

## REINO UNIDO

### EL FUTURO DEL SISTEMA DE INMIGRACIÓN Y ATRACCIÓN DEL TALENTO EN EL REINO UNIDO

El pasado 22 de Mayo se celebró en la City un evento organizado por TheCityUK en asociación con EY (Ernst & Young) y con la participación de oradores gubernamentales, para la presentación del informe "El futuro del sistema de Inmigración y atracción del talento". Aunque estaba prevista la asistencia de la Secretaria de Estado para Inmigración, finalmente no pudo acudir. Entre los oradores gubernamentales se encontraba el Sr. Tim Loughton MP (Miembro del Parlamento) y miembro del *Home Affairs Select Committee*. En el evento estuvo presente una funcionaria de la Consejería de Empleo y Seguridad Social de Londres.

El informe valora el uso de habilidades y talentos de fuera del Reino Unido en la industria financiera y otros servicios profesionales relacionados, examina cómo esto puede ser impactado por la salida del Reino Unido de la EU y formula recomendaciones que permitirán a la industria continuar accediendo a estos talentos. El documento establece una hoja de ruta que asegure la continua competitividad del sistema financiero ubicado en el Reino Unido. También evidencia la necesidad de desarrollar y entrenar los talentos "domésticos", como un aspecto clave para la industria. Es necesario tener en cuenta que uno de cada cuatro ciudadanos empleados en el Sector Bancario & Financiero en Londres no son ciudadanos del Reino Unido. La industria Financiera (y servicios profesionales relacionados) representa un 10% del total del *output* de la economía del Reino Unido y da trabajo a más de 2,3 millones de personas.

El informe propone una actitud nueva para la inmigración global a través de una reforma del régimen actual e indica que este sistema puede ser complementado con acuerdos bilaterales. El acceso continuo al talento a través de estos acuerdos es de importancia prioritaria para la industria. En la preparación de este informe han participado 100 organizaciones.

#### Conclusiones clave

- La reputación internacional del Reino Unido, y en particular su estatus como un centro financiero internacional, es un factor significativo para atraer el mejor talento global. Se espera que este estatus continúe tras el Brexit, pero no se puede dar por descontado y existe un claro riesgo de que el Reino Unido encuentre cada vez más difícil atraer a los profesionales que necesita.
- Los empresarios de este sector buscan la mejor persona para el puesto, basándose en habilidades, experiencia, cualificaciones etc., dando poca importancia a la nacionalidad.

- Los empleadores no acogen de buen grado futuras restricciones en la capacidad para contratar a ciudadanos Europeos en el Reino Unido y viceversa y recibirán con los brazos abiertos futuros acuerdos comerciales con la EU y otros países que ofrezcan rutas de inmigración simplificadas. Los empresarios creen que, en principio, este sistema tratará por igual a todas las nacionalidades.
- Los empresarios entienden el actual sistema de inmigración para no-Europeos y están preocupados ante la perspectiva de que este sistema sea aplicado a los ciudadanos Europeos sin ninguna modificación. Esto es especialmente relevante en el ámbito de los actuales límites de inmigración (“*cap*”).
- Existe preocupación de que la falta actual de habilidades se pueda recrudecer como consecuencia de la supresión de la libertad de movimiento. No se considera suficientemente dinámico el sistema actual para ciudadanos no-Europeos para satisfacer las necesidades de los empresarios (por ejemplo habilidades digitales, experiencia en mercados y regulaciones extranjeras).
- Los empleadores acogerán favorablemente un sistema de inmigración que apoye el crecimiento en las carreras y tenga en consideración la cualificación y potencial del candidato, en lugar de puramente el nivel de habilidades y el salario del puesto que se va a cubrir.

Aunque este estudio se ha realizado principalmente en relación con la industria financiera y servicios relacionados, estas recomendaciones también serán relevantes para empleadores de trabajadores cualificados y altamente cualificados en todas las industrias y en organizaciones de todos los tamaños. Aunque hay una clara asociación entre Londres y la industria financiera, estas recomendaciones beneficiarán todas las regiones y naciones del Reino Unido. Esto es especialmente importante porque dos tercios de los trabajos de esta industria y más de la mitad de las exportaciones están fuera de Londres.

## Recomendaciones

1. **Una nueva categoría de inmigración a corto plazo.** Esta categoría permitiría la transferencia internacional de trabajadores al Reino Unido por seis meses sin necesidad de solicitar una visa antes de viajar.
2. **Creación de un Consejo independiente de asesoramiento de habilidades.** Este Consejo reportaría directamente al Parlamento. El Ministerio del interior, *Home Office*, conservaría la responsabilidad para establecer las políticas de alto nivel en inmigración. El Consejo

tendría responsabilidades sobre cómo utilizar inmigración cualificada y patrocinada por empleadores para llenar las carencias de habilidades en Reino Unido. El Consejo estaría formado por representantes del sistema de educación, industria, especialistas en inmigración, el *Migration Advisory Committee (MAC)*, *Home Office*, así como un panel de Miembros del Parlamento (MP). Una de las principales responsabilidades de este Consejo sería llevar a cabo un revisión del límite anual de inmigración, esto es, el *Tier 2 General visas "cap"* (límite), que actualmente es de 20.700 al año.

3. **Una nueva perspectiva en habilidades.** Permitiendo a los empresarios adquirir visas para trabajadores con habilidades medias que actualmente no pueden patrocinar, cuando el solicitante posee características adicionales más amplias como habilidades digitales, multilingüismo, licenciatura en Ciencias, Tecnología, Ingeniería o Matemáticas (STEM).
4. **Una lista de profesiones con escasez de trabajadores apropiada y dinámica.** Esta lista proveería a los empresarios de un mecanismo simplificado para informar sobre carencias agudas de habilidades con el apoyo de organizaciones industriales. La rápida identificación de las necesidades apoyaría la contratación de profesionales de fuera del Reino Unido, simplificando, agilizando y priorizando el proceso de solicitud de visados.
5. **Acogiendo y reteniendo a estudiantes extranjeros.** Implementando una visa de trabajo para post-graduados STEM<sup>43</sup> que les permita trabajar en el Reino Unido hasta dos años después de su graduación, sin necesidad de ser patrocinados por su empleador.
6. **Una rama especializada en TIER 2 para expertos especializados extranjeros.** Excepción del requisito de llevar a cabo un Test de Mercado de Trabajo Residente cuando el puesto requiere experiencia extranjera especializada, incluyendo experiencia en sistemas regulatorios extranjeros o mercados financieros.
7. **Evitar los favoritismos regionales.** Adicionalmente a la revisión del límite anual "cap" Tier 2 Visas Generales, actualmente establecido en 20.700, el informe también sugiere un cambio inmediato del mecanismo por el que el "cap" opera, para evitar favoritismos regionales. Este cambio corregiría el defecto que se ha producido en los últimos seis meses, donde una solicitud para patrocinar una Visa para un puesto en Londres se prioriza sobre una solicitud idéntica en otras regiones, solamente por las diferencias salariales.

---

<sup>43</sup> Science, Technology, Engineering and Mathematics

8. **Extendiendo la validez del Derecho a la Residencia Permanente (Indefinite Leave to Remain).** Aumentando el período durante el cual el Derecho a la Residencia Permanente (ILR) puede ser mantenido al salir del Reino Unido, de dos a cinco años. De acuerdo con esta recomendación, los ciudadanos que detentan la ILR y no pueden obtener la ciudadanía Británica tendrían más flexibilidad respecto a los períodos que pueden pasar fuera del país.
9. **Un sistema de inmigración simplificado, controlando y reduciendo la carga administrativa de empresarios y solicitantes.** No solo en relación con los formularios de solicitudes, sino también para mejorar la experiencia de trabajadores y empleadores.

EL MAC (*Migration Advisory Committee*) debe presentar un informe al gobierno en otoño de 2018. Se espera que el informe arriba descrito sea tenido en cuenta por el MAC, no solo para el modelo de inmigración post Brexit, sino también para cualquier iniciativa futura sobre el sistema migratorio del Reino Unido.