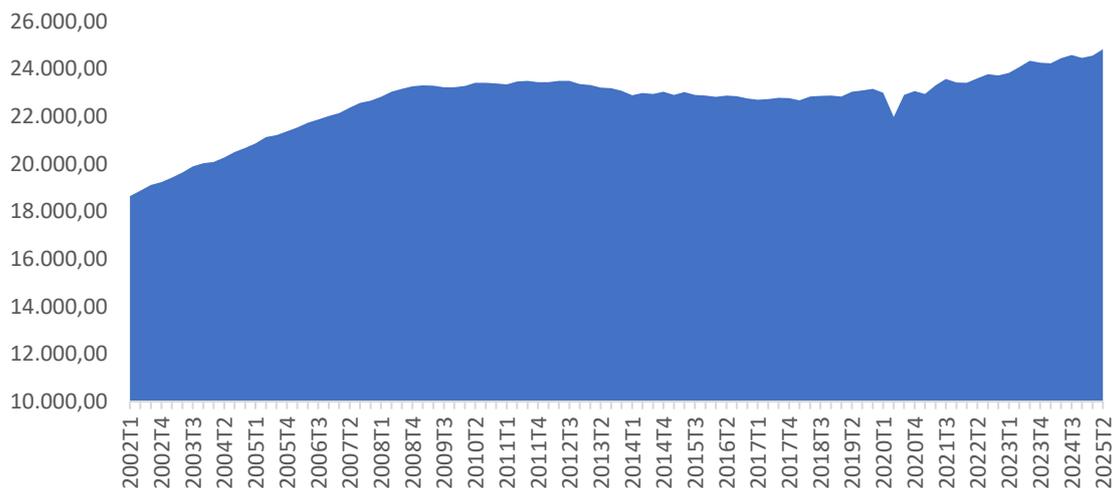


## ANÁLISIS DEL COLECTIVO MAYORES DE 50

La fuerza laboral en España ha experimentado una evolución significativa en las últimas décadas, marcada por profundos cambios estructurales y demográficos. Desde una perspectiva de largo plazo, se observa un crecimiento sostenido de la población activa hasta el año 2008, interrumpido bruscamente por la crisis financiera global. Tras años de estancamiento y posterior recuperación lenta, la irrupción de la pandemia de COVID-19 supuso un nuevo punto de inflexión. A partir de 2021, la tendencia volvió a ser claramente ascendente, hasta alcanzar en 2025 máximos históricos en términos de población activa. Sin embargo, este crecimiento global oculta importantes diferencias según el grupo de edad y el género, que revelan profundas transformaciones en la estructura del mercado laboral español.

### Evolución de la fuerza laboral en España



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE (EPA)

Uno de los fenómenos más determinantes del mercado laboral español contemporáneo es el progresivo envejecimiento de la población activa. Si analizamos los datos de los últimos 20 años, desde 2005, observamos un incremento global de más del 17% en la población activa (3,69 millones de personas adicionales). Sin embargo, este aumento no ha sido homogéneo. El único colectivo que ha contribuido de forma neta y decisiva al crecimiento de la fuerza laboral ha sido el de los mayores de 50 años, que han pasado de representar 4 millones a superar los 8,7 millones de activos, lo que supone un incremento del 116%.

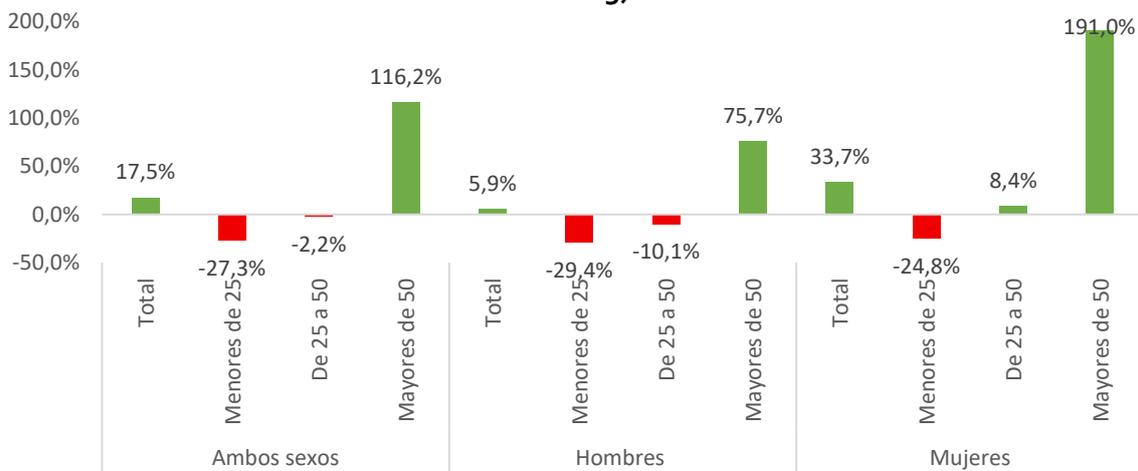
Este crecimiento del colectivo senior ha compensado, y en gran medida enmascarado, el descenso de activos en los tramos de edad inferiores. En concreto, los menores de 25 años han reducido su presencia en el mercado laboral en un 27,3%, mientras que los trabajadores de entre 25 y 50 años han disminuido un 2,2%. En conjunto, estas cohortes han perdido más de un millón de activos en las últimas dos décadas.

Esta realidad evidencia un cambio estructural en la configuración del mercado de trabajo español, donde el dinamismo tradicionalmente asociado a la juventud ha sido reemplazado

## Monográfico\_Vacantes de empleo (EMPem)

por una fuerza laboral más experimentada, pero también más envejecida. Este fenómeno responde tanto a dinámicas demográficas (caída de la natalidad, aumento de la esperanza de vida) como a reformas normativas (aumento de la edad de jubilación, condiciones más restrictivas para el retiro anticipado).

### Crecimiento de la fuerza laboral en España en la última década (1TR2005-1TR2025)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE (EPA)

En paralelo al envejecimiento, otra de las grandes transformaciones ha sido la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral. En las dos últimas décadas, las mujeres han sido responsables del 80% del crecimiento de la fuerza laboral: casi 3 millones de nuevos activos frente a los 700.000 que han aportado los hombres.

Este fenómeno también ha tenido especial impacto en el tramo intermedio de edad (25 a 50 años), donde las mujeres han sumado más de 523.200 personas activas adicionales, lo que demuestra que su incorporación no solo ha sido masiva, sino también estructural. La participación femenina se ha intensificado, se ha extendido a todas las ramas de actividad y ha contribuido a reequilibrar progresivamente la composición por género del mercado laboral español.

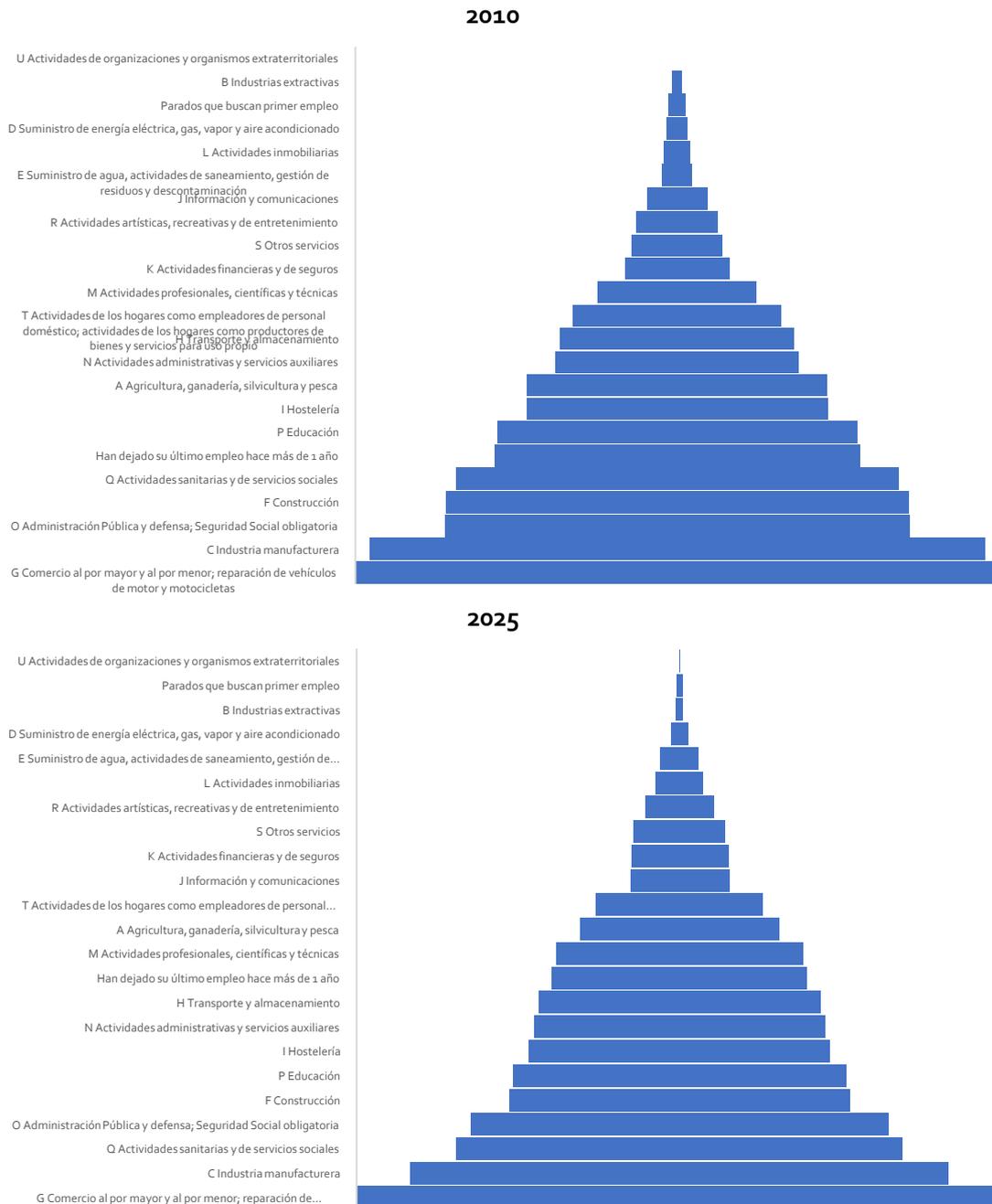
Desde el punto de vista sectorial, la distribución de la población activa mayor de 50 años ha sufrido variaciones relevantes en los últimos 15 años. Aunque sectores como el comercio y la industria manufacturera siguen concentrando la mayor parte del empleo senior, se observa un crecimiento significativo de las actividades sanitarias y los servicios sociales. Este fenómeno se explica por dos razones: por un lado, el envejecimiento de la propia población requiere más servicios de atención; por otro, el sector sanitario ha mostrado una elevada capacidad de absorción de fuerza laboral femenina, especialmente en edades medias y avanzadas.

En contraste, la construcción (históricamente uno de los grandes empleadores masculinos) ha visto reducido su peso dentro del colectivo senior, tanto por el declive del sector tras la

## Monográfico\_Vacantes de empleo (EMPem)

burbuja inmobiliaria como por el desgaste físico que implica, lo cual limita la permanencia en el mismo más allá de cierta edad.

### Distribución de la población activa mayor de 50 años por actividad económica (2010-2025)



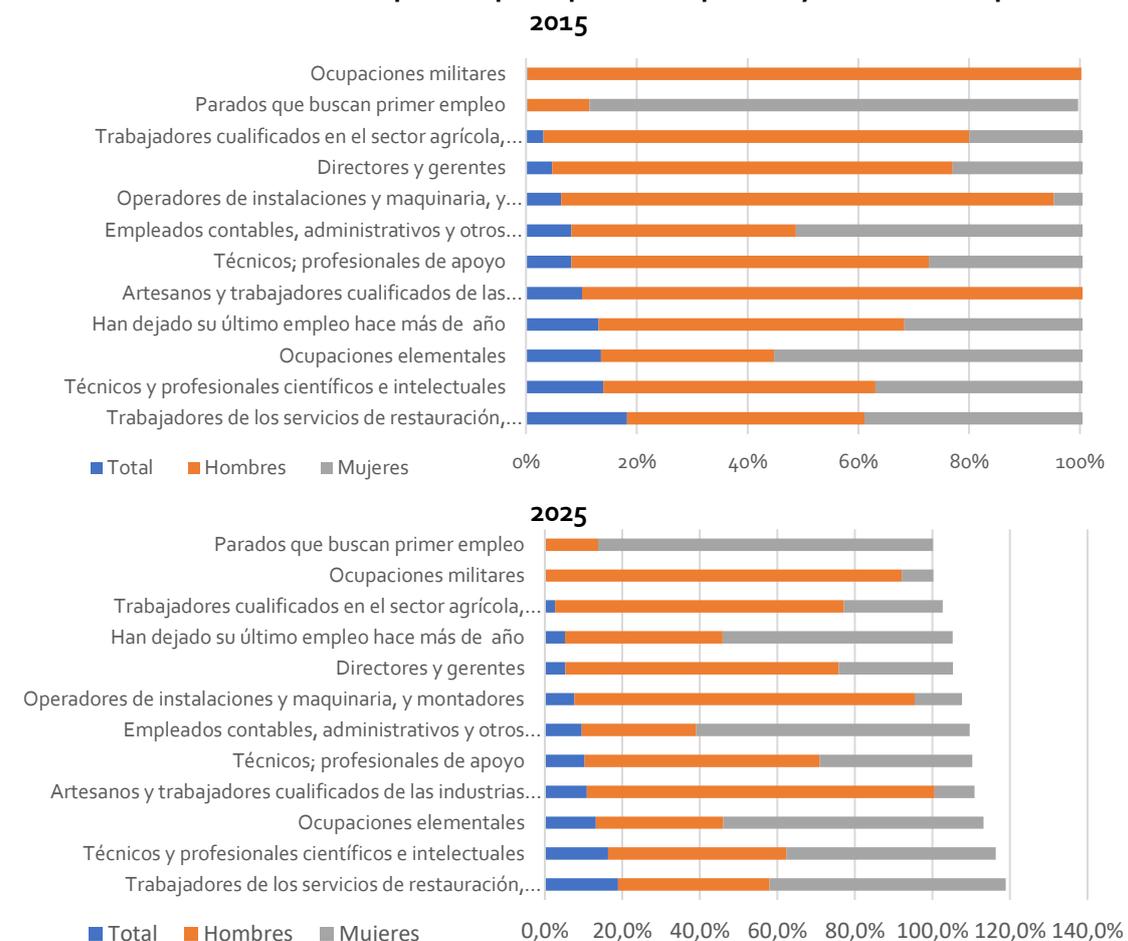
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE (EPA)

## Monográfico\_Vacantes de empleo (EMPem)

En términos de perfiles ocupacionales, la última década no ha supuesto grandes alteraciones en la estructura general del empleo para los mayores de 50 años. Las ocupaciones con mayor peso siguen siendo las relacionadas con los servicios de restauración, personales, protección y ventas, que aglutinan cerca de uno de cada cinco empleos senior. Le siguen los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, que han pasado de representar un 14% en 2015 a un 16,3% en 2025, en línea con la creciente cualificación de la fuerza laboral española. Las ocupaciones elementales mantienen un peso estable, en torno al 13,2%, reflejo de que ciertos perfiles de baja cualificación siguen encontrando salida laboral incluso en edades avanzadas.

No obstante, se ha producido un reequilibrio de género significativo. Las tres principales ocupaciones entre los mayores de 50 años muestran una mayor participación femenina, y se detecta una tendencia clara de las mujeres a incorporarse también en sectores tradicionalmente masculinos, incluidos los cuerpos y fuerzas de seguridad o el ámbito militar. Esto pone de relieve una progresiva diversificación de las trayectorias profesionales femeninas y una ruptura parcial de las barreras de género.

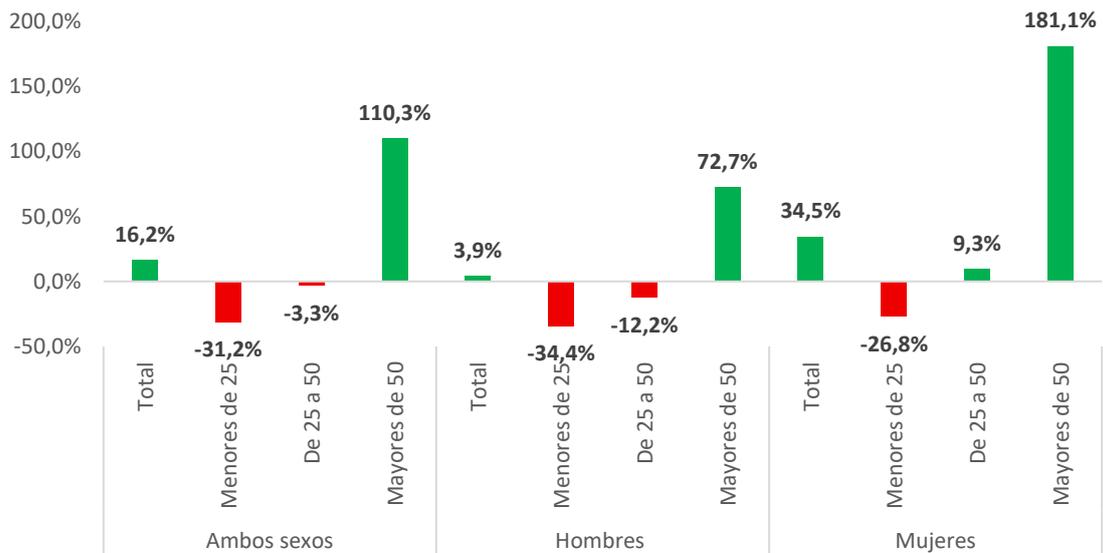
### Peso de la fuerza laboral española por tipo de ocupación y distribución por sexo



## Monográfico\_Vacantes de empleo (EMPem)

El empleo en España ha crecido en algo más de 3 millones de personas en los últimos 20 años. Sin embargo, al igual que sucede con la población activa, este crecimiento ha sido exclusivamente protagonizado por el colectivo mayor de 50 años y en mayor proporción, las mujeres.

### Crecimiento de la ocupación en España en la última década (2TR2005-2TR2025)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE (EPA)

En 2005, había 3,7 millones de ocupados senior (19,7% del total). En 2025, esa cifra ha ascendido hasta los 7,9 millones, es decir, el 36% de los ocupados totales. En cambio, el empleo de los menores de 25 años ha pasado de 2 millones a 1,3 millones, mientras que el de la franja de 25 a 50 años ha caído ligeramente, de 13,3 a 12,9 millones. El 57% del aumento del empleo senior corresponde a mujeres, consolidando así una doble dinámica de envejecimiento y feminización del empleo.

A pesar de esta fuerte incorporación del colectivo senior, especialmente de mujeres, el mercado de trabajo español presenta una paradoja preocupante: no es capaz de absorber de forma eficaz todo el volumen de personas que desean trabajar, en particular dentro del propio colectivo mayor de 50 años.

Mientras el desempleo juvenil ha descendido ligeramente en términos relativos y el desempleo en la franja de 25 a 50 años se ha mantenido relativamente estable, el número de parados mayores de 50 años se ha multiplicado por más del doble desde 2005. En particular, el desempleo entre mujeres mayores de 50 años supera desde 2020 al de los hombres de la misma edad, y en 2025 ha vuelto a incrementarse, mientras que los hombres han recuperado parte del terreno perdido tras la pandemia.

Este desajuste responde a múltiples factores: la dificultad de recolocación tras perder un empleo en edad avanzada, la discriminación por edad (edadismo), la escasa formación digital

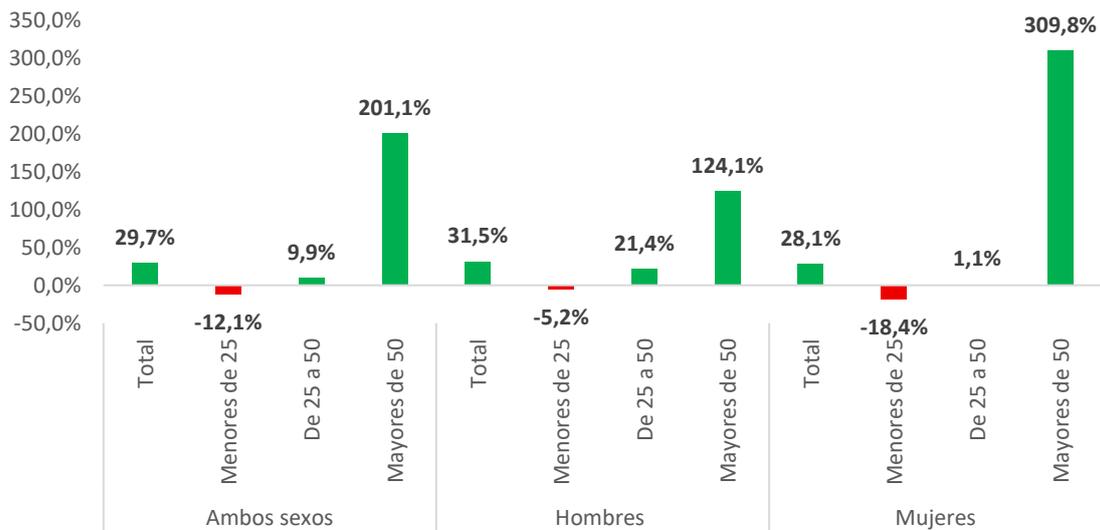
## Monográfico\_Vacantes de empleo (EMPem)

de muchos trabajadores senior o la inexistencia de mecanismos eficaces de activación y reciclaje profesional.

Uno de los principales problemas estructurales del colectivo senior es la desproporción entre el volumen de personas desempleadas y el número de vacantes disponibles. Según datos recientes, España mantiene una de las tasas de vacantes más bajas de Europa, lo que dificulta especialmente la recolocación de perfiles senior, que requieren oportunidades más adaptadas, flexibilidad laboral y entornos que reconozcan la experiencia acumulada como un valor.

Este desequilibrio se traduce en tasas de paro de larga duración más elevadas para mayores de 50 años, especialmente entre las mujeres, y en una creciente frustración social por parte de quienes han ampliado su vida activa sin que el sistema económico ofrezca una respuesta adecuada.

### Crecimiento del desempleo en España en la última década (2TR2005-2TR2025)



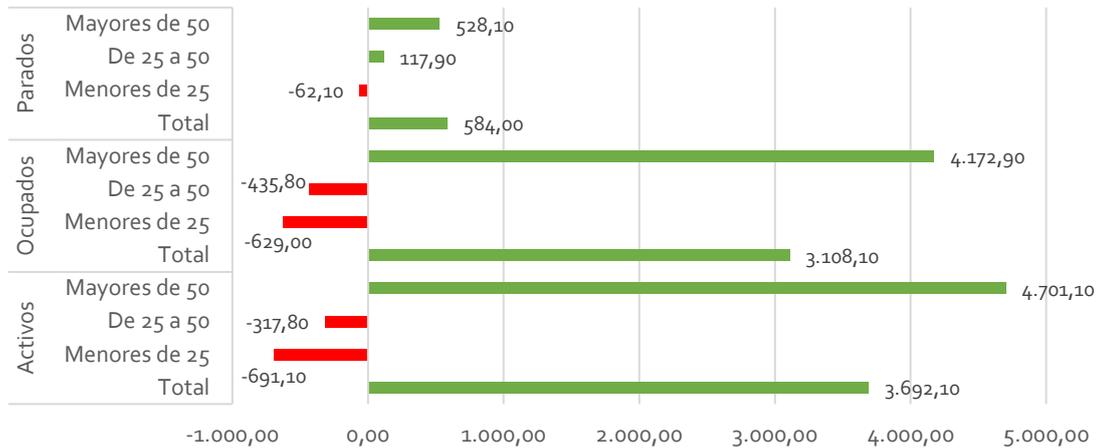
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE (EPA)

Esto quiere decir que, pese a una tendencia de envejecimiento de nuestra fuerza laboral y una activación, en parte, de la mujer mayor de 50 años al mercado de trabajo, el mercado español no es capaz de absorber dicho volumen. Se hace mucho más evidente en el caso de las mujeres mayores de 50 años, las cuales, han visto que su volumen de desempleo es mayor al de los hombres desde 2020 y que han vuelto a incrementar su volumen este 2025 frente al de los hombres que ha conseguido mejorar las cifras de desempleo en pandemia.

En resumen, desde hace 20 años, el incremento de la fuerza laboral en España viene empujado únicamente por el colectivo mayor de 50 años, y en gran parte, por el colectivo femenino.

## Monográfico\_Vacantes de empleo (EMPem)

### Resumen del crecimiento la fuerza laboral española en las últimas dos décadas 2005-2025



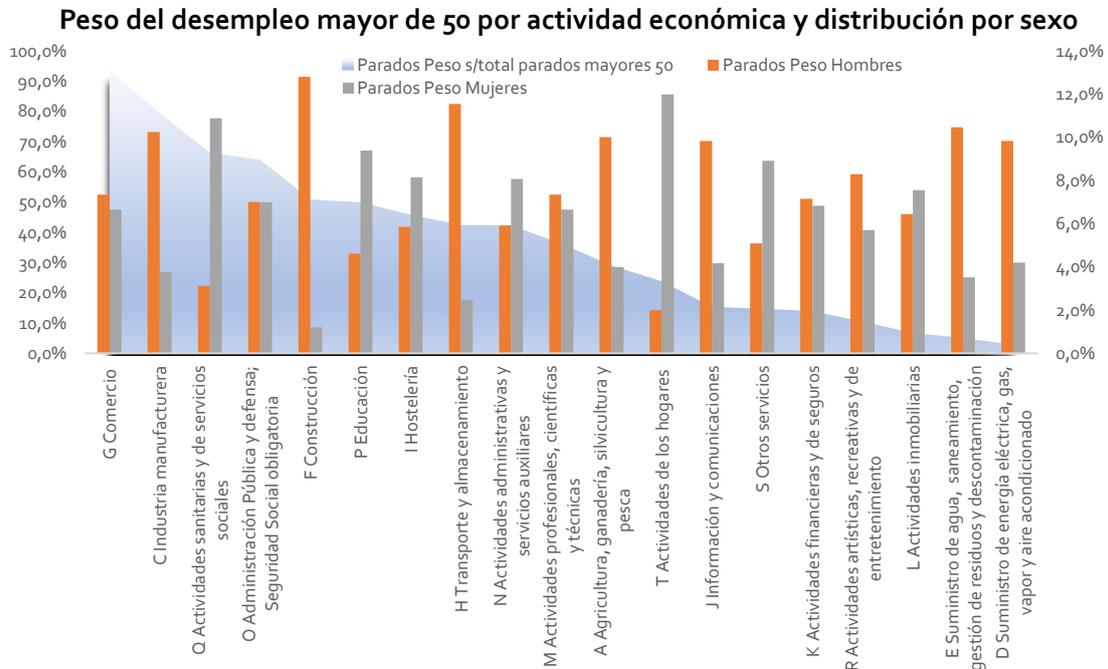
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE (EPA)

Uno de los grandes problemas a los que se enfrenta el colectivo mayor de 50 años es la escasez de vacantes frente al alto volumen de personas desempleadas dentro de este grupo. Este desequilibrio es especialmente crítico en un contexto de mercado laboral que, pese a mostrar cifras récord de población activa, no genera suficientes oportunidades para absorber a toda la demanda laboral existente, especialmente en los perfiles más vulnerables o con mayores dificultades de inserción.

España mantiene históricamente una de las tasas de vacantes más bajas de Europa, situándose de forma recurrente por debajo del 1%, lo que limita drásticamente las posibilidades de recolocación. Esta escasez de vacantes se agrava aún más en el caso del colectivo senior, debido a varios factores estructurales: la falta de políticas activas de empleo específicas, la baja digitalización de muchos perfiles, los estereotipos de edad (edadismo) presentes en procesos de selección y la menor movilidad geográfica y funcional.

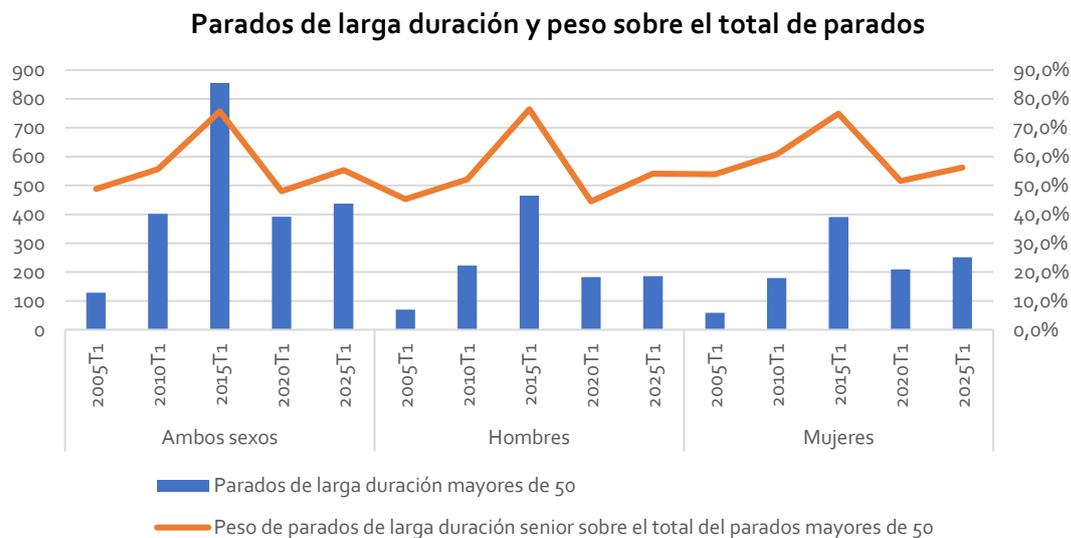
Además, muchos de los sectores que tradicionalmente empleaban a trabajadores mayores (industria, construcción, comercio tradicional) han reducido su peso en el conjunto del empleo, o bien presentan procesos de automatización o transformación que excluyen sin una actualización competencial adecuada. Mientras tanto, los sectores con mayor dinamismo, como los tecnológicos, muestran resistencias a incorporar perfiles de más edad por razones culturales, organizativas o de adaptación a entornos cambiantes.

## Monográfico\_Vacantes de empleo (EMPem)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE (EPA)

Esta brecha entre oferta y demanda de empleo se traduce en una elevada tasa de desempleo de larga duración para los mayores de 50 años, con efectos muy negativos en términos económicos, sociales y psicológicos. La experiencia acumulada, lejos de ser un activo reconocido, acaba siendo penalizada en muchos procesos de contratación. Esta situación se vuelve especialmente crítica en el caso de las mujeres senior, que enfrentan una doble discriminación por edad y género, y que desde 2020 muestran niveles de desempleo superiores a los de sus homólogos masculinos.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE (EPA)

## Monográfico\_Vacantes de empleo (EMPem)

Por tanto, resulta imprescindible implementar políticas públicas y estrategias empresariales que fomenten la empleabilidad del colectivo senior. Esto implica diseñar itinerarios formativos personalizados, fomentar la contratación mediante incentivos, mejorar el acceso a orientación laboral especializada, impulsar la formación continua y promover modelos de trabajo flexibles adaptados a las necesidades de este segmento creciente de la población activa.

Si España quiere aprovechar el potencial de su fuerza laboral más experimentada, es necesario abandonar los prejuicios y transformar la cultura del empleo, generando entornos inclusivos y oportunidades reales para todas las edades.