

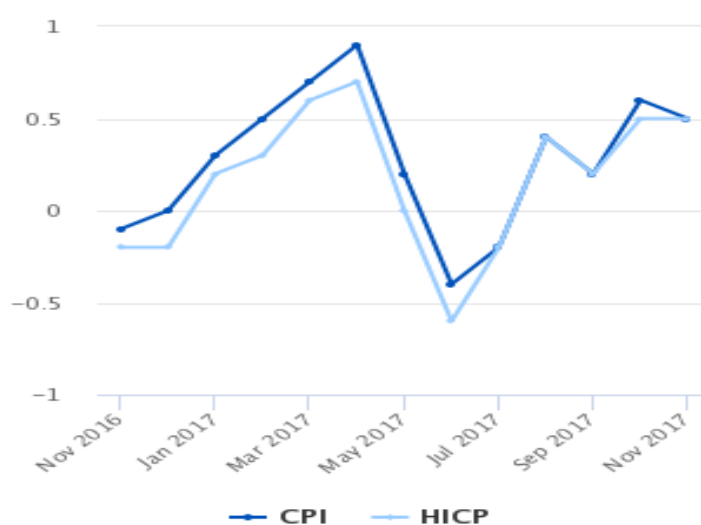
IRLANDA

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Indicadores económicos

Según los últimos datos publicados por *Central Statistics Office*, en términos de precios, el IPC en Irlanda aumentó en el mes de noviembre de 2017 un 0,6% con respecto al mismo período del año anterior. El siguiente cuadro muestra la evolución mensual del IPC (CPI) e IPC armonizado (HICP).

Figure 1: CPI/HICP - ALL ITEMS Annual Percentage Change



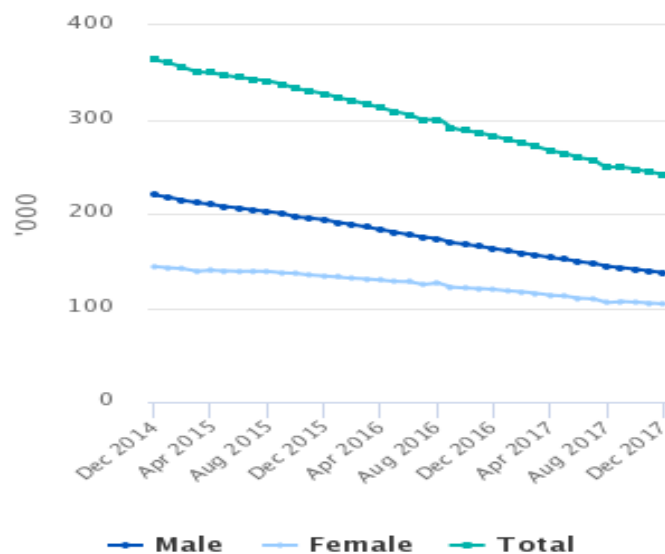
Source: CSO Ireland

Mercado de trabajo

Estadísticas mensuales

El número de perceptores de prestación por desempleo vuelve a descender

Según la Oficina Central de Estadísticas, en el mes de diciembre el número de beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*) se redujo hasta 241.300, 2.900 menos que en el mes anterior, alcanzando el nivel más bajo registrado desde agosto de 2008. En términos anuales, el descenso del *Live Register* ha sido del 14,6%. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 97.918, lo que supone una caída del 20,1% con respecto al año anterior. Por su parte, el número de jóvenes perceptores de la prestación por desempleo de menos de 25 años ha descendido un 18,5% en términos anuales, alcanzando los 24.675.

Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted

Source: CSO Ireland

La tasa de desempleo en diciembre ha descendido de nuevo hasta situarse en el 6,2%, una caída de dos décimas con respecto a noviembre. En diciembre se han registrado 146.700 desempleados, 26.900 menos que el año anterior.

Figure 1 Monthly unemployment rate (ILO), December 2014 to December 2017

Source: CSO Ireland

Relaciones laborales y condiciones de trabajo

Publicación de la nueva Ley de Empleo

El pasado 7 de diciembre la ministra de Empleo y Protección Social, Regina Doherty, presentó en la Parlamento el proyecto de Ley de Empleo (disposiciones varias) de 2017 con objeto de cumplir con el compromiso adquirido en el Programa del Gobierno de Coalición para atajar los problemas causados por la precarización del trabajo y endurecer la legislación contra el trabajo precario.

Según Doherty, esta nueva Ley será una parte fundamental de la legislación laboral, ya que su objetivo principal es mejorar la seguridad y el conocimiento del número de horas de trabajo de los empleados con contratos inseguros y de aquellos que trabajan jornadas variables.

Esta normativa es el resultado de extensas consultas y, sobre todo, de la consulta pública realizada para el estudio de la Universidad de Limerick sobre el predominio de contratos cero horas y contratos con pocas horas pactadas. Dicha norma solventa varias materias que han sido identificadas como áreas donde la legislación laboral actual puede ser reforzada en beneficio de los empleados, sin imponer costes innecesarios a los empresarios. El objetivo fundamental de esta nueva Ley es mejorar las condiciones de los trabajadores con contratos sin horas definidas, centrándose en cuatro materias:

- Asegurar que los trabajadores estén mejor informados sobre la naturaleza de sus contratos y, en particular, sobre sus condiciones esenciales de trabajo al comienzo de su relación laboral. Actualmente se requiere que los empresarios aporten 15 condiciones de empleo a sus empleados dentro de un plazo de 2 meses. En su lugar, se propone que las siguientes cinco condiciones se provean dentro de los cinco días siguientes al comienzo del empleo:
 1. Nombre completo del empresario y del trabajador.
 2. Dirección del empresario
 3. La duración estimada del contrato (en caso de contratos temporales o de duración determinada).
 4. La cuantía o el método para calcular el salario.
 5. Estimación del empresario de cuál va a ser la duración normal de la jornada de trabajo diaria y semanal del trabajador.

Las demás condiciones de empleo deberán ser aportadas dentro del actual periodo de dos meses.

Además, la Ley crea una nueva infracción laboral en caso de que los empresarios no aporten dentro de un plazo de un mes las cinco condiciones señaladas. Se estima que endurecer las sanciones por la falta de cumplimiento ayudará a promover mejores prácticas de empleo y ofrecerá mayor claridad sobre los elementos esenciales de la relación laboral tanto para los empresarios como para los empleados.

- Endurecer las disposiciones sobre los pagos mínimos para trabajadores con bajos salarios que son llamados un día a trabajar y son enviados posteriormente a casa sin haber realizado ninguna hora de trabajo y por la que no reciben un salario. Se introducirá un pago mínimo para estos casos. Por ejemplo, si un empresario convoca a trabajar a seis trabajadores pero posteriormente decide que solo necesita a tres de ellos, los que son enviados a casa tendrán derecho al 25% del sueldo que recibirían por ese turno de trabajo, con un pago mínimo de 3 veces el salario mínimo por hora (3 x 9,55 euros) o 3 veces el salario mínimo pactado en convenio (en los casos en que se aplique éstos).
- Prohibir los contratos cero horas salvo en casos de trabajo casual, urgencia o alivio a corto plazo del empresario. Con esta propuesta se pretende evitar el abuso del incremento de este tipo de contratos. Aunque se reconoce que siempre habrá necesidad de cubrir trabajo casual, con esta Ley se persigue a los empresarios que de manera deliberada falsean la calificación de los empleados como casuales, pudiendo ser sancionados por ofrecer información falsa o errónea.
- Crear un nuevo derecho para los empleados cuyos contratos de trabajo no reflejen la realidad de las horas trabajadas de manera habitual en un periodo de 18 meses, a los que se situará en otra banda horaria⁴ que refleje mejor las horas trabajadas durante dicho periodo. Con esta cláusula se ofrecerá mayor seguridad y se reflejará de una forma más real sus horas de trabajo y el nivel de ingresos, solucionando así las dificultades de los trabajadores para acceder al crédito, incluidas las hipotecas. El periodo de referencia de 18 meses se considera suficientemente largo para incluir variaciones estacionales. Los empleados podrán reclamar a través de la Comisión de Relaciones en el Lugar de Trabajo (*Workplace*)

⁴ Banda horaria: Al celebrar un contrato el trabajador estima unas horas mínimas que deberán ser prestadas por el trabajador. En caso de que el trabajador (habiéndose establecido un mínimo de 20 horas semanales) venga prestando servicios durante dicho periodo de 18 meses de 25 horas/semana, se entenderá que el contrato se ha celebrado por un mínimo de 25 horas/semana.

Relations Commission) aunque la rectificación estará limitada a ser situados en su apropiada banda horaria. Los empresarios podrán denegar esta petición del trabajador cuando:

- Los hechos no prueben la solicitud del trabajador
- Cambios significativos adversos hayan afectado a la empresa
- Situaciones de urgencia
- Si las horas trabajadas por el empleado en dicho periodo se debe a una situación especial temporal

Esta disposición no será de aplicación a los acuerdos sobre bandas horarias establecidas mediante convenio colectivo.
