

## **FRANCIA**

### **DESARROLLO REGLAMENTARIO DE LA LEY DE REFORMA DE LAS PENSIONES<sup>5</sup>**

---

El Decreto nº 2010-1734, del pasado 30 de diciembre de 2010, dictado en desarrollo de la Ley de 9 de noviembre de 2010 sobre reforma de las pensiones de jubilación, establece el ritmo de aumento de la edad de jubilación y de la duración del periodo de cotización necesario para tener derecho a una pensión completa.

Este decreto fija también las condiciones para el mantenimiento del derecho a la jubilación a los 65 años, sin aplicación de coeficientes reductores, para los padres de un hijo discapacitado, así como disposiciones relativas a las condiciones para tener derecho a una jubilación anticipada, por acreditar una larga vida laboral, por discapacidad o por exposición al amianto.

#### **Edad legal de apertura del derecho a la jubilación**

La ley de 9 de noviembre fija en 62 años la edad legal de jubilación para los trabajadores nacidos a partir del 1 de enero de 1956. El decreto establece el calendario del incremento progresivo de la edad desde los 60 años actuales hasta los 62, para las pensiones que surtan efectos a partir del 1 de julio de 2011:

- 60 años para los asegurados nacidos antes del 1 de julio de 1951;
- 60 años y 4 meses para los asegurados nacidos entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 1951;
- 60 años y 8 meses para los asegurados nacidos en 1952;
- 61 años para los asegurados nacidos en 1953;
- 61 años y 4 meses para los asegurados nacidos en 1954;
- 61 años y 8 meses para los asegurados nacidos en 1955;
- 62 años para los asegurados nacidos a partir de 1 de enero de 1956.

#### **Periodo de cotización necesario para tener derecho a pensión completa**

El decreto fija el periodo de cotización necesario para tener derecho a una pensión completa en 165 trimestres para los asegurados nacidos en 1953 y 1954.

Actualmente esta duración es igual a 160 trimestres para los nacidos antes de 1949; 161 trimestres para los nacidos en 1949; 162 trimestres para los nacidos en 1950; 163 trimestres para los nacidos en 1951; y 164 para los nacidos en 1952.

---

<sup>5</sup> Bref social de 5 de enero de 2011

### **Mantenimiento de la edad de 65 para los padres de un hijo discapacitado**

Cuando no se acredita el periodo de cotización necesario, la edad para tener derecho a una pensión sin coeficiente reductor se eleva progresivamente de los 65 a los 67 años, excepto en el caso de padres de un hijo discapacitado siempre que puedan acreditar:

- Bien, un trimestre de cotización bonificado por hijo discapacitado.
- Bien, haberse ocupado durante al menos 30 meses, como trabajador asalariado o cuidador familiar, del hijo discapacitado beneficiario de la prestación compensatoria de discapacidad.

### **Nuevas modalidades de jubilación anticipada**

Dispositivo de carreras largas de seguro: comienzo de la actividad laboral antes de los 18 años.

Se ha modificado el dispositivo actual de jubilación anticipada por “carrera larga” para adaptarlo a la nueva edad legal de jubilación, estableciendo la posibilidad de jubilarse a los 60 años para los asegurados nacidos a partir del 1 de julio de 1951 que comenzaron a trabajar antes de los 18 años.

El decreto concreta los requisitos de jubilación anticipada a partir de la generación de 1951, para las pensiones con efectos a partir del 1 de julio de 2011.

Como requisito previo, el asegurado deberá justificar:

- Un periodo de seguro de cinco trimestres, como mínimo, al final del año en que ha cumplido los 16, 17 o 18 años.
- Si nació en el cuarto trimestre y no cumple con el requisito precedente, justificar un periodo de seguro de cuatro trimestres, como mínimo, el año en que ha cumplido los 16, 17 o 18 años.

Para poder jubilarse anticipadamente, el asegurado debe justificar una duración de seguro validada y una duración de seguro cotizada. La primera es igual a la duración de seguro requerida para tener derecho a la jubilación completa (que depende del año de nacimiento), aumentada en 8 trimestres. La segunda varía en función de la edad en que se solicite la jubilación.

En definitiva, la edad a la cual un asegurado puede beneficiarse de la jubilación anticipada depende de las duraciones del periodo de seguro, del inicio de su vida laboral y de la fecha de nacimiento. Así, según el decreto pueden jubilarse anticipadamente:

- a los 56 años, los asegurados nacidos antes del 1 de enero de 1955 que hayan comenzado su vida laboral antes de los 16 años y que justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración exigida para tener derecho a la pensión completa, aumentada en 8 trimestres.
- a los 56 años y 4 meses, los asegurados nacidos en 1955 que hayan comenzado su vida laboral antes de los 16 años y justifiquen una duración de seguro cotizada, como mínimo, igual a la duración exigida para tener derecho a la pensión de jubilación exigida para tener derecho a la pensión completa, aumentada en 8 trimestres.
- a los 57 años, los asegurados nacidos en 1957 que hayan comenzado su vida laboral antes de los 16 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a la pensión completa, incrementada en 8 trimestres.
- a los 57 años y 4 meses los asegurados nacidos en 1958 que hayan comenzado su vida laboral antes de los 16 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a la pensión completa, incrementada en 8 trimestres.
- a los 57 años y 8 meses, los asegurados nacidos en 1959 que hayan comenzado su vida laboral antes de los 16 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a la pensión completa, aumentada en 8 trimestres.
- a los 58 años, los asegurados nacidos antes del 1 de enero de 1953 que hayan comenzado su actividad antes de los 16 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a la pensión completa, aumentada en 4 trimestres. También los asegurados nacidos a partir del 1 de enero de 1960 que hayan iniciado su vida laboral antes de los 16 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a la pensión completa, aumentada en 8 trimestres.
- a los 58 años y 4 meses, los asegurados nacidos en 1953 que hayan iniciado su vida laboral antes de los 16 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a la pensión completa, aumentada en 4 trimestres.
- a los 58 años y 8 meses, los asegurados nacidos en 1954 que hayan iniciado su vida laboral antes de los 16 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a la pensión completa, aumentada en 4 trimestres.
- a los 59 años, los asegurados nacidos antes del 1 de enero de 1952 que hayan iniciado su vida laboral antes de los 17 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a la pensión completa. También los asegurados nacidos en 1955 que hayan iniciado su vida laboral antes de los 16 años y justifiquen un periodo de seguro

cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a la pensión completa, aumentada en 4 trimestres.

- a los 59 años y 4 meses, los asegurados nacidos en 1952 que hayan iniciado su vida laboral antes de los 17 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a la pensión completa. También los asegurados nacidos en 1956 que hayan iniciado su vida laboral antes de los 16 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a pensión completa, aumentada en 4 trimestres.
- a los 59 años y 8 meses, los asegurados nacidos en 1953 que hayan iniciado su vida laboral antes de los 17 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a pensión completa, También los asegurados nacidos en 1957 que hayan iniciado su vida laboral antes de los 16 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a pensión completa, aumentada en 4 trimestres.
- a los 60 años, los asegurados sea cual sea su año de nacimiento, que hayan iniciado su vida laboral antes de los 18 años y justifiquen un periodo de seguro cotizado igual, como mínimo, a la duración requerida para tener derecho a pensión completa.

El conjunto de estas disposiciones se aplica a los asegurados del régimen general, regímenes asimilados y al régimen de autónomos agrícolas.

#### Jubilaciones anticipadas por discapacidad y por exposición al amianto

La ley de reforma de la jubilación amplía el ámbito de aplicación de la jubilación anticipada a las personas reconocidas como “trabajadores discapacitados” según la definición del código de trabajo. El decreto modifica las disposiciones del código de la seguridad social para que los asegurados puedan beneficiarse de una jubilación anticipada sin aplicación de coeficiente reductor a partir de los 55 años, sin tener que justificar una tasa de incapacidad permanente de al menos el 80%.

Para ser beneficiario se requiere que cumplan simultáneamente dos condiciones: una duración mínima de seguro validada y una duración de seguro cotizada; ambas dependen del año de nacimiento del asegurado.

Las modalidades de cálculo de la edad de jubilación anticipada de los trabajadores del amianto, 60 años menos 1/3 de la duración del trabajo, están establecidas en la ley de reforma de pensiones.

Las disposiciones relativas a la definición de la duración del trabajo fueron establecidas en un decreto de 29 de marzo de 1999 y no han sido modificadas.

## LEY DE REFORMA DE LA JUBILACIÓN: NORMAS RELATIVAS AL AHORRO-JUBILACIÓN<sup>6</sup>

---

### Presentación

La ley de reforma de las pensiones de jubilación contiene un cierto número de disposiciones destinadas a fomentar el ahorro de los trabajadores con vistas a la jubilación y a incitar a las empresas para que apliquen al conjunto de trabajadores mecanismos complementarios de jubilación. Estas previsiones, que no figuraban en el proyecto de ley del gobierno, han sido incluidas por los diputados durante el procedimiento de tramitación en la Asamblea Nacional. La ley regula las modalidades de afectación al ahorro de los importes de la participación en los beneficios de la empresa, refuerza las posibilidades de aportaciones en planes colectivos de ahorro jubilación y en regímenes suplementarios y crea nuevas obligaciones para las empresas que aplican un régimen de jubilación para los altos directivos.

La ley establece una deducción fiscal sobre las aportaciones individuales y voluntarias de los trabajadores. Establece una definición del ahorro-jubilación ("épargne retraite") que, según el informe 733 del Senado, "frente a la dispersión actual de normas, podrá servir de referencia para la redacción de una legislación unificada más coherente".

Con el ahorro-jubilación se espera completar las pensiones de los regímenes obligatorios de la seguridad social y disponer, a partir de la edad de jubilación, de ingresos derivados del ahorro constituido individual o colectivamente a partir de cantidades ingresadas de manera voluntaria u obligatoria.

### Aspectos más importantes

Ingreso en el plan de ahorro jubilación de los importes derivados de la participación en los beneficios de la empresa. A partir de ahora y hasta el 1 de enero de 2013, todos los acuerdos colectivos deberán contemplar el ingreso en planes de ahorro salarial, en el marco de un plan colectivo de ahorro-jubilación – PERCO- o de un plan de ahorro de empresa -PEE-, de los importes de la participación en los beneficios de la empresa.

---

<sup>6</sup> Liaisons sociales. Législation sociale n°238/2010 de 10 de diciembre

## PERCO<sup>7</sup>.

Se modifican las posibilidades de ingresar fondos en el plan. Los días de descanso no disfrutados, podrán utilizarse, bajo ciertas condiciones, para mejorar el rendimiento del PERCO. Además se ingresará por defecto una parte de la participación en beneficios cuando el asalariado no haya formulado demanda particular sobre el destino de la participación.

Jubilaciones de empresa para determinados colectivos, especialmente los altos ejecutivos. Las empresas que apliquen beneficios reservados a una categoría de asalariados deben prever dispositivos de ahorro salarial o regímenes suplementarios para el conjunto de los trabajadores. Las empresas que disponen actualmente de regímenes especiales de jubilación suplementaria para una categoría de asalariados tienen hasta el 31 de diciembre de 2012 para adaptarse a las nuevas obligaciones legales.

Deducciones fiscales de las cantidades ingresadas. Los asalariados que coticen a título individual y voluntario en el marco de un contrato de jubilación suplementaria podrán beneficiarse de una deducción fiscal sobre el conjunto de su renta.

Información a los asegurados de un régimen suplementario. Se aumentan las obligaciones de información de los organismos aseguradores. Deben comunicar anualmente al asegurado una previsión del importe de la renta que pueda corresponderle.

## **Análisis de la ley**

### Destino de los importes derivados de la participación en los beneficios de la empresa

- Ingreso obligatorio en un plan de ahorro salarial. (Art. 110-1 de la Ley)

Los importes de la participación cuyo abono inmediato no haya sido exigido por el beneficiario, serán ingresados obligatoriamente en un plan de ahorro salarial: plan de ahorro de la empresa<sup>8</sup>,

---

<sup>7</sup> El PERCO permite al asalariado realizar un ahorro del que puede disponer en el momento de la jubilación en forma de renta o de capital. Este plan de ahorro puede instaurarse a iniciativa de la empresa o mediante acuerdo colectivo. Además, sólo podrá establecerse en el supuesto de que los asalariados puedan optar por un plan de ahorro de más corta duración (Plan de ahorro de empresa o plan de ahorro inter-empresas). Pueden beneficiarse del mismo los asalariados, sin que pueda exigírseles una antigüedad superior a los tres meses. Los importes ingresados en el plan sólo pueden recuperarse en supuestos excepcionales (fallecimiento del asalariado, endeudamiento excesivo, invalidez...)

<sup>8</sup> PEE. El plan de ahorro de empresa es un sistema de ahorro colectivo, al que puede adherir facultativamente el asalariado. Puede establecerse a iniciativa de la empresa o en virtud de un acuerdo con el personal para recibir, fundamentalmente, los importes de la participación en los beneficios. En el pueden ingresar fondos los beneficiarios, con el tope máximo del 25% de la remuneración anual, en la que se incluye la participación en los beneficios, y la empresa por la cuantía máxima, en 2010, de 2.828,16 euros. La empresa puede limitarse a abonar solamente los gastos de gestión del plan. Los fondos del plan son invertidos en valores mobiliarios (acciones u obligaciones) Salvo supuestos excepcionales (matrimonio, fallecimiento del asalariado o del cónyuge...) el asalariado no puede disponer del capital ahorrado antes de que transcurran 5 años desde el inicio del plan.

plan de ahorro “Inter-empresas” o plan de ahorro colectivo de jubilación. A partir de 1 de enero de 2013, esta regla se aplicará a todos los acuerdos, incluso a los anteriores a 1 de enero de 2007, que hasta ahora no tenían esta obligación.

- Ingreso por defecto en un PERCO (Art., 110-2 de la ley)

Cuando no se pide el abono inmediato o el ingreso en un plan de ahorro de empresa o plan de ahorro “Inter-empresas”, la mitad de la parte de la reserva especial de participación<sup>9</sup> en los beneficios, será ingresada por defecto en el PERCO, la otra mitad se ingresará donde establezcan los acuerdos relativos a la participación en los beneficios de la empresa. Esta norma solo se aplica a las empresas que disponen de un PERCO.

Un decreto establecerá las modalidades de información a los asegurados.

#### PERCO y otros regímenes suplementarios

El objetivo de la ley es ampliar las fuentes de ingresos de los planes de ahorro colectivos de jubilación (PERCO) y de los regímenes suplementarios de jubilación para fomentar su desarrollo.

El plan de ahorro jubilación colectivo (PERCO) permite a los participantes disponer de un ahorro a la edad de la jubilación. En el mismo se ingresan las cantidades que aporte voluntariamente el asalariado, las que provienen de la participación en los beneficios de la empresa (abono obligatorio para empresas de cincuenta trabajadores como mínimo) las que provienen de participación en beneficios facultativa, establecida mediante acuerdo, o bien los ingresos de la “cuenta ahorro tiempo” (CET), (cuenta que permite al trabajador recibir una remuneración por los periodos de descanso a los que tiene derecho y que no han sido disfrutados). Las empresas pueden aportar otras cantidades al plan.

Existen, además, dos tipos de regímenes suplementarios: los regímenes en los que el empresario se compromete ingresar unas cotizaciones preestablecidas, son los llamados regímenes con cotizaciones determinadas y los regímenes en que los empresarios se comprometen a ofrecer unas determinadas prestaciones. Son los regímenes de prestaciones determinadas. Los regímenes de prestaciones determinadas comprenden las denominadas “retraites chapeaux”, reservadas a una categoría de asalariados (cuadros superiores y altos directivos).

- Alimentación de los planes mediante los importes correspondientes a días de descanso no disfrutados (Art. 108 de la ley):

---

<sup>9</sup> Reserva especial de participación. Es la parte de beneficios de la empresa que debe repartirse entre los asalariados. Una fórmula legal establece el cálculo de la misma.

Existencia de una “cuenta ahorro-tiempo” (CET: compte epargne-temps). La CET permite al trabajador recibir una remuneración por los periodos de descanso a los que tiene derecho y que no han sido disfrutados. Los derechos inscritos en la CET, convertidos en remuneración, pueden ingresarse no solamente en los PERCO sino también en otros regímenes de jubilación suplementarios colectivos u obligatorios.

Ausencia de una CET. Si en la empresa no hay una CET, el asalariado queda autorizado a ingresar en el PERCO o en otro régimen de jubilación suplementario colectivo, las cantidades correspondientes a los días de descanso no disfrutados, con el límite de cinco días al año como máximo. Pueden ingresarse, además, los importes correspondientes a días de vacaciones anuales que excedan las vacaciones legales, es decir, a partir de 24 días laborales.

Las sumas ahorradas por estos conceptos, se benefician de los mismos regímenes sociales y fiscales aplicables a las CET y a las sumas ingresadas por un asalariado a un PERCO o a un régimen de retiro suplementario:

- Están exoneradas de cotizaciones de los trabajadores a la seguridad social y de cotizaciones patronales en concepto de seguros sociales y prestaciones familiares. Hay que señalar que la exoneración aplicable por el ingreso de derechos extraídos de la CET por un asalariado, se aplica con el límite de 10 días, mientras que en el caso contrario el límite de cinco días.
- Están exoneradas de impuesto sobre la renta cuando se abonan al PERCO o cuando se consideran asimiladas a cotizaciones a un régimen de jubilación suplementaria colectivo y obligatorio.
- Gestión prudente del PERCO. (Art. 109 de la ley). El Art. L3334-11 del Código de Trabajo dispone que el PERCO debe ofrecer obligatoriamente a sus adherentes, como mínimo, tres modalidades de inversión, para diversificar los riesgos.
- Requisitos aplicables a las jubilaciones de empresa reservadas a una categoría determinada de asalariados, fundamentalmente cuadros superiores y altos directivos (“retraites chapeaux”). (Art. 111 de la ley)
- La Ley de reforma de las pensiones de jubilación condiciona la posibilidad de aplicar un régimen suplementario de prestaciones definidas reservadas a una categoría específica de asalariados a la existencia en la empresa de dispositivos (PERCO o regímenes suplementarios de retiro colectivo y obligatorio) aplicables al conjunto de asalariados.
- Las empresas que dispongan de regímenes reservados a una categoría de asalariados tienen de plazo hasta el 31 de diciembre de 2012 para instaurar un dispositivo para el conjunto del personal. Las empresas cuyo régimen reservado a una categoría de asalariados haya sido clausurado antes



de la promulgación de la ley (es decir antes del 9 de noviembre de 2010) y no acoja nuevos adherentes queda exenta de las obligaciones contempladas en el presente artículo.

- Deducciones fiscales sobre los ingresos facultativos de los asalariados en los planes.

La ley de reforma de las pensiones contempla que se puedan deducir de la base imponible de la renta las aportaciones voluntarias individuales efectuados en el marco de los contratos de retiro suplementario con cotizaciones determinadas suscritos por el empresario y a los cuales es obligatoria la afiliación. El tope máximo de deducción es del 10% de las remuneraciones. Las remuneraciones máximas a las que se le aplica la deducción no pueden superar el importe resultante de multiplicar por 8 la base máxima anual de cotización al seguro social.

- Cláusulas relativas al vencimiento anticipado de los planes de retiro. (Art. 114 de la ley) Salvo causas excepcionales, los contratos de retiro suplementario no pueden contener cláusulas de vencimiento anticipado. Las excepciones están taxativamente previstas en los textos:

- Extinción de los derechos al seguro de desempleo.

Cese de actividad no asalariada por liquidación judicial o, por extensión, cualquier situación que justifique el vencimiento anticipado según el presidente del Tribunal de comercio en el marco de un procedimiento de conciliación. Esta extensión prevista en la ley de reforma de la jubilación, se refiere, principalmente, al procedimiento de conciliación ante el Tribunal de comercio, solicitado por personas que ejercen una actividad comercial o artesanal que experimentan una dificultad jurídica, económica o financiera constatada o previsible y que no se encuentran en suspensión de pagos desde hace más de 45 días.

- Invalidez del asegurado de segunda o tercera categoría de la seguridad social

Situación de endeudamiento excesivo

- Muerte del cónyuge o pareja de hecho.

Estos dos últimos supuestos han sido añadidos por la ley de reforma de la jubilación. Fuera de estos casos, los contratos no pueden establecer cláusulas de rescate total o parcial.

- Información a los asegurados de un régimen de retiro suplementario (Art. 112 de la Ley). Para los contratos de retiro suplementario (individuales o colectivos), los organismos aseguradores (sociedades de seguros, instituciones de previsión o mutualidades), están obligados a comunicar anualmente al asegurado un cierto número de informaciones relativas al valor del ahorro y al capital garantizado, al rendimiento garantizado, a la prima del contrato, etc.

La ley de reforma de la jubilación refuerza el derecho a la información del asegurado. Establece que los organismos deben comunicar igualmente:

- El valor estimado de la renta vitalicia a la que tendrá derecho el asegurado
  - Los requisitos exigidos para pedir la transferencia del contrato a otro organismo asegurador.
- Capitalización del PERP<sup>10</sup> (Art: 113 y 115 de la Ley).

El PERP es un ahorro acumulado del que sólo se puede disponer a la edad de jubilación y puede suscribirse en las entidades financieras o compañías aseguradoras. La posibilidad de cobrar una parte de los derechos en capital está autorizada para el PERP (cuyo objeto es la adquisición y disfrute de derechos vitalicios personales, abono de una renta) por la ley de 9 de noviembre de reforma de las pensiones. El abono de un capital a la fecha de liquidación de la pensión no puede superar el 20% del valor de compra de la totalidad del contrato.

---

<sup>10</sup> Plan de ahorro-jubilación popular