

REINO UNIDO

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Las últimas estadísticas publicadas el pasado 16 de abril de 2019, referentes al trimestre diciembre 2018-febrero 2019, reflejan que la tasa de empleo se ha incrementado mientras que el número de desempleados ha descendido. La tasa de inactividad, por su parte, también ha observado un descenso.

La mayor parte de los datos incluidos en el informe estadístico se obtienen de la *Labour Force Survey*⁸, equivalente a la encuesta de población activa.

En el trimestre de referencia hubo **32,72 millones de personas trabajando**, un aumento de 457.000 con respecto al año anterior. La **tasa de empleo**⁹ **ha ascendido al 76,1%**, la más alta desde que comenzaron los registros. En términos anuales, la subida ha sido de siete décimas.

Por su parte, hubo **1,34 millones de personas desempleadas**, un descenso 76.000 en términos anuales. La **tasa de desempleo**¹⁰ **ha descendido al 3,9%**, la más baja desde el trimestre diciembre 1974-febrero 1975.

El número de personas **entre 16 y 64 años económicamente inactivas**¹¹ **fue de 8,54 millones**, 213.000 menos que el año anterior. La **tasa de inactividad fue del 20,7%**, una caída de cinco en términos anuales y la más baja desde que comenzaron los registros.

Las últimas estimaciones muestran que, en términos anuales, el **salario semanal medio**¹² **en términos nominales** (sin el ajuste por inflación) en Gran Bretaña **augmentó un 3,4%** excluyendo las bonificaciones y un 3,5% incluyéndolas. El **salario semanal medio en términos reales** (ajustado con la inflación), por su parte, **se incrementó un 1,5%** excluyendo las bonificaciones salariales y un 1,6% incluyéndolas.

A continuación se analiza la evolución de las tasas de empleo y el desempleo, con ajuste estacional, desde el trimestre enero a marzo 1971 al periodo diciembre 2018 a febrero 2019, desglosado en mujeres,

⁸

<https://www.ons.gov.uk/surveys/informationforhouseholdsandindividuals/householdandindividualsurveys/labourforcesurvey/ifs>

⁹ Tasa de empleo: Proporción de la fuerza laboral (personas trabajando y personas desempleadas) entre 16 y 64 años que está trabajando.

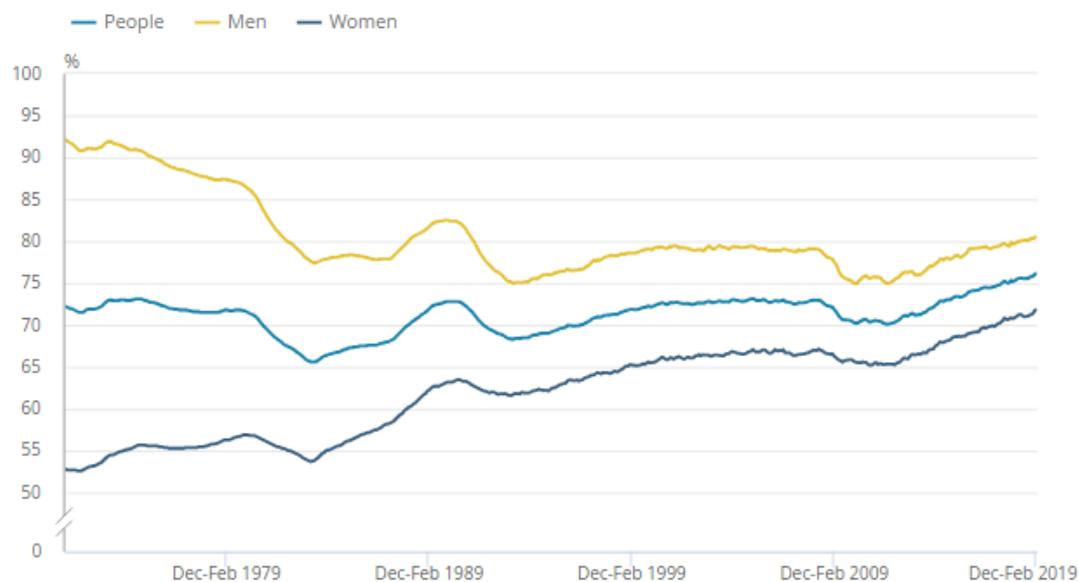
¹⁰ Tasa de desempleo: Proporción de la fuerza laboral que está desempleada.

¹¹ En RU se denomina "*Economically Inactive*" a las personas entre 16 y 64 años que no trabajan ni buscan trabajo, ni están disponibles para trabajar.

¹² Salario semanal medio: salario bruto abonado a trabajadores por cuenta ajena

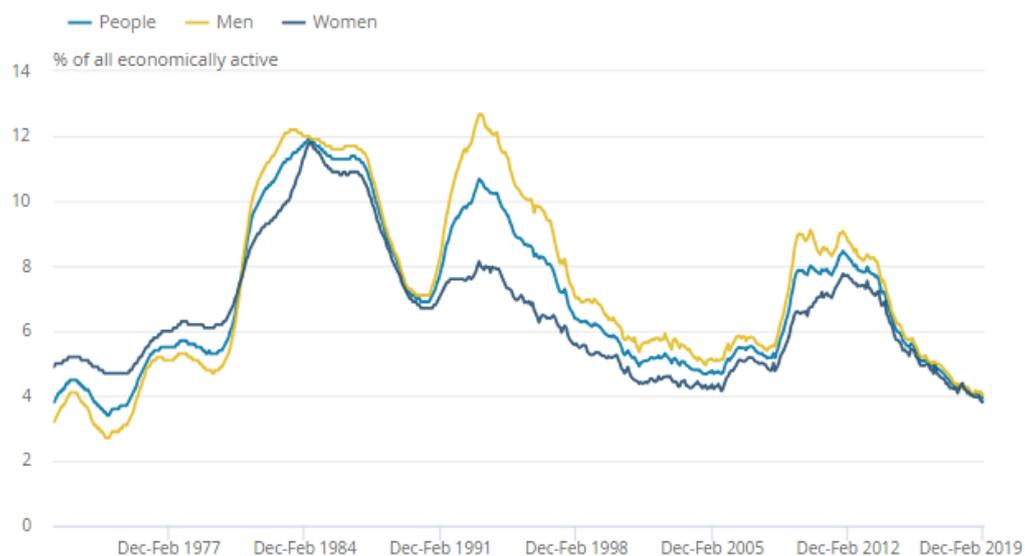
hombres y total (mujeres en azul oscuro, hombres en amarillo y total en azul claro).

1. TASA DE EMPLEO



Source: Office for National Statistics - Labour Force Survey

2. TASA DE DESEMPLEO



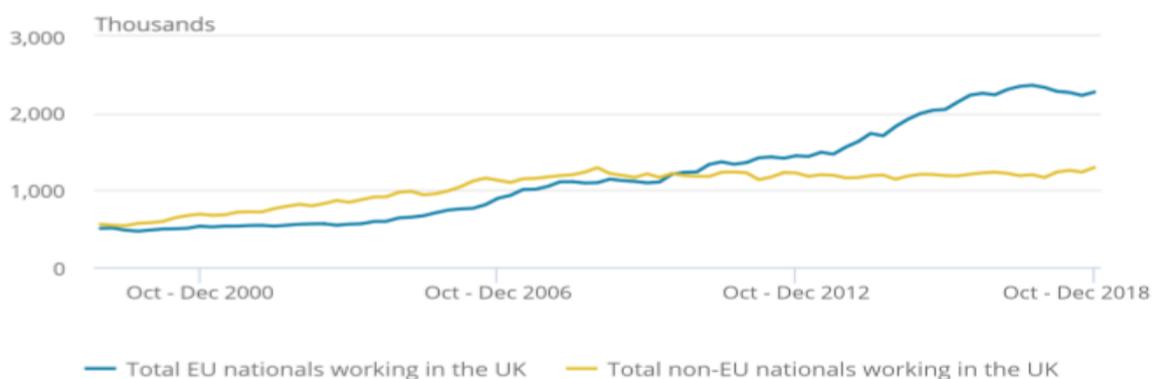
El salario semanal medio de Gran Bretaña en el trimestre diciembre 2018-febrero 2019 en términos nominales fue el siguiente:

- El salario medio regular (sin incluir bonificaciones salariales) creció respecto al año anterior un 3,4% sin tener en cuenta la inflación y un 1,5% ajustado por la misma.
- El salario medio total (incluyendo bonificaciones salariales) creció respecto al año anterior un 3,5% sin tener en cuenta la inflación y un 1,6% ajustado por la misma.

Por último, las estadísticas del mercado laboral incluyen datos de empleo por nacionalidad y país de origen, de forma trimestral. Según los mismos, entre octubre-diciembre de 2017 y octubre-diciembre de 2018 **el número de trabajadores de la UE descendió en 61.000, hasta situarse en los 2,27 millones**. Por su parte, el número de trabajadores no británicos de fuera de la UE aumentó en 130.000, alcanzando los 1,29 millones.

Figure 1: Non-UK nationals (aged 16 years and over) working in the UK, not seasonally adjusted

October to December 1998 to October to December 2018



Fte. ONS

GUÍA PARA EMPRESARIOS SOBRE LOS CIUDADANOS COMUNITARIOS QUE EMPLEEN TRAS EL BREXIT

El Ministerio de Interior británico (*Home Office*) publicó el 1 de abril una guía con información para empresarios sobre los controles del derecho a trabajar y status migratorio de los trabajadores de la UE, EEE y Suizos que estén empleando una vez que RU haya abandonado la UE.

1) [Controles sobre el derecho a trabajar](#)

Hasta el 1 de enero de 2021 no habrá ningún cambio en la verificación del derecho a trabajar de los empleados comunitarios en el RU. Esto será igual aunque RU abandone la UE sin acuerdo. Hasta tal fecha los ciudadanos de la UE/EEE/Suiza podrán seguir probando su derecho a trabajar como hasta ahora, por ejemplo mostrando el pasaporte. Si cuentan con el *Settled Status* también pueden acreditar su derecho a trabajar usando el [servicio online de Home Office](#), pero el empresario no puede obligarles a ello. El empresario tampoco tiene obligación de comprobar que sus empleados actuales tienen derecho al *Settled Status*. Sólo podrá comprobarlo una vez que el trabajador le haya dado el código único tras la obtención del *Settled Status* y su fecha de nacimiento.

A partir del 1 de enero de 2021 se aplicarán unas reglas nuevas, que serán publicadas más adelante.

2) [Emplear a trabajadores de la UE/EEE/Suiza en caso de salida con Acuerdo](#)

Si RU se va de la UE con Acuerdo no habrá ningún cambio en el derecho a trabajar de ciudadanos de la UE/EEE/Suiza que lleguen a la UE antes del 1 de enero de 2021. Quienes lleguen **antes del 31 de diciembre de 2020 tienen hasta el 30 de junio de 2021 para solicitar el *Settled Status*** para tener derecho a trabajar en el RU.

Los que lleguen **después del 1 de enero de 2021 necesitarán solicitar al Ministerio de Interior un permiso de acuerdo al futuro sistema migratorio.**

3) [Emplear a trabajadores de la UE/EEE/Suiza en caso de salida sin Acuerdo](#)

Los ciudadanos de la UE/EEE/Suiza y sus familiares que **estén en el RU antes de que abandone la UE podrán solicitar el *Settled***

Status. La fecha límite para solicitarlo será el 31 de diciembre de 2020 y no será necesario abonar ninguna tasa.

Una vez que RU abandone la UE la libertad de movimiento finalizará, pero habrá un **periodo de transición hasta el 1 de enero de 2021**. Los ciudadanos de la UE/EEE/Suiza que lleguen durante este periodo de transición podrán trabajar **un máximo de 3 meses sin necesidad de solicitar ningún permiso**. Quienes quieran trabajar **más de tres meses deberán solicitar el *European temporary leave to remain*¹³**. Con este permiso podrán vivir y trabajar hasta un máximo de 36 meses (3 años) desde su concesión. Los familiares de los anteriores, que no sean de la UE/EEE/Suiza también podrán solicitar este *Temporary Leave to Remain*. **Transcurridos los tres años los ciudadanos de la UE/EEE/Suiza necesitarán solicitar otro permiso de acuerdo al futuro sistema de inmigración basado en las habilidades.**

4) Inmigración al RU después del 1 de enero de 2021

El libro blanco sobre inmigración, sobre el que ya se informó el pasado mes de diciembre, establece el nuevo sistema de inmigración.

Este sistema incluirá:

-Un **único modelo migratorio** para todas las nacionalidades, basado en el talento y las habilidades.

-Una **nueva ruta de trabajadores cualificados** abierta a todas las nacionalidades sin límite de número ni necesidad de llevar a cabo un test mercado interno por parte de las empresas. También incluirá un sistema sencillo de patrocinio de trabajadores.

-Una **nueva ruta temporal para trabajadores a corto plazo de nacionalidades con bajo riesgo de todos los niveles de habilidades sin límite de número ni requisito de patrocinio**. Se crearán mecanismos para evitar que esta ruta se use a largo plazo.

-Los **visitantes, turistas y personas que viajen por negocios de la UE/EEA/Suiza** podrán permanecer en el RU durante **6 meses**.

¹³ La Consejería ya informo sobre estos permisos el pasado 29 de enero.