

Salida del mercado de trabajo y estratificación social.

Los determinantes de la edad de jubilación en España♦

JONAS RADL*

RESUMEN

El probable retraso de la edad legal de jubilación en España, de 65 a 67 años, plantea diferentes cuestiones, entre las cuales cabe destacar la de cómo afectará semejante cambio a los diferentes grupos de empleados y asalariados. El análisis que se presenta en este artículo pone de manifiesto la existencia de grupos con diferentes grados de vulnerabilidad ante una reforma consistente en alargar el periodo de la vida laboral. Los profesionales, y en particular los que cuentan con niveles de cualificación más elevados (la "clase de servicio alta"), se verán previsiblemente menos afectados por el retraso de la edad de jubilación, tanto porque afrontan un menor riesgo de expulsión del mercado de trabajo, como porque encuentran en el sistema de pensiones incentivos para alargar su carrera de cotización.

actualidad. El propósito de este artículo consiste en analizar los posibles efectos del retraso de la edad de jubilación en diferentes grupos de trabajadores.

Si el plan del Gobierno se lleva finalmente a la práctica, España seguiría el ejemplo de otros países como Alemania, Reino Unido y Suecia, que ya han decidido elevar la edad de jubilación para calcular el importe de las pensiones que perciben los jubilados. Esta nueva tendencia de la política social pone en entredicho los instrumentos de jubilación anticipada, durante años tan populares, pero hoy cada vez más desacreditados (Ebbinghaus 2006b).

Sin duda, el cambio de este parámetro provee a los sistemas de pensiones de una base financiera más sostenible ante el envejecimiento de la población. Pero, como han puesto de manifiesto diversos autores, la aplicación de semejantes medidas restrictivas del gasto proyecta sombras sobre el objetivo de ofrecer a los jubilados pensiones "adecuadas" y puede verosímilmente producir un aumento de la desigualdad en la vejez y de la exclusión social (Ebbinghaus 2006a; Viebrok *et al.* 2004). En particular, los expertos han advertido de los nuevos riesgos sociales que surgen a edades avanzadas como consecuencia del efecto combinado de la fragmentación de las carreras laborales y el retroceso de los Estados del bienestar (De Vroom y Bannink 2008; Taylor-Gooby 2004). Parece probable que emerjan nuevos patrones de desigualdad social, toda vez que los recortes de las prestaciones sociales afectarán negativamente a las futuras generaciones de pensionistas con biografías laborales menos continuas. La situación económica de los pensionistas y especialmente de

1. INTRODUCCIÓN

El Gobierno español propuso a principios de 2010 elevar la edad de jubilación de 65 a 67 años. Conforme a esta propuesta, la reforma se introduciría a partir de 2013 a un ritmo de dos meses por año, de tal manera que en 2025 la edad de jubilación alcanzara ya 67 años. El principal objetivo de la reforma radica en la contención del crecimiento del gasto en pensiones, pero la pregunta clave es si el mercado de trabajo español será capaz de retener a los trabajadores mayores, empleándolos durante más tiempo que en la

♦ Traducción del original en inglés de Elisa Chuliá.

* Instituto Universitario Europeo de Florencia (Jonas.Radl@EUI.eu).

los grupos más desfavorecidos, como las mujeres, los trabajadores poco cualificados y los inmigrantes, amenaza con precarizarse si la jubilación anticipada se penaliza duramente en circunstancias en las que los trabajadores no sean capaces de mantener sus puestos o permanecer durante más tiempo en el mercado de trabajo.

Estos son los perfiles del problema que en este artículo se toma como punto de partida para analizar las pautas de salida del empleo en España. En principio, los individuos pueden evitar pérdidas de pensión producidas por la elevación (o el retraso) de la edad de jubilación trabajando más tiempo. Lógicamente, la condición necesaria es permanecer empleado. Por tanto, la pregunta crucial que se formula en este artículo es la siguiente: ¿Cabe identificar grupos de trabajadores que probablemente tengan más dificultades para adaptarse a la nueva política de pensiones? Mediante un análisis basado en criterios de clase se identificarán las ocupaciones más vulnerables, es decir, aquellas en las que resulte más probable que los trabajadores tengan que jubilarse antes.

La proyección que se presenta aquí se basa en las regularidades empíricas observadas en el pasado, utilizando para ello la Encuesta de Población Activa (EPA). A diferencia de gran parte de los estudios previos sobre jubilación en España, este análisis incluye a las mujeres y examina expresamente las diferencias de género respecto a la edad de salida (definitiva) del mercado de trabajo. Hasta qué punto el comportamiento de jubilación de las mujeres difiere del de los hombres es, por tanto, otra de las preguntas centrales a las que este artículo intenta dar respuesta.

Las transiciones a la jubilación tienen lugar en el contexto de un marco institucional y estructural complejo. De ahí que, como contextualización de las preguntas de investigación, resulte útil describir las principales características del mercado de trabajo español en la siguiente sección. A continuación de ella se trazarán los rasgos institucionales más relevantes del Estado del bienestar español que afectan a trabajadores mayores y pensionistas, exponiendo los diversos incentivos que crea el sistema de pensiones para la jubilación anticipada y el tipo de protección social que la legislación laboral ofrece a los empleados. A partir de estos argumentos se formulará, ya en la quinta sección, un conjunto de hipótesis sobre las pautas de estratificación social que cabe esperar de los análisis empíricos. Después se esbozarán los métodos utilizados para analizar los datos, se presenta-

rán una serie de resultados descriptivos y se discutirán los hallazgos aplicando un análisis de historia de acontecimientos (*event history analysis*) (Bernardi 2006) respecto de los factores de riesgo relacionados con el momento de la jubilación. En la última sección se resumirán los resultados obtenidos y se identificarán los efectos que la planeada reforma de la edad de jubilación en España puede tener sobre colectivos específicos del mercado de trabajo.

2. MERCADO DE TRABAJO Y CAMBIO ESTRUCTURAL

Durante las últimas décadas, España ha experimentado un cambio social más rápido que otros países de su entorno. Cada nueva cohorte de edad ha adquirido un nivel educativo más elevado que la previa, traduciéndose esta pauta en un acceso más tardío al primer empleo (Garrido y Chuliá 2005). Dada la velocidad del cambio estructural y de la expansión educativa “se puede argumentar que España se ha desplazado casi directamente de una sociedad agrícola a una sociedad postindustrial” (Bernardi y Garrido 2006: 122). No obstante, el perfil educativo de la población activa española sigue siendo bajo, comparado con el de muchas otras sociedades con parecido nivel de desarrollo económico. El mercado de trabajo español también se caracteriza por una elevada proporción de autónomos y pequeños empresarios. Asimismo, la participación de las mujeres en él es todavía baja según estándares internacionales, aun cuando ha aumentado muy notablemente en los últimos años y continúa creciendo.

En el contexto de Europa occidental, la expansión económica española, que se prolongó desde mediados de los años noventa hasta la recesión actual, ha resultado muy llamativa. Pero este modelo económico, basado en mano de obra de relativamente bajo precio, muestra fragilidad en circunstancias cada vez más propicias para desplazar la producción industrial a países en desarrollo cuya normativa social y ecológica es menos exigente. Por otra parte, el considerable peso que la construcción y el turismo adquieren en el Producto Interior Bruto nacional se ha revelado particularmente problemático en tiempos de recesión económica. Las anteriores crisis de empleo que sufrió España entre 1988 y 1985, y entre 1991 y 1994 pusieron en evidencia la doble naturaleza del mercado de trabajo español: mientras los *insiders*

mejor educados resistieron bien las presiones del mercado de trabajo, un gran número de *outsiders* perdieron sus empleos (Garrido y Chuliá 2005).

La legislación laboral española ha destacado tradicionalmente por su marcado carácter protector y continúa figurando entre las más estrictas de la OCDE, tal como recoge uno de los principales informes sobre envejecimiento y políticas de empleo publicados por esta institución (OECD 2006: 72). Mientras las condiciones de entrada en el empleo fijo han sido sometidas a una drástica flexibilización (Lessenich 1996: 155; Martínez Pastor *et al.* 2009; Polavieja 2005), la seguridad en el empleo de los trabajadores mayores se ha mantenido muy estable. Así, por ejemplo, en los contratos regulares el despido obligatorio se indemniza con 45 días por año. Los empresarios que despiden a trabajadores mayores de 55 o más años por reestructuración de la empresa han de continuar pagando las cotizaciones sociales correspondientes a la pensión de jubilación hasta que los despedidos alcanzan los 61 años. Las curvas de edad-salario muestran una pendiente acusada en comparación con las de otros países, indicando de este modo la importancia que la antigüedad adquiere en la remuneración (OECD 2006: 66). En 1997 se introdujo la posibilidad de contratar a personas pertenecientes a grupos vulnerables bajo condiciones menos favorables para ellos. Como consecuencia de diversas medidas de reforma para incentivar el empleo, también se han reducido las cotizaciones a la Seguridad Social para trabajadores mayores de 45 años (OECD 2003: 60).

3. PENSIONES E INCENTIVOS PARA LA JUBILACIÓN

En 1967, tras la aprobación de la Ley General de la Seguridad Social, el esquema de regímenes sustituyó al sistema corporatista fragmentado de las mutualidades. El Régimen General de la Seguridad Social (RGSS) cubre ahora al grueso de los empleados por cuenta ajena en el sector privado y en buena parte del sector público, mientras que algunos grupos de ocupaciones se integran en diferentes regímenes especiales (Maldonado 2002: 393-419). En 1995, diez años después de la primera reforma de calado del sistema público de pensiones, el denominado "Pacto de Toledo" se convirtió en una suerte de programa consensuado por los partidos políticos y los agentes sociales para efectuar cambios progresivos e incrementales

("paramétricos") que aseguraran la continuidad del sistema de la Seguridad Social (Alarcón 1998; Chuliá 2000). Entre estas propuestas de reforma, quizá la que más haya avanzado en las dos últimas décadas sea la que establece la separación entre los elementos contributivos y no contributivos del sistema, de tal forma que la financiación de unos y otros se realice a través de distintas fuentes: las cotizaciones sociales, en el caso de las prestaciones contributivas; y los impuestos generales, en el caso de las pensiones no contributivas y los complementos por mínimos.

El sistema de pensiones español concede mucho peso al periodo que comprende los quince años previos a la jubilación. El nivel de las cotizaciones sociales (en función de bases de cotización dependientes del nivel salarial) determina la base reguladora para el cálculo del importe de la pensión. Los otros dos elementos principales de la fórmula de cálculo de la pensión son el número total de años cotizados y la edad de jubilación. Una persona que se jubila a la edad de 65 años tiene derecho a la mitad de su base reguladora si ha contribuido quince años a la Seguridad Social (dos de los cuales necesariamente incluidos en los quince años previos al momento de la jubilación). Por cada año adicional entre los 15 y 25 años cotizados, la base reguladora aumenta tres puntos porcentuales; y por cada año por encima del vigésimoquinto, dos puntos porcentuales hasta llegar al 100 por cien con 35 años cotizados.

La reforma de las pensiones aprobada en 2002 introdujo incentivos importantes a la prolongación del trabajo en la última fase de la carrera laboral, estableciendo (con algunas modificaciones incorporadas en una reforma aprobada en el verano de 2006) el esquema actualmente vigente de factores de ajuste a la edad de jubilación. Según este esquema, las pensiones de los trabajadores que se jubilan antes de los 65 años se reducen entre un 6 y un 8 por cien por cada año anticipado, dependiendo del número de años cotizados¹. De acuerdo con la propuesta que el Gobierno ha lanzado a principios del año 2010 de

¹ La nueva legislación viene a trasladar a las cohortes más jóvenes las reglas vigentes hasta ese momento para los trabajadores mayores que contribuyeron al sistema de mutualidades previo al establecimiento de la Seguridad Social en 1967. Como antes de 2001 el factor de ajuste en el RGSS estaba fijado en un 8 por cien, la reforma de 2001 ha aumentado los incentivos para la jubilación anticipada, aunque mejorando la equidad actuarial. Con todo, la penalización reducida sigue siendo considerablemente elevada respecto a la que se aplica en otros sistemas de pensiones.

retrasar la edad de jubilación a los 67 años, estos porcentajes de penalización se mantendrían en el futuro, sólo que la referencia se desplazaría de los 65 a los 67 años. Si la edad de jubilación efectiva de un trabajador se mantuviera constante, el proyectado retraso de la edad de jubilación podría suponer una reducción de la pensión de entre 12 y 16 por cien de la base reguladora.

El cuadro 1 muestra cómo varía el nivel de las pensiones en función del número de años cotizados y la edad efectiva de jubilación. Se aprecia claramente que el sistema se desvía notablemente del principio de equivalencia contributiva. Por ejemplo, un trabajador que se jubila a los 61 años, después de haber cotizado 40 años al sistema, recibe una pensión más baja que un trabajador que se jubila a los 65 tras haber cotizado 25 años, aunque la retribución previa a la jubilación (y, por tanto, el importe de las cotizaciones) de ambos sea idéntica. Así pues, el sistema de pensiones penaliza a los trabajadores que entran temprano en el mercado de trabajo, toda vez que los costes de salir de él antes de los 65 son elevados para todos los trabajadores.

Las reformas efectuadas en los últimos años establecen asimismo que, por cada año trabajado más allá de los 65, el porcentaje aplicado a la base reguladora de los trabajadores con al menos 35 años de cotizaciones aumenta dos puntos porcentuales. Las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores mayores de 60 años con más de cinco años de antigüedad en la empresa también se reducen en un 50 por cien, y a partir de ese punto disminuyen gradualmente hasta quedar completamente suprimidas cuando llegan a los 65 años. Por otra parte, mientras disminuyen las cotizaciones que aportan los empresarios por trabajadores de más de 55 años, mejoran las condiciones para la jubilación parcial a través de mecanismos más flexibles que permiten combinar la pensión y el ingreso por trabajo (Desdentado y Durán 2003)².

En general, las pensiones contributivas están topadas en un umbral máximo de 34.526 euros

² Entre las medidas de reducción del gasto público anunciadas por el Gobierno en mayo de 2010 figura el endurecimiento de las condiciones para la jubilación parcial, a la que sólo se podrá acceder una vez cumplidos 61 años, con un periodo mínimo de 30 años cotizados y seis años de antigüedad en la empresa. Además, la jornada sólo podrá reducirse como máximo un 75 por cien (frente al 85 por cien que se fijó en un principio).

anuales (2010); pero no sólo lo están por arriba, sino también por abajo para que no caigan por debajo de un mínimo. Este nivel mínimo ha aumentado considerablemente en años recientes. La pensión contributiva de jubilación mínima, con 65 años y sin cónyuge a cargo, asciende a 8.229 euros anuales en 2010³. Además de las pensiones contributivas, el sistema de la Seguridad Social reconoce pensiones no contributivas, sujetas a prueba de comprobación de medios, para personas mayores de 65 años o incapacitadas mayores de 60 años que no reúnen las condiciones legalmente establecidas para acceder a una pensión contributiva. En 2010, la prestación no contributiva por jubilación e invalidez ascendía a 4.756 euros anuales.

Hasta 2001, los convenios colectivos suscritos entre los agentes sociales podían incluir la jubilación obligatoria a los 65 años. Desde esa fecha se han eliminado las cláusulas de jubilación obligatoria en estos documentos. Sin embargo, los acuerdos entonces efectivos rigen hasta que prescriban (Hernández 2005).

Las pensiones privadas, tanto del sistema individual como del sistema de empleo, tienen un alcance muy limitado entre los pensionistas actuales. El mercado de productos financieros para la previsión privada en la vejez se estableció en 1987. Desde entonces han tenido lugar diferentes reformas que han modificado el tratamiento fiscal de los planes de pensiones (FEF 2008). Pero dada la escasa importancia relativa de las pensiones privadas ya causadas, el sistema de pensiones español se caracteriza a menudo como de un solo pilar (OECD 2005: 170).

Respecto a la situación económica de los mayores, España figura entre los países europeos con una tasa de pobreza más alta de este colectivo. Según datos de Eurostat de 2004, un 30 por cien de las personas de 65 o más años se hallaban en riesgo de pobreza, algo más de diez puntos por encima del porcentaje correspondiente a la UE-25⁴ (Pérez 2006: 201ss). Conviene, no obstante, tener en cuenta que la tasa de propiedad de las viviendas en las que residen los mayores españoles destaca entre las más elevadas de toda Europa.

³ Los jubilados menores de 65 años sin cónyuge a cargo perciben algo menos (7.697 euros). Cuando se acredita la existencia de cónyuges a cargo del pensionista, las mencionadas cantidades aumentan en torno a 2.000 euros en cada caso.

⁴ El umbral de pobreza se fija en el 60 por cien de la mediana de ingresos por unidad de consumo.

CUADRO 1

NIVEL DE PENSIÓN EN FUNCIÓN DE LOS AÑOS COTIZADOS Y LA EDAD DE JUBILACIÓN

Años cotizados en el momento de la jubilación	Ajuste por jubilación anticipada (%)	Nivel de la pensión (como % de la base reguladora)			
		Edad de jubilación	Edad de jubilación	Edad de jubilación	Edad de jubilación
		61	63	65	67
15	8	34	42	50	50
20	8	44.2	54.6	65	65
25	8	54.4	67.2	80	80
30	8	61.2	75.6	90	90
32	7.5	65.8	79.9	94	94
35	7	72	86	100	104
37	6.5	74	87	100	104
40	6	76	88	100	104
45	6	76	88	100	106

Fuente: Elaboración propia a partir de diversa legislación vigente sobre pensiones.

4. SENDAS DESDE EL EMPLEO A LA JUBILACIÓN

El gráfico 1 ofrece una panorámica de las principales sendas a la jubilación abiertas actualmente en España. Aparte de la pensión de jubilación "ordinaria", accesible a la edad de 65 años, los jubilados pueden acceder a pensiones de jubilación anticipada bajo determinadas condiciones. Existe, en primer lugar, una pensión especial que permite la jubilación a los 64 años, sin penalización alguna, si el puesto de trabajo se cubre con una persona joven desempleada. Este tipo de pensión aspira a promover el relevo generacional en empresas medianas y grandes que emplean mano de obra cualificada. La importancia empírica de este tipo de pensiones de relevo ha resultado, hasta el momento, limitada (Desdentado y Durán 2003). En segundo lugar, los trabajadores de 61 años desempleados durante al menos seis meses también pueden obtener una pensión de jubilación anticipada⁵. El coeficiente de reducción por acceder a la jubilación de modo anticipado varía entre el 6 y el 8 por cien, dependiendo del número

⁵ Para causar derecho a esta pensión, el desempleo no puede ser resultado de una decisión voluntaria del trabajador. Siempre y cuando sea por expediente de regulación de empleo se considera causa involuntaria de cese de empleo.

de años cotizados. Dado que la prestación contributiva por desempleo se extiende hasta 24 meses, esta segunda senda de jubilación anticipada permite a los trabajadores salir del mercado de trabajo a la edad de 59 años⁶. En tercer lugar, los trabajadores mayores que han contribuido al sistema vigente antes de 1967 tienen derecho a una pensión anticipada a partir de los 60 años en caso de que la extinción de la relación laboral no sea voluntaria. En este caso, por cada año que falte para cumplir los 65 (supuestos entre 30 y 40 años de cotización) se aplican porcentajes de penalización que oscilan entre el 6 y el 7,5 por cien. Por último, a los empleados en puestos peligrosos y a los discapacitados se les aplican condiciones específicas de acceso a la pensión, reduciendo la edad de jubilación en función de los años de cotización y, en su caso, del grado de discapacidad, pero nunca por debajo de los 52 años.

Diferentes modalidades de pensiones de incapacidad son accesibles antes de causar dere-

⁶ Alternativamente los trabajadores pueden solicitar una prestación especial de desempleo para trabajadores mayores de 52 años. Esta prestación está sujeta a prueba de medios, pero la OCDE ha criticado el hecho de que el periodo de disfrute de este derecho no está limitado, al tiempo que demanda una mejor aplicación de la condición de búsqueda de empleo. (OECD 2003: 71 ss.). "Demasiado a menudo este sistema especial se considera un esquema de jubilación anticipada" (13).

GRÁFICO 1

SENDAS CONDUCENTES HACIA LA JUBILACIÓN EN ESPAÑA



Fuente: Elaboración propia a partir de diversa legislación vigente sobre pensiones.

cho a una pensión de jubilación. En un país como España con elevada proporción de trabajadores semi-cualificados o poco cualificados, muy expuestos a riesgos de salud, llama la atención que, siendo alta la cobertura prestada por estas pensiones de incapacidad, el gasto que generan ronde la media de la OCDE⁷.

5. HIPÓTESIS SOBRE LA RELACIÓN ENTRE OCUPACIÓN Y SALIDA DEL EMPLEO

¿Quiénes se jubilan anticipadamente con mayor probabilidad? ¿Qué pautas de estratificación social en las transiciones a la jubilación cabe esperar en España?

⁷ La reforma de las pensiones de 1985 restringió el acceso a las pensiones de incapacidad después de que su número experimentara un aumento de 80 por cien en sólo ocho años. Antes de las reformas se aplicaba un cálculo más generoso a las pensiones de incapacidad grave (Marcos 2004: 22 ss.).

Partiendo de la distinción fundamental entre la "clase de servicio" y la "clase obrera" (Goldthorpe 2000: cap. 10), una primera expectativa se refiere a la jubilación más tardía de quienes integran la clase de servicio respecto de quienes componen la clase obrera⁸. Por una parte, los mayores recursos de capital humano de que disponen los empleados de la clase de servicios hacen más improbable su expulsión del mercado de trabajo; por otra parte, el sistema español de pensiones establece incentivos adicionales al trabajo para quienes perciben elevadas retribuciones. Las penalizaciones por altas anticipadas al sistema de pensiones son bastante duras, tanto que los factores de atracción (*pull factors*) a la jubilación no pueden prevalecer sobre los factores de empuje (*push factors*) del mercado de trabajo. Por lo demás, como las pensiones están topadas en un máximo, la reducción de ingresos que suele llevar consigo la jubilación es mayor en el caso de empleados en

⁸ En la clase de servicio se encontrarían los profesionales, directivos y supervisores de empleados no manuales; en la clase obrera, los trabajadores manuales cualificados, los semi-cualificados y sin cualificar no agrarios y agrarios.

puestos bien retribuidos. En cambio, la pensión mínima produce el problema bien conocido de “riesgo moral” (*moral hazard*) para trabajadores con bajas retribuciones, incapaces de incrementar su pensión por encima de la mínima legalmente establecida trabajando un par de años más. Por tanto, cabe hipotetizar marcadas diferencias de clase en los comportamientos de jubilación, con salidas más tempranas de miembros de la clase obrera que de la clase de servicio.

Puesto que las indemnizaciones por despido de los trabajadores españoles son considerablemente elevadas, parece razonable pensar que la mayoría de la población mayor activa no está sometida a una fuerte presión empresarial para abandonar involuntariamente el mercado de trabajo. Sin embargo, las tasas de desempleo son excepcionalmente altas en España, mientras que la estructura ocupacional, muy dependiente de la construcción y el turismo, produce una elevada proporción de trabajadores vulnerables. En consecuencia, se espera observar una elevada incidencia de transiciones de jubilación tempranas como resultado de situaciones de desempleo o incapacidad. Dada la polarización inherente en el sistema de bienestar social, resulta asimismo plausible que los trabajadores manuales que desempeñan tareas rutinarias se hallen mucho más expuestos a este tipo de riesgos durante fases avanzadas de la carrera laboral que los trabajadores más cualificados. La menor antigüedad laboral media de las mujeres también permite formular la hipótesis según la cual ellas afrontan un riesgo mayor que los hombres de salir del mercado de trabajo de manera involuntaria.

6. LOS DATOS Y EL MÉTODO DE ANÁLISIS

La fuente de datos utilizada para examinar las diferencias sociales observables en el momento de la jubilación es la edición de 2006 de la Encuesta de Población Activa (EPA), que incorporó un módulo especial sobre jubilación. Este módulo reúne una serie de preguntas retrospectivas sobre las carreras laborales y la transición a la jubilación, así como también sobre actitudes hacia la formación continua, la jubilación parcial, etcétera. Se entrevistó sólo a personas entre 50 y 69 años que se hallaban empleadas en la semana de referencia o que estaban empleadas a la edad de 50 años. A cada sexto entrevistado sometido al cuestionario ordinario de la EPA se le proporcionó, además, este cuestionario modular. El tamaño de la mues-

tra ascendió a 16.635 individuos. Su análisis se ha llevado a cabo mediante la técnica del análisis de historia de acontecimientos (*event history analysis*), con una ventana de observación que se abre a la edad de 50 y se cierra a la de 69.

Los factores de riesgo de jubilación anticipada se estiman mediante un modelo exponencial constante a intervalos. Pertenece a la familia de modelos de historia de acontecimientos (semi-paramétricos) diseñados para tratar procesos que se despliegan en el tiempo (Bernardi 2006; Blossfeld *et al.* 2007; Cleves *et al.* 2002) y que, básicamente, estiman la tasa de transición condicional de los sujetos en una ventana de observación bien definida. En el presente caso, el método posee la ventaja crucial de tener en cuenta a trabajadores que todavía se hallan en el mercado de trabajo, es decir, cuya observación está “censurada”.

La jubilación se define como la salida definitiva del mercado de trabajo. El análisis observa, por tanto, acontecimientos de salida del empleo en el caso de personas que se autoclasifican como “jubiladas” o “discapacitadas o permanentemente incapacitadas”. Se registran, además, las edades de jubilación de las personas que, según declararon, se hallaban inactivas en 2006 siempre que su último empleo concluyera después de haber cumplido los 50 años y no tuvieran intención de reincorporarse al mercado de trabajo. Los entrevistados todavía empleados se tratan como “censurados”. La censura también afecta a los desempleados y a las personas inactivas que manifestaron su intención de reincorporarse al mercado de trabajo.

El análisis también engloba a las personas que se definen como “inactivas”, incluidas las amas de casa, con el fin de evitar el sesgo de selección de la muestra causado por autopercepciones basadas en el género. En el caso de un hombre y una mujer con sendas historias de empleo de, por ejemplo, 20 años, es más probable que ella realice labores domésticas, pero esto no debería impedir analizar su comportamiento de jubilación. En cualquier caso, conforme al marco analítico elegido, la encuesta excluye a quienes a la edad de 50 años se encontraban inactivos. Además, los entrevistados con una historia laboral de menos de 15 años en 2006 y menos de diez años (aproximados) a la edad de 50 también se han excluido del análisis.

En principio, el modelo de la tasa de riesgo se puede estimar para el intervalo de edad completo de 50 a 69 años. Sin embargo, la informa-

ción sobre los empleos previos sólo está disponible si la jubilación tuvo lugar en los últimos ocho años previos a la entrevista. De ahí que los modelos multivariados de la historia de acontecimientos se estimen exclusivamente para el intervalo entre 58 y 65 años, ya que, de modo contrario, muchos de los entrevistados mayores que se jubilan anticipadamente se saldrían de las estimaciones⁹. Esta ventana de edad aprehende la mayoría de los acontecimientos de jubilación que ocurren durante el periodo completo de 20 años, manteniendo una muestra transversal equilibrada de las historias de vida¹⁰.

La clase social se mide de acuerdo con el esquema ESeC (Rose y Harrison 2007), que actualiza y mejora el más ampliamente conocido esquema de Erikson y Goldthorpe (1992). La operacionalización del esquema ESeC con los datos de la EPA se basa en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94). Lamentablemente, los códigos de ocupaciones sólo se recogen en dos dígitos, lo que inevitablemente introduce algún ruido en la medida de la clase. La pertenencia de los jubilados a una clase se define en virtud de las características de su última ocupación.

Por otra parte, el sector económico se operacionaliza sobre la base de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93), sujeta a idénticas restricciones que la ocupación en lo que se refiere a la información retrospectiva. El número de años trabajados se refiere a todo el periodo de trabajo retribuido. Los valores individuales de esta variable se ajustan al tiempo de análisis, asumiendo empleo estable antes de la jubilación. Para identificar el nivel más alto de nivel educativo, se han distinguido cinco categorías: educación inferior a primaria, educación primaria, formación profesional, educación secundaria y educación universitaria.

Finalmente, la situación familiar se mide a través de una variable categórica, verificada en el nivel del hogar, que combina el estado civil y la situación de empleo del cónyuge. Como la participación en la EPA es obligatoria, la fracción de cónyuges que faltan es muy pequeña. La situación de

⁹ En rigor, los periodos considerados comienzan justo antes de que los entrevistados cumplan 58 años y cesan antes de que cumplan los 66 años.

¹⁰ El 70 por cien de las transiciones observadas para las cuales tenemos información completa caen dentro de esta ventana de análisis.

empleo del cónyuge puede cambiar con el tiempo; por lo tanto, la codificación de esta variable para el mismo sujeto se modifica en el tiempo. En cuanto al estado civil, se asumió constante durante los ocho años que cubre el lapso de análisis.

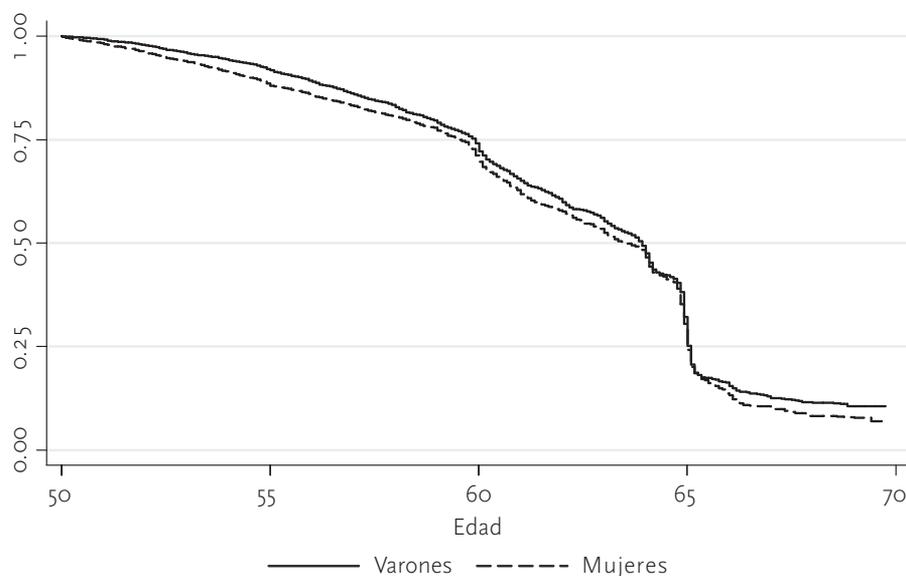
7. LOS RESULTADOS DEL ANÁLISIS

El gráfico 2 dibuja las curvas de supervivencia de la salida del empleo para hombres y mujeres. Se advierte rápidamente que ambas curvas son muy similares. Examinando la trayectoria del proceso de jubilación con más detalle (de izquierda a derecha), llama la atención que se corresponde bastante ajustadamente al marco legal para las pensiones de jubilación expuesto en la sección cuarta de este artículo. En primer lugar, el empleo comienza a descender a partir de la edad de 50 hasta llegar a la de 60, cuando se observa el primer declive acusado de las tasas de supervivencia. Esta primera evidencia puede responder a la existencia del umbral de edad correspondiente a la pensión de jubilación para los trabajadores que contribuyeron al sistema previo a la instauración de la Seguridad Social en 1967. En segundo lugar, el acceso desde el desempleo a la pensión, a la edad de 61, exige que los trabajadores hayan estado desempleados al menos durante medio año; por tanto, pueden haber abandonado el trabajo a partir de los 60 años. A continuación, la curva continua cayendo casi linealmente hasta los 64 años, cuando los trabajadores pueden acceder a la pensión especial de relevo generacional en el puesto de trabajo. Con todo, un elevado porcentaje de las transiciones de salida del empleo se concentra en los 65 años, edad a la que se accede a una pensión regular de jubilación sin necesidad de cumplir condiciones especiales (salvo la de haber cotizado durante 15 años a la Seguridad Social). En suma, la salida del empleo es un proceso no lineal que responde a una pauta marcada por incentivos.

La diferencia entre hombres y mujeres es significativa según el test de Cox, pero no muy apreciable. La pequeña magnitud de la diferencia de género contradice la sabiduría convencional que tiende a asociar las variables de jubilación y tasa de empleo (por ejemplo, Kim 2009). Lo cierto es que la relación entre jubilación y participación en el empleo es, hasta cierto punto, dialéctica. Ello es así porque convencionalmente se define la jubilación como la salida definitiva del empleo. La

GRÁFICO 2

CURVAS DE SUPERVIVENCIA KAPLAN-MEIER, POR SEXO



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA (2006).

metodología empleada en el módulo de la EPA que se utiliza en este artículo es fiel a esta convención, ya que sólo recoge a entrevistados que a los 50 o después de esa edad se encuentran en situación de actividad económica. Por tanto, no toda la inactividad económica debería considerarse jubilación.

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo se halla, para todas las edades, todavía por detrás de la de los hombres. Pero las mujeres económicamente activas en España constituyen un grupo "selecto" que permanece en el mercado de trabajo casi tanto tiempo como los hombres, en parte precisamente porque al interrumpir más sus carreras laborales (fundamentalmente por cuestiones familiares) precisan prolongar la edad de jubilación para acceder a este derecho en las condiciones deseadas. En efecto, como quiera que los derechos de pensión de las mujeres son, a una edad concreta, normalmente más bajos que los de los hombres, dado que cuentan con carreras de empleo menos estables, tienen incentivos económicos más potentes para posponer la jubilación (Alonso y Pérez 2003: 136). Curiosamente, este efecto de selección que contrarresta

la desventaja general de las mujeres en el mercado de trabajo ya se observó en la España de los años setenta (Sánchez 2003: 230). También es posible que el menor número de años de trabajo de las mujeres contribuya a una jubilación más tardía en virtud de un mejor estado de salud.

En todo caso, importa subrayar que el hallazgo de que las mujeres no se jubilan mucho más pronto que los hombres no responde a defectos de los datos transversales utilizados aquí. De hecho, según Eurostat, la edad de jubilación media de los varones españoles fue 61,8 en 2007, mientras que la cifra correspondiente para las mujeres llegó a 62,4 años¹¹. Ello significa que, de acuerdo con datos oficiales, las mujeres se jubilan incluso más tarde que los hombres. Mediante la misma fuente puede mostrarse que la idea extendida de que España es un país de salida temprana del mercado de trabajo no se corresponde exactamente con la realidad. La

¹¹ Los datos se han extraído de la base de datos de indicadores de sostenibilidad de Eurostat. La medida de la edad de jubilación se basa en un método de cohortes artificiales y considera la salida del empleo en el intervalo de edad entre 50 y 70 años. Véase al respecto Scherer (2002).

edad media de jubilación en los países de la UE-15 se sitúa en 62,0 años para los hombres y 61,1 años para las mujeres (en el caso de la UE-27, 61,9 y 60,5, respectivamente). España se halla, por tanto, en la media en cuanto a la edad efectiva de jubilación de los varones, e incluso registra una edad de salida algo más tardía en el caso de la jubilación de las mujeres; ocupa, al fin y al cabo, el tercer puesto del *ranking* de países en los que las mujeres se jubilan más tarde, sólo después de Suecia y Holanda.

Como se ha mencionado arriba, diversos autores han subrayado la importancia de la educación en la longitud de las carreras laborales (Bernardi y Garrido 2006; Garrido y Chuliá 2005; Pérez 2006: 206). La jubilación tardía es más común entre los empleados que han alcanzado niveles educativos elevados que entre los trabajadores con niveles educativos más bajos. Para examinar esta relación con más detalle, los gráficos 3 y 4 muestran las funciones de supervivencia de Kaplan-Meier por el nivel educativo alcanzado, distinguiendo entre sexos.

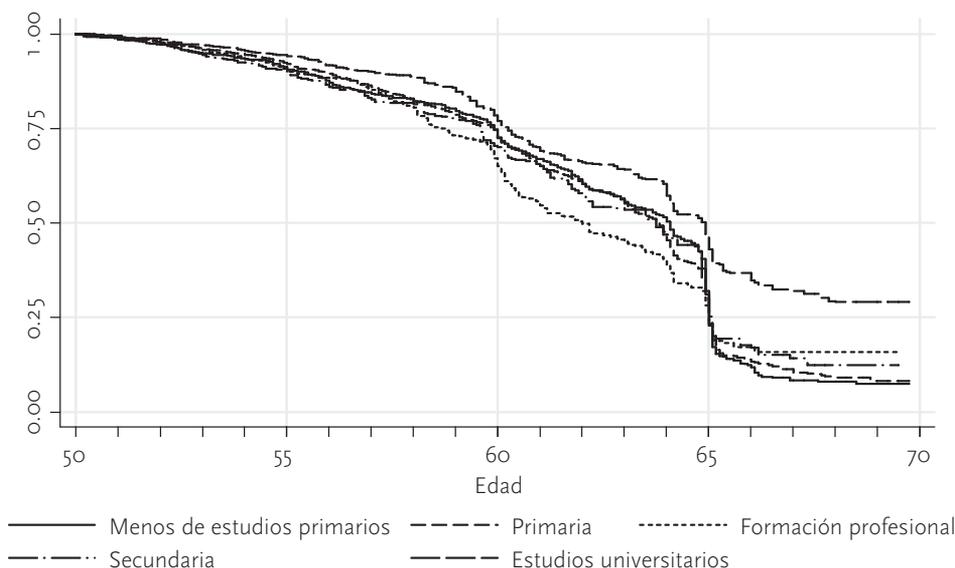
Entre los varones, el nivel de educación adquiere cierta influencia en el ritmo de la jubila-

ción (Gráfico 3). Prácticamente a través de toda la ventana de observación, los hombres con educación universitaria muestran una mayor integración en el mercado de trabajo que los que registran niveles educativos inferiores. La diferencia respecto a los menos educados es especialmente pronunciada después de la edad legal de jubilación de 65 años; en efecto, a la edad de 69, aproximadamente un 20 por cien de los entrevistados con educación superior declaraba todavía estar trabajando. En cambio, los trabajadores con formación profesional presentan las tasas de supervivencia más bajas, en particular desde sus últimos 50 hasta los 65 años. A este respecto, apenas se aprecia diferencia alguna entre estos trabajadores con educación secundaria y los que han alcanzado niveles educativos de primaria o más bajos. Estos hallazgos, congruentes con la evidencia previamente recogida por otros autores, apuntan la existencia de una relación positiva, si bien no estrictamente lineal, entre la educación y la edad de jubilación.

En el caso de las mujeres, la pauta es bastante diferente (Gráfico 4). En general, las diferencias entre ellas en función de sus niveles educati-

GRÁFICO 3

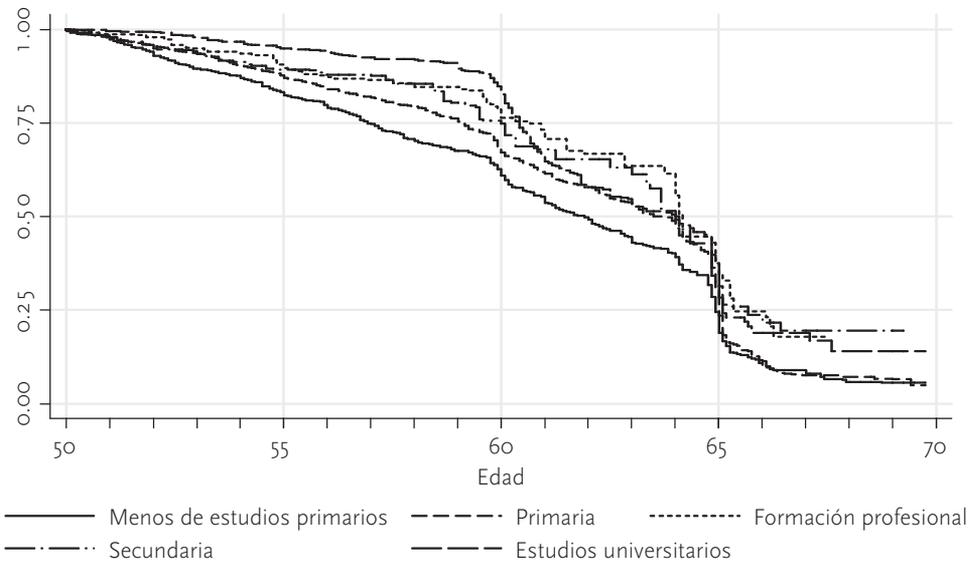
CURVAS DE SUPERVIVENCIA KAPLAN-MEIER, POR NIVELES EDUCATIVOS (VARONES)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA (2006).

GRÁFICO 4

CURVAS DE SUPERVIVENCIA KAPLAN-MEIER, POR NIVELES EDUCATIVOS (MUJERES)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA (2006).

vos resultan más pronunciadas que entre los hombres. No obstante, sólo al principio de la ventana de observación las mujeres con niveles educativos más elevados se jubilan a un ritmo más lento. Cuando cumplen sus primeros sesenta, muchas de estas mujeres muy cualificadas también se jubilan, de tal manera que a partir de los 60 manifiestan incluso una retención en el empleo menor que las mujeres con educación secundaria o formación profesional. Con respecto a este último grupo, el hallazgo es contrario al obtenido en el caso de los hombres: entre la edad de 60 y 64 años se jubila una proporción menor de mujeres con formación profesional que de mujeres con otros niveles educativos. La tasa de jubilación más rápida se aprecia consistentemente entre mujeres sin credenciales educativas.

el ritmo de salida del empleo de los varones entre 58 y 65 años. El primer modelo ilustra la importancia de la clase ocupacional a la hora de dar cuenta del momento de la jubilación. La clase de servicio superior muestra la tasa de transición (0.416)¹² más baja. Asimismo, la clase de servicio inferior se mantiene en el mercado de trabajo durante bastante más tiempo que otros asalariados y trabajadores (0.766). Los pequeños empresarios y los autónomos (incluyendo a los agricultores) también se jubilan tarde. En cambio, las clases ocupacionales restantes no difieren significativamente entre sí. Mientras estos hallazgos encajan *grasso modo* con la evidencia recogida por otros autores (Pérez 2006: 206; Sánchez 2003: 231), llama la atención la modesta tasa de transición a la jubilación de los trabajadores manuales cualificados, toda vez que suelen constar como un grupo de riesgo de salida temprana del empleo.

8. LOS DETERMINANTES DEL COMPORTAMIENTO DE JUBILACIÓN

El cuadro 2 muestra los resultados de un modelo exponencial constante a intervalos sobre

El segundo modelo introduce la longitud de la carrera laboral como variable que se modifica en

¹² Una tasa de riesgo menor que uno indica la salida más tardía del empleo; una tasa por encima de uno indica una jubilación anticipada.

el tiempo, junto con un conjunto de variables ficticias (*dummies*) relativas a trabajar o no en el sector público y a la situación familiar. Se observa que por cada año en el que un hombre ha trabajado, su propensión a jubilarse aumenta un 3 por cien (tasa de riesgo = 1.029). Esto es congruente con las expectativas, ya que un periodo contributivo más largo está asociado a mejores prestaciones por pensión y –al menos en trabajos manuales– a una salud más deteriorada. Los efectos de clase no se ven afectados sustantivamente por la inclusión de esta variable.

Ya se ha mostrado en investigaciones previas que los empleados del sector público se jubilan antes que los del sector privado (Bernardi y Garrido 2006), una pauta que puede obedecer en parte a efectos de composición de ese colectivo. En los resultados que aquí se presentan, el empleo en el sector público como tal no muestra ningún efecto significativo añadido al efecto de clase. Cabe concluir que, aunque, a primera vista, los empleados del sector público trabajan más tiempo que otros asalariados y trabajadores, ello se debe al hecho de que en este colectivo se encuentran relativamente pocos trabajadores de escasa cualificación. Por tanto, a diferencia de lo que se observa en otros países (OECD 2007), en España no se aprecian indicios de una jubilación más temprana entre los funcionarios españoles respecto de asalariados análogos en el sector privado.

Asimismo, la situación familiar de los entrevistados, incluyendo la situación de empleo del cónyuge, influye en el comportamiento de jubilación. Los hombres casados con esposa jubilada muestran una propensión a jubilarse mucho más elevada (1.573) que aquellos cuya pareja está activa (trabajando o desempleada). Análogamente la presencia de una mujer inactiva conduce también a una salida algo más temprana. Entre los hombres solteros, no encontramos diferencias significativas con respecto a la edad de jubilación.

En el tercer modelo se añade la rama de la industria en la que los trabajadores están (o estaban) empleados. Se aprecia que la salida temprana del mercado de trabajo es sustancialmente más frecuente en la industria pesada y especializada (automóviles, maquinaria, productos químicos...) que en la industria tradicional (textil, madera...). El hecho de que en la industria tradicional los esquemas de salida temprana sean menos relevantes que en otros sectores indus-

triales explica parcialmente por qué los trabajadores manuales cualificados no son tan proclives a jubilarse tan tempranamente como en otros países. Los empleados del sector servicios se jubilan generalmente bastante tarde. Al mismo tiempo, la jubilación tardía es común en la agricultura, que neutraliza el efecto de clase esperable en el grupo de los agricultores. En cambio, el resto de efectos de clase permanecen básicamente estables.

El último modelo usa categorías de logro educativo en lugar de clase social. Curiosamente, no se observan diferencias significativas entre la mayor parte de los grupos. Sólo la educación universitaria se puede asociar con una salida marcadamente más tardía del mercado de trabajo. En comparación con los hallazgos descriptivos ya referidos, cabe concluir que la salida temprana de los hombres con formación profesional puede explicarse por sus carreras laborales más largas, a su vez consecuencia de su temprana entrada en el mercado de trabajo. Así pues, la educación adquiere menos poder explicativo que la clase social.

En cuanto a las mujeres, la imagen que se desprende de los datos recogidos en el cuadro 3 es bastante diferente por lo que hace a las diferencias de clase. Llama la atención que las profesionales de nivel inferior muestran una tendencia a salir antes de la población activa que las trabajadoras manuales. Además, las trabajadoras manuales cualificadas se jubilan más tempranamente que las menos cualificadas. Pero también se observan similitudes al comparar estos resultados con los obtenidos para los varones, concretamente en la salida relativamente tardía de las trabajadoras autónomas y las profesionales de la clase de servicio superior. En cambio, las mujeres que desempeñan ocupaciones intermedias se comportan de manera similar a las mujeres no cualificadas.

Como se aprecia también entre los hombres, los años de empleo aumentan el riesgo de salida en el segundo modelo (tasa de riesgo = 1.018). Los hallazgos correspondientes al sector público no varían con el género. Los efectos ya mencionados de la situación de pareja también se identifican en el comportamiento de jubilación de las mujeres españolas. De nuevo, un cónyuge jubilado aumenta significativamente la probabilidad de la jubilación propia, si bien el efecto parece más pequeño que en el caso de los hombres (tasa de riesgo de 1.303 vs. 1.573).

CUADRO 2

MODELO EXPONENCIAL CONSTANTE A INTERVALOS: EDAD DE SALIDA DEL EMPLEO (VARONES)

<i>Transiciones</i>	<i>Modelo 1</i>	<i>Modelo 2</i>	<i>Modelo 3</i>	<i>Modelo 4</i>
<i>Razones de riesgo</i>				
CLASE (ESeC) (REF: TRABAJADORES NO CUALIFICADOS)				
Profesionales de nivel alto	.416***	.440***	.400***	
Profesionales de nivel inferior	.766*	.898	.909	
Ocupaciones intermedias	.860	.869	.879	
Autónomos (con/sin empleados)	.512***	.535***	.540***	
Agricultores y pequeños propietarios agrícolas	.630***	.645***	.913	
Servicios/Comercio de nivel bajo	1.265	1.341**	1.279*	
Trabajadores manuales cualificados	1.058	1.096	1.033	
SECTOR PÚBLICO		1.015	1.513**	1.643**
AÑOS TRABAJADOS		1.029***	1.029***	1.027***
SITUACIÓN FAMILIAR (REF: CASADOS, CÓNYUGE EMPLEADO)				
Casados, cónyuge jubilado		1.573***	1.477***	1.555***
Casados, cónyuge inactivo		1.227**	1.164*	1.231***
Divorciado		.947	.988	1.159
Víudo		1.075	1.080	1.127
No casado		1.170	1.215	1.315**
SECTOR (REF: INDUSTRIA TRADICIONAL)				
Agricultura			.625***	.748**
Industria pesada			1.757***	2.056***
Otras industrias (alimentación, infraestructura)			1.145	1.230
Construcción			.814	.935
Comercio, transporte, servicios de hostelería			.903	.864
Servicios sociales			.586*	.703
Servicios de consumo			.769	.858
EDUCACIÓN (REF: MENOS DE PRIMARIA)				
Primaria				1.050
Formación profesional				1.041
Educación secundaria				.968
Educación terciaria				.648***
Sujetos	4.028	4.028	4.028	4.028
Transiciones	1.740	1.740	1.740	1.740

Nota: *p<0,1, **p<0,05, ***p<0,01; riesgo de base no se muestra.
Fuente: EPA (2006), cálculos propios.

Los efectos relacionados con el sector de la actividad económica se acusan más que entre los hombres. En cualquier sector económico las mujeres parecen trabajar más tiempo que en la industria tradicional. En particular en el sector servicios, y también en la agricultura, se pone de manifiesto una menor propensión a la jubilación. El último modelo saca a la luz otro hallazgo curio-

so y contrario a la evidencia arriba expuesta: al incluir las categorías de educación en lugar de la clase, resulta que las mujeres con educación universitaria (controlando por los años de carrera laboral) no se jubilan más tarde que sus compañeras menos educadas. En cambio, las mujeres con un nivel educativo inferior a la primaria no parecen jubilarse especialmente pronto. Aparen-

CUADRO 3

MODELO EXPONENCIAL CONSTANTE A INTERVALOS: EDAD DE SALIDA DEL EMPLEO (MUJERES)

<i>Transiciones</i>	<i>Modelo 1</i>	<i>Modelo 2</i>	<i>Modelo 3</i>	<i>Modelo 4</i>
	<i>Razones de riesgo</i>			
CLASE (ESeC) (REF: TRABAJADORES NO CUALIFICADOS)				
Profesionales de nivel alto	.172***	.155***	.123***	
Profesionales de nivel inferior	1.103	1.084	1.141	
Ocupaciones intermedias	.858	.875	.761	
Autónomos (con/sin empleados)	.664***	.681***	.641***	
Agricultores y pequeños propietarios agrícolas	.822	.762*	.682**	
Servicios/Comercio de nivel bajo	.927	.921	.985	
Trabajadores manuales cualificados	1.978***	1.967***	.1.179	
SECTOR PÚBLICO		.994	1.372*	1.454*
AÑOS TRABAJADOS		1.018***	1.019***	1.017***
SITUACIÓN FAMILIAR (REF: CASADOS, CÓNYUGE EMPLEADO)				
Casados, cónyuge jubilado		1.303**	1.294**	1.309**
Casados, cónyuge inactivo		.989	1.045	1.102
Divorciado		1.92	1.141	1.257
Víudo		1.059	1.049	1.142
No casado		1.038	1.010	1.095
SECTOR (REF: INDUSTRIA TRADICIONAL)				
Agricultura			.477***	.413***
Industria pesada			.740	.468
Otras industrias (alimentación, infraestructura)			.661	.657
Construcción			.603	.398**
Comercio, transporte, servicios de hostelería			.456***	.365***
Servicios sociales			.304***	.323***
Servicios de consumo			.357***	.349***
EDUCACIÓN (REF: MENOS DE PRIMARIA)				
Primaria				.930
Formación profesional				.623*
Educación secundaria				.891
Educación terciaria				.938
Sujetos	1.698	1.698	1.698	1.698
Transiciones	763	763	763	763

Nota: * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$; riesgo de base no se muestra.
Fuente: EPA (2006), cálculos propios.

temente, el efecto de la educación sobre la edad de jubilación está mediado por la edad de entrada en el empleo. El hecho de que las mujeres con niveles educativos más altos tengan, a una edad determinada de la fase final de sus carreras laborales, menos años cotizados explica las diferencias educativas que se observan en el análisis bivariante.

9. LA SALIDA TEMPRANA INVOLUNTARIA DEL MERCADO DE TRABAJO

Una cosa es cuándo se jubila la gente, y otra bien distinta si podrían haber decidido seguir trabajando. El cuadro 4 trata de ilustrar las diferen-

CUADRO 4

INCIDENCIA DE LA SALIDA POR LA VÍA DEL DESEMPLEO Y DE LA INCAPACIDAD ENTRE JUBILADOS QUE SE JUBILAN ENTRE LOS 58 Y LOS 65 AÑOS, POR CLASE SOCIAL (EN PORCENTAJE)

Clase social (ESeC)	VARONES			MUJERES		
	Desempleo / Problemas en el puesto de trabajo	Incapacidad / Problemas de salud	Total	Desempleo / Problemas en el puesto de trabajo	Incapacidad / Problemas de salud	Total
Profesionales de nivel alto	10.5	8.4	18.9	()	()	()
Profesionales de nivel inferior	5.9	15.6	21.5	3.8	14.9	18.7
Ocupaciones intermedias	16.8	6.3	23.1	33.5	12.3	45.8
Autónomos (Ø agricultura)	3.9	22.3	26.2	2.7	29.5	32.2
Agricultores	4.0	11.4	15.4	0.0	23.4	23.4
Servicios/Comercio de nivel bajo	16.9	13.1	30.0	20.9	19.4	40.3
Trabajadores manuales cualificados	18.0	26.2	44.1	29.1	31.0	60.1
Trabajadores no manuales en ocupaciones rutinarias	21.9	16.5	38.4	13.6	31.3	44.9
Total	14.3	17.2	31.5	12.4	25.2	37.5

Fuente: EPA (2006), cálculos propios (proporciones ponderadas; paréntesis vacíos = tamaño de la celda menor que 5).

cias sociales de grados de libertad en las decisiones de jubilación. Muestra específicamente el porcentaje de jubilados que salen del empleo bien por la vía del paro o de la incapacidad en función de la clase a la que pertenecen. La modalidad de salida se averigua en el módulo de la EPA de 2006 mediante una variable que indica el estado en que se encuentra o encontraba el entrevistado inmediatamente después de dejar el último empleo. Al objeto de incluir también a los trabajadores que se jubilan por discriminación basada en la edad, la categoría "desempleo" incorpora a los que mencionan problemas en el trabajo como razón fundamental para jubilarse. Por otra parte, aquellos que refieren problemas de salud como razón fundamental para abandonar el empleo se añaden a la categoría de "incapacidad".

Los datos muestran disparidades acusadas de clase con respecto a la proporción de trabajadores que se jubilan involuntariamente. Entre los hombres, los trabajadores manuales no cualificados constituyen la clase que se jubila más frecuentemente por la vía del paro, mientras que los tra-

bajadores manuales cualificados muestran la incidencia más alta de problemas de salud como causa de la salida del empleo. Estos dos grupos de clase trabajadora son los que con mayor probabilidad afrontan problemas para extender sus vidas laborales. En cambio, la clase de servicios alta y la inferior lleva consigo los riesgos más bajos asociados a la última etapa de la vida laboral. Los empleados en ocupaciones intermedias también se encuentran en una situación relativamente cómoda, quizá porque sufren en menor medida situaciones de incapacidad. Los trabajadores de bajo nivel en el comercio y los servicios soportan un riesgo mayor de expulsión del mercado de trabajo. La situación de los autónomos y los agricultores es particular porque el desempleo apenas les afecta.

Las mujeres salen del mercado de trabajo más a menudo que los hombres por problemas de salud. En este sentido, muestran, en general, mayor vulnerabilidad que los hombres. Al mismo tiempo, las pautas de clase entre las mujeres son similares. La diferencia más importante se refiere a las ocupaciones intermedias. Mientras entre los

hombres este colectivo aparecía en situación de menos riesgo, las mujeres que ocupan estos puestos fundamentalmente administrativos se encuentran en una situación bastante desventajada. A menudo salen del mercado de trabajo por la vía del desempleo. Si bien ello puede, en parte, obedecer a un uso instrumental del paro para acceder a la jubilación¹³, es probable que a muchas de ellas les resultara difícil trabajar dos años más.

10. CONCLUSIONES

En este artículo se ha analizado la EPA desde la perspectiva de las características socioeconómicas relacionadas con el momento de la jubilación, enfocando la atención no sólo en los hombres, como hasta ahora ha sido habitual, sino también en las mujeres. Los resultados son congruentes con algunos argumentos ya formulados por otros autores, pero también ponen de relieve fenómenos hasta el momento poco conocidos. Así, por ejemplo, sorprende que las mujeres no se jubilen mucho antes que los hombres, aun cuando (o quizá, porque) la proporción de mujeres empleadas después de cumplir 50 años es más baja. Durante la fase media de sus carreras laborales ha tenido lugar un proceso de selección potente, de tal manera que sólo un subgrupo de ellas continúa trabajando más allá de esa edad. Estas mujeres orientadas hacia el trabajo retribuido no se jubilan mucho más tarde que los hombres, si bien las pautas de estratificación social son, en su caso, notablemente diferentes. Al mismo tiempo, el análisis ha mostrado que las mujeres salen más frecuentemente del mercado de trabajo debido a largas enfermedades e incapacidades. En comparación con los hombres, esto hace más probable que las mujeres sufran reducciones en las prestaciones por pensión si se produce el proyectado retraso de la edad de jubilación.

Para los varones españoles, la hipótesis de las marcadas diferencias de clase en el momento de la jubilación queda confirmada por el análisis empírico. La clase de servicio se halla, en gran

¹³ Las grandes empresas pagan con cierta frecuencia a una parte de sus trabajadores complementos para mejorar las prestaciones por desempleo o completarlas hasta alcanzar el nivel de las retribuciones previas a la salida del empleo. Estos complementos se perciben a menudo hasta acceder a la pensión de jubilación, o incluso durante toda la vida (Muñoz *et al.* 2007: 104).

medida, protegida de los riesgos propios de la fase final de la carrera laboral. De este modo, neutralizados prácticamente por la clase ocupacional los factores de expulsión del mercado de trabajo, los comparativamente potentes incentivos al empleo "incrustados" en el sistema de pensiones se convierten en dominantes. Ello significa que los empleados con elevada cualificación son probablemente capaces de adaptar su comportamiento de jubilación al esquema modificado de ajuste actuarial. Por el contrario, los trabajadores manuales cualificados y no cualificados muestran una gran propensión a salir del mercado de trabajo tempranamente, afrontando un elevado riesgo de desempleo e incapacidad durante la fase final de sus carreras. Parece probable que estos dos grupos, como también en menor medida el amplio grupo de trabajadores de bajo nivel ocupados en el comercio y los servicios, se vean negativamente afectados por el retraso de la edad de jubilación.

Los autónomos y los pequeños propietarios, de igual modo que los agricultores, permanecen en el mercado de trabajo durante más tiempo que los empleados por cuenta ajena. Evidentemente, los mecanismos que provocan la salida temprana del mercado de trabajo no operan en el mismo sentido en el caso de los trabajadores autónomos. Si no es por razones de mala salud, estos trabajadores mantienen el empleo durante bastante tiempo. Su independencia de un empleador y la posibilidad de reducir gradualmente las horas de trabajo les permitirán verosimilmente adaptarse al retraso de la edad de jubilación.

En definitiva, el análisis desarrollado en estas páginas ha revelado que la propuesta gubernamental de retrasar la edad de jubilación de 65 a 67 años tendrá efectos distintos en función de la ocupación, empeorando muy probablemente las prestaciones de quienes desempeñan por cuenta ajena trabajos manuales (más o menos cualificados) o de bajo nivel. Ante semejante reforma del sistema de pensiones, el sacrificio de los trabajadores no se distribuirá, por tanto, de una manera equitativa, algo que convendría tener en cuenta a la hora de diseñar la política de retraso de la edad de jubilación.

BIBLIOGRAFÍA

ALARCÓN CARACUEL, M. R. (1998), "La reforma del sistema de pensiones en España", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 12: 21-33.

ALONSO BENITO, L. E. y L. PÉREZ ORTIZ (2002), "Problemas actuales en el estudio de la jubilación y las edades del trabajo: la perspectiva sociológica", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 1 (Extra): 115-150.

BERNARDI, F. (2006), *Análisis de la historia de acontecimientos*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

BERNARDI, F. y L. GARRIDO (2006), "Men's late careers and career exits in Spain", en: BLOSSFELD, H.-P.; BUCHHOLZ, S. y D. HOFÄCKER (Eds.), *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, Abingdon, Routledge: 119-139.

BLOSSFELD, H.-P.; GOLSCH, K. y G. ROHWER (2007), *Event History Analysis with Stata*, Mahwah (N.J.), Lawrence Erlbaum Associates.

CHULIÁ, E. (2000), "El Pacto de Toledo y la política de pensiones", *ASP Research Papers*, 33(a), Madrid.

CLEVES, M., GOULD, W. y R. GUTIÉRREZ (2002), *An Introduction to Survival Analysis Using Stata*, College Station, Stata Press.

DE VROOM, B. y D. BANNINK (2008), "Changing life courses and new social risks: The case of old age pensions", *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 10: 75-92.

DESDENTADO BONETE, A. y A. DURÁN HERAS (2002), "Jubilaciones anticipadas y jubilaciones diferidas entre la política de empleo y las exigencias de control de gasto", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1 (Extra): 47-76.

EBBINGHAUS, B. (2006a), "Die sozialen Risiken der neuen Alterssicherungssysteme", en: REHBERG, K. S. (Ed.) *Soziale Ungleichheit - Kulturelle Unterschiede, Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München 2004*, Frankfurt a.M., Campus: 473-488.

EBBINGHAUS, B. (2006b), *Reforming Early Retirement in Europe, Japan, and the USA*, Oxford, Oxford University Press.

ERIKSON, R. y J. H. GOLDTHORPE (1992), *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford, Clarendon Press.

FEF [Fundación de Estudios Financieros] (2008), "Instrumentos financieros para la jubilación", *Papeles de la Fundación*, 24, Madrid.

GARRIDO, L. y E. CHULIÁ (2005), *Ocupación, formación, y el futuro de la jubilación en España*, Madrid, Consejo Económico y Social.

GOLDTHORPE, J. (2000), *On Sociology: Numbers, Narratives and the Integration of Research and Theory*, Oxford, Oxford University Press. (*De la Sociología. Números, narrativas e integración de la investigación y la teoría*, Madrid, CIS, 2010).

HERNÁNDEZ GARCÍA, C. (2005), "Las cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos", *Boletín Económico de ICE*, 2830: iii-vii.

KIM, J. (2009), "Early retirement in the three types of welfare states", *Research on Aging*, 31: 520-548.

LESSENICH, S. (1996), "España y los 'regímenes' de Estado del bienestar", *Revista Internacional de Sociología*, 13: 147-161.

MALDONADO MOLINA, J. A. (2002), *La protección de la vejez en España: la pensión de jubilación*, Valencia, Tirant Lo Blanch.

MARCOS ALSINA, S. (2004), "La dinámica de las pensiones de incapacidad permanente para el trabajo en España: análisis empírico", *Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales. Papeles de Trabajo*, 29 (Universidad de Málaga).

MARTÍNEZ PASTOR, J. I.; BERNARDI, F. y L. GARRIDO MEDINA (2009), "Employment opportunities at entry into the labor market in Spain since the mid-1970s", en: BLOSSFELD, H.-P.; KURZ, K.; BUCHHOLZ, S. y E. BUKODI (Eds.), *Young Workers, Globalization and the Labor Market: Comparing Early Working Life in Eleven Countries*, Cheltenham, Edward Elgar.

MUÑOZ, R.; BRAÑA, F.; ESTEVE, F. y J. I. ANTÓN (2007), *Extensión de la vida laboral o inserción temprana de jóvenes. Alternativas al sistema de pensiones*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

OECD (2003), *Ageing and Employment Policies: Spain*, París, OECD.

– (2005), *Pensions at a Glance. Public Policies across OECD Countries*, París, OECD.

– (2006), *Live Longer, Work Longer*, París, OECD.

– (2007), “Public sector pensions”, *OECD Working Papers on Public Governance*, 2007/2, OECD, París.

PÉREZ ORTIZ, L. (2006), “Trabajo y situación económica”, en: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (Ed.), *Las Personas Mayores en España. Informe 2006*, Madrid, IMSERSO: 193–242.

POLAVIEJA, J. (2005), “Flexibility or polarization? Temporary employment and job tasks in Spain”, *Socio-Economic Review*, 3: 233-258.

ROSE, D. y E. HARRISON (2007), “The European Socio-economic Classification: A New Social Class Schema for Comparative European Research”, *European Societies*, 9: 459–490.

SÁNCHEZ VERA, P. (2003), “Empleo, flexibilidad de jubilación e ideología. Breve cronología del debate en España”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*: 221–239.

SARASA, S. (2007), “Pensiones de jubilación en España: Reformas recientes y algunas consecuencias sobre el riesgo de pobreza”, *Política y Sociedad*, 44: 87-99.

SCHERER, P. (2002), “Age of withdrawal from the labour force in OECD countries”, *OECD Labour Market and Social Policy Papers*, 49, OECD, París.

SPINA CARRERA, M. (2008), “La jubilación en la Ley 40/2007 de 4 de diciembre”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 74: 153-168.

TAYLOR-GOOPY, P. (2004), “New risks and social change”, en: TAYLOR-GOOPY, P. (Ed.) *New Risks, New Welfare*, Oxford, Oxford University Press: 1–28.

VIEBROK, H.; HIMMELREICHER, R. y W. SCHMÄHL (2004), *Private Altersvorsorge statt Rente: Wer gewinnt, wer verliert?*, Münster, Lit.