

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# La reforma del sistema de pensiones: una visión comparada España/Francia\*

Miguel GUTIÉRREZ PÉREZ\*\*  
Francisco Javier HIERRO HIERRO\*\*\*

---

**RESUMEN:** En este trabajo se lleva a cabo un examen de los principales elementos que caracterizan el sistema de jubilaciones en Francia. Ello da paso al análisis de los hitos reformadores por los que ha ido atravesando el mismo con el objetivo último de lograr la sostenibilidad y equilibrio necesarios de su sistema de protección social. Los problemas de financiación, tal cual acontece en otros tantos países europeos entre los que se incluye España, urgen medidas para su salvaguarda. La aproximación al sistema de jubilaciones francés desde la óptica española permite fijar paralelismo y disonancias acerca de las reglas adoptadas en ambos Estados con respecto a esta cuestión. Siendo plenamente conscientes de que en ambos casos se asiste a una materia viva, en la que los procesos de reformas continuarán en los próximos meses, se hace más necesario su estudio.

*Palabras clave:* Jubilación, reforma, pensiones, Francia, España, financiación.

**SUMARIO:** 1. Consideraciones previas: semejanzas y diferencias entre las realidades de Francia y España (algunos datos estadísticos). 2. Reglas básicas del sistema de jubilación francés. 2.1. Pensión básica de jubilación. 2.2. Pensión complementaria de jubilación. 3. La financiación del sistema de jubilación en el país galo y los problemas de sostenibilidad. 4. Evolución del proceso de reformas del sistema de jubilación en el país vecino. 5. Paralelismos en los procesos de reformas del sistema español y francés de los últimos años. 6. La reforma por venir en el ámbito interno. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

---

\* El presente trabajo se realiza en el marco del Proyecto de investigación *Sostenibilidad y suficiencia del sistema público de pensiones: ¿un diálogo imposible?*, RETOS 2017 Ref. DER2017-86394-C2-1-R, financiado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad – hoy Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (Agencia Estatal de Investigación) – y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).

\*\* Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Extremadura (España).

\*\*\* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Extremadura (España).

## The Reform of the Pension System: a Comparative Vision Spain/France

---

**ABSTRACT:** In this work we have carried out an examination of the main elements that characterize the retirement system in France, from there to analyze the main processes of reforms through which it has been going through, in order to achieve sustainability and balance necessary to guarantee its viability, taking into account the problems that it presents in its financing, as it happens in many other European countries, as is the case, also, of Spain. That is why we wanted to analyze the French retirement system from the Spanish perspective, in order to study the convergence or divergence in the measures adopted in both States with respect to this issue. Being aware that in both cases, we are witnessing a living matter, in which the reform processes will continue in the coming months, in order to be able to solve the financial problems presented by the pension systems in these two.

*Key Words:* Retirement, reform, pensions, France, Spain, financing.

## 1. Consideraciones previas: semejanzas y diferencias entre las realidades de Francia y España (algunos datos estadísticos)

En el ánimo de ofrecer al lector algunos datos básicos de las realidades que caracterizan los países que centran el presente trabajo desde el plano de la protección social, en estas primeras páginas introductorias se hace alusión a cuestiones diversas que impregnan el devenir del marco regulador interno en materia de pensiones en cada uno de ellos. Aspectos demográficos, cuantía de las prestaciones o coste para las arcas públicas del modelo de cobertura constituyen estas referencias.

Así, en primer lugar, la situación demográfica en Francia y España en lo que a la población mayor de 65 años se refiere. Esta es prácticamente idéntica, las diferencias son casi inexistentes.

Para el supuesto nacional la población mayor de la edad referenciada representa el 18,5% del total o, en términos absolutos, 8,3 millones de personas. Ello supone un incremento porcentual relevante de dos puntos con respecto a la última década (y los pronósticos sobre envejecimiento continúan)<sup>1</sup>.

En el caso de Francia la tasa de personas en igual franja de edad es casi idéntica, situándose en un 18,4% del total, apenas una décima inferior a las cifras nacionales. Sin embargo, en términos globales ello hace superar los 12 millones de personas.

Pese a lo elevado de los datos, todavía estos países parejos en números se encuentran alejados de aquellos otros del conjunto de la Unión que ofrecen peores tasas de envejecimiento. Entre ellos se sitúan Alemania e Italia. En estos la población mayor de 65 años representa algo más 20% del total (21% para ser más precisos).

Tampoco son grandes las diferencias, en segundo lugar, que existen entre ambos países en lo que se refiere a la duración media de la vida laboral y a la cotización exigida.

Para el territorio patrio la duración media de la vida laboral y de cotización, la cual ha aumentado en los últimos años de manera significativa, es de 35 años. En el país galo, por su parte, y aunque se llega a la edad de jubilación con menos años cotizados y trabajados, la media de vida laboral es muy próxima a la ya ofrecida, concretándose en 34,2 años.

Los dos países vuelven a tener en común que están muy lejos de los países

---

<sup>1</sup> Se confirma el aumento de la esperanza de vida en España. Es el país de la Unión con un mayor índice: 83 años para el año 2015. Lo que proyectado a futuro se fija en los 83,2 años en los varones y los 87,7 en las mujeres en el año 2031 y en los 88,5 años para los hombres y en los 91,6 años para las mujeres en el año 2065, *cf.* INE, *Proyecciones de Población 2016-2066*, 2016, 3.

más avanzados (o más exigentes) en esta cuestión donde los períodos de cotización y de trabajo son más amplios: Suecia (41,2 años), Holanda (39,9), Dinamarca (39,3) o Reino Unido (38,6 años).

Otro dato estadístico que merece la pena ser destacado, en tercer lugar, es el correspondiente al gasto dedicado en términos de Producto Interior Bruto (PIB) a pagar las pensiones. En este sentido, España dedica menos gasto a pagar pensiones (11,5%) que Francia (15%).

Asimismo, debe ponerse en valor, en cuarto lugar, que las pensiones públicas españolas siguen siendo mucho más generosas que la de los vecinos franceses, cuando se comparan con el salario previo a la edad de jubilación. La tasa de sustitución neta en el caso del jubilado medio español es del 82%, lo que supone una de las ratios más altas de toda la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Por su parte, en Francia dicha tasa es de entorno al 55%.

Continuando en esta línea de rasgos configuradores de ambos contextos, en último lugar debe destacarse la importante diferencia existente en la pensión máxima entre ambos países. La pensión máxima española es la segunda más elevada de toda la Unión Europea, con 2.659,41 euros de pensión máxima para 2019. La cuantía de la pensión máxima en Francia viene a ser menos de la mitad que la española, esto es, 1.135 euros<sup>2</sup>.

A modo de imagen, con la que obtener una fotografía fija de la realidad de ambos países se ofrece el siguiente cuadro:

País	Población mayor de 65 años	Duración media vida laboral-cotización	Gasto pib en pago de pensiones	Tasa sustitución jubilado medio	Pensión máxima
Francia	18,4%	34,2	15%	55%	1.135 euros
España	18,5%	35	11,5%	82%	2.659,41 euros

Pues bien, con este escenario se trata en las próximas páginas de realizar una aproximación a los principales elementos que caracterizan el sistema francés de pensiones, todo ello desde la perspectiva de nuestro país. La determinación de paralelismos o divergencias que presentan uno y otro sistema, especialmente a partir de los diferentes procesos de reformas experimentados por los distintos sistemas, ocupa las páginas siguientes.

A modo de introducción o de contextualización se comenzará, en primer término, efectuando un breve recorrido por las líneas maestras que

<sup>2</sup> J. CALVO VÉRGEZ, *Análisis comparado de los sistemas de pensiones vigentes en los principales Estados de la Unión Europea*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2018, n. 11, 2 ss.



definen el funcionamiento y la estructura del sistema francés de pensiones.

## 2. Reglas básicas del sistema de jubilación francés

Este sistema viene marcado, esencialmente, por la existencia de una pensión básica de jubilación y una pensión complementaria. Si bien, debe tenerse en cuenta que ambas pensiones están basadas en la técnica de reparto.

Esta dualidad obliga a examinar los requisitos exigidos para poder acceder a cada una de ellas. Aun cuando, como se verá posteriormente, las mismas han estado sujetas a un continuo proceso de reformas, el cual viene a culminar con la reciente propuesta de reforma de 2018, que habrá de culminar en 2019.

### 2.1. Pensión básica de jubilación

La pensión básica se articula a través de los artículos del [Código de Seguridad social L-351, R-351, D-351](#). Debe advertirse en estos primeros compases que la edad legal de jubilación se sitúa en los 62 años.

A raíz de estos presupuestos normativos, esta pensión permite disfrutar de una cantidad vitalicia que puede ascender hasta el 50% del importe que resulte de calcular la media de los mejores 25 años de cotización (actualizados conforme al IPC). Para alcanzar la pensión completa, esto es, el 50% de la base reguladora, se exige un determinado número de trimestres cotizados: 160 (40 años) para los nacidos antes de 1949, 161 para los nacidos en 1949, 162 para los nacidos en 1950 y así hasta 172 para los nacidos a partir de 1972, esto es, 43 años. Para que un trimestre pueda ser validado se deben acreditar unos ingresos de 150 veces el salario mínimo horario<sup>3</sup>.

Debe tenerse en cuenta que la legislación francesa prevé también una bonificación de la pensión (surcote) para aquellas personas que hayan alcanzado el período previsto para obtener la liquidación de la pensión con la tasa completa, habida cuenta de su año de nacimiento, y que sigan trabajando después de cumplir la edad legal de liquidación de la pensión (entre 60 y 62 años en función del año de nacimiento), beneficiándose de un aumento de la pensión. Estas disposiciones se aplican desde el 1 de

---

<sup>3</sup> J. GARCÍA MURCIA, I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *Perspectiva comparada de las medidas de sostenibilidad del sistema de pensiones en Europa*, en *Trabajo y Derecho*, 2015, n. 2 Extra.

enero de 2004, con tasas diferentes en función del momento en que se hayan efectuado dichos períodos. Para los períodos posteriores al 1 de enero de 2009, el tipo de bonificación es del 1,25% por trimestre suplementario.

Por otro lado, se contempla en la normativa que si no se acredita el número necesario de trimestres cotizados, la pensión es reconocida con la disminución que resulte de aplicar un coeficiente reductor al porcentaje máximo de la pensión (se le aplica una “décote” o tasa reducida). Este coeficiente reductor es igual al producto que resulte de multiplicar el número de trimestres que falten para alcanzar la pensión completa por el coeficiente aplicable en función del año de nacimiento del asegurado y que va progresivamente del 1,625% para los asegurados nacidos en 1950, 1,5% para los nacidos en 1951, 1,375%, para los nacidos en 1952 y 1,25% para los nacidos a partir de 1953 (o sea una disminución del 0,625% por cada trimestre faltante). La liquidación de la pensión con la aplicación de la tasa reducida es definitiva.

Si se desea obtener la pensión sin coeficiente reductor y no se tienen los trimestres suficientes para obtener la pensión completa, 50% de la base reguladora, esta puede obtenerse a una determinada edad según la fecha de nacimiento, y será prorrateada según el nº de trimestres cotizados. En concreto, las edades que se establecen para alcanzar la pensión completa, aun sin reunir el número de trimestres necesarios para ello serán las siguientes<sup>4</sup>:

Fecha de nacimiento	Edad de jubilación
A partir del 01/07/1951 y hasta 31//12/1951	65 años y 4 meses
En 1952	65 años y 9 meses
En 1953	66 años y 2 meses
En 1954	66 años y 7 meses
A partir de 1955	67 años

## 2.2. Pensión complementaria de jubilación

La pensión complementaria se encuentra regulada en los artículos del Código de Seguridad Social L-921, L-922, R-912, R-922, D-911, D912. Su

<sup>4</sup> Cfr. <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/retraites>.



elemento configurador de base es la complejidad que presenta su regulación.

Por lo que se refiere a su ámbito subjetivo, esta cubre obligatoriamente a los trabajadores por cuenta ajena de las empresas y organismos del sector privado que cotizan por esa pensión en el régimen general, en el agrario o en el de la minería.

Por otra parte, en cuanto a su gestión, esta ha estado atribuida tradicionalmente a dos entidades privadas (con participación sindical y patronal), sin ánimo de lucro y con supervisión pública, AGIRC (Asociación general de las instituciones de seguro de vejez para los cargos directivos) y ARRCO (Asociación para el régimen complementario de los trabajadores por cuenta ajena).

A ARRCO cotizaban los asalariados y los directivos hasta el límite máximo establecido para los asalariados. Por encima del límite máximo los directivos cotizaban a AGIRC.

No obstante, debe tenerse en cuenta que a partir del 1 de enero de 2019 se ha producido la fusión de estas dos entidades, estableciéndose un nuevo régimen de gestión AGIRC-ARRCO.

A pesar de esta gestión privada se trata de un mecanismo de reparto público y obligatorio, en el que los afiliados realizan sus cotizaciones y consiguen puntos anuales que se canjean por una pensión de jubilación llegado el momento de devengo. La pensión de jubilación complementaria resultará del número de puntos adquiridos durante toda la vida laboral y de la edad de inicio de la jubilación. La cuantía de la pensión será el resultado de multiplicar los puntos por su valor en el momento de liquidación de la pensión.

Al igual que para la pensión básica, la edad ordinaria de jubilación se sitúa en los 62 años, siempre que se este con esa edad en condiciones de obtener la pensión básica completa. En caso contrario, la edad legal de jubilación se cifra entre los 65 y los 67 años, en función del año de nacimiento.

No obstante, y como es habitual en todas las regulaciones en el capo de la protección social, también caben supuestos de excepción, pudiéndose solicitar la liquidación anticipada de los derechos con aplicación de coeficientes reductores entre los 55 y los 57 años de edad (en función del año de nacimiento).

Por lo que se refiere a la adquisición de puntos, esta se concreta en que cada año, esto es de modo anual, el importe de las cotizaciones pagadas en función de un salario o renta de referencia se traduce en puntos, según el valor de compra unitario de este último, aplicable al ejercicio de referencia. De este modo, en este régimen de puntos el importe de la

pensión es proporcional a los ingresos laborales del conjunto de la vida laboral y no está únicamente en función de los 25 mejores años, como es el caso de la pensión básica.

El importe de la pensión, por su parte, se calcula multiplicando el número de puntos adquiridos por su valor en el momento de la liquidación de la pensión. En otras palabras, las cotizaciones se convierten en puntos de jubilación complementaria, y cada año, se establece el “precio de compra” o salario de referencia del punto.

Tomando como referencia el ejercicio 2015, un punto ARRCO se obtiene a partir de 15,2589 euros de cotización y un punto AGIRC es igual a 5,3075 euros cotizados. Cuando se pretende liquidar la pensión, esos puntos adquiridos por el trabajador se multiplican por el valor – denominador – de servicio atribuido anualmente al punto (a partir de 1 de noviembre de 2018 en el caso ARRCO ese valor es de 1,2588 euros, y en el caso de AGIRC 0,4378 euros por punto). No obstante, debe advertirse que a partir de 2019 se ha establecido un valor del punto único para el punto AGIRC-ARRCO que corresponde al valor del punto ARRCO, a saber 1,2588 euros.

### **3. La financiación del sistema de jubilación en el país galo y los problemas de sostenibilidad**

La financiación del sistema de pensiones en el país vecino se caracteriza por la importante cuantía de los recursos económicos empleados y por la diversidad de los medios de recaudación utilizados, que son un reflejo del propio sistema.

Se debe tener en cuenta que si bien las cotizaciones de vejez representan alrededor del 80 % de la financiación de la contingencia vejez-supervivencia, frente al 50 % en el caso de la protección social por otros riesgos<sup>5</sup>, lo cierto es que en la actualidad el sistema de pensiones francés ha de hacer frente a un problema de sostenibilidad, puesto que desde hace años las cotizaciones sociales no han sido suficientes para costear tan onerosa carga, ya que solo cuenta con 1,43 cotizantes por cada pensionista. Concretamente, los cotizantes se ubican en torno a los 26,5

---

<sup>5</sup> En concreto, las cotizaciones sociales de los empresarios con relación a la jubilación se sitúan en torno al 44%. Mientras que las cotizaciones de los propios asegurados se sitúan alrededor del 26%. La suma de esta fuente de financiación totaliza en Francia el 74%. Otro aspecto para tener en cuenta es el de la proporcionalidad entre la contribución de los empresarios y la de los trabajadores, donde los primeros aportan un 85% más de las cuotas con las que contribuyen los trabajadores.

millones de trabajadores, mientras que los pensionistas alcanzan los 18,5 millones. Por este motivo se decidió crear en 1991<sup>6</sup> un tributo<sup>7</sup> finalista denominado “Contribución Social Generalizada” (CSG), con el objetivo de mejorar la financiación de la protección social en general, constituyendo dicho tributo en la actualidad un modelo exclusivo del sistema de Seguridad Social francés.

Inicialmente la CGS gravaba con un 1,1% los salarios y las rentas del capital. Sin embargo, desde 2005 los salarios son gravados con una exacción del 7,5%, las rentas del capital con una del 8,2% y las propias pensiones con una del 6,6%. No obstante, si la pensión se ubica entre 10.997 y 14.374 euros el tipo de gravamen se sitúa en el 3,8%<sup>8</sup>. En este sentido, el 14 % de la financiación proviene de los impuestos y tasas afectados, habiéndose cuadruplicado la parte de los impuestos y de las tasas dedicados a la financiación de las jubilaciones desde 2006, debiendo destacarse al respecto las transferencias del IVA y de los impuestos sobre el consumo (alcohol y tabaco)<sup>9</sup>. Es más, fiel reflejo de dicho incremento es el importante aumento experimentado por la CSG en 2018, puesto que se contempla que el referido tributo se vea incrementado hasta el 9,2% de los salarios.

Es por ello que se puede concluir que al final, los jubilados terminarán financiando su pensión, cada vez más, a través de su consumo o de sus rentas. Asimismo, entre la diversidad de medios para la financiación del sistema se encuentran las contribuciones públicas (principalmente las

---

<sup>6</sup> La CSG fue regulada por primera vez en la Ley n. 90-11682(LP 1991) de Presupuestos del Estado para 1991, en un apartado de la norma titulado *La institución de una contribución social generalizada*. Cuando se estimó necesaria la creación de una contribución de este tipo, se realizaron diversos estudios e informes para valorar si debía estar orientada a gravar la producción, o ser extendida a las rentas de los hogares, optándose por esta segunda posibilidad, ya que con ello se conseguían aligerar las cotizaciones sociales, y un objetivo de equidad al incorporar a la base de la contribución las rentas que, con una finalidad solidaria, se aplicaban a la imposición sobre la renta. En la Ley de Presupuestos para 1983 se encuentra un antecedente de la CSG, ya que se fijó una contribución del 1% sobre la renta de las personas fijas para financiar el déficit de la Caja Nacional de prestaciones familiares. *Vid.* J. AIBAR BERNAD, *La contribución social generalizada francesa, garantía frente a los desafíos financieros de la protección social*, en *Revista de Información Laboral*, 2017, n. 10, 19 ss.

<sup>7</sup> No obstante, hay que tener en cuenta que, aunque la CSG fue calificada por las Instituciones y por la doctrina francesas como un impuesto, posteriormente el TJUE modificó esta calificación, otorgando a la contribución la naturaleza de cotización al financiar varias ramas del Régimen de Seguridad Social.

<sup>8</sup> J. CALVO VÉRGEZ, *op. cit.*, 12.

<sup>9</sup> AA.VV., *Francia – La financiación del sistema de jubilación*, en *Actualidad Internacional Sociolaboral*, 2017, n. 213, 117-121.

subvenciones para lograr su equilibrio), que aseguran el resto del sistema. Ahora bien, a pesar de los problemas de sostenibilidad que presenta el sistema francés de pensiones, hay un dato relevador a tener en cuenta, sobre todo, si lo comparamos con los problemas de sostenibilidad que presenta el sistema español de pensiones. Y es que debe tenerse presente que el mercado laboral francés ofrece unos salarios comparativamente más elevados que los que rigen en España. Y, en términos relativos (pensiones en relación a los salarios) sus pensiones son sustancialmente más bajas que las existentes en nuestro país. Las tasas de sustitución, importe de la pensión de jubilación respecto del último salario, difieren entre ambos Estados tal y como se ha puesto de manifiesto *supra*. Tendencia y variación que se agravará en los años próximos por cuanto se ha previsto además que la tasa de sustitución caiga hasta el 40% a lo largo de las próximas décadas en el país galo<sup>10</sup>.

#### **4. Evolución del proceso de reformas del sistema de jubilación en el país vecino**

Como en buena parte de los países occidentales con importantes tasas de envejecimiento de la población, son numerosas y variadas las reformas que se han llevado a cabo también en Francia para garantizar la sustentabilidad de los dispositivos de protección social creados en el periodo de posguerra.

Lo que caracteriza a este país es que, sobre un período de 20 años, los poderes públicos han tenido que modificar en cinco ocasiones las normas de funcionamiento del régimen de las jubilaciones, sin que por ello que garantice completamente su sustentabilidad. La realidad social supera los pronósticos a medio y largo plazo y los ajustes deben ser continuos en la materia.

En este sentido, y con una visión histórica, debe partirse de la Ley del 5 de abril de 1910. En ella se fijó por primera vez la edad de la jubilación en 65 años, instaurando el sistema de reparto y su integración en el Organismo de Seguridad Social, manteniéndose esta norma en las resoluciones de 1945.

Hubo que esperar a la “Ordenanza Auroux” de 25 de marzo de 1982 para que se concediera la jubilación anticipada, a una edad más temprana, a partir de los 60 años, con 37,5 años de cotización, a la tasa plena del 50 % del salario anual promedio.

---

<sup>10</sup> J. CALVO VÉRGEZ, *op. cit.*, 12-13.

A partir de ese momento el criterio de la edad legal de inicio de la jubilación se ha convertido en una temática sensible para las esferas políticas y sindicales.

Se pasa a continuación a glosar las principales reformas que se han acometido en el sistema de jubilación de este país<sup>11</sup>:

- a) la primera gran reforma se implementó el 22 de julio de 1993. Esta ley reformó las jubilaciones del sector privado, estableciendo la revalorización de las pensiones en función de los precios y no de los salarios, elevando la duración del periodo de cotización que permite gozar del derecho a una pensión a tasa plena de 150 a 160 trimestres y modificando los años tenidos en cuenta para el cálculo del salario de referencia (pasó de los 10 a los 25 mejores años);
- b) la ley de financiación de la Seguridad Social de 1999 instituyó un fondo de reserva para las jubilaciones. Dicho fondo tenía la ambición de permitir la constitución de una reserva de ahorro colectiva suficiente para soportar los esfuerzos de financiación de los regímenes entre el año 2020 y el año 2040, anticipando la llegada de una numerosa cantidad de personas a la edad jubilatoria durante dicho período;
- c) la Ley del 21 de agosto de 2003 introdujo importantes modificaciones. Esta ley tenía en efecto dos objetivos. El primero consistía en equiparar las condiciones de acceso a la jubilación de los empleados de la función pública con las condiciones requeridas para los asegurados del sector privado: igualdad en la duración de cotización necesaria para una jubilación a tasa plena e indexación de todas las pensiones sobre los precios. El segundo objetivo consistía en la adaptación de los parámetros del sistema al envejecimiento de la población y la introducción de una mayor libertad en las condiciones de inicio de la jubilación: la duración del periodo de aportes necesarios para obtener una jubilación a tasa plena aumentaría en paralelo al aumento de la esperanza de vida; con la posibilidad de jubilarse más temprano con una reducción de la pensión o retrasar su jubilación para aumentar el importe de su pensión;
- d) la ley 2010-1330 del 9 de noviembre de 2010 abordó nuevamente una cuestión espinosa, el aumento de la edad legal de la jubilación, siendo esta la medida estrella de la reforma. Se decidió efectuar un aumento progresivo de 60 a 62 años de la edad hacia la apertura de los derechos a la jubilación<sup>12</sup>. No obstante, y como por otra parte es habitual en este

<sup>11</sup> P. FADEUILHE, *El futuro de las jubilaciones. Análisis de las recientes evoluciones en Europa*, en *Aequitas*, 2016, n. 10, 262-264.

<sup>12</sup> La edad de jubilación, establecida en los 60 años desde 1982, se eleva a los 62 al ritmo de cuatro meses por generación, a partir del 1 de julio de 1951, hasta llegar a los 62 años

tipo de modificaciones, se establecieron numerosas excepciones, por lo que los asegurados podrían continuar jubilándose a los 60 años o antes, en virtud de la penosidad de su trabajo<sup>13</sup>, de una carrera larga<sup>14</sup>, por pertenecer al servicio público activo o por cotizar a uno de los regímenes especiales<sup>15</sup>. Además dicha reforma contempla también un aumento progresivo de la edad de liquidación de una jubilación a tasa plena, sin aplicación de coeficiente reductor de 65 a 67 años, incrementándose de forma progresiva en 4 meses por año a partir del 1 de julio de 2016, hasta alcanzar 67 años en 2023. Al mismo tiempo, se adoptaron medidas destinadas a incrementar los ingresos del sistema de jubilación, equiparando los aportes de los funcionarios con los aportes de los asalariados<sup>16</sup>, aumentando las retenciones impositivas sobre las personas y sobre las empresas;

- e) ley del 20 de enero de 2014. Esta ley aportó de nuevo varios cambios. En particular, extendió a 41,5 años la duración del período de aportes requerido para otorgar los beneficios de una jubilación a tasa plena e incrementó los ingresos de los regímenes de jubilación (aumento de las tasas de las cotizaciones del seguro de vejez y supresión de las ventajas fiscales de los pensionados);
- g) proyecto de reforma 2019. En este sentido, debe advertirse que el gobierno francés puso en marcha a mediados de 2018 una consulta ciudadana sobre la reforma de las pensiones que se formalizará a mediados de 2019 en un proyecto de ley cuyo eje central será la

---

para los asegurados nacidos después del 1 de enero de 1956.

<sup>13</sup> Los trabajadores que justifiquen un tipo de incapacidad del 20%, tras una enfermedad profesional o un accidente laboral, podrán seguir jubilándose a los 60 años y cobrarán una pensión completa cualquiera que sea el número de trimestres cotizados. Los trabajadores (y los agricultores) que tengan un porcentaje de incapacidad comprendido entre el 10 y el 20% también podrán recurrir a una comisión que deberá establecer «la relación de causalidad entre la incapacidad reconocida y la exposición a un factor de penosidad».

<sup>14</sup> La reforma prolonga el dispositivo de las “carreras largas” establecido en 2003. Este permite que los asegurados que empezaron a trabajar muy jóvenes puedan jubilarse antes de la edad legal, para los asegurados que iniciaron su actividad profesional a los 14 o 15 años será 58 o 59 años, y 60 para los que comenzaron a trabajar a los 16 o 17 años.

<sup>15</sup> Así, por ejemplo, los asalariados de la snf (ferrocarriles franceses), la ratp (transportes urbanos parisinos) o la edf (electricidad de francia) no verán aumentar su edad legal de jubilación.

<sup>16</sup> El tipo de cotización de los funcionarios se ajusta al del sector privado (10,55 %) de aquí a 2020. La subida es lineal, de 0,27 puntos al año, a partir de 2011. Este ajuste significa para los funcionarios, en término medio, un aumento de la cuota de 6 euros al mes, cada año (4 euros para los de la categoría c, 5 euros para los de la b y 7 euros para los de la a).

modificación de la pensión complementaria, en concreto, lo relativo al sistema de puntos que se contempla en la misma, al objeto de llevar a cabo una simplificación de dicho sistema para hacerlo más comprensible y adaptado a la sociedad del futuro. No obstante, tal y como se ha advertido por parte de las autoridades francesas, se tratará en todo caso de una reforma progresiva, puesto que se prevé que la misma se lleve a cabo a lo largo de los próximos diez años. En principio se mantendrá con carácter general la edad de jubilación voluntaria a los 62 años.

## **5. Paralelismos en los procesos de reformas del sistema español y francés de los últimos años**

Analizada de modo somero la regulación de base del sistema de protección de la jubilación en Francia es el momento de contraponer las dos realidades que constituyen el objeto de esta colaboración. Esto es, de realizar una aproximación a aquellas cuestiones fundamentales adoptadas en ambos Estados en estos últimos tiempos con relación a las pensiones de jubilación con el claro objetivo de procurar la sostenibilidad del sistema de pensiones. Entre dichas medidas podemos citar las siguientes.

### *Retraso de la edad de jubilación*

La primera de ellas, llevada a cabo en ambos países (y en algunos otros del conjunto de la Unión Europea), no es otra que el retraso de la edad de jubilación. Téngase en cuenta antes de nada que dicha iniciativa no es una excepción en el marco de los Estados europeos, puesto que, tal y como se recoge en el Libro Verde sobre las pensiones (Comisión Europea, 2010), si cada vez las personas viven más años, lo lógico es que también cada vez trabajen más años, lo contrario dará lugar a una situación insostenible debido al desequilibrio creciente entre el tiempo de vida laboral y el tiempo de vida en situación de jubilación. De este modo, en el caso concreto de Francia, tal y como ya se ha apuntado, el aumento de la edad legal de jubilación se abordó mediante la ley 2010-1330 del 9 de noviembre de 2010, siendo esta la medida estrella de aquella reforma. Dicha norma estableció un aumento progresivo de 60 a 62 años de la edad hacia la apertura de los derechos a la jubilación. Además, dicha modificación legal contempla también un aumento progresivo de la edad de liquidación de una jubilación a tasa plena, sin aplicación de coeficiente reductor de 65 a 67 años, incrementándose de forma progresiva en 4



meses por año a partir del 1 de julio de 2016, hasta alcanzar 67 años en 2023. Poco tiempo después, en esta misma línea, se llevó a cabo en España el incremento de la edad de jubilación mediante la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que establecía el aumento de la edad legal de jubilación cuando se tengan menos de 38,5 años cotizados, que pasa a 67 años, permaneciendo en 65 años para los que hayan cotizado, al menos, 38,5 años<sup>17</sup>. Al igual que en el caso de Francia este incremento se lleva a cabo en nuestro país de manera progresiva, hasta llegar al año 2027 para su plena aplicación. Puede observarse entre ambos casos una importante diferencia en lo que al periodo transitorio se refiere, siendo este mucho más prolongado y generoso en el territorio nacional. El objetivo de esta medida en ambos Estados no es otro que el de buscar una mejora en la sostenibilidad del sistema, debido a un mayor periodo de aportaciones y a un menor periodo de prestaciones, el cual en nuestro país pudiera verse condicionado, precisamente, debido a ese dilatado periodo transitorio.

#### *Límites a la jubilación anticipada*

La segunda de las medidas viene referida al endurecimiento de la jubilación anticipada e incentivos para prolongar la vida laboral. Así, además del referido aumento de la edad legal de jubilación, en ambos Estados se han introducido diversas medidas para aumentar la tasa de empleo de las personas entre 55 y 64 años y así acercar la edad efectiva de jubilación a la edad legal. En concreto, en ambos países han apostado por una larga carrera laboral para poder acceder a la jubilación anticipada. De modo singular, en el caso francés se exigen un mínimo de 43 años cotizados para tener derecho a la misma. Por el contrario, en el caso español la exigencia de una larga carrera laboral es sensiblemente inferior, distinguiéndose, además, entre jubilación anticipada involuntaria y jubilación anticipada voluntaria. En el primer caso se exigen 33 años cotizados, mientras que en el segundo caso se exigen 35 años cotizados. Por otro lado, la legislación de sendos Estados, en el marco de la jubilación anticipada, ha optado por contemplar importantes reducciones por cada año que se adelanta la jubilación, siendo esta tendencia reductora más acusada en el caso español que en el francés. De este modo, el ordenamiento francés prevé que a las personas que solicitan la liquidación

---

<sup>17</sup> Sobre esta cuestión, véase J. BARCELÓ FERNÁNDEZ, *El retraso en la edad de jubilación: regulación y políticas para la prolongación de la actividad laboral*, Atelier, 2015; J. GARCÍA ORTEGA, *Las nuevas edades de jubilación y sus efectos en la cotización y en la cobertura*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2012, n. 29-30.

de su pensión de jubilación sin reunir el periodo de cotización necesario para lograr una pensión a tasa plena, se les aplica una “décote” o tasa reducida. El coeficiente de reducción se determina en función del número de trimestres que falten y de la edad del asegurado: 1,625% para los asegurados nacidos en 1950, 1,5% para los nacidos en 1951, 1,375%, para los nacidos en 1952 y 1,25% para los nacidos a partir de 1953 (o sea una disminución del 0,625% por cada trimestre faltante). La liquidación de la pensión con la aplicación de la tasa reducida es definitiva. Por su parte, en el caso español los coeficientes reductores son del 1,875% por cada trimestre o fracción en el caso de la jubilación anticipada involuntaria y del 2% por cada trimestre o fracción en el caso de la jubilación anticipada voluntaria (aplicándose en ambos casos coeficientes menores a mayor número de años cotizados).

#### *Incentivos para la continuación en la vida activa*

Además del endurecimiento de las condiciones de acceso a la jubilación anticipada que se ha llevado a cabo, otra de las medidas acometidas en ambos países ha sido el establecimiento de incentivos para posibilitar que los trabajadores permanezcan voluntariamente en el mercado laboral más allá de la edad legal de jubilación. En este sentido, la normativa francesa prevé una bonificación de la pensión de jubilación del 1,25% por trimestre suplementario para los periodos posteriores a 1 de enero de 2009. Por su parte la legislación española establece un porcentaje adicional por cada año completo transcurrido entre la fecha en que cumplió la edad legal (65 o 67 según los años cotizados) y la de jubilación, siempre que al cumplir la edad legal se hubiera reunido el periodo mínimo de cotización. Este porcentaje, que se sumará al que le corresponda con carácter general, será de un 2% por cada año si tiene menos de 25 cotizados al cumplir la edad legal de jubilación; 2,75% por cada año si tiene entre 25 y 37 años cotizados; y 4% por cada año a partir de 37 años cotizados. En ningún caso la cuantía de la pensión alcanzada podrá superar el tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento. Se puede observar como a pesar de establecerse en ambos países una misma línea en las medidas adoptadas en este tema, lo cierto es que en el caso francés la bonificación de la pensión por continuar en la vida activa una vez alcanzada la edad legal de jubilación puede llegar a ser un punto porcentual superior a la bonificación establecida por la normativa española en cómputo anual, además de no contemplarse limitación alguna en la cuantía de la pensión de jubilación que pudiera alcanzarse.

*Ampliación del número de años para el cálculo de la cuantía de la pensión*

En otro orden de cosas, otra de las reformas importantes que se ha llevado a cabo en ambos Estados es el aumento del número de años que se tienen en cuenta para calcular la pensión inicial, en un claro intento por reducir la cuantía de las pensiones. Nada nuevo se aporta con la afirmación de que los salarios tienden a crecer conforme avanza la vida laboral de un trabajador, por lo que cuanto más años se tengan en cuenta para el cálculo de la pensión menores serán las cuantías de las bases de cotización a tener en cuenta para calcular la pensión. En este sentido, en el caso de la legislación francesa para el cálculo de la pensión básica de jubilación inicialmente se tenía en cuenta los mejores 15 años de cotización, mientras que en la actualidad se tiene en cuenta la media de los mejores 25 años de cotización. A ello habrá de unirse que en el caso de la pensión complementaria de jubilación, donde, como se ha apuntado, rige un régimen de puntos, el importe de la pensión es proporcional a los ingresos laborales del conjunto de la vida laboral y no está únicamente en función de los 25 mejores años, puesto que cada año, el importe de las cotizaciones pagadas en función de un salario o renta de referencia se traduce en puntos. Acercándose en este caso Francia a la actual tendencia europea de tomar como referencia la vida laboral completa para el cálculo del derecho a la pensión de jubilación. Por su parte, por lo que se refiere a la legislación española, en esta misma línea de aumento del número de años para el cálculo de la pensión inicial, se contempla un aumento progresivo del periodo para el cálculo de la base reguladora, que pasa de los 15 a los 25 años. Con lo que además de disminuirse la pensión de jubilación inicial por la menor base reguladora que se obtiene al coger un mayor número de años, la base reguladora de los 25 años vendrá a representar mejor el esfuerzo contributivo. Por tanto, con la adopción de estas medidas, tanto uno como otro Estado poco a poco se van aproximando a la actual tendencia de los países europeos de tener en cuenta la totalidad de la vida laboral del trabajador para el cálculo de la pensión.

*Ampliación del período de cotización*

Otro tipo de reforma que se ha llevado a cabo en una misma línea en ambos países ha sido el aumento del número de años cotizados para poder alcanzar el 100% de la pensión de jubilación. De este en el territorio nacional se ha pasado de 35 a 37 años para poder alcanzar el referido objetivo, mientras que, en el caso de Francia, el aumento del número de

años cotizados para lograr la pensión plena ha sido si cabe aún más acusado que en España, puesto que de los 37,5 años que se exigían inicialmente, es necesario actualmente contar con un total de 43 años cotizados, tal y como ya se ha indicado en este mismo trabajo con anterioridad.

### *Revalorización de las pensiones*

En otro orden de cosas, se considera pertinente detenerse siquiera brevemente ahora en el sistema de revalorización de las pensiones existentes en ambos Estados, puesto que, como es consabido, el impacto de la crisis económica ha obligado a muchos países a reformar el sistema de revalorización de sus pensiones. En este sentido, cabe reseñar como en este escenario Francia hasta finales de 2015, de manera drástica, optó directamente por la congelación de las pensiones, excepto las más bajas, en un intento casi desesperado de corregir los desequilibrios del sistema y procurar su sostenibilidad. No obstante, esta medida tuvo un carácter temporal, con lo que actualmente Francia, como índice de revalorización de las pensiones, ha apostado por acudir al crecimiento de los precios, en línea con las medidas adoptadas con otros países europeos. Por su parte en el caso español, en lo que atañe al sistema de revalorización de pensiones, en el año 2013 se aprobó el denominado Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP), el cual ha supuesto una modificación de las reglas de revalorización anual de todas las pensiones, desvinculándolo del Índice de Precios al Consumo (IPC) y relacionándolo de forma automática con la evolución de una serie de variables que son fundamentales para el equilibrio presupuestario del sistema: los ingresos y gastos del sistema, el número de pensiones y el efecto sustitución<sup>18</sup>. La aprobación de dicho índice no tiene otro objetivo que el de hacer que se cumpla la ecuación fundamental de cualquier sistema de pensiones de reparto: ingresos igual a gastos. Si bien, debe advertirse que la aplicación del mismo conlleva una disminución de las pensiones cuando el IRP se sitúa por debajo del IPC, algo, por otra parte que puede suceder, siempre que se esté en presencia de periodos de déficit presupuestario y con inflación positiva. De este modo se vino a primar la sostenibilidad y equilibrio presupuestario del sistema por encima de otras cuestiones<sup>19</sup>. No

<sup>18</sup> Según la propia Ley 23/2013, el efecto sustitución se define como «la variación interanual de la pensión media del sistema en un año en ausencia de revalorización en dicho año».

<sup>19</sup> A.R. TRILLO GARCÍA, *El factor de sostenibilidad y la reforma del índice de revalorización de las pensiones*, en I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, J.R. MERCADER UGUINA (DIRS.), *Las reformas*

obstante, recientemente, mediante la aprobación en España del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, España ha vuelto a vincular la revalorización de las pensiones al Índice de Precios al Consumo (IPC), esbozando la norma en su propia Exposición de motivos el grave perjuicio que ocasiona a los pensionistas la aplicación del mencionado IRP. Parece así que en ambos países comienzan a abandonarse aquellas medidas destinadas a la sostenibilidad del sistema por encima de los intereses económicos de los pensionistas. Lo cual puede resultar inquietante, habida cuenta de las dificultades por las que siguen atravesando los sistemas de pensiones en la actualidad, tanto en un país como en otro. Para finalizar, y al igual que se ha recogido en páginas previas, se considera oportuno ofrecer al lector un cuadro resumen comparativo de las realidades analizadas. En este se observa que a pesar del paralelismo existente entre Francia y España en los distintos procesos de reformas que se han ido llevando a cabo en los últimos tiempos (ampliación de la edad de jubilación, de períodos mínimos...), se pueden apreciar las importantes divergencias existentes actualmente entre ambos sistemas de pensiones de jubilación. En el siguiente cuadro se ha optado por incluir únicamente alguno de los parámetros principales que vienen a caracterizar a los sistemas de pensiones de jubilación de ambos Estados. Parámetros fundamentales de los sistemas de pensiones de jubilación Francia/España<sup>20</sup>:

País	Jubilación legal		Jubilación anticipada		Periodo cálculo de la pensión	Pensión completa (años)	Índice de revalorización de las pensiones
	Edad	Periodo transitorio	Edad	Mínimo años cotizados			
Francia	67	2016-2022	62	43	25 mejores años	43	Precios
España	67	2013-2027	Edad legal-2 años (voluntaria)	35	25	37	Índice de Precios al Consumo (IPC)
			Edad legal-4	33			

*laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero, Lex Nova, 2014; AA.VV., El índice de revalorización de las pensiones (IRP) y su impacto sobre el Sistema de Pensiones Español, en Revista de Economía Aplicada, 2015, n. 68, 103 ss.*

<sup>20</sup> Véase AA.VV., *Reformas de los sistemas de pensiones en la Unión Europea*, en *Revista Aranzadi Unión Europea*, 2015, n. 2, debiendo tenerse presente las últimas reformas acaecidas en el caso español mediante el RD-ley 28/2018.

			años (involuntaria)				
--	--	--	------------------------	--	--	--	--

## 6. La reforma por venir en el ámbito interno

El 28 de septiembre de 2016 se constituyó en el Congreso de los Diputados la Comisión permanente de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo<sup>21</sup>.

Su objetivo, fijado ya en el año 1995, no es otro que trabajar para garantizar y dar viabilidad al sistema público de pensiones ahora de nuevo en entredicho<sup>22</sup>.

En este tiempo han tenido lugar veintinueve sesiones públicas<sup>23</sup>, con comparecencias de técnicos de la Administración, académicos, representantes gubernamentales, de las organizaciones sindicales y empresariales... También se han desarrollado numerosas reuniones a puerta cerrada, con la asistencia de los portavoces de los grupos junto con algunos altos cargos de la Administración de la Seguridad Social, expertos y representantes del mundo académico.

Sin embargo, la convocatoria de elecciones generales ha sido suficiente para que el trabajo realizado se quedara sin culminar. No obstante, no puede entenderse esta tarea y este tiempo como infructuoso. Son numerosas las propuestas debatidas y acciones a poner en marcha. Falta, no obstante, lo más importante, el acuerdo o la unión de una mayoría lo suficientemente amplia para acometer las reformas que el sistema garantiza afianzando la sostenibilidad económica del modelo y la suficiencia de las prestaciones. Binomio no fácil de cumplir.

A continuación, sin ánimo de exhaustividad, se relacionan algunas de estas (no siempre coincidentes y ahí la necesidad del diálogo, el debate y el llegar a una futura renovación del Pacto de Toledo):

- rechazo del cambio de modelo hacia un sistema de capitalización

<sup>21</sup> Cfr. DS – Congreso de los Diputados, 28 de septiembre de 2016, n. 20, 2 ss.

<sup>22</sup> Cfr. Aprobación por el Pleno de la Cámara del texto aprobado por la Comisión de Presupuestos sobre la base del Informe de la Ponencia para el análisis de los problemas estructurales del sistema de la Seguridad Social y de las principales reformas que deberán acometerse, así como votos particulares, que alude a la necesidad de garantizar la viabilidad del sistema público de pensiones y evitar mayores déficits públicos en el Presupuesto del Estado (BOCG – Congreso de los Diputados, 12 de abril de 1995, n. 134, 3).

<sup>23</sup> Cfr., exhaustivamente, F.J. HIERRO HIERRO, *Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos Pacto de Toledo (Sesiones 1 a 5); (Sesiones 6 a 10); (Sesiones 11 a 15); (Sesiones 16 a 20); (Sesiones 21 a 24)*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2017, n. 195, 196, 198, 199 y 202, respectivamente.

- individual;
- avance en la separación de fuentes de financiación;
  - refuerzo de la distribución equitativa del esfuerzo contributivo entre regímenes;
  - transformación de las reducciones;
  - lucha contra el fraude<sup>24</sup>;
  - avance en fórmulas que permitan el envejecimiento activo<sup>25</sup>;
  - concurrencia de una economía sólida, competitiva, con capacidad de crecimiento y de crear empleo<sup>26</sup>;
  - reforma fiscal y mantenimiento de tarifas planas;
  - adecuación de las bases de cotización;
  - destope de cotizaciones;
  - delimitación de los tipos;
  - obtención de nuevos ingresos;
  - endurecimiento de las condiciones de la jubilación anticipada;
  - políticas de natalidad y avance en transparencia del sistema;
  - recuperación del poder adquisitivo de las pensiones;
  - derogación del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización<sup>27</sup>;
  - financiación de las pensiones de viudedad y orfandad por el sistema impositivo general;
  - crecimiento del trabajo autónomo;
  - lucha contra el desempleo y la precariedad laboral e incorporación de una política seria de ahorro complementario<sup>28</sup>;
  - incremento de los ingresos por cotizaciones<sup>29</sup>;
  - aumento de los ingresos fiscales;
  - derogación de las bonificaciones, exenciones o tarifas planas<sup>30</sup>;
  - apuesta por la educación, por la investigación y el desarrollo<sup>31</sup>;
  - mejora de la colaboración con las mutuas;
  - lucha contra el absentismo laboral<sup>32</sup>;
  - creación de un impuesto ante el uso de herramientas tecnológicas;
  - impuestos a las grandes fortunas...<sup>33</sup>.

La relación es extensa. Quizá ello haya impedido la conclusión de los

<sup>24</sup> *Cfr. DS – Congreso de los Diputados*, 22 de noviembre de 2016, n. 47, 3 ss.

<sup>25</sup> *Cfr. DS – Congreso de los Diputados*, 27 de enero de 2017, n. 101, 2 ss.

<sup>26</sup> *Cfr. DS – Congreso de los Diputados*, 20 de diciembre de 2016, n. 85, 2 ss.

<sup>27</sup> *Cfr. DS – Congreso de los Diputados*, n. 101/2017, cit., 2 ss.

<sup>28</sup> *Cfr. DS – Congreso de los Diputados*, n. 47/2016, cit., 15-16.

<sup>29</sup> *Ibidem*, 16-19.

<sup>30</sup> *Cfr. DS – Congreso de los Diputados*, n. 101/2017, cit., 2 ss.

<sup>31</sup> *Idem*.

<sup>32</sup> *Cfr. DS – Congreso de los Diputados*, 28 de noviembre de 2016, n. 56, 2-6.

<sup>33</sup> *Cfr. DS – Congreso de los Diputados*, 14 de diciembre de 2016, n. 77, 2 ss.



trabajos. Habrá que esperar al nuevo período de sesiones para que se retomen los trabajos. Aventurado es concretar cuáles de ellas tendrán un conveniente reflejo normativo.

## 7. Conclusiones

Como se ha visto a lo largo del trabajo, ha habido, y con seguridad seguirá habiendo, una gran cantidad de reformas tanto en Francia como en España, siendo su denominador común el de mejorar la sostenibilidad de los sistemas de pensiones, los cuales en ambos casos presentan importantes dificultades de financiación.

Dicha problemática es consecuencia de los riesgos a los que están expuestos los sistemas de pensiones, entre los que cabe resaltar el aumento de la longevidad, puesto que los dos se mueven en un escenario demográfico prácticamente idéntico, y la llegada de las generaciones del baby boom a la época de la jubilación.

Más allá del denominador común existente entre estos dos países, lo cierto es que se encuentran importantes diferencias en lo que a sus respectivos sistemas de pensiones se refiere, debiendo destacarse sobremanera la existencia en el Estado francés de una pensión básica de jubilación y una pensión complementaria a aquella, la cual se caracteriza por la enorme complejidad de su regulación y por establecer, en líneas generales, un sistema de pensiones por puntos que adquieren los trabajadores durante la vida laboral con sus cotizaciones, siendo la cuantía de la pensión el resultado de multiplicar los puntos por su valor en el momento de liquidación de la pensión. Con lo que se evidencia una importante diferencia en los parámetros existente en el sistema de pensiones de estos dos Estados. Lo que, sin duda alguna, dificultará el cálculo de la cuantía de las pensiones en los casos de individuos que han cotizado en ambos países, pudiendo crear inequidades.

No obstante, más allá de las diferencias existentes, se encuentra homogeneidad entre los dos países a la hora de elegir la opción idónea para encauzar la sostenibilidad de sus sistemas de pensiones.

De este modo, se ha apostado de manera conjunta por la aplicación de las mismas reglas: el retraso de la edad de jubilación; el endurecimiento de la jubilación anticipada y la creación de incentivos para prolongar la vida laboral; e, igualmente, se ha apostado por el aumento del número de años que se tienen en cuenta para calcular la pensión inicial, en un claro intento por reducir la cuantía de las pensiones. Del mismo modo, tanto en Francia como en España se ha establecido el aumento del número de años

cotizados para poder alcanzar el 100% de la pensión.

Pese a la equivalencia en las medidas adoptadas en el tiempo reciente para asegurar la sostenibilidad del sistema se aprecia una importante diferencia en lo que a la financiación del sistema de pensiones se refiere. Y es que en el caso francés se viene apostando desde hace años, claramente, ante la insuficiencia de las cotizaciones, por hacer recaer la financiación de las jubilaciones sobre los impuestos y tasas, contando, incluso, como se ha analizado, con un tributo exclusivamente destinado a la financiación de la protección social francesa, siendo este un modelo exclusivo de este país. Quizá un ejemplo a seguir.

Esa homogeneidad a la que se ha hecho referencia también difiere con relación a la tasa de sustitución. Un dato realmente revelador que debe ser tenido en cuenta, puesto que a pesar de que el mercado laboral francés ofrece unos salarios comparativamente más elevados que los existentes en España, sus pensiones son sustancialmente más bajas que las españolas, lo que quizás exija del modelo francés una remodelación que permita que exista una mayor relación entre lo aportado y lo recibido, lo cual, sin duda, supone un incentivo a cotizar (y no al contrario)<sup>34</sup>.

## 8. Bibliografía

- AA.VV., *El índice de revalorización de las pensiones (IRP) y su impacto sobre el Sistema de Pensiones Español*, en *Revista de Economía Aplicada*, 2015, n. 68
- AA.VV., *Reformas de los sistemas de pensiones en la Unión Europea*, en *Revista Aranzadi Unión Europea*, 2015, n. 2
- AA.VV., [Francia – La financiación del sistema de jubilación](#), en [Actualidad Internacional Sociolaboral](#), 2017, n. 213
- AIBAR BERNAD J., *La contribución social generalizada francesa, garantía frente a los desafíos financieros de la protección social*, en *Revista de Información Laboral*, 2017, n. 10
- BARCELÓ FERNÁNDEZ J., *El retraso en la edad de jubilación: regulación y políticas para la prolongación de la actividad laboral*, Atelier, 2015
- CALVO VÉRGEZ J., *Análisis comparado de los sistemas de pensiones vigentes en los principales Estados de la Unión Europea*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2018, n. 11

---

<sup>34</sup> Aunque se es plenamente consciente que la tendencia será justo la contraria. La preeminencia de la viabilidad económica del sistema sobre cualquier otra circunstancia aboca a que las medidas que se activen en el futuro vayan encaminadas, quizá con un dilatado período transitorio con el que diluir el coste político, a la minoración de las cuantías y de las prestaciones actuales.

- FADEUILHE P., [El futuro de las jubilaciones. Análisis de las recientes evoluciones en Europa](#), en *Aequitas*, 2016, n. 10
- GARCÍA MURCIA J., RODRÍGUEZ CARDO I.A., *Perspectiva comparada de las medidas de sostenibilidad del sistema de pensiones en Europa*, en *Trabajo y Derecho*, 2015, n. 2 Extra
- GARCÍA ORTEGA J., *Las nuevas edades de jubilación y sus efectos en la cotización y en la cobertura*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2012, n. 29-30
- HIERRO HIERRO F.J., *Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos Pacto de Toledo (Sesiones 1 a 5); (Sesiones 6 a 10); (Sesiones 11 a 15); (Sesiones 16 a 20); (Sesiones 21 a 24)*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2017, n. 195, 196, 198, 199 y 202
- INE, *Proyecciones de Población 2016-2066*, 2016
- TRILLO GARCÍA A.R., *El factor de sostenibilidad y la reforma del índice de revalorización de las pensiones*, en I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, J.R. MERCADER UGUINA (DIRS.), *Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero*, Lex Nova, 2014



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*