

España perderá 1,8 millones de personas en edad laboral entre 2030 y 2050, pero sumará 4,8 millones de mayores de 64 años

19.8.2026 - | Fundación Adecco

Incluso al margen de la prolongación de la vida laboral o de posibles cambios en la edad de jubilación, una base potencial de trabajadores más reducida tendrá que sostener a una masa creciente de población mayor de 64 años, con efectos sobre la capacidad de las empresas para cubrir vacantes y sobre la financiación de los sistemas de protección social.

- **Entre 2030 y 2050, España perderá cerca de 1,8 millones de personas en edad laboral, hasta situarse en torno a 31,6 millones. El máximo se alcanzará en 2033, con unos 33,7 millones. En paralelo, la población mayor de 64 años aumentará en 4,8 millones.**
- **La reducción de personas en edad laboral se explicará, en gran medida, por la salida progresiva de los baby boomers y generación X de la población en edad de trabajar. Estas generaciones tan numerosas, nacidas en las décadas de 1960 y 1970, irán superando los 64 años, mientras que las cohortes que entren a los 16 años serán más pequeñas por el descenso de la natalidad.**
- **En 2050, el paulatino tránsito de estas generaciones a la edad de jubilación reducirá temporalmente el peso del tramo de 50-64 años en la base laboral, aunque el talento sénior seguirá representando un tercio de la población potencialmente activa.**
- **“El desafío demográfico exige ampliar la base de talento disponible y situar la inclusión en el centro de la respuesta: no podemos permitirnos que personas con discapacidad, mujeres en riesgo de exclusión y otras personas con dificultades de acceso al empleo permanezcan al margen cuando las empresas afrontan una creciente escasez de profesionales. Es necesario invertir en empleabilidad, orientación, formación, accesibilidad y acompañamiento, pero también eliminar los prejuicios y barreras que aún limitan el acceso al trabajo. Asimismo, es fundamental retener y actualizar el talento sénior, reducir el desajuste entre las competencias disponibles y las que demandan las empresas y articular una migración ordenada y conectada con las necesidades reales del mercado laboral”, destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco y de sostenibilidad de The Adecco Group.**

Madrid, 19 de agosto de 2026.- La transformación demográfica ya está aquí y constituye uno de los grandes retos del mercado laboral español. Sus efectos serán cada vez más visibles en los próximos años: una menor disponibilidad de profesionales, mayores dificultades para cubrir vacantes y un riesgo creciente de pérdida de conocimiento y experiencia a medida que se jubilen las generaciones más numerosas. En este contexto, la capacidad de las empresas para atraer, desarrollar y retener a sus profesionales, ampliar su base de talento y construir entornos más inclusivos, capaces de incorporar y aprovechar perfiles infrarrepresentados en el mercado laboral, será determinante para sostener su actividad, productividad y competitividad.

En efecto, y según las proyecciones del INE, entre **2030 y 2050 España perderá 1,8 millones de personas de entre 16 y 64 años, mientras que la población mayor de 64 años aumentará en 4,8 millones** (en términos netos).

Ante una realidad que ya se perfila con fuerza en el horizonte, y en el marco del compromiso social de **The Adecco Group, el Observatorio de la Vulnerabilidad y el Empleo de la Fundación Adecco**, entidad que canaliza dicho compromiso a través de programas e iniciativas de inclusión laboral, ha desarrollado el análisis **Inclusión y Empleo ante el reto demográfico**. Este trabajo pone cifras a una transformación que en las próximas décadas estrechará la base de personas disponibles para trabajar, mientras aumentará con fuerza el número de personas mayores de 64 años. Una situación que exige activar todas las palancas disponibles para amortiguar la escasez de profesionales, cubrir vacantes y garantizar, en el largo plazo, un futuro económico y social sostenible para España. La **inclusión será una de las respuestas esenciales**. Nuestro mercado laboral necesita movilizar el talento de los profesionales sénior, de las personas con discapacidad y de otros segmentos de la población que hoy afrontan discriminación o barreras para participar en el empleo. Ampliar la base laboral disponible requiere eliminar obstáculos, reforzar la empleabilidad y generar oportunidades reales para que todo ese talento pueda aportar su capacidad, experiencia y potencial.

Menos población potencialmente activa y más personas mayores de 64 años. El máximo de población en edad laboral llegará en 2033

La población entre 16 y 64 años alcanzará su máximo a comienzos de la próxima década. En 2033 se situará en torno a 33,7 millones de personas y, a partir de entonces, iniciará un descenso hasta los 31,6 millones en 2050. En comparación con 2030, cuando se contabilizarán 33,4 millones, la reducción será de cerca de 1,8 millones de personas (un 5,4%). En paralelo, la población mayor de 64 años pasará de aproximadamente 11,5 millones de personas en 2030 a 16,3 millones en 2050, un crecimiento del 41,7%.

La reducción del 5,4% de la población en edad laboral entre 2030 y 2050 **estrechará la base demográfica sobre la que se sostienen el empleo, la actividad económica y el sistema de protección social**. Incluso al margen de la prolongación de la vida laboral o de posibles cambios en la edad efectiva de jubilación, esta caída coincidirá con un fuerte aumento de la población mayor de 64 años, intensificando las dificultades para encontrar profesionales y cubrir vacantes, al tiempo que elevará la presión sobre la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones.

El reto, por tanto, exige incorporar nuevos profesionales y, al mismo tiempo, aprovechar el talento ya existente, facilitar la permanencia de quienes desean seguir trabajando y elevar la participación de las personas que hoy permanecen fuera o en los márgenes del mercado laboral.

El relevo generacional no compensará las salidas

La reducción de la población en edad laboral en las próximas décadas se explica, en gran medida, por el paulatino tránsito hacia la edad de jubilación de las generaciones numerosas nacidas desde la segunda mitad de los años sesenta y durante los setenta (baby boomers y parte de la generación X). **A medida que estas cohortes superen los 64 años, abandonarán la franja convencionalmente considerada en edad de trabajar.**

Al mismo tiempo, las generaciones que se incorporen a los 16 años serán menos numerosas, como consecuencia de la **baja natalidad registrada desde la década de 2010 y de la previsión de que se mantenga por debajo del nivel de reemplazo (situado en torno a 2,1 hijos por mujer)**. Esta brecha entre las cohortes que salen y las que entran reducirá la base potencial de

profesionales.

El talento sénior mantendrá un peso estructural

El tránsito de las generaciones más numerosas hacia la edad de jubilación reducirá temporalmente el peso del tramo de 50 a 64 años dentro de la población en edad laboral. En 2030, este grupo representará el 35,2% de las personas entre 16 y 64 años, frente al 32,7% previsto para 2050.

Sin embargo, este descenso no restará relevancia al talento sénior. **Incluso en 2050, una de cada tres personas potencialmente activas tendrá entre 50 y 64 años**, ya que las generaciones que ocuparán entonces esta franja seguirán siendo más numerosas que las cohortes jóvenes que se incorporen al mercado laboral, condicionadas por la baja natalidad de las últimas décadas.

El talento sénior mantendrá un peso cercano a un tercio de la población en edad laboral

Año	Personas en edad laboral	Personas entre 50 y 64 años	% Talento sénior sobre población en edad laboral
Año 2030	33.419.242	11.779.951	35,2%
Año 2035	33.729.183	11.847.456	35,1%
Año 2040	33.045.345	11.313.546	34,2%
Año 2045	32.075.510	10.600.201	33,0%
Año 2050	31.616.467	10.324.842	32,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de las Proyecciones de Población de España del INE. Se han seleccionado años de referencia para reflejar la evolución del periodo analizado.

Más personas sénior que jóvenes durante todo el horizonte proyectado

Actualmente, la población de 50 a 64 años es un 31,7% más numerosa que la de 20 a 34 años. Aunque la diferencia se reducirá hasta el 24,9% en 2050, **el tramo sénior mantendrá su superioridad numérica durante todo el horizonte analizado.**

Esta tendencia confirma que prescindir de la experiencia sénior supondría un contrasentido demográfico y económico. En un contexto de menor disponibilidad de talento, retener a los profesionales de mayor edad (numéricamente más numerosos que la fuerza laboral joven) y facilitar su reincorporación será fundamental para cubrir necesidades de contratación, evitar la pérdida de conocimiento y sostener la actividad de las empresas.

“El desafío demográfico exige cambiar la forma en que España entiende y moviliza el talento. La **inclusión debe situarse en el centro de esa respuesta**: no podemos permitirnos que personas con discapacidad, mujeres en riesgo de exclusión y otras personas con dificultades de acceso al empleo permanezcan al margen cuando las empresas afrontan una creciente escasez de profesionales. Es necesario invertir en empleabilidad, orientación, formación, accesibilidad y acompañamiento, pero también eliminar los prejuicios y barreras que aún limitan el acceso al

trabajo. Asimismo, es fundamental retener y actualizar el talento sénior, reducir el desajuste entre las competencias disponibles y las que demandan las empresas, mejorar la productividad mediante la digitalización y la inteligencia artificial, y articular una migración ordenada y conectada con las necesidades reales del mercado laboral. La respuesta no puede apoyarse en una única medida: requiere activar todo el talento disponible para garantizar un futuro económico y social sostenible”, destaca **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco y de sostenibilidad de The Adecco Group.**

La respuesta al reto demográfico: activar todo el talento disponible

La reducción de la población en edad laboral exige una respuesta integral. No bastará con incorporar nuevos profesionales: será necesario ampliar la participación laboral, mejorar la empleabilidad, adecuar las competencias a las necesidades de las empresas y elevar la productividad. El desafío demográfico obliga a movilizar todos los recursos disponibles para asegurar la competitividad de las empresas y la sostenibilidad económica y social del país.

Inclusión: la reserva estratégica de talento

La inclusión es una herramienta imprescindible para **responder al déficit de profesionales y, al mismo tiempo, reducir la desigualdad.** España no puede permitirse dejar fuera del mercado laboral a personas que, con los apoyos adecuados, podrían desarrollar una actividad profesional y aportar valor a las empresas y a la sociedad.

No todas las personas se encuentran hoy en las mismas condiciones de empleabilidad. Por eso el reto no consiste solo en pedir una mayor apertura al tejido empresarial, sino en trabajar de cerca con las personas para reforzar competencias, eliminar barreras y generar las condiciones necesarias para que las oportunidades sean reales. Esto implica invertir en **orientación, formación, acompañamiento individualizado, accesibilidad, conciliación y adaptación de puestos de trabajo, así como combatir los prejuicios o la discriminación** que todavía afecta a segmentos de la población como las **personas con discapacidad (cuya participación laboral continúa siendo exigua, con una tasa de actividad del 35,4%)**, las mujeres en riesgo de exclusión social, las personas desempleadas de larga duración o quienes cuentan con menores niveles de cualificación.

En definitiva, la inclusión laboral permitirá ampliar la base de talento disponible y, además, es una palanca de cohesión social, autonomía y reducción de la pobreza y la exclusión.

Mesonero explica: “La inclusión no puede entenderse como una cuestión filantrópica, sino como una palanca estratégica de competitividad, especialmente ante el creciente déficit de profesionales. Esto exige revisar los procesos de selección y promoción, garantizar la accesibilidad y la adaptación de los puestos de trabajo, favorecer la conciliación y combatir los prejuicios que todavía condicionan el acceso al empleo de algunos segmentos de la población”.

Talento sénior: pilar demográfico del mercado laboral

En un contexto de envejecimiento demográfico, el talento sénior será una pieza estructural del mercado laboral. Como pone de relieve este análisis, la **población de 50 a 64 años seguirá siendo numéricamente superior a la de 20 a 34 durante las próximas décadas.** Incluso en 2050, cuando el tránsito de las generaciones más numerosas hacia la edad de jubilación reduzca temporalmente su peso, este grupo seguirá representando cerca de un tercio de la población en

edad laboral.

Los profesionales de mayor edad aportan experiencia, conocimiento y competencias como la madurez o la templanza, que las organizaciones no pueden permitirse perder cuando aumentan las dificultades para cubrir vacantes. Será fundamental **combatir el edadismo, facilitar la actualización de competencias y promover entornos de trabajo que permitan prolongar voluntariamente las trayectorias profesionales**. La convivencia intergeneracional también será decisiva: combinar la experiencia de los profesionales sénior con las nuevas perspectivas de las generaciones jóvenes favorecerá la transmisión de conocimiento, la innovación y la solidez de los equipos.

“El edadismo es un obstáculo que España debe superar. Durante demasiado tiempo se ha asociado la edad a una menor capacidad de aprendizaje, adaptación o productividad, cuando los profesionales sénior aportan experiencia, conocimiento, compromiso y una visión estratégica imprescindibles para las organizaciones. En un país donde las personas sénior seguirán representando alrededor de un tercio de la población en edad laboral, hasta al menos 2050, prescindir de estos profesionales es un contrasentido demográfico y económico. Urge derribar prejuicios, impulsar su actualización profesional y facilitar que quienes quieran y puedan seguir trabajando encuentren oportunidades reales para hacerlo”, destaca **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco y de sostenibilidad de The Adecco Group.**

Trayectorias laborales más largas, flexibles y saludables

La prolongación de la vida laboral no puede descansar únicamente en elevar la edad legal de jubilación. Requiere crear condiciones para que las personas puedan, quieran y sean capaces de permanecer activas durante más tiempo: **formación continua, actualización digital, prevención de riesgos, adaptación de puestos, flexibilidad horaria y transiciones graduales hacia la jubilación.**

Esta gestión anticipada permitirá **evitar expulsiones prematuras del mercado laboral** y aprovechar la experiencia de los profesionales sénior. También facilitará una **convivencia intergeneracional** más equilibrada, en la que el conocimiento se transfiera de forma planificada y las oportunidades de desarrollo alcancen a todas las edades.

Migración: una necesidad estructural

La migración será una necesidad estructural para amortiguar la reducción de la población en edad laboral y responder a las necesidades de talento del tejido productivo. Sin embargo, no se trata únicamente de incorporar más personas, sino de asegurar la adecuación entre los perfiles que llegan, las competencias que acreditan y las vacantes reales que necesitan cubrir las empresas.

Para ello, será necesario reforzar la **selección y la formación en origen mediante acuerdos con escuelas, centros de Formación Profesional y universidades de los países de procedencia; avanzar en la homologación ágil de titulaciones y en la acreditación de competencias antes de la llegada; y desplegar políticas eficaces de acogida, formación y no discriminación.** Todo ello debe apoyarse en **procedimientos administrativos más ágiles, capaces de responder con rapidez a las necesidades del mercado laboral, y en la actualización del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura**, que actualmente está desfasado y poco ajustado a la realidad.

Así, la migración podrá integrarse con mayores garantías, responder a los déficits de talento existentes y aportar productividad desde el primer día.

Cualificación para reducir el desajuste de competencias

La escasez de talento no responde únicamente a un problema de cantidad, sino también al desajuste entre las competencias disponibles y las que demandan las empresas. Por ello, será necesario **cualificar y recualificar a la población activa, con especial atención a los sectores y perfiles con mayores dificultades de cobertura.**

Las políticas activas de empleo, la colaboración entre empresas y centros formativos, la Formación Profesional Dual y los programas de capacitación vinculados a necesidades reales de contratación desempeñarán un papel central. El objetivo ha de ser reducir la distancia entre las personas que buscan empleo y las vacantes que el mercado no logra cubrir, favoreciendo itinerarios de formación más ágiles y conectados con la realidad productiva.

Inteligencia artificial: elevar la productividad del talento disponible

Elevar la productividad será determinante en un escenario de menor disponibilidad de profesionales. La digitalización, la inteligencia artificial, la automatización de tareas repetitivas y el rediseño de puestos de trabajo pueden reducir errores y tiempos de ciclo, liberar horas para funciones de mayor valor añadido y mejorar la eficiencia de las organizaciones.

Su potencial no reside en sustituir indiscriminadamente a las personas, sino en complementar sus capacidades. Para que esta transformación sea inclusiva, las empresas deberán acompañarla de **formación, adaptación de los puestos y criterios de uso responsable, evitando que la brecha digital deje atrás a quienes parten de una posición más vulnerable.**

Absentismo: salud, bienestar y permanencia en el empleo

Abordar el absentismo desde una perspectiva preventiva y multidimensional será igualmente necesario. En 2025, la **tasa media de absentismo alcanzó el 7,6% de las horas pactadas, su máximo histórico, según un informe de The Adecco Institute.**

Reforzar la **salud y seguridad laboral, el bienestar, la flexibilidad, la adaptación de los puestos de trabajo y la gestión de las ausencias** contribuirá a reducir las causas evitables del absentismo y a aprovechar mejor la capacidad de trabajo disponible.

<https://fundacionadecco.org/notas-de-prensa/espana-perdida-1-8-millones-personas-en-edad-laboral>