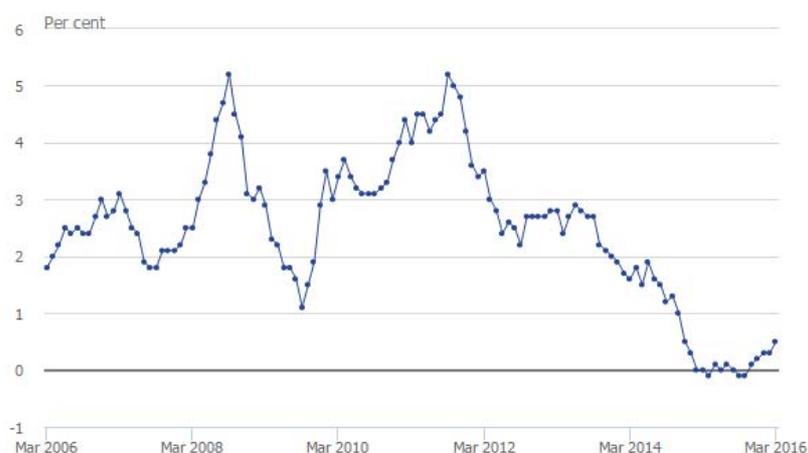


REINO UNIDO

COMENTARIO GENERAL

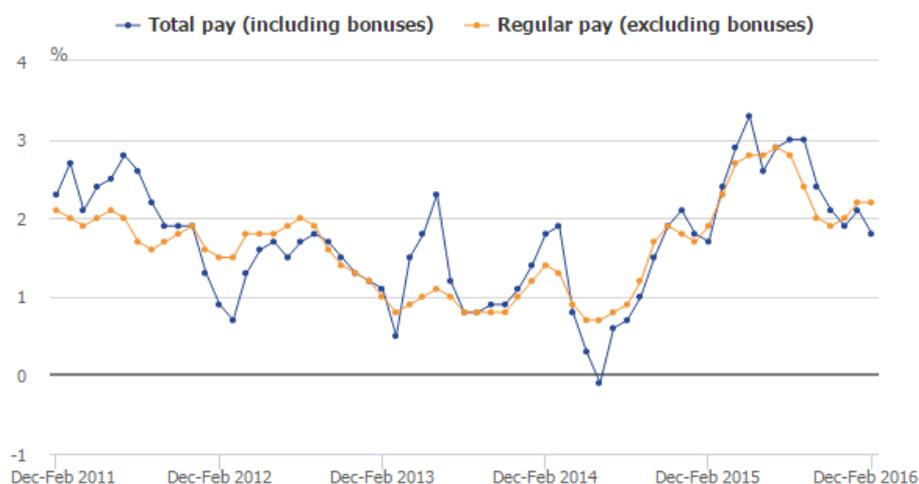
La economía británica registró un crecimiento del 0,4% en el primer trimestre de 2016 y un 2,1% en tasa interanual, de acuerdo con los datos preliminares estimados por la *Office for National Statistics*.

En el mes de marzo de 2016 el índice de precios al consumo (CPI) se incrementó hasta el 0,5%, el nivel más alto en los quince últimos meses, debido principalmente a la subida de las tarifas aéreas.



Fte: *Office for National Statistics*

En este gráfico se observa la evolución del salario medio total (incluidas bonificaciones), y el salario básico (excluidas bonificaciones) en el período que va de diciembre 2010-febrero 2011 a diciembre 2015- febrero 2016.



Fte: *Office for National Statistics*

En febrero de 2016, el salario medio total se situaba en 491 libras semanales y el salario básico en 469 libras/semana.

En el período diciembre 2015-febrero 2016, el salario medio total en Reino Unido aumentó un 1,8% con respecto al año anterior.

Seguridad social

Entrada en vigor de la nueva pensión de jubilación

En enero de 2013 el Gobierno de Coalición, formado por los partidos conservador y liberal demócrata, presentaba el libro blanco de reforma de las pensiones de jubilación con el objetivo de simplificar el sistema público de pensiones y ofrecer una visión clara de la cuantía a percibir durante el período de jubilación. A partir del día 6 de abril, entró en vigor la mayor reforma del sistema público de pensiones.

Los ministros de Economía, George Osborne, y de Trabajo y Pensiones, Stephen Crabb, han reconocido que la nueva pensión estatal va a beneficiar particularmente a las mujeres trabajadoras que alcancen la edad mínima de acceso a la jubilación en la próxima década. Las principales características de la nueva Pensión Estatal Única (*new State Pension, NSP*) son:

- **Edad:** La edad mínima para percibir la pensión de jubilación para hombres es de 65 años. Las mujeres la reciben a partir de los 60 años, edad que se está incrementando paulatinamente desde 2010 para equiparla a la de los hombres en el año 2018. Entre 2018 y 2020, la edad aumentará progresivamente hasta los 66 años, para alcanzar los 67 años entre 2026-2028.
- **Años de cotización:** El período mínimo de cotización a la Seguridad Social para tener derecho a la pensión estatal es de 10 años y el máximo de 35 años. Entre ambos períodos se percibirá la parte proporcional.
- **Cuantía:** El importe máximo de la pensión única es de 155,65 libras/semana. Si no se tiene derecho a la cuantía al completo, se puede aumentar la pensión a percibir aplazando la edad de jubilación. Por cada 9 semanas que se postponga la presentación de la solicitud la pensión se incrementará un 1%.

A los trabajadores que hayan cotizado a la Seguridad Social con anterioridad al 6 de abril de 2016 les serán aplicables las normas de la nueva pensión pero teniendo en cuenta las cotizaciones realizadas con anterioridad a dicha fecha. En el caso de que el importe de la pensión a obtener sea inferior a la nueva pensión única, se podrán realizar aportaciones voluntarias hasta que se alcance la cuantía máxima de la *NSP* o se cumpla la edad de jubilación ordinaria. En el caso de que el importe de la pensión sea superior a la *NSP* los jubilados tendrán derecho a un pago extraordinario protegido (*protected payment*) que se sumará al importe de la pensión única y se actualizará cada año conforme a la inflación.

Según los últimos datos presentados por el Gobierno británico, un 75% de los jubilados a partir del 6 de abril de 2016 va a resultar favorecido con la introducción de la nueva pensión única, beneficiando en particular a las mujeres, con casi 3 millones de ellas recibiendo de media 11 libras más semanales en 2030. Esta nueva pensión va a contribuir a hacer frente a las desigualdades por razón de género.

Mercado de trabajo

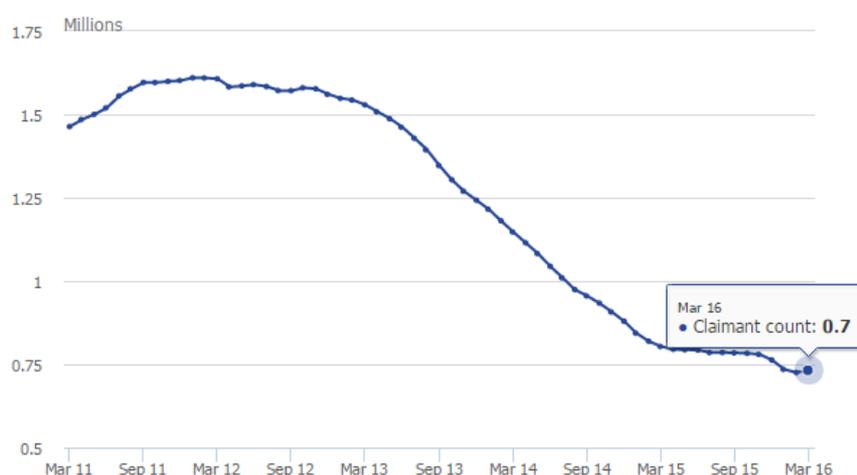
Estadísticas de Empleo/Desempleo

La **tasa de desempleo** para el trimestre diciembre 2015-febrero 2016 se ha mantenido en el 5,1%, fijándose el total de desempleados en 1,70 millones de personas. Esto supone una

disminución de 21.000 personas con respecto al período septiembre-noviembre 2015, un descenso de 142.000 en términos anuales.⁷

La llamada “cuenta de perceptores” (*claimant count*), que calcula el número de personas que percibe el subsidio por desempleo y también a los perceptores del crédito universal, descendió en 6.700 desde el mes de febrero y en 71.500 desde el mismo período del año anterior, situándose en marzo de 2016 en 732.100 perceptores.⁸

Se incluye un gráfico con la evolución de la cuenta de perceptores en los últimos seis años:



Fte: Office for National Statistics, Work and Pensions

Por otro lado, la **tasa de empleo** (que incluye a las personas que han trabajado en el periodo de referencia o que estaban temporalmente fuera del puesto de trabajo, por ejemplo, de vacaciones) se ha mantenido en el 74,1% para el trimestre diciembre 2015-febrero 2016. El número de empleados de 16 años o más aumentó en 20.000 personas, alcanzando los 31,41 millones de personas en activo.

⁷ Cabe recordar que, para calcular el número de personas desempleadas, el Reino Unido utiliza la definición recomendada por la Organización Internacional del Trabajo, según la que los desempleados son personas:

- sin trabajo, que quieren un trabajo, que han buscado activamente trabajo en las últimas cuatro semanas y que están disponibles para trabajar en las próximas dos semanas.
- que no están trabajando, pero han encontrado un trabajo y están esperando para empezar en las próximas dos semanas.

⁸ La cuenta de perceptores (*claimant count*) incluye solamente a aquellos desempleados que están percibiendo prestaciones relacionadas con el desempleo. Esta supone normalmente una cifra menor que la cifra de desempleados porque algunos desempleados no tienen derecho a percibir prestaciones relacionadas con el desempleo o, teniendo derecho a ellas, deciden no solicitarlas.

Evolución de la tasa de empleo en los últimos seis años:



Fte: Labour Force Survey - Office for National Statistics

Durante los meses enero-marzo 2016, estuvieron **vacantes** 751.000 puestos de trabajo, apenas sin cambios respecto al trimestre octubre-diciembre 2015 y experimentando un aumento de 9.000 con respecto al año anterior. A continuación se muestra un cuadro con la evaluación del número de puestos vacantes desde 2001.



Fte: Vacancy Survey – Office for National Statistics

El informe completo de *Office for National Statistics* puede consultarse siguiendo este enlace:

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourmarket/april2016>

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

Salario mínimo de subsistencia para mayores de 25 años

Desde el día 1 de abril los empresarios británicos están obligados a aplicar el nuevo salario mínimo de subsistencia a los mayores de 25 años (*National Living Wage, NLW*) que se sitúa en 7,20 libras/hora. Esta medida fue anunciada en los presupuestos generales extraordinarios de 2015-16, que se presentaron en julio del pasado año, tras la victoria con

mayoría absoluta del partido conservador en las elecciones generales de mayo de ese mismo año.

Según las estimaciones del Gobierno, en algunas zonas del país, hasta una quinta parte de la fuerza laboral se beneficiará de este aumento en el salario, lo que supondría una subida de 900 libras al año para los trabajadores a tiempo completo que hasta marzo estuvieran percibiendo el salario mínimo (6,70 libras/hora). La Oficina de Responsabilidad Presupuestaria, *Office for Budget Responsibility*, por su parte, ha apreciado que directa o indirectamente unos seis millones de trabajadores británicos podrían verse favorecidos por este incremento.

El Gobierno británico puso en marcha a finales de 2015 una página web (livingwage.gov.uk) en la que empresarios y trabajadores pueden encontrar información sobre este nuevo salario. Además, desde enero se lanzó una campaña publicitaria en la que los ciudadanos de a pie hablan del efecto positivo que el NLW va a suponer en sus vidas. Asimismo, el Gobierno ha continuado con su labor de divulgación publicando una guía para la correcta aplicación de esta medida.

Desde que se anunciará el nuevo salario mínimo para mayores de 25 años, que forma parte de la estrategia del Gobierno para conseguir una economía con salarios más altos, impuestos más bajos y menos dependencia de las prestaciones sociales, muchas han sido las críticas recibidas por el Ejecutivo:

- El Instituto de Investigación Económica y Social (*National Institute of Economic and Social Research*) reconocía que la introducción del NLW iba a hacer a Reino Unido un país aún más atractivo para la inmigración europea, ya que va a ser uno de los salarios mínimos más altos de Europa.
- La Confederación de Empresarios británicos (*CBI*) ha calificado la introducción del NLW como un riesgo para las empresas, advirtiendo de que podría acelerar el proceso de sustitución de trabajadores por máquinas.
- El Comité de Política Reguladora (*Regulatory Policy Committee*) estima que este incremento salarial va a suponer un gasto extra para las empresas de 1.100 millones de libras, por lo que ha pedido al Gobierno que reduzca la burocracia con el fin de compensar a las compañías británicas.

A pesar de los reproches recibidos de los empresarios, el Gobierno ha contado con el apoyo del think tank *Resolution Foundation*, que estima que la aplicación del NLW va a suponer un incremento de tan solo el 0,6% en el gasto total en salarios. Asimismo, dos encuestas realizadas por el Ministerio de Empresa, Innovación y Competencia han mostrado el apoyo de empresarios y empleados a la nueva medida. Un 88% de los empresarios encuestados opina que el nuevo salario hará más productivo y leal al personal, y un 70% de los trabajadores se muestra optimista con la introducción del NLW.

Las PYMES serán las más afectadas, ya que el 52% de sus empleados percibe el salario mínimo. Por su parte, los sectores de hotelería, pequeño comercio y servicios de apoyo y asistencia, serán los que sufran un mayor impacto, ya que cerca de la mitad de sus trabajadores cuenta con un salario bajo. Geográficamente, los trabajadores de la capital serán de los menos beneficiados. Según un análisis realizado por el Gobierno británico, esta medida va a suponer un importante estímulo para las mujeres, pues se espera reducir de manera notable la diferencia salarial por razón de género (900.000 mujeres verán incrementados sus salarios este año).

El NLW se actualizará anualmente (en el mes de abril) hasta alcanzar las 9 libras/ hora en 2020, un incremento del 5% en 4 años.