

¿Por qué las mujeres en España se jubilan más tarde que los hombres?

Why do Women in Spain Retire Later than Men?

Jonas Radl

Palabras clave

- Ciclo vital • Diferencias de género • Empleo
- Jubilación
- Pensiones

Key words

- Life Course • Gender Differences
- Employment
- Retirement
- Pensions

Resumen

La relación entre género y jubilación en España es paradójica. La tasa de empleo femenino entre los 55 y 64 años es apenas más de la mitad que la de los varones, mientras que la edad media de jubilación es mucho más alta entre las mujeres. Este estudio usa el análisis de la historia de acontecimientos para determinar si esa sorprendente diferencia de género se debe a efectos composicionales o de selección. Los datos proceden de un módulo especial de la Encuesta de la Población Activa (EPA) de 2006. Un innovador marco metodológico contrasta los resultados de un modelo de supervivencia «naïf» con los de otro de tipo «duración-selección». Los resultados sugieren que las mujeres se jubilan más tarde que los hombres sobre todo porque económicamente no se pueden permitir retirarse antes.

Abstract

The relationship between gender and retirement in Spain is paradoxical. The female employment rate between the ages of 55 and 64 is slightly more than half that of the male rate, whilst the average retirement age amongst women is much higher. Using event-history analysis techniques, this paper analyses whether this puzzling gender difference is due to compositional or selection effects. Data comes from a special retirement module within the 2006 Spanish Labour Force Survey (*Encuesta de Población Activa, EPA*). It applies a novel methodological framework, contrasting the results from a *naïve* survival analysis with those from a duration- selection model. The results suggest that women retire later than men above all because, from a financial point of view, they cannot afford to retire any earlier.

Cómo citar

Radl, Jonas (2013). «¿Por qué las mujeres en España se jubilan más tarde que los hombres?». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 142: 109-122. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.142.109>)

La versión en inglés de este artículo puede consultarse en <http://reis.cis.es> y <http://reis.metapres.com>

Jonas Radl: Universidad Nacional de Educación a Distancia (Madrid) | jradl@poli.uned.es

INTRODUCCIÓN¹

Voces críticas a la reforma del sistema de pensiones realizada en el año 2011 han advertido de las consecuencias negativas para la situación económica de las mujeres en la tercera edad. Dos son los componentes de la reforma que tendrán un mayor impacto sobre la desigualdad de ingresos intra-generacional en la vejez: el aumento de la edad mínima para la jubilación ordinaria desde los 65 a los 67 años; y la expansión del período de referencia para el cálculo de la base de cotización. Si bien es cierto que las pensiones de las mujeres van a ser desproporcionadamente reducidas como consecuencia de la ampliación del período de cotización, no obstante no es obvio que el cambio de la edad legal de jubilación tenga consecuencias más graves para las mujeres que para los hombres. De hecho, según Eurostat, la edad media de jubilación de las mujeres en España asciende hasta 63,4 años en el año 2009. En comparación, la edad media de jubilación de los hombres alcanzó solamente los 61,2 años durante el mismo período. Esto significa que, sorprendentemente, a diferencia de la mayoría de los países, las mujeres españolas se retiran de la vida laboral casi dos años y medio más tarde que los hombres. Esta diferencia de género resulta chocante dado que es bien sabido que la participación en el mercado laboral de las mujeres españolas es muy inferior a la de los hombres. Efectivamente, la tasa de empleo entre los 55 y los 64 años fue del 32,3% entre las mujeres en 2009, en comparación con el 56,7% entre los hombres.

¿Cómo se explica esta incongruencia? Para responder a esta pregunta, es útil aclarar primero qué significa jubilación. El término tiene múltiples definiciones (Kohli y Rein,

1991; Han y Moen, 1999): puede referirse tanto a un *estado* —la fase biográfica que viene después de la vida laboral— o a una *transición* —el cambio de estatus que marca el inicio de tal estado—. En ambos casos el concepto implica una perspectiva de ciclo vital en la participación laboral: antes de la jubilación necesariamente está el trabajo remunerado. Sin embargo, quién exactamente entra y pertenece al conjunto de los jubilados en un momento dado depende de la definición que se adopte. Por ejemplo, podemos identificar a los jubilados de modo subjetivo, basándonos en la autoclasificación de los individuos, o podemos usar la recepción de una pensión de vejez o el retiro del mercado de trabajo como criterio definitorio. En la literatura sociológica, la jubilación se entiende normalmente como el evento de la salida definitiva de la carrera laboral (Garrido y Chuliá, 2005; Ebbinghaus, 2006; Blossfeld, Buchholz y Kurz, 2011; Radl, en prensa). En otras palabras, únicamente pueden jubilarse las personas que previamente han trabajado de forma remunerada. Es importante subrayar que esta definición excluye a las personas inactivas y sobre todo a las llamadas «amas de casa».

En los estudios sobre la jubilación, además, la población de interés suele restringirse a las personas mayores de 50 años. Ese umbral convencional de los 50 años es casi un estándar universal, que también utiliza Eurostat para calcular la «edad media de jubilación» ya mencionada. Los mayores de 50 también componen las muestras de las grandes encuestas representativas de la tercera edad —*Health and Retirement Study* (HRS), *English Longitudinal Study of Ageing* (ELSA), y *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* (SHARE)—, que forman la base para la mayor parte de las investigaciones sobre la jubilación en Europa y los Estados Unidos.

Tiene mucho sentido establecer una edad mínima porque si no la jubilación se volvería indistinguible de otras formas de inactividad laboral, que sabemos que están

¹ El autor desea agradecer a Fabrizio Bernardi y a tres evaluadores anónimos sus útiles comentarios y sugerencias. Esta investigación fue apoyada por el Ministerio de Ciencia e Innovación de España (Proyectos CSO2010-21881 y CSO2010-21004).

relacionadas con otros procesos sociales, como la educación o la paternidad. No obstante, la definición convencional de la jubilación excluye a una porción sustancial de mujeres, particularmente en países con bajas tasas de empleo femenino como España. Efectivamente las mujeres que permanecen económicamente activas más allá de la edad reproductiva no son una muestra aleatoria de la población femenina total. En la literatura existente, las implicaciones potenciales del proceso de selección resultante no se han considerado suficientemente. ¿Pueden los procesos de selección explicar la paradójica disparidad de género en la edad de jubilación en España?

Este artículo analiza las diferencias de género en el comportamiento de jubilación en la España contemporánea. Para examinar la salida del empleo de mujeres y hombres se recurre al análisis de la historia de acontecimientos. Se utiliza una nueva técnica estadística (comparable al conocido modelo Heckman) que explícitamente toma en cuenta los procesos de autoselección. Para sistematizar el argumento de la selección se contrastan a continuación dos hipótesis sobre las fuerzas operantes tras la inusual diferencia de género en el *timing* de la jubilación en España. Los siguientes apartados introducen la metodología aplicada en el análisis de supervivencia de las salidas del empleo. En la tercera parte se presentan los resultados de un modelo de supervivencia «naïf» del proceso de jubilación para luego compararlos con aquellos de un modelo de tipo «duración-selección». La parte final resume los hallazgos y discute sus implicaciones para los estudios sobre jubilación.

EXPLICACIONES TEÓRICAS DE LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA JUBILACIÓN

En la mayoría de los países avanzados las mujeres se jubilan a una edad más temprana

que los hombres. En la media europea —Eurostat ofrece datos de 17 países europeos para el año 2006—, las mujeres se jubilan un año antes que los hombres (60,7 frente a 61,7 años). Solamente en cinco países (Francia, Finlandia, Irlanda, Italia y España) las mujeres se jubilan más tarde que los hombres y la mayoría de ellos se suelen asociar con una tasa baja de empleo femenino. Se ha observado ya con anterioridad que la edad de jubilación y las tasas de participación laboral no se desplazan necesariamente en sintonía (Gendell y Siegel, 1992). Asombrosamente, sin embargo, apenas hay investigación sobre las diferencias de género en la jubilación. Como reconocen varios autores (Ruhm, 1996; Jefferson, 2010), la mayoría de los estudios empíricos acerca del comportamiento de jubilación se centran en los hombres. Como consecuencia de ello, carecemos de una comprensión precisa de los factores determinantes de la jubilación de las mujeres y desconocemos cuánto difieren de las pautas válidamente establecidas para los hombres.

A nivel teórico, una edad de jubilación femenina más baja puede ser la consecuencia de dos tipos de mecanismos sociales: uno, relacionado con diferencias de género en las estructuras de oportunidad (restricciones), y otro, relacionado con diferencias de género en normas y preferencias (decisiones) (Radl, en prensa). Por un lado, un efecto de género puede surgir a raíz de la menor dotación de las mujeres con capital humano o su posición más baja en la jerarquía ocupacional. Los trabajadores de baja cualificación tienen un mayor riesgo de perder el empleo y verse empujados hacia la jubilación anticipada. Dado su inferior nivel de empleabilidad, la situación desventajosa de las mujeres debería dar como resultado una edad de jubilación más baja que entre los hombres. Por otro lado, las diferencias de género en cuanto a preferencias y normas de edad pueden reforzar este efecto. Las normas sociales sobre el envejecimiento tienden a prescribir una

edad de jubilación más baja entre las mujeres que entre los hombres (Radl, 2012). A través del edadismo entre los empleadores, diferentes normas sociales relativas a la edad de jubilación podrían limitar las oportunidades de empleo de las trabajadoras más mayores (Bytheway, 2005). Por ello, las diferencias de género en cuanto a preferencias y normas de edad también nos llevan a esperar que la edad de jubilación de las mujeres sea más baja. Además, es más común que sean las mujeres las que se ocupan del cuidado de familiares dependientes. Aunque tanto la organización como la intensidad del trabajo no remunerado de atención a dependientes varían en las sociedades, las mujeres tienen en general una probabilidad más alta que los hombres de abandonar el mercado laboral por cuestiones relacionadas con el cuidado de familiares (Ruhm, 1996; Kim y Moen, 2002).

¿Es posible que las mujeres españolas se jubilen más tarde porque estos factores no están presentes aquí? Aunque en la comparación internacional España se caracteriza por un bajo nivel de segregación ocupacional (OECD, 2002: 90)², las diferencias educativas entre hombres y mujeres son considerables entre las cohortes antiguas (Garrido y Chuliá, 2005). Además, las restricciones de empleo son, en comparación con los varones, una razón más frecuente para la jubilación prematura de las mujeres (Radl, 2010). En conjunto parece improbable que las fuerzas expulsoras del mercado de trabajo sean menos potentes con las mujeres en España que en otros lugares. Asimismo, dada la persistencia del modelo del varón sustentador (Moreno Mí-

guez, 2005), no es sorprendente que las normas de edad fomenten claramente una salida más temprana de las mujeres españolas (Radl, 2012). Por último, como la Ley de Dependencia (Ley 39/2006) no fue introducida hasta el año 2007, no hay razones para pensar que existan en este país menos cargas de cuidado para las mujeres que en otros.

Entonces, ¿por qué es distinta España a la norma general en lo que concierne a la diferencia de género en la edad de jubilación? Una explicación del gradiente de género invertido puede colegirse desde una perspectiva de la adecuación de los ingresos en la tercera edad. Como las carreras profesionales de muchas mujeres se ven interrumpidas por periodos de tiempo dedicados al cuidado de hijos, el importe de sus pensiones es inferior al de los hombres (Ginn y Arber, 1996; Jefferson, 2010). La alta incidencia del trabajo a tiempo parcial y la brecha salarial de género agravan esta desventaja (Ginn y Arber, 1993). Por una parte, estas circunstancias desfavorables representan un incentivo para trabajar hasta una edad más avanzada, especialmente para mujeres divorciadas o viudas cuyas pensiones son a menudo bastante bajas (Pérez Ortiz, 2006). Por otra, es más difícil para las mujeres con vidas laborales fragmentadas alcanzar los requisitos exigidos para gozar de una pensión pública anticipada, ya que entre estos se cuentan con mucha frecuencia un mínimo de años de cotización. Asimismo, muchas mujeres no están cubiertas por planes de jubilación respaldados por el empleador (Ginn y Arber, 1993). La desigualdad de género respecto a la cuantía de las pensiones es en España especialmente pronunciada (Radl y Bernardi, 2011). Por lo tanto, carreras laborales femeninas más breves pueden motivar incentivos económicos que fomenten la jubilación tardía. Sintetizando, la primera hipótesis que explicaría la contradictoria diferencia de género en el comportamiento de jubilación en España es:

² El índice de disimilitud calculado por la OECD para España es 0.53. Nótese, en cambio, que la incorporación de las mujeres en el mercado laboral a finales de la década de 1990 tuvo lugar principalmente en ocupaciones «femeninas» (Maté García, Nava Antolí, y Rodríguez Caballero 2002: 91), pronosticando un incremento de la segregación de género en el futuro.

H1: Las mujeres españolas se jubilan más tardíamente que los hombres porque sus carreras laborales son más cortas.

Un mecanismo alternativo (y largamente olvidado) que podría potencialmente explicar el comportamiento de jubilación de las mujeres es la autoselección. Sabemos que muchas mujeres regresan al trabajo inmediatamente después de la baja de maternidad o en la fase del nido vacío, pero también que muchas mujeres casadas nunca se reincorporan al mercado laboral, especialmente en zonas del sur de Europa (Anxo *et al.*, 2007). Según la definición estándar de jubilación, solamente entran en consideración aquellas personas que hayan estado trabajando con más de 50 años de edad. Esto excluye a las amas de casas tradicionales que abandonan el mercado laboral a mediana edad, de modo que muchas mujeres simplemente no son «elegibles» para la jubilación. Esto implica un proceso de selección que, de acuerdo a la teoría del capital humano, empuja a las mujeres poco cualificadas a abandonar el mercado laboral prematuramente (Dahl, Nilsen y Vaage, 2003: 193). Y viceversa, existe un proceso de autoselección de las mujeres orientadas a la vida profesional presente en la muestra. En España, la división de género en el mercado laboral es muy notable (Garrido, 1992). En suma, las diferencias estructurales de género apuntan a una edad de jubilación alta en el caso de las mujeres, sugiriendo una hipótesis contendiente:

H2: Las mujeres españolas se jubilan más tardíamente que los hombres porque están seleccionadas positivamente.

DATOS Y MÉTODOS

Datos

Los análisis empíricos de este artículo se refieren a la edición de 2006 de la *Encuesta de Población Activa* (EPA). Dentro del marco del *European Labour Force Survey*, se implementó un módulo especial sobre cuestiones

de jubilación en 28 encuestas nacionales de población activa, usando un cuestionario común diseñado por Eurostat. Dicho módulo ofrece una serie de preguntas retrospectivas acerca de la vida laboral y la transición a la jubilación, adecuando los datos para este estudio. El módulo seleccionaba únicamente a personas entre 50 y 69 años que, bien hubieran trabajado en la semana de referencia, bien hubieran estado empleados a la edad de 50 años. Los datos de la muestra están ponderados.

La jubilación se define como la salida permanente del mercado laboral. Consecuentemente, para la salida del mercado de trabajo se tienen en cuenta a las personas que se autodenominan como «jubiladas» o «incapacitadas permanentemente». La edad de jubilación se refiere a la que se tenía cuando se finalizó el último trabajo. Además, se han registrado la edad de jubilación para aquellas personas que estaban de alguna otra forma inactivas en 2006 siempre y cuando fuesen mayores de 50 años al finalizar su última ocupación laboral y no tengan intención de reincorporarse posteriormente al mercado de trabajo. Aquellos encuestados que estaban empleados en el momento de la entrevista se tratan como censurados. La censura afecta también a desempleados y personas dedicadas a las labores en el hogar o de alguna otra forma inactivas, que expresan su intención de reincorporarse al trabajo remunerado.

Estrategia analítica

Se calcularon una serie de modelos de análisis de supervivencia de tipo Weibull para examinar la relación entre las características sociodemográficas y el momento de la jubilación. Para evitar que las estimaciones se vieran afectadas por la circunstancia de que la participación de los trabajadores mayores en el mercado laboral depende de las características individuales, que influyen a su vez en el momento concreto de su jubi-

lación, el modelo tuvo en cuenta la selección de forma explícita. Concretamente, con el fin de eludir este posible «sesgo» de selección, el estudio hace uso de un modelo de duración-selección. La variable dependiente de la ecuación de selección es la participación en la carrera laboral tardía. Dado que hubo que tratar con datos incompletos (véase el siguiente párrafo para más detalles), los modelos se realizaron exclusivamente para el intervalo de edad comprendido entre los 58 y los 65 años. Si bien la muestra general incluye a todos los participantes de la encuesta en este rango de edad (N=36.652), la muestra para el análisis de supervivencia (N=6.163) abarca únicamente a aquellos individuos activos a los 58 años que tomaron parte en el módulo. En la práctica, los datos no permitieron crear un modelo estrictamente causal para el proceso íntegro de toma de decisiones sobre el empleo llevadas a cabo a mediana edad. No obstante, nuestras estimaciones pudieron ajustarse al hecho de que la población en riesgo de jubilación no es representativa de la población mayor en su conjunto. La corrección de los procesos de selección en los modelos de duración ha estado a la vanguardia de la innovación metodológica en los últimos años (Wu, 2003: 496). El estimador propuesto por Boehmke, Morey y Shannon (2006) permite ajustar modelos de duración-selección en tiempo continuo, utilizando una distribución exponencial bivalente. A través de la estimación simultánea de un modelo de selección y un modelo de supervivencia, se tiene en cuenta la probabilidad diferencial de participación en el análisis de los factores de riesgo relacionados con la duración hasta un evento dado. Una ventaja clave de la contribución de Boehmke *et al.* es que adapta el estimador para su uso dentro de uno de los paquetes de software estándar (Stata).

Sin embargo, un inconveniente de este estimador es que no permite la inclusión de variables cambiantes en el tiempo en la ecuación de resultados. Por tanto, el modelo

más utilizado en la investigación en jubilación —el modelo exponencial constante a tramos— no es factible en este marco. Como una alternativa a este modelo semi-paramétrico, se ha aplicado una especificación completamente paramétrica de tiempo de supervivencia utilizando el modelo de Weibull. Antes de avanzar hacia un modelo de duración-selección se comprobó que el modelo de Weibull con un periodo único ofrecía resultados equivalentes al convencional modelo exponencial constante a intervalos, constatándose que todos los coeficientes permanecían virtualmente idénticos³. Por lo tanto, el modelo de Weibull se presentó como la base adecuada sobre la que construir un modelo de duración-selección del *timing* de la jubilación.

Tal y como se señaló anteriormente, la elegibilidad para el módulo *ad hoc* está sujeta a la actividad económica a los 50 años de edad. Esto implica una selección sistemática de la población del estudio. Además, existen patrones supuestamente no aleatorios de no respuesta para el módulo *ad hoc* de la encuesta, para el que la participación no es obligatoria. A continuación, el nivel de escolaridad del encuestado se adoptará como criterio de selección para la inclusión en el grupo de riesgo. Es decir, asumimos que el hecho de que una persona forme parte de nuestra muestra de análisis o no es únicamente una cuestión de educación. Evidentemente la formulación de un modelo de selección para el análisis de duración exclusivamente en términos de educación supone un alto grado de simplificación. En concreto, habría sido preferible incluir el número de hijos en la ecuación de selección, pero lamentable-

³ El riesgo de base estimado es monótonamente creciente entre los 58 y los 65 años. En comparación, la única discontinuidad en el riesgo de base del modelo exponencial constante a intervalos fue un pico a los 60 años. Los efectos estimados de las variables independientes fueron casi idénticos.

TABLA 1. Estadísticas descriptivas

	Todos		Hombres		Mujeres	
	Media	Error std (media)	Media	Error std (media)	Media	Error std (media)
Mujer	0,338	0,0072	—	—	—	—
Clase social (ESeC)						
Clase de servicio nivel alto	0,057	0,0038	0,078	0,0053	0,017	0,0036
Clase de servicio nivel inferior	0,100	0,0047	0,082	0,0053	0,136	0,0093
Ocupaciones intermedias	0,090	0,0046	0,092	0,0055	0,086	0,0080
Autónomos y pequeños propietarios	0,190	0,0060	0,200	0,0076	0,172	0,0099
Agricultores	0,068	0,0035	0,076	0,0046	0,052	0,0051
Servicios/Comercio de nivel bajo	0,080	0,0042	0,053	0,0043	0,133	0,0089
Trabajadores manuales cualificados	0,131	0,0053	0,183	0,0074	0,028	0,0044
Trabajadores no cualificados	0,283	0,0067	0,235	0,0077	0,376	0,0125
Sector público	0,173	0,0057	0,143	0,0063	0,233	0,0110
Años trabajados (a la edad de 50)	24,288	0,1630	28,377	0,1358	16,287	0,3115
Estado civil						
Casado/a	0,807	0,0061	0,883	0,0062	0,657	0,0125
Soltero/a	0,066	0,0037	0,051	0,0039	0,095	0,0080
Divorciado/a	0,076	0,0041	0,034	0,0038	0,084	0,0075
Viudo/a	0,051	0,0036	0,032	0,0035	0,164	0,0097
Sector económico						
Agricultura	0,113	0,0043	0,117	0,0054	0,104	0,0069
Industria tradicional	0,056	0,0037	0,063	0,0047	0,044	0,0059
Industria pesada	0,079	0,0043	0,114	0,0062	0,013	0,0031
Otras industrias	0,054	0,0034	0,066	0,0047	0,031	0,0042
Construcción	0,100	0,0046	0,149	0,0067	0,004	0,0012
Comercio, Transporte, Hostelería	0,185	0,0060	0,186	0,0074	0,181	0,0102
Servicios de empresa	0,075	0,0043	0,067	0,0051	0,090	0,0080
Servicios sociales	0,199	0,0060	0,149	0,0064	0,296	0,0121
Servicios de consumo	0,138	0,0054	0,088	0,0056	0,237	0,0111
N	6.163		4.063		2.100	

Fuente: EPA 2006; elaboración propia.

mente esta información no está disponible en los datos de la EPA. Por otra parte, es importante usar un modelo parsimonioso dada la alta intensidad computacional de las estimaciones simultáneas.

Variables

La clase social se mide de acuerdo a la Clasificación Socioeconómica Europea (ESEC) (Rose y Harrison, 2007). La codificación está basada en la Clasificación Nacional de Ocupaciones CNO-94. El sector económico se mide de acuerdo a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 2 dígitos (CNAE-93). Para la identificación de la clase

y sector de los jubilados se hace referencia a las características del último empleo. Sin embargo, la información sobre trabajos anteriores solo está disponible si la jubilación aconteció ocho años antes del momento de la entrevista. Por consiguiente, los modelos multivariantes se han estimado únicamente para el intervalo de edad entre los 58 y los 65 años⁴. Este lapso de edad abarca la gran mayoría de los casos de jubilación que tienen lugar durante el todo el período de veín-

⁴ Para ser exactos, se considera el periodo comprendido inmediatamente antes de que los encuestados cumplan 58 años hasta justo antes de alcanzar los 66 años.

te años, manteniendo al mismo tiempo una muestra transversal equilibrada.

El número de años trabajados a los 50 años de edad se refiere a todos los períodos de trabajo asalariado. En cuanto al nivel más alto de educación alcanzado, se distinguen cinco categorías: inferior a educación primaria, educación primaria, formación profesional, educación secundaria y educación universitaria. La situación familiar se mide por una variable categórica que se refiere al estado civil en el momento de la entrevista. La tabla 1 presenta los estadísticos descriptivos para la muestra utilizada en el análisis de duración.

RESULTADOS

La figura 1 muestra las estimaciones Kaplan-Meier de la curva de supervivencia para hombres y mujeres, utilizando información retrospectiva del módulo de jubilación EPA 2006. El gráfico incluye también intervalos de confianza del 95% en torno a las funciones de supervivencia. De acuerdo con los cálculos de Eurostat citados anteriormente, nuestros datos confirman en efecto que las mujeres se jubilan más tarde que los hombres. Al principio ambas curvas permanecen casi idénticas. Son pocos los hombres o las mujeres que abandonan la vida laboral entre los 50 y los 59 años. A partir de los 60 años de edad se abre una brecha de género, momento en el que los hombres comienzan a salir del mercado de trabajo a un ritmo mayor que las mujeres. El número de casos muestra que hay una selección basada en el género: mientras que la función masculina refleja el proceso de jubilación de 10.242 hombres, la gráfica femenina representa solamente 6.148 mujeres activas económicamente más allá de los 50 años.

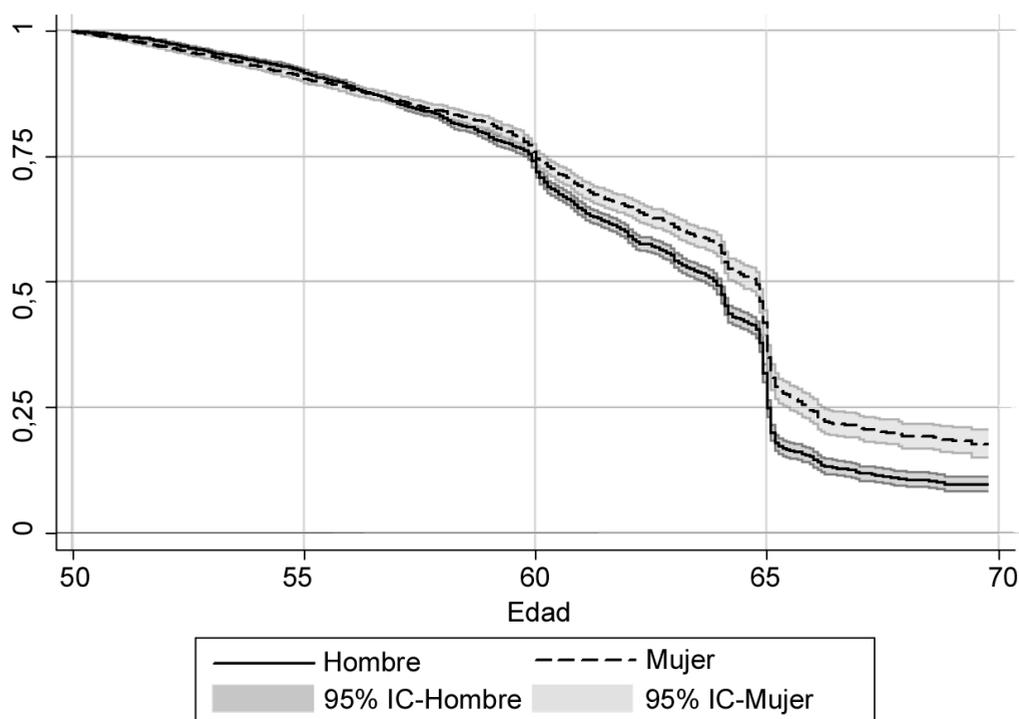
A continuación, se utilizan modelos multivariantes de supervivencia para comprobar si el retraso en la jubilación de las mujeres puede explicarse en términos de efectos de

composición o selección. ¿El hecho de que las mujeres se jubilen más tardíamente se debe a características socioeconómicas que favorecen este retraso en la jubilación? La tabla 2 muestra los resultados de la estimación para el modelo «naif» de Weibull (que no tiene en cuenta la selectividad) y el modelo de duración-selección. Se presentan también modelos completos para hombres y mujeres por separado.

La primera especificación del modelo «naif» verifica si la diferencia de género en la edad de jubilación se debe a la posición de clase de las mujeres y a su situación familiar. Esto demuestra que la tasa de riesgo de las mujeres sigue siendo inferior a la de los hombres cuando se controla la clase y el estado civil⁵. Incluso tras controles adicionales para el empleo en el sector industrial y el sector público, la tendencia a la jubilación de las mujeres sigue siendo baja (modelo 2). Con el fin de comprobar si las mujeres trabajan más tiempo que los hombres porque tienen que compensar los paréntesis en su vida laboral relacionados por el cuidado de familiares, el modelo 3 incluye el número de años trabajados. Aquí el efecto de género invierte su signo. Aquellas personas con una vida laboral previa a los 50 años más larga se jubilan más tempranamente, pero si se controlan las carreras femeninas más breves el efecto del género se intercambia. En otras palabras, la jubilación tardía de las mujeres es una consecuencia de que sus vidas laborales sean más cortas. Dado que muchas mujeres también cuentan con la pensión de sus maridos, este efecto probablemente no apunta únicamente a una necesidad de obtener ingresos adicionales a una edad avanzada. En algunos casos, probablemente también refleja la imposibilidad de disfrutar de una pensión de vejez antes de alcanzar la edad legal de ju-

⁵ Los cocientes de riesgo mayor que uno indican una mayor tasa de transición, es decir, jubilaciones prematuras, considerando que ratios menores que uno indican jubilaciones tardías.

FIGURA 1.



bilación a los 65 años. La misma asociación puede observarse en los modelos específicos de género 4 y 5. Para la muestra femenina la tasa de transición instantánea aumenta en un 3,7% por año trabajado. A continuación estudiaremos las conclusiones del modelo de duración-selección, presentado en la parte derecha de la tabla, que analiza en qué medida los efectos de selección conducen a la disparidad de género en el momento de la jubilación. El panel superior de coeficientes muestra que el ingreso a carreras laborales tardías depende en gran medida del nivel de la educación ⁶. Existe una

gran diferencia de participación sobre todo entre los encuestados que no han completado la educación primaria y los de educación universitaria. Estos últimos son más propensos a entrar en el grupo de riesgo, seguidos por los encuestados con formación profesional. La menor probabilidad de entrar en la fase de carrera laboral tardía se observa entre las personas que no han alcanzado la educación primaria. Posiblemente debido a la especialización de las tareas en el hogar (Bernardi, 1999), el gradiente de educación es mayor para las mujeres que para los hombres. Las mujeres españolas de las cohortes analizadas aquí tienen un nivel promedio de educación inferior al de los hombres.

En cuanto a los resultados del modelo de duración-selección, llama la atención que las

⁶ Porcentajes superiores a uno implican una mayor propensión a llevar carreras laborales tardías, condición para ser incluido en la muestra para el análisis de duración del momento de jubilación.

TABLE 2 Modelo Weibull de supervivencia «naif» y Modelo Weibull de duración-selección: Edad de jubilación

Selección	Modelo de supervivencia «naif»					Modelo de duración-selección						
	Ambos sexos		Sólo hombres		Sólo mujeres		Ambos sexos		Sólo hombres		Sólo mujeres	
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo S1	Modelo S2	Modelo S3	Modelo S4	Modelo S5	Modelo S5	
Educación - Ref.: Inf. a educ. primaria	—	—	—	—	—	1,211***	1,212**	1,210**	1,208***	1,208***	1,154***	
Educación primaria	—	—	—	—	—	1,399***	1,402***	1,400***	1,199***	1,199***	1,455***	
Formación profesional	—	—	—	—	—	1,260***	1,261***	1,266***	1,142***	1,142***	1,249***	
Educación secundaria	—	—	—	—	—	1,652***	1,651***	1,644	1,376***	1,376***	1,808***	
Educación terciaria	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Duración	0,797***	0,916	1,321***	—	—	0,736***	0,883*	1,261***	—	—	—	
Mujer	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Clase soc. (ESeC) - Ref.: Trab. no cualificados	0,483**	0,437***	0,426***	0,456***	0,161***	0,424***	0,371***	0,444***	0,364***	0,364***	0,142***	
Clase de servicio nivel alto	1,031	1,056	1,015	0,91	1,243	1,099	1,15	0,977	0,921	0,921	1,367	
Clase de servicio nivel inferior	0,896	0,872	0,883*	0,864	0,698*	0,919	0,884	0,846*	0,806	0,806	0,761	
Ocupaciones intermedias	0,599**	0,587***	0,582**	0,567***	0,642**	0,573***	0,545***	0,628**	0,497**	0,497**	0,660**	
Autónomos y pequeños propietarios	0,724***	0,856*	0,824**	0,848	0,742*	0,739***	0,778	0,895	0,915	0,915	0,660**	
Agricultores	1,072	1,058	1,044	1,241*	0,876	1,129	1,11	1,045	1,327**	1,327**	0,946	
Servicios/Comercio de nivel bajo	1,082	0,953	0,968	0,054	1,034	1,172*	1,012	1,018	1,008	1,008	1,058	
Trabajadores manuales cualificados	—	1,597***	1,559***	1,614***	1,354*	—	2,009**	1,578***	1,689***	1,689***	1,952**	
Sector público	—	—	1,034***	1,031***	1,037***	—	—	1,029***	1,034***	1,034***	1,045***	
Años trabajados (a la edad de 50)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Estado civil - Ref.: Casado/a	1,059	1,078	1,029	1,102	0,92	1,088	1,104	1,034	1,098	1,098	0,956	
Divorciado/a	0,937	0,986	1,016	0,954	1,154	0,934	0,987	1,023	0,896	0,896	1,274	
Viudo/a	0,89	0,931	0,941	0,936	0,959	0,767**	0,803*	0,893	0,827	0,827	0,916	
Soltero/a	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Sector - Ref.: Industria tradicional	—	0,619***	0,608***	0,657***	0,457***	—	0,525***	0,631***	0,565***	0,565***	0,370***	
Agricultura	—	1,483***	1,455***	1,668***	0,902	—	1,595***	1,357***	1,862***	1,862***	0,829	
Industria pesada	—	0,951	0,998	1,076	0,828	—	0,94	1,001	1,129	1,129	0,736	
Otras industrias	—	0,711***	0,731**	0,84	0,424	—	0,646***	0,745**	0,776	0,776	0,412	
Construcción	—	0,738**	0,755**	0,835	0,522**	—	0,720*	0,802**	0,842	0,842	0,446***	
Comercio, Transporte, Hostelería	—	0,677**	0,750*	0,826	0,540*	—	0,604*	0,751**	0,767	0,767	0,447***	
Servicios de empresa	—	0,428***	0,465***	0,545***	0,312**	—	0,311***	0,470***	0,513***	0,513***	0,179**	
Servicios sociales	—	0,560***	0,599***	0,756*	0,370**	—	0,502**	0,647***	0,712*	0,712*	0,296***	
Servicios de consumo	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
p (Dependencia de duración)	1,9025	1,9328	1,9619	1,9572	1,9883	27,7524	28,7110	20,8028	30,0202	30,0202	28,7833	
rho (Correlación de errores)	—	—	—	—	—	-0,1899	-0,1876	-0,2500	-0,2213	-0,2213	-0,1758	
AIC	213,647,102	209,491,627	204,253,007	140,673,375	62,651,084	1,179,059,815	1,173,139,215	1,166,575,967	699,484,481	699,484,481	433,472,088	
BIC	213,647,189	209,491,775	204,253,161	140,673,513	62,651,208	1,179,059,976	1,173,139,454	1,166,576,213	699,484,697	699,484,697	433,472,310	
Sujetos	6,163	6,163	6,163	4,063	2,100	36,652	36,652	36,652	16,412	16,412	20,240	
N incluido en análisis de duración-selección	6,163	6,163	6,163	4,063	2,100	6,163	6,163	6,163	4,063	4,063	2,100	
Eventos	2,426	2,426	2,426	1,696	730	2,426	2,426	2,426	1,696	1,696	730	

Fuente: EPA 2006, elaboración propia.

Nota: * p < 0,1, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

tasas de riesgo estimadas apenas cambien respecto a los resultados del modelo «naif». Los efectos de clase social en el *timing* de jubilación son prácticamente idénticos y también las conclusiones relativas a todas las demás covariables permanecen sustancialmente inalterables. Y lo más importante, el efecto de género apenas se modificó teniendo en cuenta la autoselección en una carrera laboral tardía. Era de esperar que el cociente de riesgo estimado para las mujeres aumentara en comparación al modelo «naif». Dado que muchas mujeres inactivas tienen bajos niveles educativos, y teniendo en cuenta la selectividad, debería dar lugar a una jubilación más temprana de las mujeres. Sin embargo, los resultados de la especificación del primero de los dos modelos más bien indican lo contrario.

También vale la pena mencionar las estimaciones del parámetro ρ , que indica la correlación de errores entre la selección y la ecuación de duración. En todas las especificaciones del modelo encontramos una fuerte correlación negativa entre los términos de error de ambas ecuaciones. Esto sugiere la existencia de al menos un factor no observado que está positivamente relacionado con el empleo a una edad avanzada y negativamente con la tasa de jubilación. Este resultado es razonable ya que demuestra una homología entre los procesos de salida de la vida laboral antes y después de los 58 años. Factores vinculados al fomento del empleo a esa edad hacen aumentar también su conservación a partir de esa edad. Que la correlación de errores alcance el umbral inferior únicamente una vez subraya la validez de los resultados⁷.

En síntesis, el análisis empírico confirma la presencia de un proceso de selección que, no obstante, no altera los resultados del modelo de duración. Considerando la magnitud

del efecto de selección basado en la educación, se podrían esperar cambios más importantes en las estimaciones de riesgos. Sin embargo, los resultados del modelo de duración-selección indican inequívocamente que el proceso de selección no afecta significativamente a los factores de riesgo relacionados con una temprana salida del trabajo. Por lo tanto, la extensión de la vida laboral se manifiesta como la variable mediadora más importante para explicar la diferencia entre el *timing* de jubilación de hombres y mujeres.

CONCLUSIONES

En este trabajo se ha analizado el gradiente de género en los procesos de jubilación en España. Se ha prestado especial atención a los posibles efectos de selección, con el fin de explicar el sorprendente hecho de que la edad media de jubilación de las mujeres sea superior a la de los hombres, a pesar de unas inferiores tasas de empleo femeninas. Hasta la fecha, dichos procesos de selección en la investigación sobre jubilación habían sido en gran parte ignorados.

Para comprobar la influencia del efecto composicional y de selección en un marco de análisis de supervivencia se han utilizado los datos de un módulo especial sobre jubilación incluido en la EPA 2006. Los resultados confirman que «en promedio» las mujeres se jubilan más tarde que los hombres. Los modelos de Weibull multivariantes mostraron que la variable clave para explicar esta discrepancia de género es el número de años trabajados. Una vez que se controla por la duración de las vidas laborales previas, las mujeres presentan una tendencia más acusada que los hombres a abandonar la carrera laboral. Esto apunta a que las bajas pensiones y la falta de elegibilidad para la jubilación anticipada en el sistema público de pensiones son determinantes esenciales del momento de jubilación femenino. En otras palabras, las mujeres en España se ju-

⁷ El intervalo tolerado se encuentra entre 0,25 y -0,25 (Boehmke, Morey y Shannon, 2006).

bilan tardíamente porque económicamente no pueden permitirse jubilarse tan pronto como los hombres.

La hipótesis de que la autoselección da además forma a las diferencias de género en el *timing* de jubilación se examinó haciendo uso de un modelo de duración-selección de la salida laboral. Los resultados fueron heterogéneos. Por un lado, señalan que efectivamente existe un fuerte proceso de selección en base a la educación determinando la participación laboral una vez sobrepasados los 50 años. Además, el hecho de que este gradiente educativo sea manifiestamente más fuerte entre las mujeres que entre los hombres confirma la noción de autoselección de la jubilación femenina. Por otra parte, los modelos de ecuaciones simultáneas no apoyan la hipótesis de que la jubilación más tardía de las mujeres se debe a la selección positiva. Según las estimaciones, el proceso de selección apenas afecta a los resultados del modelo de duración de jubilación. La forma en que el género y otras características socioeconómicas influyen en el *timing* de la jubilación parece ser independiente de cualquier autoselección en el trabajo. Ante este resultado, en principio contraintuitivo, se hace necesaria una investigación más profunda. Modelar el proceso de selección explícitamente usando ecuaciones simultáneas es una innovación metodológica prometedora en el área de investigación de la jubilación, pero para corroborar los hallazgos presentados aquí se requieren evidencias adicionales, incluyendo el uso de métodos alternativos (por ejemplo, estimadores bietápicos).

Desde un punto de vista de igualdad de género, el hecho de que las mujeres a menudo no puedan jubilarse tan pronto como los hombres por razones económicas es sin duda inquietante. Hay una necesidad urgente de conocer mejor la transición femenina a la jubilación ya que un porcentaje cada vez mayor de mujeres permanece empleado continuamente a lo largo de toda su vida o bien busca una segunda carrera laboral reincorporándose

se tras el cuidado de los hijos. Los enormes cambios producidos en las biografías laborales a través de las diferentes cohortes, en España incluso más aún que en otros países europeos, obligan a tomar una perspectiva del ciclo vital para el análisis de la jubilación femenina. Para comprender acertadamente las consecuencias de la reforma de pensiones sobre los ingresos de las mujeres en edad avanzada, la investigación debe identificar las fuentes de la estratificación social en los procesos de jubilación. Abordar el tema de la autoselección podría significar un importante paso hacia delante en esta dirección.

BIBLIOGRAFÍA

- Anxo, Dominique, Colette Fagan, Immaculada Cebrian y Gloria Moreno (2007): «Patterns of Labour Market Integration in Europe – A Life Course Perspective on Time Policies», *Socio-Economic Review*, 5: 233–260.
- Bernardi, Fabrizio (1999): «Does the Husband Matter?: Married Women and Employment in Italy», *European Sociological Review*, 15 (3): 285–300.
- Blossfeld, Hans-Peter, Sandra Buchholz y Karin Kurz (Eds.) (2011): *Aging populations, globalization and the labor market: Comparing late working life and retirement in modern societies*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Boehmke, Frederick J., Daniel S. Morey y Megan Shannon (2006): «Selection Bias and Continuous-Time Duration Models: Consequences and a Proposed Solution», *American Journal of Political Science*, 50 (1): 192–207.
- Bytheway, Bill (2005): «Ageism», en M. Johnson (ed.), *The Cambridge Handbook of Age and Ageing*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Dahl, Svann-Age, Oivind Anti Nilsen and Kjell Vaage (2003): «Gender Differences in Early Retirement Behaviour», *European Sociological Review*, 19 (2): 179–198.
- Ebbinghaus, Bernhard (2006): *Reforming early retirement in Europe, Japan, and the USA*, Oxford: Oxford University Press.
- Garrido, Luis (1992): *Las Dos Biografías de la Mujer en España*, Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales/Instituto de la Mujer.

- y Elisa Chuliá (2005): *Ocupación, Formación, y el Futuro de la Jubilación en España*, Madrid: Consejo Económico y Social.
- Gendell, Murray y Jacob Siegel (1992): «Trends in Retirement Age by Sex, 1950-2005», *Monthly Labor Review*, July 1992: 22-29.
- Ginn, Jay y Sara Arber (1993): «Pension Penalties: The Gendered Division of Occupational Welfare», *Work, Employment & Society*, 7 (1): 47-70.
- y — (1996): «Patterns of Employment, Gender and Pensions: The Effect of Work History on Older Women's Non-State Pensions», *Work, Employment & Society*, 10 (3): 469-490.
- Han, Shin-Kap y Phyllis Moen (1999): «Clocking Out: Temporal Patterning of Retirement», *American Journal of Sociology*, 105 (1): 191-236.
- Jefferson, Therese (2010): «Women and retirement pensions: A research review», *Feminist Economics*, 15(4): 115-145.
- Kim, Jungmeen E. y Phyllis Moen (2002): «Retirement Transitions, Gender, and Psychological Well-Being: A Life-Course, Ecological Model», *The Journals of Gerontology: Social Sciences*, 57B: 212-222.
- Kohli, Martin y Martin Rein (1991): «The Changing Balance of Work and Retirement», en M. Kohli, M. Rein, A.-M. Guillemard y H. Van Gunsteren (eds.), *Time for Retirement*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Maté García, Jorge Julio, Luis Ángel Nava Antolín y Juan Carlos Rodríguez Caballero (2002): «La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 36: 79-94.
- Moreno Mínguez, Almudena (2005): «Empleo de la mujer y familia en los regímenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada: permanencia del modelo de varón sustentador», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 112: 131-163.
- OECD (2002): *Employment Outlook 2002*, París: OECD.
- Pérez Ortiz, Lourdes. (2006). *La estructura social de la vejez en España*, Madrid: Instituto de Mayores y Servicios Sociales.
- Radl, Jonas (2010): «Salida del mercado de trabajo y estratificación social. Los determinantes de la edad de jubilación en España», *Panorama Social*, 11: 163-180.
- y Fabrizio Bernardi (2011): «Pathways into Retirement and Old-Age Inequality in Spain», en H.-P. Blossfeld, S. Buchholz y K. Kurz (Eds.), *Aging Populations, Globalization and the Labor Market: Comparing Late Working Life and Retirement in Modern Societies*, Cheltenham: Edward Elgar.
- (2012): «Too Old to Work, or Too Young to Retire? The Pervasiveness of Age Norms in Western Europe», *Work, Employment & Society*, 26 (5): 755-771.
- (en prensa): «Labour Market Exit and Social Stratification in Western Europe: The Effects of Social Class and Gender on the Timing of Retirement», *European Sociological Review*.
- Rose, David y Eric Harrison (2007): «The European Socio-economic Classification: A New Social Class Schema for Comparative European Research», *European Societies*, 9 (3): 459-490.
- Ruhm, Christopher (1996): «Gender Differences in Employment Behaviour During Late Middle Age», *The Journals of Gerontology: Social Sciences*, 51B(1): 11-17.
- Wu, Lawrence (2003): «Event History Models for Life Course Analysis», en J. Mortimer y M. Shanahan (eds.), *Handbook of the Life Course*, Nueva York: Kluwer.

RECEPCIÓN: 17/10/2011

REVISIÓN: 24/07/2012

APROBACIÓN: 11/01/2013

