

# Mesa redonda tripartita sobre tendencias y reformas de pensiones

## Evaluación general del sistema de pensiones

### Canadá (Trabajadores)

#### ► Aplicación de los principios fundamentales de la OIT por el Sistema de Ingresos de Jubilación del Canadá

Los pilares 1 y 2 del Sistema de Ingresos de Jubilación del Canadá (RIS, por sus siglas en inglés) proporcionan una cobertura casi universal, prestaciones previsibles y una protección básica contra la pobreza. Los pilares 1 y 2 se financian de manera colectiva y solidaria, aunque a un nivel comparativamente bajo. Son fiscalmente sostenibles a largo plazo. El Estado tiene una clara responsabilidad principal y general sobre los pilares 1 y 2, y las prestaciones del Estado reconocen y responden parcialmente a la discriminación y las necesidades especiales. En general, los pilares 1 y 2 cumplen los principios 1 a 6 de la OIT.

Una de las deficiencias que cabe señalar hace referencia a la esfera de la transparencia y la participación de los interlocutores sociales en la gobernanza, la supervisión y el examen. Consideramos que el Gobierno se beneficiaría de trabajar más estrechamente con los interlocutores sociales en relación con esos dos primeros pilares del RIS, especialmente el pilar 2. Ello es particularmente cierto en lo que respecta a los mecanismos de indexación de las pensiones públicas y a la realidad de los trabajadores que se desempeñan en formas atípicas de empleo.

La deficiencia más importante del RIS del Canadá hace referencia al pilar 3. Este pilar, de carácter privado y voluntario, no permite que todos los canadienses ahorren lo suficiente para alcanzar el nivel de ahorro requerido que necesitan, sobre todo las personas que ganan entre la mitad y el doble que la media. Hay numerosos problemas en el pilar 3, pero podemos identificar al menos dos motivos muy importantes que limitan el nivel de cobertura y la suficiencia de las cotizaciones.

El primer motivo es que el pilar 3, de carácter privado, no requiere ninguna participación o cotización obligatoria, ni por parte de los empleados ni de los empleadores. A pesar de los esfuerzos desplegados por el Gobierno para aumentar los conocimientos financieros de los trabajadores y los empleadores, y de las reformas legislativas realizadas para apoyar la sostenibilidad financiera de los planes de pensiones del lugar de trabajo, los empleadores siguen retirándose de las pensiones del lugar de trabajo y de los planes de jubilación colectivos, poniendo fin a sus planes de pensiones de prestación definida y trasladando así la carga del ahorro a los trabajadores. Dado que esta tendencia es mucho mayor en el sector privado que en el sector público, una brecha creciente entre la cobertura de ambos sectores está erosionando la solidaridad social. Para los trabajadores que siguen participando en un plan de pensiones o de ahorro para la jubilación del lugar de trabajo, las prestaciones son cada vez más insuficientes e imprevisibles. A pesar de la reciente mejora del pilar 2, las prestaciones que sustituyen a los ingresos son insuficientes para los trabajadores medios que no cuentan con los ahorros adicionales del pilar 3. Cuanto más altos son los salarios, más altas son las tasas de cotización

necesarias para alcanzar el objetivo de una sustitución de los ingresos del 70 por ciento. Será necesario aumentar aún más las prestaciones del pilar 2 o hacer que sean obligatorias las cotizaciones del pilar 3 por parte de los empleadores y los empleados, modulando estas cotizaciones obligatorias en función del nivel de los salarios y del ahorro requerido. En los últimos diez años no se ha avanzado en lo que respecta al derecho a una pensión suficiente y previsible para los trabajadores del sector privado con ingresos superiores a la mitad del promedio de los asalariados. En cambio, se puede observar una disminución de la eficacia del pilar 3.

La segunda dificultad proviene del hecho de que el Gobierno fomenta el ahorro para la jubilación utilizando incentivos fiscales y no cotizaciones directas. Las cotizaciones pagadas por los trabajadores son deducibles de la renta imponible. Esta ayuda fiscal, destinada a apoyar el ahorro para la jubilación, fluye desproporcionadamente hacia los canadienses con mayores ingresos y más ricos. Las estadísticas muestran que cuan más altos son los salarios de los trabajadores, más cotizan y se benefician de esta política fiscal. Un método en el que el Gobierno pagara una cotización equivalente a la del trabajador sería más favorable para los empleados de clase media, que son los que tienen más dificultades a la hora de ahorrar para la jubilación. Sin esta medida, un número creciente de trabajadores de ingresos bajos y medios hará frente a una situación de inseguridad financiera en la jubilación.

En algunas provincias, los trabajadores tienen poca participación informada o autoridad para tomar decisiones sobre las pensiones del lugar de trabajo y los acuerdos sobre los ingresos de jubilación, mientras que en otras desempeñan un papel en la gobernanza del plan de pensiones. La solidaridad social se aplica a los pilares 1 y 2 del sistema, pero no al 3. Por último, el pilar 3 es inadecuado para los trabajadores de las pequeñas empresas y, en particular, para los trabajadores que participan en formas atípicas de empleo, que en gran medida están dejados a su suerte con los bancos y las sociedades de fondos de inversión.

### ► **Recomendaciones para reforzar el RIS del Canadá**

- Indexar mejor las prestaciones del pilar 1 para reflejar, parcial o totalmente, el crecimiento de los salarios reales medios.
- Aumentar la transparencia, la rendición de cuentas y la participación de los interlocutores sociales en la administración y la supervisión de los pilares 1 y 2.
- Abordar las deficiencias del pilar 3 mejorando aún más las pensiones del pilar 2 (CLC) o haciendo obligatoria la participación y las cotizaciones de los empleadores y los empleados en los planes de pensiones del lugar de trabajo (CSN).
- El Gobierno del Canadá debería ratificar el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y el Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128), ambos de la OIT.