



FUNDACIÓN ADECCO

CON FI. COMPROMISO SOCIAL DF



THE ADECCO GROUP

NOTA DE PRENSA

**El envejecimiento se dispara un 19% en cinco años en Euskadi y marca un nuevo récord:
la realidad demográfica plantea nuevos retos al mercado laboral**

Euskadi registra en 2025 el mayor nivel de envejecimiento de su historia: el índice alcanza el 183,8%, es decir, se contabilizan casi 184 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16

- La cifra ha experimentado un crecimiento de 7,7 puntos porcentuales con respecto a 2024 (176,2%). Se trata del mayor aumento registrado desde 1996.
- Euskadi es la quinta región más envejecida de España, superando el índice nacional, del 148% (148 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16). Por delante, Asturias, Galicia, Castilla y León y Cantabria lideran el ranking de envejecimiento en España.
- Por provincias vascas, lidera el ranking de envejecimiento Bizkaia (196,2%, es decir, 192 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16), seguida de Gipuzkoa (177,3%) y Álava (159,9%).
- Euskadi, como el resto de España, afronta una paradoja estructural: mientras la población envejece y la fuerza laboral es cada vez más sénior, el mercado de trabajo continúa desaprovechando a los profesionales mayores de 45 años y perpetuando barreras que limitan su empleabilidad. Así, el paro de larga duración afecta al 34% de las personas desempleadas en nuestro país, una cifra que se eleva hasta el 48,5% en el caso de las personas mayores de 45 años, y que sigue incrementándose progresivamente con la edad.
- “El índice de envejecimiento no deja de crecer y esta realidad demográfica coloca a nuestro país ante un desafío estructural que no admite más demoras; en este contexto, el edadismo laboral se revela como un fenómeno obsoleto y como un profundo contrasentido. Nuestro mercado laboral no puede permitirse prescindir de la experiencia y la capacidad productiva de los profesionales mayores de 45 años”, destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco y de sostenibilidad de The Adecco Group.
- La apuesta por el talento sénior es clave para paliar la falta de relevo generacional y la escasez de talento, y además deberá complementarse con la activación de personas que podrían trabajar pero que permanecen inactivas -por ejemplo, personas con discapacidad-, con políticas de migraciones orientadas explícitamente al empleo, así como el aprovechamiento de la Inteligencia Artificial como palanca para automatizar tareas repetitivas, reducir errores y liberar horas para actividades de mayor valor

Vitoria, 22 de enero de 2026- En el año 2025 las cifras de envejecimiento en nuestro país han vuelto a sorprender al alza, experimentando en Euskadi el mayor crecimiento registrado desde 1996. Concretamente, la cifra alcanza el 183,8%, es decir, se contabilizan casi 184 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16.

En España, el incremento ha sido de 5,7 puntos porcentuales, alcanzando un nuevo máximo histórico de envejecimiento, del **148% o, lo que es lo mismo, en nuestro país ya se contabilizan 148 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16 (en 2024 la cifra alcanzó el 142,3%)**, según el INE.

En Euskadi, por tanto, el envejecimiento es superior al nacional, superando la cifra en 35,8 puntos porcentuales.

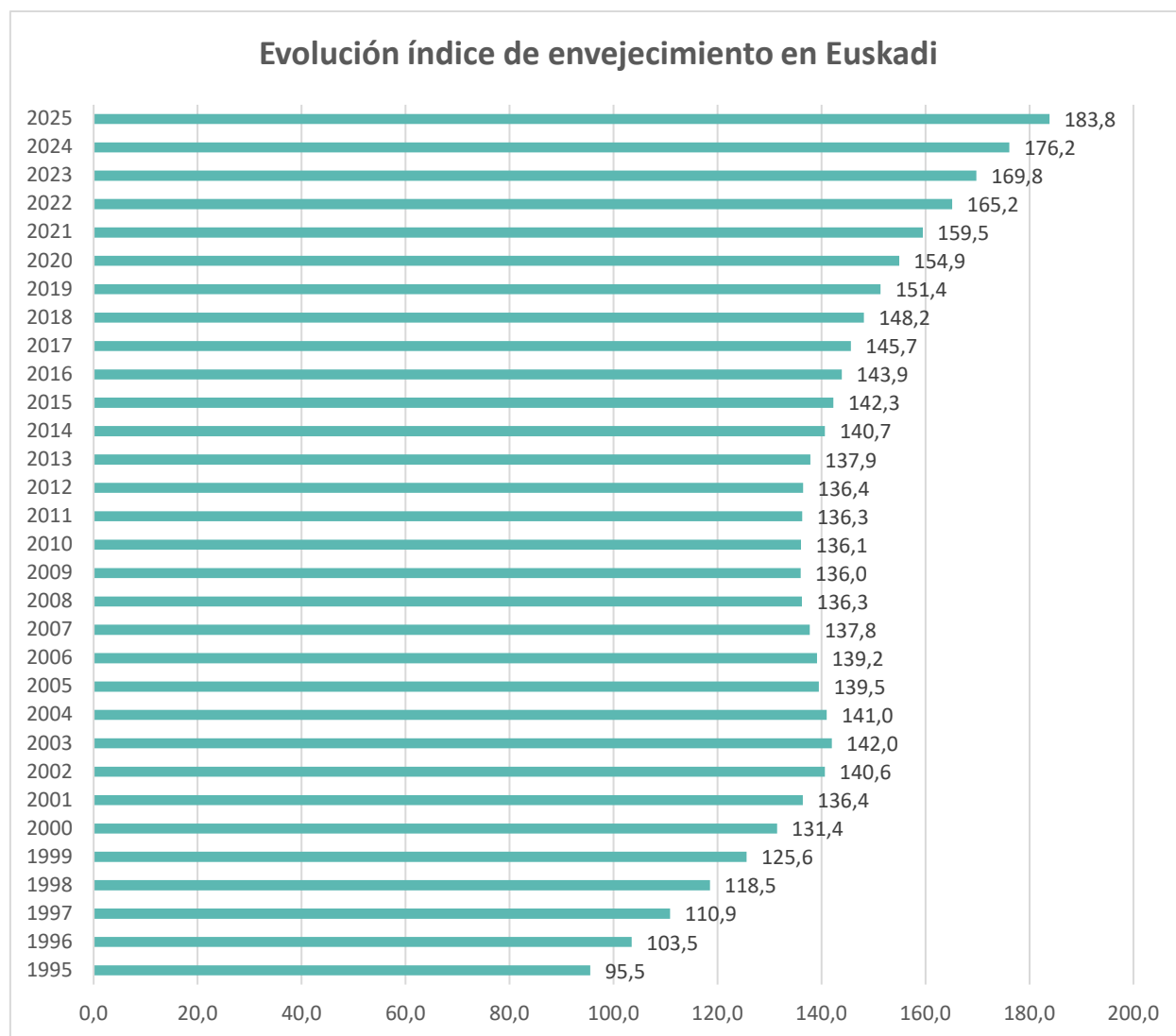
En este contexto, y en el marco del compromiso social de The Adecco Group, el Observatorio de la Vulnerabilidad y el Empleo de la Fundación Adecco presenta el análisis *Envejecimiento y edadismo laboral*, bajo la convicción de que el envejecimiento demográfico se ha convertido en un factor determinante para el futuro del mercado de trabajo. Por ello, resulta esencial impulsar la incorporación y permanencia del talento sénior, una condición indispensable para asegurar la capacidad y resiliencia del tejido productivo a medio y largo plazo.

La población sénior crece sin freno

La evolución del índice de envejecimiento en Euskadi muestra una tendencia al alza que, año tras año, marca un nuevo máximo histórico. Una progresión que, además, se está acelerando: solo **en el último ejercicio el indicador ha**

aumentado un 4,4% (7,7 puntos porcentuales), el mayor crecimiento registrado desde 1996, cuando se produjo un incremento de 8 puntos y el índice superó por primera vez el 100% (103,5%).

En 2025 el índice de envejecimiento ha alcanzado en Euskadi un 183,8%, es decir se contabilizan casi 184 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16. Detrás de esta realidad se combinan diferentes factores, especialmente, una natalidad persistentemente baja y una esperanza de vida en aumento, que configuran un escenario demográfico cada vez más desequilibrado. El siguiente gráfico refleja la evolución del índice de envejecimiento en Euskadi, un indicador que expresa la relación entre la población mayor de 64 años y la población menor de 16 años dentro de un territorio determinado.



Fuente: Observatorio Vulnerabilidad y el Empleo Fundación Adecco, a partir datos INE

Euskadi es una región envejecida desde el año 1996 (ejercicio en el que su índice de envejecimiento superó por primera vez el 100%). En la década de los años 90, el envejecimiento de la población aumentó de forma notable y, posteriormente, entre 2002 y 2009, esta tendencia se revirtió, descendiendo el índice de envejecimiento debido al efecto de la inmigración, que contribuyó a rejuvenecer la estructura demográfica de la región.

Sin embargo, y especialmente a partir de 2013, el envejecimiento de la población en Euskadi no ha dejado de crecer, como consecuencia de la baja natalidad, el aumento de la esperanza de vida y la salida de población joven hacia otras regiones en busca de oportunidades laborales, factores que han acentuado progresivamente el desequilibrio demográfico. De hecho, **en el último lustro, el envejecimiento se ha disparado un 19% en Euskadi**.

Este fenómeno no solo redefine la pirámide poblacional, sino que plantea implicaciones para el mercado laboral, que deberá afrontar una reducción de la población activa (faltará relevo generacional) y una presión creciente sobre la disponibilidad de talento.

Euskadi, la quinta región más envejecida de España

Por comunidades autónomas, vuelve a liderar el ranking de envejecimiento **Asturias**, con un índice de envejecimiento del 265,3% (265 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16), seguida de **Galicia (231,6%)**, **Castilla y León (230,7%)**, **Cantabria (197,6%)** y **Euskadi (183,8%)**.

Así, el País Vasco es la quinta región más envejecida de España.

En el otro extremo, las ciudades autónomas de **Ceuta (74,5%)** y **Melilla (60,4%)** son las únicas que resisten con índices aún por debajo de 100%, registrando -todavía- una mayor proporción de jóvenes.

Comunidad Autónoma	Índice envejecimiento 2025 (%)	Índice envejecimiento 2024 (%)
Asturias	265,3	257,3
Galicia	231,6	224,3
Castilla y León	230,7	223,9
Cantabria	197,6	187,5
Euskadi	183,8	176,2
Extremadura	172,6	164,9
Aragón	163,5	159,1
La Rioja	159,3	153,0
Canarias	149,5	142,6
Comunidad Valenciana	142,9	138,4
Navarra	139,3	134,4
Cataluña	136,9	131,6
Castilla - La Mancha	136,0	131,3
Comunidad de Madrid	131,4	126,2
Andalucía	128,6	122,4
Balears, Illes	117,4	113,9
Murcia	102,7	98,1
Ceuta	74,5	69,6
Melilla	60,4	56,0
Total Nacional	148	142,3

Fuente: Observatorio Vulnerabilidad y el Empleo Fundación Adecco, a partir datos INE

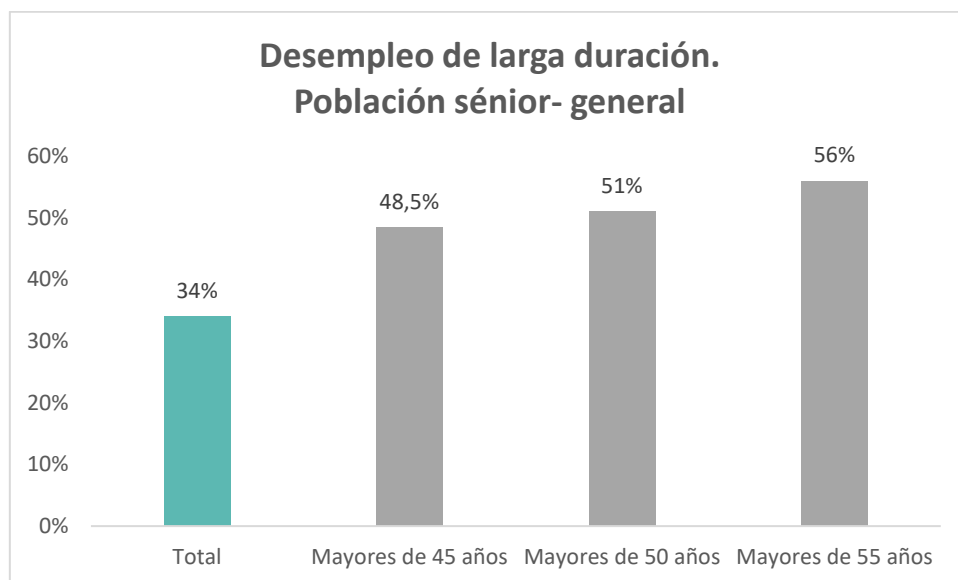
Por provincias vascas, lidera el ranking de envejecimiento Bizkaia (196,2%, es decir, 192 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16), seguida de Gipuzkoa (177,3%) y Álava (159,9%).

Provincia	Índice envejecimiento (%)
Bizkaia	196,2
Gipuzkoa	177,3
Álava	159,9
PAÍS VASCO	183,8

La apuesta por el talento sénior podría reducir en un 17,5% la brecha de relevo generacional en Euskadi

Nuestro país afronta una paradoja estructural: mientras la población envejece y la fuerza laboral es cada vez más sénior, el mercado de trabajo continúa desaprovechando a los profesionales mayores de 45 años y perpetuando barreras que limitan su empleabilidad. Esta incoherencia se traduce en que, pese a ser un segmento de la población imprescindible para sostener la actividad económica, algunos profesionales mayores de 45 años quedan excluidos de los procesos de selección o pierden su empleo sin lograr reengancharse al mercado laboral, debido a **prejuicios y estereotipos que vinculan a “los sénior” con obsolescencia profesional, menor dinamismo o exigencias salariales superiores**. Todo ello dispara las reticencias de los empleadores a la hora de incorporarles a los equipos de trabajo. Como consecuencia, el desempleo en estas edades tiende a cronificarse y, en numerosos casos, se convierte en un puente precario hacia la jubilación, desaprovechando experiencia, talento y capacidad productiva.

Así, el paro de larga duración afecta al 34% de las personas desempleadas en nuestro país, una cifra que se eleva hasta el 48,5% en el caso de las personas mayores de 45 años, y que sigue incrementándose progresivamente con la edad.



Fuente: INE (EPA 3T 2025)

Por otra parte, y según el análisis Relevo generacional y talento sénior, desarrollado por el Observatorio de la Vulnerabilidad y el Empleo de la Fundación Adecco el pasado verano, actualmente, en Euskadi hay 211.073 personas entre 6 y 15 años que, en la próxima década, alcanzarán la edad legal para incorporarse al mercado laboral. Si aplicamos la tasa de actividad del 27% registrada en la última Encuesta de Población Activa (EPA) para los menores de 25 años en la comunidad, podemos estimar que solo **56.990 de estos jóvenes pasarán a formar parte de la población activa en los próximos diez años.**

Esta cifra contrasta de forma significativa con las **260.600 personas de 55 años o más** que abandonarán la actividad laboral en ese mismo periodo, según los datos actuales de población activa. En otras palabras, **por cada cuatro personas y media que se jubilan en Euskadi, solo una se incorpora al mercado laboral, lo que evidencia un llamativo desequilibrio en el relevo generacional.**

En suma, la diferencia entre las 260.600 personas de 55 años o más que dejarán de trabajar y los 56.990 jóvenes que previsiblemente se incorporarán a la población activa en la próxima década, se traduce en una brecha de relevo generacional de aproximadamente 203.610 personas.

“El País Vasco se adentra en una nueva realidad demográfica que desafía la competitividad empresarial y la sostenibilidad del Estado del Bienestar. El índice de envejecimiento no deja de crecer y esta realidad demográfica coloca a la región ante un desafío estructural que no admite más demoras; en este contexto, el edadismo se revela como un fenómeno obsoleto y como un profundo contrasentido. No podemos permitirnos prescindir de la experiencia y la capacidad productiva de los profesionales mayores de 45 años. De hecho, si todas las personas mayores de 45 años que actualmente se encuentran en situación de desempleo en Euskadi (35.600) empezaran a trabajar, la brecha de talento derivada de la falta de relevo generacional podría reducirse en un 17,5%. Esta situación -el pleno empleo de los mayores de 45 años- es evidentemente utópica en términos absolutos, pero pone de manifiesto el enorme potencial desaprovechado y sugiere que la activación del talento sénior constituye una de las palancas más inmediatas y efectivas para sostener nuestra estructura productiva”, explica Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco y director de sostenibilidad de The Adecco Group.

En la misma línea añade que: **“La modernización de nuestro país pasa, sin duda, por integrar plenamente a las personas sénior en el mercado laboral, a través de políticas activas que favorezcan su empleabilidad, y de estrategias de Diversidad, Equidad e Inclusión orientadas a erradicar el edadismo y a combatir de manera definitiva los sesgos de edad. Las organizaciones que sepan aprovechar la experiencia, el conocimiento y la capacidad de adaptación de los profesionales sénior estarán mejor preparadas para afrontar los retos de competitividad, productividad y transformación que exige el contexto actual. Apostar por el talento sénior no es solo una cuestión de responsabilidad social, sino una decisión estratégica para garantizar la sostenibilidad del tejido empresarial y del propio mercado laboral en el largo plazo”.**

Además, para mitigar las consecuencias de la falta de relevo generacional, la apuesta por el talento sénior deberá ir acompañada de un enfoque integral que combine la **activación de personas con capacidad para trabajar que actualmente permanecen inactivas -como, por ejemplo, las personas con discapacidad-, el desarrollo de políticas migratorias claramente orientadas al empleo, capaces de atraer y retener aquellos perfiles que el mercado interno no logra cubrir, así como el aprovechamiento de la Inteligencia Artificial** como una palanca clave para automatizar tareas repetitivas, reducir errores y liberar tiempo y recursos que puedan destinarse a actividades de mayor valor añadido.

Sobre el Observatorio de Vulnerabilidad de la Fundación Adecco

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

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

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

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

Sigue toda la actualidad de la Fundación Adecco en:



Más información:

Comunicación Fundación Adecco

Irene Gil/Elena Arranz

irene.gil@fundacionadecco.es

elena.arranz@fundacionadecco.es

672 00 10 61