

APROXIMACIÓN AL SISTEMA DE PENSIONES CANADIENSE

APPROACH TO THE CANADIAN PENSION SYSTEM

Raquel Castro Medina

Graduada en Trabajo Social

Universidad de Málaga

raquelcm30@uma.es ORCID [0000-0003-0604-6045](https://orcid.org/0000-0003-0604-6045)

Recepción de trabajo: 07-09-2021 - Aceptación: 07-09-2021

■ I. INTRODUCCIÓN: CONTEXTO DEMOGRÁFICO ■ II. CARACTERÍSTICAS GENERALES Y ALCANCE DEL SISTEMA PENSIONES CANADIENSE. 2.1. Primer pilar: El programa de seguridad para la vejez. 2.1.1 Pensión OAS. 2.1.2 El Suplemento de Renta Garantizada. 2.1.3 Subsidio del cónyuge o superviviente. 2.2 Segundo pilar: El Plan de Pensiones de Canadá y El Plan de Pensiones de Quebec. 2.3 Tercer pilar: Pensiones y ahorros privados. 2.3.1 Planes de Pensiones Registrados. 2.3.2 Planes de ahorro para la jubilación registrados (RRSP) ■ III. CONCLUSIONES. ■ IV. BIBLIOGRAFÍA

RESUMEN

Canadá, como el resto de países del mundo, se ve obligada a afrontar los grandes retos de una población cada vez más envejecida. El presente artículo, tiene como finalidad analizar el contexto demográfico de este país así como los elementos definitorios y el alcance del sistema de protección canadiense tras la jubilación. Garantizar unos ingresos suficientes y un adecuado nivel de vida para las personas mayores no es tarea fácil, más aún cuando además, se debe hacer frente a las adversidades sanitarias, sociales y económicas provocadas por la pandemia del COVID-19.

PALABRAS CLAVE: Canadá, pensiones, pilares, envejecimiento poblacional.

ABSTRACT

Canada, like the rest of the countries of the world, is forced to face the great challenges of an increasingly aging population. The purpose of this article is to analyze the demographic context of this country as well as the defining elements and the scope of the Canadian protection system after retirement. Guaranteeing sufficient income and an adequate standard of living for the elderly is not an easy task, even more so when, in addition, they must face the health, social and economic adversities caused by the COVID-19 pandemic.

KEYWORDS: Canada, pensions, pillars, aging population.

I. INTRODUCCIÓN: CONTEXTO DEMOGRÁFICO

El envejecimiento poblacional continúa siendo una tendencia demográfica definitoria para la mayoría de los países industrializados, producto de una fecundidad decreciente y una creciente expectativa de vida, mermada, no obstante, por las trágicas repercusiones del COVID-19. En consecuencia, las sociedades modernas, deberán hacer frente a los desafíos sociales y económicos que amenazan con erosionar la sostenibilidad de los sistemas de pensiones. Ciertamente, la desproporción entre el número de cotizantes y pensionistas repercutirá no solo en el bienestar de los adultos mayores que verán tambalear la seguridad de sus ingresos tras la jubilación, sino que también afectará a las futuras generaciones, las cuales tendrán que asumir directa o indirectamente gran parte del esfuerzo que supone abastecer financieramente a todo este sistema¹.

Ahora bien, el ritmo al que se incrementa la desproporción entre la población activa y el número de pensionistas difiere notablemente de unos países a otros. En el caso de Canadá, el ratio existente entre personas de entre 20 a 64 años y los mayores de 65 va a tender a aumentar de una manera más pausada si lo comparamos con el promedio del resto de los países miembros de la OCDE. Esto trae su causa en los elevados índices de inmigración y en una tasa de fecundidad total que no se prevé que caiga tan bajo como Japón o algunos otros países del sur de Europa². Sin embargo, el riesgo de que una combinación entre un crecimiento más lento de la fuerza laboral y un rápido aumento en el número de trabajadores que salen de ella influya en la prosperidad socioeconómica del país representa serios desafíos para los responsables de las políticas canadienses, especialmente a partir de 2011, cuando la primera generación de baby-boomers comenzó a ser beneficiaria del sistema de pensiones.

A todo lo anterior debe sumarse el hecho de que la tasa de fecundidad total durante los últimos años ha ido disminuyendo lenta pero continuamente estrechando cada vez más la base de la pirámide poblacional. Durante el baby boom el número medio de hijos por mujer fue de 3.7, tras lo cual, a partir de 1961, comenzó a aminorar notoriamente marcando el fin de este periodo. Aunque, no será hasta el pasado año 2017, cuando alcanzó su histórico más bajo con una tasa de 1.5 niños por mujer que se mantiene en la actualidad. Esta tendencia decreciente, junto con el retraso generalizado del primer embarazo presente en todas las sociedades que han experimentado la transición demográfica, viene marcada por numerosos factores como pueden ser el deseo de las mujeres de tener una vida profesional exitosa fruto de las fuertes inversiones en su educación, los cambios en los roles de género y el aumento de la actividad de las mujeres en el mercado laboral entre otros.

Ante esta situación, algunos países han optado por poner sus esperanzas en la inmigración de

1 Kato Vidal, E., Cárdenas Agilar, C., "Instituciones, transición demográfica y riesgos del sistema de pensiones" *Norteamérica*, núm. 2, 2013

2 OECD, Ageing and Employment Policies/Vieillessement et politiques de l'emploi: Canada 2005. Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris, 2005 https://www.oecd-ilibrary.org/employment/ageing-and-employment-policies-vieillessement-et-politiques-de-lemploi-canada-2005_9789264012455-en

APROXIMACIÓN AL SISTEMA DE PENSIONES CANADIENSE

trabajadores jóvenes que contribuyan a paliar el débil incremento natural de su población. En el caso concreto de Canadá, la política migratoria es considerada un factor clave en el avance de la economía del país y seguirá siéndolo en el futuro, especialmente en un contexto demográfico como el descrito. Es más, para principios de 2030 se espera que el crecimiento de la población del país dependa exclusivamente de la inmigración.³ Además, las proyecciones auguran que en el año 2036, casi la mitad de la población canadiense estará compuesta por inmigrantes y personas con al menos un progenitor nacido en el extranjero⁴.

II. CARACTERÍSTICAS GENERALES Y ALCANCE DEL SISTEMA PENSIONES CANADIENSE

El sistema de pensiones canadiense está diseñado para cumplir con dos objetivos fundamentales: proveer de un adecuado remplazo de los ingresos durante la jubilación y reducir o aliviar los niveles de pobreza entre este sector poblacional. Lograr estos fines estrechamente vinculados al derecho humano a la seguridad social tan ansiados por todas las sociedades modernas no es tarea fácil, puesto que para ello es necesario idear mecanismos fiables que garanticen de una manera efectiva esa protección⁵.

Durante los últimos años, Canadá ha desarrollado un sistema de pensiones integral que consta de tres pilares, entre los que se distinguen tanto elementos públicos como privados, que le ha permitido posicionarse como uno de los mejores del mundo⁶. Es más, las redes de seguridad de ingresos para la vejez en Canadá se encuentran entre las más altas de la OCDE, protagonizando unos niveles de pobreza bastante bajos en relación con los ingresos medios. Aunque, si bien es cierto que, en conjunto, los dos elementos o pilares públicos proporcionan en cierta medida una base de ingresos algo modesta pero estable durante la jubilación, se espera que los canadienses hagan uso de los ahorros del tercer pilar para lograr tener unos ingresos más adecuados que les permita mantener el nivel de vida del que venían disfrutando antes de retirarse del mercado laboral.

3 Government of Canada, 2020 Annual Report to Parliament on Immigration, 2020. Obtenido del sitio web: <https://www.canada.ca/content/dam/ircc/migration/ircc/english/pdf/pub/annual-report-2020-en.pdf>

4 Statistics Canada, The Canadian Immigrant Labour Market: Recent Trends from 2006 to 2017., 2018. Obtenido del sitio web: <https://www150.statcan.gc.ca/nl/pub/71-606-x/71-606-x2018001-eng.htm>

5 Organización Internacional del Trabajo, "La protección social de mujeres y hombres de edad: los sistemas de pensiones como medio para combatir la pobreza." *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019*, Ginebra 2017.

6 Pozzebon, S. "The Future of Pensions in Canada" en AA.VV. Robert L. C., Olivia S. M., *Reinventing the Retirement Paradigm*, OXFORD, United States 2005.

2.1 Primer pilar: El programa de seguridad para la vejez

El programa OAS por sus siglas en inglés (*Old Age Security Program*), tiene como finalidad garantizar un ingreso mínimo a las personas mayores en edad de jubilación y fomentar la reposición de ingresos durante la vejez. Por ello, para cumplir con tal objetivo, está definido como un programa de residencia no contributivo y financiado con cargo a los ingresos del gobierno federal. Este tipo de requisitos basados simplemente en la edad y en los años de residencia permite a las mujeres mayores que no hayan trabajado fuera del hogar o cuya participación en la fuerza laboral haya sido insuficiente, recibir los beneficios que les corresponda como titulares del programa sin que los ingresos ni la situación de su pareja interfiera.

Los beneficios de este programa se dividen en una pensión básica para todas las personas mayores de 65 años que cumplen con las exigencias de residencia, una complementación de ingresos garantizada para las personas de bajos ingresos, y un subsidio o compensación para el superviviente o cónyuge.

2.1.1 Pensión OAS

La pensión básica del programa OAS es un pago mensual, de aproximadamente \$626.49, al que puede acceder cualquier persona de 65 años o más una vez cumpla los requerimientos básicos para ello. Esto es, para poder recibir la pensión completa será necesario un periodo de residencia de al menos 40 años. De no ser así, ingresará un importe inferior en función del tiempo que haya vivido en país. En su caso, las pensiones parciales se calcularán en proporción de 1/40 de la pensión completa por cada año que la persona haya residido en Canadá después de cumplir los 18 años de edad. Además, si bien el futuro beneficiario tendría derecho a cobrar la pensión que le corresponda (total o parcial) a partir del mes siguiente a su 65 cumpleaños o cuando reúna los requisitos mínimos de residencia o estado legal, puede optar por retrasar dicho pago hasta la edad de los 70 años como máximo.

En cualquier caso, con el objetivo de garantizar unos ingresos suficientes para cubrir los gastos normales y necesarios de una persona, las tasas de pago se revisan en enero, abril, julio y octubre para así ajustarlas a un posible aumento del costo de vida según los datos del IPC en cada momento. De esta forma, si el costo de la vida media aumenta, entonces también subirán los beneficios para los pensionistas. Análogamente, para paliar la difícil situación provocada por el COVID-19, el gobierno se ha comprometido a aumentar los beneficios del programa OAS para los mayores de 75 años a través de una reforma legislativa en dos vertientes; la primera será poner su disposición un pago único de \$ 500 en agosto de 2021, y la segunda consistirá en aumentar el importe de la pensión básica en un 10% de manera continuada a partir de julio de 2022. Con ello se pretende otorgar alrededor de \$ 766 en beneficios adicionales a un gran número de adultos mayores. Esto les proporcionará a las personas mayores más seguridad financiera en un momento en que enfrentan gastos extraordinarios de atención sanitaria o de cuidados y un mayor riesgo de quedarse sin ahorros.

APROXIMACIÓN AL SISTEMA DE PENSIONES CANADIENSE

Por último, respecto al tratamiento tributario de esta figura, el importe del beneficio garantizado por la pensión OAS se considerará ingreso gravable por la Ley del Impuesto sobre la Renta y estará sujeto, por tanto, a un impuesto de recuperación siempre que la persona tenga unos ingresos netos individuales que superen el umbral establecido para el año vigente (79,845\$ en 2021).

2.1.2 El Suplemento de Renta Garantizada

El cometido de este suplemento continúa intacto desde que fue propuesto por el gobierno en 1967 como una medida, en principio temporal, para impulsar la lucha contra la pobreza entre la población de la tercera edad. Hoy en día, el Suplemento de Renta Garantizada consiste en un pago mensual no imponible destinado a los beneficiarios del programa OAS con bajos ingresos. Por lo tanto, con el objetivo de focalizar esta ayuda entre las personas que más lo necesitan, la cantidad máxima a ingresar a través del GIS se reduce a medida que aumentan los recursos de los que dispone el posible beneficiario.

Al igual que sucede con la pensión básica, los beneficios de GIS no están vinculados a la actividad laboral de la persona, por lo que él interesado puede cobrarlos si todavía está trabajando o nunca ha tenido un empleo. A él solicitante simplemente se le va a exigir como requisito indispensable que la suma de todos sus ingresos, excluyendo los percibidos por parte la pensión OAS, se mantengan por debajo de una cantidad mínima preestablecida⁷. Para calcular ese umbral base se tendrá en cuenta si él solicitante es soltero, viudo o divorciado o, si por el contrario, está casado o en una relación de análoga afectividad. De ello dependerá, además, la cuantía máxima a disfrutar por el interesado. En el primero de los casos dicha cuantía va a disminuir uno por cada dos dólares que ingresó a través de otras fuentes. En cambio, para los supuestos en los que ambos componentes de la pareja tienen derecho a la pensión del OAS o, por el contrario, solo uno de los integrantes es elegible o bien para la pensión básica o bien para el subsidio, la cuantía máxima en ambos casos se reducirá un dólar por cada cuatro de sus ingresos combinados. Por ejemplo, si el ingreso anual de ambos miembros es menor de \$34,704 entonces, al titular del suplemento le corresponderán como máximo \$1,174.49 si su cónyuge o pareja recibe el GIS y la pensión completa del OAS.

2.1.3 Subsidio del cónyuge o superviviente

El objetivo de este subsidio es procurarles a las parejas en las que solo un miembro es pensionista y el otro tiene entre 60 y 64 años un ingreso mínimo similar al que tendrían derecho si ambos pudieran acceder a la pensión básica del OAS o/y al suplemento del GIS. En sus comienzos, las titulares de este subsidio han sido en su mayoría mujeres puesto que tienden a casarse con parejas más mayores. Además, tradicionalmente la concepción del hombre como proveedor de ingresos daba lugar

7 Government of Canada, Guaranteed Income Supplement, 2021. Obtenido del sitio web: <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp/old-age-security/guaranteed-income-supplement.html>

APROXIMACIÓN AL SISTEMA DE PENSIONES CANADIENSE

a que, una vez que estos abandonaban la actividad laboral, los recursos económicos de la familia se veían reducidos únicamente a la pensión de jubilación que le correspondiese al marido⁸.

Con posterioridad, el gobierno propuso una variante de este beneficio conocido como Subsidio para el Sobreviviente. A diferencia de su predecesor, esta figura, disponible también en función de los ingresos, estaba pensada para las viudas y viudos de entre 60 a 64 años que no se han vuelto a casar ni han entablado una relación de análoga afectividad desde la muerte de su cónyuge o pareja. Desgraciadamente, el gobierno no se planteó extender este subsidio a todas las demás personas solteras de 60 a 64 años excusándose en lo costoso que sería mantener esta medida.

2.2 Segundo pilar: El Plan de Pensiones de Canadá y El Plan de Pensiones de Quebec

Implementados en 1966, el Plan de Pensiones de Canadá y su homólogo el Plan de Pensiones de Quebec, son regímenes de seguros sociales contributivos y de carácter obligatorio que proporcionan prestaciones en caso de jubilación, invalidez o fallecimiento a los cotizantes. Para ser titular de los beneficios de jubilación del plan de pensiones canadiense, se debe cumplir con el requisito de edad y haber realizado aportes al programa a través del empleo. Por lo general, la edad mínima establecida para reclamar una pensión completa son los 65 años aunque, existe la posibilidad de adelantar o aplazar el cobro. Así es, en el primero de los casos, el solicitante deberá tener cumplidos los 60 años y asumir una reducción permanente del importe de su pensión. Pero, si por el contrario, la persona decide atrasar la prestación hasta los 70 años como máximo, ingresará una cifra mayor. No obstante, para cualquiera de los escenarios, la cuantía final dependerá en todo caso de los ingresos promedios del contribuyente y de las aportaciones que haya realizado al CPP o al QPP en función de sus ganancias. En 2021, la cantidad máxima mensual a la podría optar un nuevo beneficiario al comenzar el cobro de su pensión a los 65 años es de \$1,203.75.

Por su parte, las contribuciones al plan, vendrán marcadas por el total de los ingresos derivados de la actividad laboral correspondiente (por cuenta propia o ajena) hasta el máximo anual representado por los años de ingresos máximos pensionables, que es aproximadamente igual al salario industrial promedio⁹. Prácticamente todos los trabajadores mayores de 18 años, de acuerdo con las regulaciones de cotización del CPP, deben aportar una parte de sus ingresos pensionables al plan siempre y cuando excedan de \$ 3,500 anuales. Este límite conocido como la cantidad de extensión básica (YBE) se ha mantenido intacto desde prácticamente 1996¹⁰. En cambio, las ganancias pensionables máximas para el Plan de Pensiones si suelen variar con mayor facilidad ya que se ajustan cada enero en función de los aumentos del salario promedio.

8 Baker, M. "The Retirement Behavior of Married Couples: Evidence from the Spouse's Allowance." *The Journal of Human Resources*, vol 37. núm. 1, 1999.

9 Battle, K., Tamago, E. *Public Pensions in a Development Context, The Case of Canada*. Switzerland, 2007.

10 Government of Canada, CPP contribution rates, maximums and exemptions. 2020. Obtenido del sitio web: <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/businesses/topics/payroll/payroll-deductions-contributions/canada-pension-plan-cpp/cpp-contribution-rates-maximums-exemptions.html>

APROXIMACIÓN AL SISTEMA DE PENSIONES CANADIENSE

Estas contribuciones obligatorias, se comparten por igual entre los empleados y sus empleadores. Actualmente, cada parte contribuye con el 5.45% de los ingresos pensionables frente al 5.25% del 2020, mientras que la tasa de cotización de los trabajadores por cuenta propia supone el 10.9%, frente al 10.5% en 2020. La subida en la tasa de cotización se explica por la puesta en marcha del plan de mejora del CPP en 2019. La mejora, fue diseñada con el fin de aumentar de manera progresiva los ingresos de jubilación en un 50%. Con anterioridad a 2019, la pensión de jubilación del CPP supuso para sus titulares un remplazo de hasta una cuarta parte de los ingresos laborales promedio a completar, claro está, con resto de los ingresos correspondientes del programa OAS y los suplementos o subvenciones que les sean de aplicación. Tras la mejora, con el aumento final previsto en su cuantía, esta abarcará un tercio de las ganancias de los beneficiarios.

2.3 Tercer pilar: Pensiones y ahorros privados

Hoy en día, los trabajadores, utilizan dos tipos de planes para ahorrar a largo plazo para su jubilación, esto son: planes de pensión registrados (RPP) y planes de ahorro para la jubilación registrado (RRSP). En Canadá, estos planes privados, junto con los ahorros son una parte importante de los ingresos de jubilación, especialmente para los trabajadores de mayores ingresos que desean mantener su nivel de vida tras retirarse de la fuerza laboral¹¹.

2.3.1 Planes de Pensiones Registrados

Los Planes de Pensiones Registrados (RPP) nacen de un acuerdo llevado a cabo por el empleador o un sindicato con el fin de proporcionar ingresos a los empleados una vez jubilados a través de unos pagos periódicos. Estos planes también le son de aplicación a los trabajadores del sector público por parte del gobierno. En ambos casos, sea cual sea la modalidad, deberán quedar registrados en la Agencia Tributaria de Canadá a efectos fiscales y cumplir con los estándares que la legislación (federal o provincial según corresponda) les imponga respecto a los requisitos sobre la elegibilidad de la membresía, la concesión, la financiación u otras cuestiones que puedan afectar al buen funcionamiento del servicio.

Hay dos categorías de RPP: Contribución definida (CD) y Beneficio definido (DB). En el primero de los casos, bajo un plan de contribución definida (CD), cada empleado dispone de una cuenta en la cual el empleador y, si se trata de un plan contributivo, el empleado hacen contribuciones periódicas. Por lo tanto, los niveles de beneficios van a depender de las contribuciones finales más las ganancias de inversión acumuladas en la cuenta. Por contra partida, en un plan de beneficios definidos (DB), las prestaciones referentes a la pensión del empleado se determinan mediante una

¹¹ Bustillo, I., Velloso, H. Vézina, F. The Canadian Retirement Income System, Chile, 2006. Obtenido del sitio web: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/3682?locale-attribute=es>

APROXIMACIÓN AL SISTEMA DE PENSIONES CANADIENSE

fórmula que tiene en cuenta en exclusiva los años de servicio y, en la mayoría de los casos, el sueldo o salario¹².

De todo lo anterior se deduce que los planes de BD aportan mayor seguridad a los empleados puesto que están predefinidos y el riesgo derivado de inversión es soportado principalmente por los empleadores. Mientras que, para los empleadores, estos planes se traducen en obligaciones financieras y un gran esfuerzo por mantener su solvencia. En cambio, con los planes de CD el riesgo de inversión lo asumen los afiliados, puesto que sus beneficios de jubilación van a depender totalmente de sus contribuciones y del desempeño del plan¹³.

2.3.2 Planes de ahorro para la jubilación registrados (RRSP)

Un plan de ahorro para la jubilación registrado (RRSP) es una cuenta de inversión voluntaria destinada, principalmente, a completar las prestaciones del sistema público y poder disfrutar de unos niveles de ingresos mayores durante la vejez. En Canadá, los RRSP están disponibles a través de instituciones financieras como bancos autorizados, cooperativas de créditos, compañías de seguros u otras sociedades financieras.

Desde sus inicios, los planes de ahorro individuales se introdujeron con el objetivo de proporcionar una vía alternativa con ciertos beneficios fiscales para aquellos trabajadores, principalmente autónomos, que no podían acceder a los Planes de Pensiones Registrados¹⁴. Sin embargo, actualmente, cualquier trabajador puede hacer ingresos en estos planes de ahorro y disfrutar de las ventajas que de ellos se derivan. Entre estas ventajas se incluyen:

- En primer lugar, los contribuyentes pueden deducir sus aportaciones al plan de sus ingresos brutos al cierre del año fiscal. De esta manera, reducirán la cuantía de sus impuestos sobre la renta.
- En segundo lugar, el crecimiento de las inversiones realizadas en los RRSP están asociadas a impuestos diferidos. Esto le permitirá a los contribuyentes retrasar el pago de esos impuestos hasta que retiren sus ganancias en el momento de la jubilación cuando su tasa impositiva marginal suele ser más baja que durante sus años de actividad laboral.

Hasta los 71 años es posible mantener la contribución a estos planes de ahorro privados pero, una vez alcanzada esa edad, los ahorros o ganancias obtenidas deberán convertirse en una forma admitida de ingresos destinados a la jubilación o ser retirado como efectivo.

12 Zvi Bodie, A., Alan J. M., Merton C., R. "Defined Benefits versus Defined Contribution Pension Plan: What are the Real Trade-offs?", en AA.VV Shoven B., J., Wise A.D. Ed, *Pensions in the US Economy*, University of Chicago Press, 1988.

13 Statistics Canada, *Perspective on Labour and Income*, 2009. Obtenido del sitio web: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2009105/article/10866-eng.htm#al>

14 Bustillo, I., Velloso, H. Vézina, F. *The Canadian Retirement Income System*, Chile, 2006. Obtenido del sitio web: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/3682?locale-attribute=es>

III. CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo, hemos tenido la oportunidad de estudiar el alcance de la protección ofertada por el sistema de pensiones canadiense a través de un recorrido por los tres niveles o pilares sobre el que asienta sus bases. Hasta ahora, este sistema ha resultado ser bastante eficaz en el cumplimiento de sus objetivos posicionándose como uno de los mejores del mundo. A pesar de ello, la inminente transformación demográfica y la desproporción entre el número de pensionistas y cotizantes resultante supone un gran reto al que deberá enfrentarse las políticas canadienses ahora y en el futuro. Además, la incidencia del COVID-19 y su trágica repercusión en los niveles de salud y bienestar de los adultos mayores también ha forzado al gobierno del país a promulgar medidas de refuerzo complementarias como la mejora del Plan de Pensiones Canadiense o el beneficio adicional de la pensión básica del programa OAS.

Es más, a pesar de los esfuerzos del gobierno de Canadá por proporcionar una sustitución de ingresos adecuada tras la jubilación a través de los mecanismos públicos que conforman los dos primeros pilares, lo cierto es que, es de esperar que los canadienses hagan uso de los ingresos obtenidos a través de planes privados de ahorro para mantener el nivel de vida que venían disfrutando con anterioridad.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- Kato Vidal, E., Cárdenas Agilar, C., "Instituciones, transición demográfica y riesgos del sistema de pensiones" *Norteamérica*, núm. 2, 2013.
- OECD, *Ageing and Employment Policies/Vieillessement et politiques de l'emploi: Canada 2005*. Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris, 2005 https://www.oecd-ilibrary.org/employment/ageing-and-employment-policies-vieillessement-et-politiques-de-lemploi-canada-2005_9789264012455-en
- Government of Canada, *2020 Annual Report to Parliament on Immigration*, 2020. Obtenido del sitio web: <https://www.canada.ca/content/dam/ircc/migration/ircc/english/pdf/pub/annual-report-2020-en.pdf>
- Statistics Canada, *The Canadian Immigrant Labour Market: Recent Trends from 2006 to 2017.*, 2018. Obtenido del sitio web: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-606-x/71-606-x2018001-eng.htm>
- OIT, "La protección social de mujeres y hombres de edad: los sistemas de pensiones como medio para combatir la pobreza." *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019.*, Ginebra 2017.
- Pozzebon, S. "The Future of Pensions in Canada" en AA.VV. Robert L. C., Olivia S. M., *Reinventing the Retirement Paradigm.*, OXFORD, United States 2005.

APROXIMACIÓN AL SISTEMA DE PENSIONES CANADIENSE

Government of Canada, *Guaranteed Income Supplement*, 2021. Obtenido del sitio web: <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp/old-age-security/guaranteed-income-supplement.html>

Baker, M. "The Retirement Behavior of Married Couples: Evidence from the Spouse's Allowance." *The Journal of Human Resources*, vol 37. núm. 1, 1999.

Government of Canada, *CPP contribution rates, maximums and exemptions*. 2020. Obtenido del sitio web: <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/businesses/topics/payroll/payrolldeductionscontributions/canada-pension-plan-cpp/cpp-contribution-rates-maximums-exemptions.html>

Bustillo, I., Velloso, H. Vézina, F. The Canadian Retirement Income System, Chile, 2006. Obtenido del sitio web: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/3682?locale-attribute=es>

Zvi Bodie, A., Alan J, M., Merton C., R. "Defined Benefits versus Defined Contribution Pension Plan: What are the Real Trade-offs?", en AA.VV Shoven B.,J., Wise A.,D. Ed, *Pensions in the U.S Economy*, University of Chicago Press, 1988.

Statistics Canada, *Perspective on Labour and Income*, 2009. Obtenido del sitio web: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2009105/article/10866-eng.htm#a1>