

## El 40% de parados de larga duración tiene más de 50 años

- Los perfiles sénior sufren en mayor medida la reincorporación al mercado laboral y, actualmente, hay 400.000 personas de más de 50 años que llevan más de dos años buscando empleo
- El 85% de las personas séniors está buscando empleo, según una encuesta de Randstad Research, ya sea porque no lo tienen o porque buscan mejores salarios o nuevos retos profesionales, entre otros motivos
- En cuanto a la trayectoria profesional, el 55% de los encuestados piensa que se ha estancado principalmente por culpa de la edad y denuncian que las empresas no cuentan con ellos
- Según la encuesta de Randstad Research, el 33% de los mayores de 50 años alcanza niveles formativos universitarios y la gran mayoría (86%) ha realizado un curso de actualización en los últimos cinco años

**Madrid, 29 de noviembre de 2023.-** [Randstad](#), la empresa de talento número 1 en España y en el mundo, ha analizado la situación laboral de uno de los colectivos con mayor presencia en el mercado laboral, el de los séniors, es decir, los profesionales de entre 50 y 64 años. El [Informe Randstad Research sobre el mercado laboral de los séniors](#) indaga sobre la información coyuntural más relevante de este colectivo basándose en datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística y la EPA, además de un estudio realizado por Randstad Research.

En primer lugar, destaca el marcado protagonismo de este grupo sobre el total de la población activa. La población en edad laboral (16 a 64 años) actualmente en España se sitúa en los 40 millones de personas, de las cuales **10,3 millones tienen una edad comprendida entre los 50 y 64 años**. Un protagonismo que no para de aumentar, ya que este grupo de edad **crece cada año a un ritmo del 2%**, en línea con el proceso de envejecimiento de la población, lo que hace que estos perfiles ganen representatividad en el conjunto total de las personas en edad de trabajar, con un **peso actual del 32%** de los activos totales.

Este colectivo afronta un importante desafío en cuanto a diversidad generacional. En palabras de **Oscar Gutiérrez, director de RSC de Randstad**: *"El mercado de trabajo se enfrenta a un doble reto: por un lado, el envejecimiento demográfico en marcha desde hace años y, por*



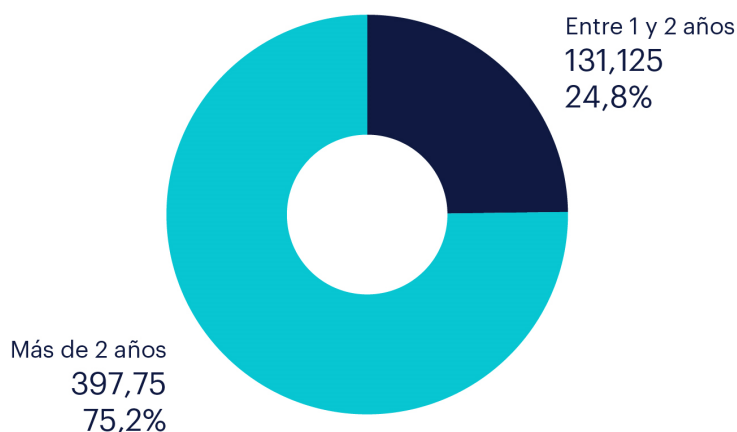
otro, a una situación de déficit de talento. En ambas situaciones, el talento sénior está presente, como protagonista en el primer caso y como posible solución en el segundo”.

### Radiografía del talento sénior

Si bien el talento sénior tiene una gran presencia en el mercado laboral, con una tasa de ocupación y empleo por encima de la media, se trata de un colectivo que sufre en mayor medida riesgos de vulnerabilidad. Uno de los casos más evidentes es cuando una persona sénior cae en el desempleo, ya que el informe detecta que a los perfiles de más de 50 años les cuesta más salir de una situación de desocupación.

En España, el número de parados de larga duración, aquellos que llevan más de un año buscando empleo, alcanza la cifra de 1,4 millones de personas. De estos, más de medio millón tienen una edad entre los 50 y 64 años, lo que supone el 40% del total de parados de larga duración. Además, tres cuartas partes del paro de larga duración mayor de 50 años (400.000 personas) llevan más de dos años buscando empleo.

### Distribución de los parados de larga duración de más de 50 años por tiempo de búsqueda



Fuente: Randstad Research, con datos de la EPA

A partir de los 34 años y según va avanzando la edad, se hace más difícil encontrar un empleo desde una situación de desocupación. Según datos de Randstad Research, en un periodo de un trimestre sólo el 11% de la población de entre 55 y 64 años que está desempleada logra ocuparse. Este porcentaje se eleva hasta el 27% para los desempleados entre los 25 y 34 años.



## El talento sénior opina: búsqueda de empleo y nuevos retos

Randstad Research ha realizado una encuesta para conocer la posición del talento sénior dentro del mercado de trabajo. Así, un porcentaje muy elevado, el 85%, está buscando empleo o un cambio de trabajo de manera más o menos activa. Aunque la principal razón para ello es la desocupación, un porcentaje destacado menciona la búsqueda de un mayor salario (34%), la necesidad de nuevos retos profesionales (24%) o la mayor conciliación de la vida laboral con la profesional (20%) como principales razones para cambiar de empleo.

Las personas sénior desempleadas recurren en mayor medida a la ayuda de empresas de recursos humanos (87%) o al Servicio Público de Empleo (60%). En cuanto a la percepción, el 20% de los mayores de 50 años que está en desempleo piensa que la **posibilidad de encontrar un empleo es muy baja**. Por el contrario, los que están trabajando se muestran ligeramente más optimistas a la hora de encontrar una nueva oportunidad laboral (40%).

## La formación, clave para mantenerse relevante en el mercado laboral

En un contexto en el que la edad es un factor que puede condicionar la posibilidad de alcanzar nuevos retos profesionales, la formación se convierte en el principal impulsor para conseguirlo. De hecho, un 33% de este colectivo cuenta con titulación universitaria, algo que facilita su empleabilidad. No obstante, la necesidad de actualizar su formación la tienen muy presente.

Salvo el 14% que asegura no haber realizado ningún programa aludiendo a aspectos económicos, la gran mayoría (el 86% restante) señala que ha realizado alguna formación en los últimos cinco años. Además, una de cada cuatro personas de este colectivo asegura haber hecho un curso por año durante los últimos cinco años.



## ¿Por qué buscas actualmente un nuevo empleo? Marca las principales razones



Fuente: Randstad Research

Prefieren la modalidad online (47%) a la presencial (43%) y las principales áreas de interés son los conocimientos técnicos (45%) y las habilidades digitales (36%). Las principales razones que este colectivo busca con la formación son mejorar su desarrollo profesional, ampliar sus opciones laborales y actualizar sus conocimientos, unos motivos que se encuentran por encima de la mejora del salario.

En cuanto a la trayectoria profesional, el 55% de los encuestados piensa que se ha estancado principalmente por motivos de la edad y aluden a aspectos como el rechazo en los procesos de selección de los candidatos de más edad, la no contratación de séniors por parte de las empresas o la escasa inversión en ellos.

Finalmente, los mayores de 50 años suspenden la última reforma laboral. Así, más de la mitad (56%) cree que no ayuda a consolidar trabajos indefinidos, ni a encontrar un trabajo estable (50%), además de considerar que está desprotegiendo al trabajador (55%).

En resumen, el colectivo de mayores de 50 años, si bien tienen una gran presencia en el mercado laboral, y todo apunta a que esta va a ir a más, se encuentran ante la paradoja de



que sufre en mayor medida que otros colectivos un sesgo en su empleabilidad. La formación se convierte en el factor clave que les puede impulsar a convertirse en un actor principal en el mercado laboral, debido a las necesidades crecientes que aparecen por el reto demográfico del envejecimiento de la población y la escasez de talento.

### Randstad en el mundo y en España

Randstad es la compañía de talento número 1 del mundo y un *partner* de referencia para nuestros clientes. Estamos comprometidos a brindar oportunidades equitativas a personas de cualquier origen, ayudándoles a seguir siendo relevantes en un mundo laboral que evoluciona rápidamente. Tenemos un profundo conocimiento del mercado laboral y contribuimos a que nuestros clientes cuenten con el talento ágil, diverso y especializado que necesitan para tener éxito. Nuestros 46.000 empleados en todo el mundo generan un impacto positivo en la sociedad, al ayudar a las personas a desarrollar su verdadero potencial a lo largo de su vida laboral.

En nuestro país, Randstad, como empresa número uno en soluciones de Recursos Humanos, hacemos posible que, cada día, 55.000 personas tengan un empleo, gracias a nuestros 2.200 empleados distribuidos en más de 250 oficinas. Trabajamos para aumentar la empleabilidad de los trabajadores y ofrecemos anualmente más de 1,5 millones de horas de formación. Durante 2022, Randstad Iberia facturó 1.621 millones de euros.

Para alcanzar nuestros objetivos, utilizamos la tecnología como ventaja. Al combinar nuestra pasión por las personas con el poder de la tecnología, desarrollamos el verdadero potencial de personas y organizaciones. A esto lo llamamos: human forward.

A nuestros clientes les ofrecemos un servicio global en soluciones de recursos humanos: selección de profesionales, contratación temporal, externalización de tareas, desarrollo de planes y servicios de formación, gestión de procesos de recolocación y transición de carreras y servicios de consultoría de capital humano.

A nivel mundial, trabajamos para que 662.200 personas encuentren un empleo cada día y formamos a cerca de 375.000 personas. Con más de 60 años de experiencia en el mercado laboral y con sede en Diemen, Países Bajos, Randstad NV cotiza en la Bolsa de Ámsterdam, operando en 4.905 oficinas de 39 mercados. El pasado año, Randstad obtuvo unos ingresos de 27.568 millones de euros en todo el mundo.

Podrás acceder a nuestros servicios para empresas o candidatos a través de nuestra web [Randstad.es](https://www.randstad.es) y podrás hablar con nosotros a través de RRSS en @randstad\_es en Facebook, LinkedIn, Tiktok y nuestro canal de YouTube. También te ofrecemos toda la información del mercado laboral en [Randstad Research](https://www.randstad.com/research).



#### leticia serrano

departamento de  
comunicación randstad



91 490 62 19 / 686 991 238



leticia.serrano@randstad.es

#### albert cuesta

agencia de  
comunicación atrevia



934 19 06 30 / 657 766 256



randstad@atrevia.com