidades para nuevas empresas, con los modelos de negocio clásicos o con otros novedosos. Esta nueva economía se denomina “*silver*”. Así, prevemos que se desarrollen los siguientes sectores:

18.- Sector de cuidados, especialmente el institucionalizado, cuando los mayores sean dependientes. Los cuidadores informales (85% del gasto de las enfermedades mentales Alzheimer y demencia senil en ancianos) son recursos humanos para la salud y es importante la visibilización por parte del sistema. Una aspiración es conseguir la financiación necesaria para la sanidad y los cuidados de larga duración y mejorar la eficiencia del gasto sanitario desde la perspectiva del coste-eficacia.

19.- Sector tecnológico, adaptando tecnología a unos consumidores que priman la facilidad en el manejo.

20.- Sector de ocio y turismo. La próxima jubilación de la generación del baby boom, va a permitir que una capa importante de la población europea disponga de tiempo, capacidad física y económica para dedicar al ocio y, entre las opciones, el turismo es una de las más atractivas. Andalucía tiene un buen clima todo el año, por lo que se convierte en un destino de referencia precisamente en la temporada baja. Asimismo, existirán oportunidades para empresas que se diferencien por la calidad y la atención al cliente, más que por el precio. Ambos elementos, calidad y atención, son claves para llegar a los consumidores senior, el colectivo con mayor poder adquisitivo del país, un 12% superior al resto, según el Libro Blanco de la *Silver Economy* en España, generando el 26% del PIB.

21.- El sector financiero también se ve afectado, ya que las personas mayores a menudo poseen más patrimonio y mayores ingresos.

22. Sector vivienda. Están surgiendo soluciones tecnológicas para abordar la creciente población de personas mayores que viven solas, brindando comodidad y seguridad. Además, se están desarrollando modelos de vivienda, donde los adultos mayores pueden vivir juntos y compartir servicios mientras mantienen su independencia (De Juan Saboya, 2023).

23. Sector moda, hay un aumento en el diseño adaptado a las necesidades de movilidad de las personas mayores (De Juan Saboya, 2023).

6.3 Recomendaciones para la Administración

Las recomendaciones para la Administración se engloban en tres bloques. A saber: mejoras en el campo laboral (legislación y gestión de los servicios de empleo); mejoras en el sector sanitario y de servicios; finalmente, mejoras en la eficiencia y eficacia del gasto público.

6.3.1 Mejoras en el campo laboral y formación

En el ámbito laboral, se requieren una serie de mejoras que faciliten la prolongación de la vida laboral, que adecúen las políticas activas de empleo para encajar mejor la demanda y oferta de trabajo, así como la adaptación de los programas formativos a las necesidades actuales de los puestos de trabajo.

Respecto a la tasa agregada de empleo (cociente entre el total de ocupados y la población de 16 y más años), el envejecimiento de la población ocupada puede combatirse mediante dos tipos de medidas. Una es la prolongación de la vida laboral, medida por la que han optado todos los países de nuestro entorno, y la otra es aumentar las tasas de empleo de los trabajadores cuya edad está cercana a la de jubilación.

Los sistemas públicos de pensiones tienen poca flexibilidad de acceso a la jubilación (ya que fijan una edad de referencia para jubilarse) y establecen pocos incentivos a la prolongación de la vida laboral. Aunque también se

debe tener en cuenta que, a esas edades, no todos los trabajadores gozan del mismo estado de salud y existen grandes diferencias por sectores en cuanto a los requisitos para el desarrollo del trabajo. Retrasar la edad de jubilación, sin alterar las capacidades productivas de la población de mayor edad, permite amortiguar el impacto negativo del envejecimiento sobre el crecimiento de la productividad. (Anghel et al., 2023).

24.- La legislación debería arbitrar medidas más eficaces para incentivar la prolongación de la vida laboral. Para ello, las empresas deberían proponer medidas que fuesen atractivas, mientras que debería diagnosticar qué propuestas incentivarían a continuar trabajando a los empleados.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 2023g), un 1,9% de asalariados fueron contratados en 2022 gracias a la intermediación de las oficinas del SEPE, una cifra que se ha visto reducida una décima respecto a 2021 (2%) y que se mantiene más o menos inalterable desde hace años. Por su parte, las Empresas de Trabajo Temporal consiguieron intermediar en el doble de contratos (3,8%). Por otra parte, el ajuste entre formación y demanda puede ser mejorado tal y como pusieron de manifiesto los informes de Círculo de Empresarios (2020), ADECCO (2022) y de CEPYME (2023), los cuales detectan un gap en la formación entre la demanda de las empresas y las competencias de los trabajadores.

25.- Mejorar el acceso de las empresas al capital humano. Para ello, recomendamos reconsiderar las políticas activas de empleo para propiciar una mejor adecuación de la demanda y de la oferta de trabajo. La escasa eficacia de los Servicios de Empleo Público (SEPE) aconsejan el rediseño de su papel y funcionalidad, señalada en el reciente informe de FEDEA (2023). Asimismo, para mejorar estas tasas de inserción, y facilitar que las empresas dispongan de los recursos que necesitan, se deben potenciar los programas de formación que incorporen las disciplinas relacionadas con las nuevas competencias profesionales que tienen mayor demanda, tales como las demandadas por los sectores tecnológicos y las que se derivan de la digitalización.

6.3.2 Propuestas de acción respecto al sector sanitario y de cuidados

El incremento de la presión sobre el servicio sanitario requerirá una mayor asignación presupuestaria que, en cierto modo, puede mitigarse con programas orientados a un envejecimiento saludable. En España, está siendo especialmente eficaz, buena prueba de ello es el aumento permanente de la esperanza de vida.

26.- Es necesario la promoción del envejecimiento saludable que reduzca los costes sanitarios posteriores; el cambio organizativo y de gestión del sistema sanitario; la contratación de médicos de familia y enfermeras; así como incrementar el uso eficiente y apropiado de tecnologías de la comunicación.

27.- Se deberían reforzar las medidas de apoyo a la dependencia dotando más plazas en residencias financiadas con fondos públicos y centros de día para atender a personas mayores.

aumentar el presupuesto de I+D+I, la vivienda, en definitiva, medidas que tengan un impacto positivo en el crecimiento económico o en el aumento de la productividad.

6.3.3 Promover la eficacia y eficiencia en el gasto público

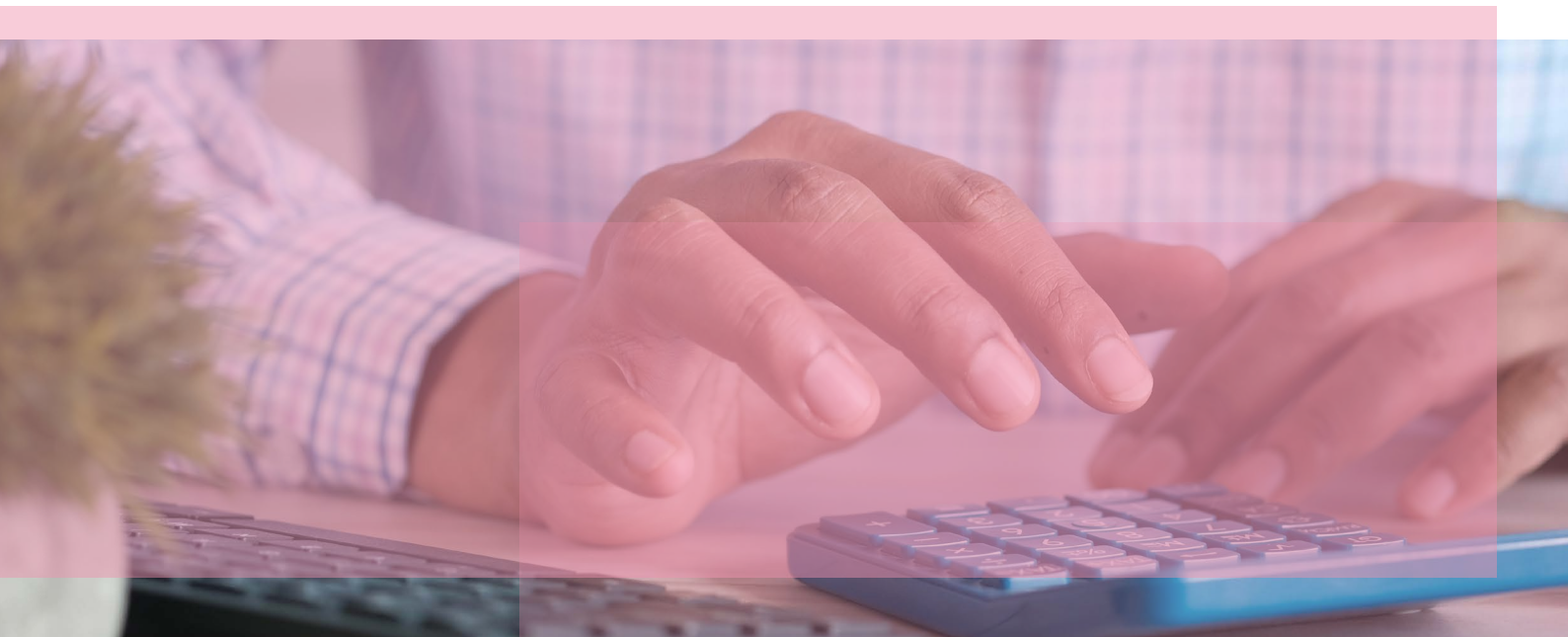
La presión sobre el sistema de pensiones, así como el incremento de los presupuestos de salud y dependencia, no pueden recaer sobre subidas de la recaudación tributaria, sino que debe existir un esfuerzo por parte de la Administración para optimizar su tamaño. Asimismo, las administraciones deben hacer un esfuerzo en aquellos ámbitos que influyen en el deseo de tener hijos como son la mejora de la productividad, que implique un aumento de salarios, y la promoción del acceso a la vivienda. Por su parte, la Administración debe evaluar la eficacia y eficiencia de sus programas de subsidios. FEDEA (2023) ha evaluado positivamente algunas medidas incorporadas en el Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre. Este informe identifica una tensión entre el objetivo de atención a las

necesidades básicas y el de uso eficiente de los recursos públicos, en el que parecen producirse avances en el segundo, aunque se han priorizado los correspondientes a las necesidades básicas.

28.- El momento histórico que representa la incorporación de las nuevas tecnologías en numerosos procesos administrativos y la salida de un importante número de empleados públicos por jubilación. El aumento de la presión fiscal tendría finalmente su traslado a los precios y la consiguiente presión inflacionista. La racionalización del gasto público es una condición de sostenibilidad del Estado del Bienestar en un entorno con mayores requerimientos por una población más envejecida.

29.- Promover partidas de gasto que incrementen la productividad, como la inversión en I+D+i y con ello, los salarios medios puedan mejorar; así como políticas de gasto público destinadas a favorecer el acceso a la vivienda que es uno de los grandes problemas que enfrenta la juventud para independizarse y formar sus propias familias.

30.- En un contexto de escasez de mano de obra, la Administración debe establecer incentivos eficaces a la contratación, tal y como propone el Círculo de Empresarios (2020), que vayan dirigidos a los colectivos más desfavorecidos, por ejemplo, los jóvenes; así como mantener una evaluación del marco de incentivos por parte de la AIReF.



Bibliografía

Bibliografía

Alcaide, J. C. (2020). *Silver economy: Mayores de 65: El nuevo target*. Editorial Almuzara.

AIReF (2023). *Demografía y Pirámide de Población Interactiva*. Disponible en: <https://www.airef.es/es/cifras-de-poblacion/>

Anghel, B; Jimeno, J F y Jovell, P. (2023) El envejecimiento de la población trabajadora: Tendencias y consecuencias. *Papeles de Economía Española*. 176 pp. 76-92

Ariza, A., de la Rica, S. y Ugidos, A. (2005). The effect of flexibility in working hours on fertility: a comparative analysis of selected European countries. *Public Finance & Management*, 5(1): 110-151.

Banco de España (2019). *Capítulo 4. Consecuencias económicas de los cambios demográficos*. En Informe anual 2018. Disponible en: <https://www.bde.es/wbe/es/publicaciones/informes-memorias-anales/informe-anual/informe-anual-2018.html>

Bellani, D. y Esping-Andersen, G. (2013). Educación, empleo y fecundidad. En: *El déficit de natalidad en Europa. La singularidad del caso español*. Dir. Esping-Andersen, G. Edita la Caixa. Colección de Estudios Sociales, 36. Disponible en: https://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/import/flacaixa/flacai0070.pdf

Bellido, H., y Marcén, M. (2014). Divorce laws and fertility. *Labour Economics*, 27, 56-70.

Bloom, D. E. y Zucker, L. M. (2023). El envejecimiento: la auténtica bomba demográfica. *Finanzas y Desarrollo*, Junio. Disponible en: <https://www.imf.org/es/Publications/fandd/issues/Series/Analytical-Series/aging-is-the-real-population-bomb-bloom-zucker>

Borra, C. (2010). Childcare costs and Spanish mothers' labour force participation. *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública*, 194-(3/2010): 9-40.

Borra, C., González, L. y A. Sevilla, A. (2019). The Impact of Scheduling Birth Early on Infant Health. *Journal of the European Economic Association*, 17(1):30-78.

Castro-Martín, T. y Martín-García, T. (2013). Fecundidad bajo mínimos en España: pocos hijos, a edades tardías y por debajo de las aspiraciones reproductivas. En: *El déficit de natalidad en Europa. La singularidad del caso español*. Dir. Esping-Andersen, G. Edita la Caixa. Colección de Estudios Sociales, 36. Disponible en: https://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/import/flacaixa/flacai0070.pdf

Cohen, A., Dehejia, R. y Romanov, D. (2013). Financial incentives and fertility. *Review of Economics and Statistics*, 95(1): 1-20.

Centro de Investigación Ageingnomics (2023). *Monitor de Empresas de la Economía Sénior 2023*. Fundación Mapfre Disponible en: <https://ageingnomics.fundacionmapfre.org/monitor-empresas/monitor-de-empresas-de-la-economia-senior-2023/>

Centro de Investigación Ageingnomics (2023). *III Mapa del Talento Sénior 2023*. Fundación Mapfre Disponible en: <https://documentacion.fundacion-mapfre.org/documentacion/publico/es/media/group/1121336.do>

Círculo de Empresarios (2020). *Ideas para mejorar el mercado laboral y reducir el desempleo*. Disponible en: <https://circulodeempresarios.org/app/uploads/2020/10/IdeasparaMejorarMercadoLaboralyReducirDesempleo-1-2.pdf>

Conde-Ruiz, J.I. y González, C. I. (2021). El proceso de envejecimiento en España. *Estudios sobre la Economía Española - 07*. Disponible en: <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2021-07.pdf>

Comisión Europea. (2018). *Silver Economy Study: How to stimulate the economy by hundreds of millions of Euros per year | Shaping Europe's digital future*. Disponible en: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/silver-economy-study-how-stimulate-economy-hundreds-millions-euros-year>

Conde-Ruiz, J.I. y Galasso, V. (2023). Efectos económicos de la demografía política. *Papeles de Economía Española*. 176 pp. 132-144.

Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) (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>

Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2016). *El envejecimiento de la población y sus efectos en el mercado laboral español*. Ed. CEOE.

Creighton, M., Esping-Andersen, G., Rutigliano, R. y van Damme, M. (2013). ¿Influye la inestabilidad de la pareja en la fecundidad? En: *El déficit de natalidad en Europa. La singularidad del caso español*. Dir. Esping-Andersen, G. Edita la Caixa. Colección de Estudios Sociales, 36. Disponible en: https://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/import/flacaixa/flacai0070.pdf

Cuadrado, P., Fernández Cerezo, A., Montero, J. M. Rodríguez, F. J. (2023). El impacto del envejecimiento poblacional sobre la evolución de la tasa de actividad en España. *Boletín Económico del Banco de España*, 13. <https://doi.org/10.53479/33476>

Cygan-Rehm, K., y Maeder, M. (2013). The effect of education on fertility: Evidence from a compulsory schooling reform. *Labour Economics*, 25: 35-48.

DATTA GUPTA, N., y N. SMITH (2002). Children and career interruptions. The family gap in denmark. *Economica*, 69, 609-629.

DeCicca, P y Krashinsky, H (2019). Does education reduce teen fertility? Evidence from compulsory schooling laws. Elsevir, *Journal of Health Economics*, 69 (102268)

Defensor del Pueblo (2023). *La situación demografía en España. Efectos y consecuencias*. En: Separata del volumen II del Informe Anual. Disponible en: https://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2019/06/Separata_situacion_demografica.pdf

De Juan Saboya, J. (2023). *La economía plateada abarca todos los sectores emergentes y nuevos mercados*. <https://www.silverlac.co/jose-de-juan-saboya-la-economia-plateada-abarca-practicamente-todos-los-sectores-emergentes-y-nuevos-mercados/>

Doepke, M., Hannusch, A. Kindermann, F. y Tertilt, M. (2023). Chapter 4 - The economics of fertility: a new era. *Handbook of the Economics of the Family*, 1, Issue 1: 151-254

Esping-Andersen, H. (2013a). *El déficit de natalidad en Europa. La singularidad del caso español*. Dir. Esping-Andersen, G. Edita la Caixa. Colección de Estudios Sociales, 36. Disponible en: https://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/import/flacaixa/flacai0070.pdf

Esping-Andersen, G. (2013b). Conclusiones. En: *El déficit de natalidad en Europa. La singularidad del caso español*. Dir. Esping-Andersen, G. Edita la Caixa. Colección de Estudios Sociales, 36. Disponible en: https://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/import/flacaixa/flacai0070.pdf

Esping-Andersen, G. (2013c). Por qué la fecundidad es importante: teoría e investigación empírica En: *El déficit de natalidad en Europa. La singularidad del caso español*. Dir. Esping-Andersen, G. Edita la Caixa. Colección de Estudios Sociales, 36. Disponible en: https://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/import/flacaixa/flacai0070.pdf

Esteve, A., Devolder, D., Rentería, E. y Blanes, A. (2018). La sostenibilidad demográfica del sistema de pensiones en España. *Panorama Social*, 28 (2º sem): 161-172.

Expansión (2022, 22 de agosto). España será el país con mayor esperanza de vida del mundo en 2040. Expansion. com. Disponible en: <https://www.expansion.com/sociedad/2022/08/22/6303a75fe5fdeaf2728b45a3.html>

Farré, L. y González, L. (2019). Does Paternity Leave Reduce Fertility?. *Journal of Public Economics*, 172: 52–66.

FEDEA, BBVA Research y Sagardoy Abogados (2023). Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo, Boletín nº7. FEDEA Ediciones. Disponible en https://documentos.fedea.net/pubs/ap/2023/ap2023-20.pdf?utm_source=OTMT&utm_medium=enlace&utm_campaign=estudio&gl=1*ji5pex*_ga*MTMwMDIxMjYyOS4xNzA0OTcxMDgx*_ga_K71EGLC8JC*MTcwNDk3MTA4MS4wLjAuMTcwNDk3MTA4MS4wLjAuMA

Federación Andaluza de Municipios y Provincias (2018). *A propósito del Despoblamiento en Andalucía*. Disponible en: <https://www.famp.es/export/sites/famp/.galleries/documentos-recsa/DESPOBLAMIENTO-INFORME.pdf>

Fernández, C., Corral, A., Prieto, A., Sierra, M. L. y Uldemolins, E. (2019). *La integración de los inmigrantes en Europa y en España: modelos e indicadores para las políticas públicas*. Ed. FUNCAS.

Fernández, R. y Fogli, A. (2006). Fertilidad: el papel de la cultura y la experiencia familiar. *Revista de la Asociación Económica Europea*, 4 (2 y 3): 552–561

Fernández, R. y Fogli, A. (2009). Culture: An Empirical Investigation of Beliefs, Work, and Fertility. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 1 (1): 146–77.

Ferreiro Aparicio, J., Gálvez Gálvez, C. y González Flores, C. (2011). *Envejecimiento y mercado de trabajo en Euskadi*. Ed. Orkestra - Instituto Vasco de Competitividad. Disponible en: https://www.orkestra.deusto.es/images/investigacion/publicaciones/informes/cuadernos-orkestra/Envejecimiento_y_mercado_de_trabajo_en_Euskadi.pdf

Fondo de Población de Naciones Unidas (2012). *Envejecimiento en el Siglo XXI: Una Celebración y un Desafío. Resumen ejecutivo*. Disponible en: https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Ageing%20Report%20Executive%20Summary%20SPANISH%20Final_0.pdf

Fundación Adecco (2022). *Efectos inmediatos del envejecimiento de la población en las empresas*. Disponible en: <https://fundacionadecco.org/azimut/efectos-inmediatos-del-envejecimiento-de-la-poblacion-en-las-empresas/>

Fundación Adecco y Fundación SERES (2020). *Efectos inmediatos del envejecimiento de la población en las empresas*. Disponible en: https://fundacionadecco.org/talento_senior/#talentosenior

García Díaz, M. A. (2023). *Nota sobre la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo (RD Ley 7/2023)*. Disponible

en:<https://fedea.net/notas-sobre-el-decreto-de-simplificacion-y-mejora-del-nivel-asistencial-de-la-proteccion-por-desempleo-rdl-7-2023/>

Gavilán, A. (2023). El sistema público de pensiones y los principales retos del envejecimiento poblacional. *XI Fórum previsión colectiva BBVA*. Mayo 2023. Madrid.

González, L. y Trommlerová, S. K. (2023). Cash transfers and fertility: How the introduction and cancellation of a child benefit affected births and abortions. *Journal of Human Resources*, 58(3), 783-818.

González, M. J., Domínguez, M. y Luppi, F. (2013). Expectativas de los hombres ante la paternidad en España. En: *El déficit de natalidad en Europa. La singularidad del caso español*. Dir. Esping-Andersen, G. Edita la Caixa. Colección de Estudios Sociales, 36. Disponible en: https://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/import/flacaixa/flacai0070.pdf

Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) (2018). *Proyección de la población de Andalucía, provincias y ámbitos sub-regionales 2016-2070*. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/dega/sites/default/files/docs/129-proyecciones-de-poblacion-informe-proyecciones-2016-2070.pdf>

Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) (2022). *Estadísticas de Población de Andalucía Basadas en Registros Administrativos (EPABRA)*. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/dega/estadisticas-de-poblacion-de-andalucia-basadas-en-registros-administrativos-epabra>

Instituto Nacional de Estadística (2015). *Encuesta de presupuestos familiares*. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10655&L=0>

Instituto Nacional de Estadística (2021). *Encuesta de condiciones de vida*. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=9958>

Instituto Nacional de Estadística (2022a). *Notas de prensa*. Disponible en: www.ine.es/prensa/pp_2022_2072.pdf

Instituto Nacional de Estadística (2022b). *Tablas y datos demográficos para España*. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176953&menu=ultiDatos&i-dp=1254735572981

Instituto Nacional de Estadística (2022c). *Encuesta de Presupuestos familiares*. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176806&menu=resultados&i-dp=125473597660

Instituto Nacional de Estadística (2023a). *Nota de prensa. Movimiento Natural de la Población (MNP). Indicadores Demográficos Básicos (IDB). Datos definitivos 2022*. Disponible en: https://www.ine.es/prensa/mnp_2022.pdf

Instituto Nacional de Estadística (2023b). *Indicadores básicos demográficos*. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177003&menu=resultados&idp=1254735573002#!-tabs-1254736195380

Instituto Nacional de Estadística (2023c). *Proyecciones de población. Resultados*. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176953&menu=resultados&idp=1254735572981

Instituto Nacional de Estadística (2023d). *Estadística continua de población*. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177095&menu=ultiDatos&idp=1254735572981

Instituto Nacional de Estadística (2023e). *Ocupados por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos*. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4211>

Instituto Nacional de Estadística (2023f). *Encuesta de estructura salarial*. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=28189>

Instituto Nacional de Estadística (2023g). *Encuesta de Población Activa (EPA). Variables de submuestra Año 2022*. Disponible en: [Encuesta de Población Activa \(EPA\). Variables de submuestra Año 2022 \(ine.es\)](https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=28189)

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023). *Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021. Datos de España*. Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Encuesta+Europea+de+Condiciones+de+Trabajo+2021+Datos+Espa%C3%B1a+%2818-11-2023%29.pdf/e6f46279-de3a-4fbf-1680-ddf93d08d07c?t=1701179937645>.

Kamhöfer, D. A. y Westphal, M. (2019). Fertility effects of college education: Evidence from the German educational expansion (No. 316). *DICE Discussion Paper*. Disponible en: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/201868/1/1671787935.pdf>

Liang, J. K., Wang, H. y Lazear, E. (2018). Demographics and Entrepreneurship. *Journal of Political Economy*, 126, S1, October: S140-S196.

Llorens i Jimeno, E., Mestres Domènech, J. y Belo, D. (2020). El impacto del envejecimiento en la fuerza laboral y en la productividad: tanto monta, monta tanto. *Dossier. Impacto del envejecimiento en España y Portugal*. Caixa. Disponible en: <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/impacto-del-envejecimiento-fuerza-laboral-y>

Mahía Casado, R. y Medina Moral, E. (2022). Informe sobre la integración de la Población Extranjera en el Mercado Laboral Español. Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia. Disponible en: <https://cpage.mpr.gob.es/producto/informe-sobre-la-integracion-de-la-poblacion-extranjera-en-el-mercado-laboral-espanol/>

McDonald, P. (2000). Gender equity in theories of fertility transition. *Population and Development Review*, 26(3): 427-439.

McKinsey (2023): *IA generativa: ¿Cómo afectará a los empleos y flujos de trabajo del futuro?* Disponible en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destacados/ia-generativa-como-afectara-a-los-empleos-y-flujos-de-trabajo-del-futuro/es>

Ministerio de Sanidad (2023). *Esperanzas de vida en España, 2021*. Disponible en: https://www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/inforRecopilaciones/ESPERANZAS_DE_VIDA_2021.pdf

Ministerio para la Transición ecológica y el reto demográfico (2021a). *Proyecciones población del Instituto Nacional de Estadística y previsiones demográficas de la autoridad independiente de responsabilidad fiscal*. Disponible en: <https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia/Home/index/MasInformacion/Informes-de-interes/Demografia/ProyeccionesDemograficasINE212021.html>

Ministerio para la Transición ecológica y el reto demográfico (2021b). *Plan de recuperación. 130 medidas frente al reto demográfico*. Disponible en: https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/reto-demografico/temas/medidas-reto-demografico/plan_recuperacion_130_medidas_tcm30-524369.pdf

Moral Benito, E. y Moral, R. (2023). La economía española ante el reto demográfico. *Papeles de Economía*, 176: 1-197.

Observatorio del Emprendimiento de España (2023). *Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2022-2023*. Ed. Universidad de Cantabria . Disponible en: <https://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2023/05/Informe-GEM-Espana-2022-2023.pdf>

OCDE (2019). *OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World*. Paris, OECD Publishing. Disponible en: https://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-outlook-2019_df80bc12-en

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2022). *Envejecimiento y salud*. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>

Oxford Economics, CENIE y Universidad de Salamanca (2021). Estudio de la economía de la longevidad en España. Disponible en: https://cenie.eu/oxfordeconomics/OxEcon_CENIE_ES_210921_Digital.pdf

Payment Innovation Hub en colaboración con CaixaBank, Visa, Samsung y Arval (2022). *Descubriendo al Consumidor Silver: una generación conectada con el mañana*. Disponible en <https://www.reasonwhy.es/media/library/202209pih-informe-descubriendo-al-consumidor-silver-rw.pdf>

Pérez, F. y Mollá, S. (2018). *Longevidad y servicios públicos en la Comunitat Valenciana*. IVIE. Disponible en: https://argos.gva.es/documents/165533218/169541611/Informe+1_+Longevidad.pdf/a1462e39-56b8-45e4-b727-3bf871925748

Red Acoge (2020). *Guía de contratación de personas migrantes en tu empresa*. Disponible en: https://redacoge.org/wp-content/uploads/2020/12/Guia_de_contratacion_v05.pdf

Regueiro-Ons, C. y González López-Valcárcel, B (2023). Los retos del sistema sanitario a la luz de la transición demográfica. *Papeles de Economía Española*, 176 pp. 112-131.

Reportillo, A., Ovejero, A., Cruz, F., Lucas, S., y Arias, B. (2006). Inmigración y modelos de integración entre la asimilación y el multiculturalismo. *Revista Universitaria del Ciencias de Trabajo*, 7: 123-139.

Sánchez Marcos, V. (2023). Natalidad e instituciones. *Papeles de Economía Española*, (176), 14-196. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2023/06/PEE-176_Sanchez_Marcos.pdf.

Silver Economy Group (2022). *Los Senior. Tendencias y Retos para empresas e instituciones. España y Portugal*. Disponible en: <https://silvereconomygroup.com/los-senior-tendencias-y-retos-para-empresas-e-instituciones-espana-y-portugal/>

Testa, R. (2014). On the positive correlation between education and fertility intentions in Europe: Individual- and country-level evidence. *Advances in Life Course Research*, 21: 28-42

Unión Democrática de Pensionistas y Jubilados de España (UDP) (2021). *Informe sobre brecha digital*. Disponible en: https://mayoresudp.org/wp-content/uploads/2021/07/54461ISAS01-Baro%CC%81metro-Mayores-2021_I.pdf

United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2022). *World Population Prospects 2022: Summary of Results*. Disponible en: <https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org>.

ANEXO 1. Cuestionario al empresariado y directivos de empresas andaluza

Bloque I: El objetivo es medir el grado de conocimiento que el encuestado tiene del cambio demográfico.

En España sucede lo mismo que en Europa con respecto a la caída de la natalidad y el envejecimiento de la población.						
1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente de acuerdo	No sabe	No contesta
En España y en Andalucía se está produciendo una caída de la natalidad.						
1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente de acuerdo	No sabe	No contesta
España y, más en concreto Andalucía, tienen una población envejecida, más aún porque la esperanza de vida cada vez es mayor.						
1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente de acuerdo	No sabe	No contesta
Los cambios demográficos, caída de la natalidad y envejecimiento de la población, tendrán efectos negativos sobre el crecimiento económico.						
1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente de acuerdo	No sabe	No contesta
El envejecimiento de los trabajadores afecta negativamente a la productividad.						
1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente de acuerdo	No sabe	No contesta
El envejecimiento de los trabajadores afecta negativamente a la innovación.						
1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente de acuerdo	No sabe	No contesta
Estos cambios demográficos afectarán al mercado de trabajo, en cuanto que cada vez habrá menos personas en edad de trabajar.						
1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente de acuerdo	No sabe	No contesta
A su vez, si no cambia la tendencia, la escasa natalidad y el envejecimiento de la población afectarán al mercado de bienes y servicios.						
1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente de acuerdo	No sabe	No contesta

El envejecimiento de la población supondrá un mayor gasto sanitario y de servicios sociales						
1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente de acuerdo	No sabe	No contesta

Bloque II: El objetivo es conocer cómo cree el empresario que le afectará a su empresa

En mi empresa no tenemos problemas con la edad de los trabajadores no cualificados porque tienen una media de edad que aún les queda mucho tiempo para jubilarse.						
1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente de acuerdo	No sabe	No contesta
En mi empresa no tenemos problemas con la edad de los trabajadores cualificados porque tienen una media de edad que aún les queda mucho tiempo para jubilarse.						
1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente de acuerdo	No sabe	No contesta
En general es fácil encontrar trabajadores tanto cualificados como no cualificados. En Andalucía aún no es problema el envejecimiento de la población.						
1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente de acuerdo	No sabe	No contesta
Respecto al mercado en el que opera su empresa, le afecta en el momento presente la escasa natalidad.						
1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente de acuerdo	No sabe	No contesta
Respecto al mercado en el que opera su empresa, le afectará en un futuro próximo la escasa natalidad.						
1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente de acuerdo	No sabe	No contesta
Realmente, para las empresas, la caída de la natalidad es un problema.						
1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente de acuerdo	No sabe	No contesta

Respecto al mercado en el que opera su empresa, le afecta en el momento presente el envejecimiento de la población.						
1 Totalmente en desacuerdo	2 Desacuerdo	3 Indiferente	4 Acuerdo	5 Totalmente de acuerdo	6 No sabe	7 No contesta
Respecto al mercado en el que opera su empresa, le afectará en un futuro próximo el envejecimiento de la población.						
1 Totalmente en desacuerdo	2 Desacuerdo	3 Indiferente	4 Acuerdo	5 Totalmente de acuerdo	6 No sabe	7 No contesta
Realmente, para las empresas, el envejecimiento de la población es un problema.						
1 Totalmente en desacuerdo	2 Desacuerdo	3 Indiferente	4 Acuerdo	5 Totalmente de acuerdo	6 No sabe	7 No contesta

Bloque III: El objetivo de este bloque es conocer las soluciones que le parecen factibles al empresario para contrarrestar los efectos negativos del envejecimiento de la población.

El problema de la escasa natalidad se podría paliar con mayores permisos para la madre y que no le penalizaran los periodos de embarazo en el mercado laboral.						
1 Totalmente en desacuerdo	2 Desacuerdo	3 Indiferente	4 Acuerdo	5 Totalmente de acuerdo	6 No sabe	7 No contesta
El problema de la escasa natalidad se mejoraría con incentivos económicos para las madres.						
1 Totalmente en desacuerdo	2 Desacuerdo	3 Indiferente	4 Acuerdo	5 Totalmente de acuerdo	6 No sabe	7 No contesta
El problema del envejecimiento de la población en edad de trabajar se podría paliar con la inmigración.						
1 Totalmente en desacuerdo	2 Desacuerdo	3 Indiferente	4 Acuerdo	5 Totalmente de acuerdo	6 No sabe	7 No contesta
La solución al problema pasa porque la edad de la jubilación se retrase.						
1 Totalmente en desacuerdo	2 Desacuerdo	3 Indiferente	4 Acuerdo	5 Totalmente de acuerdo	6 No sabe	7 No contesta

La solución del problema debe venir desde la Administración Pública.						
1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Totalmente de acuerdo	No sabe	No contesta
¿Qué creer que podían hacer los empresarios?						

¿Qué deberían hacer las Administraciones Públicas para acometer el reto de los cambios demográficos?						

¿Qué otras sugerencias nos podrían hacer? O si le gustaría ampliar algún comentario sobre las preguntas de este bloque

Bloque IV: Preguntas de clasificación para evidenciar si por sectores de actividad existen diferencias.

¿Cuál es la actividad principal de su empresa?

¿El mercado de su empresa es Andalucía?, si opera en otros mercados, ¿nos puede indicar en que proporción lo hace en Andalucía?

¿Se dirigen sus productos o servicios a un segmento concreto de la población?, en caso afirmativo, ¿nos podría indicar cuál o cuáles?

¿Cuántos trabajadores tiene su empresa?

¿Cuántos años lleva operando su empresa en el mercado?

¿Es una empresa familiar?

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN,



FINANCIADO POR

Andalucía
TRADE



Junta de Andalucía
Consejería de Presidencia, Interior,
Diálogo Social y Simplificación Administrativa
Consejería de Economía, Hacienda
y Fondos Europeos



COLABORAN

