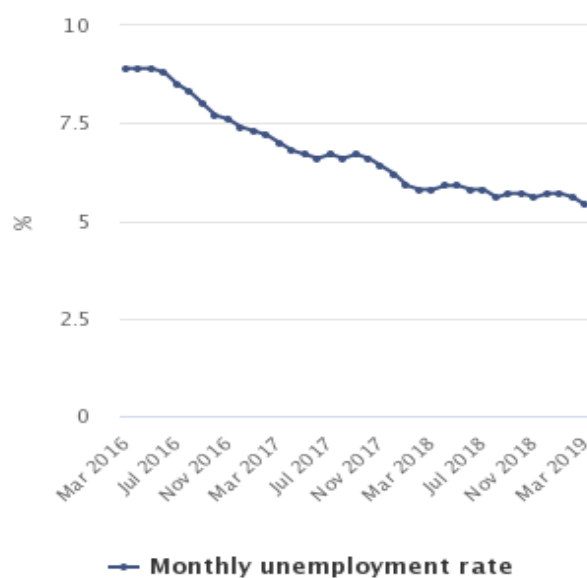


IRLANDA

ESTADÍSTICAS MENSUALES

Los últimos datos de la Oficina Central de Estadística (CSO) muestran que en marzo la tasa de desempleo ha descendido dos décimas con respecto al mes anterior, situándose en el 5,4% (3.400 desempleados menos) continuando en el nivel más bajo desde 2008. En términos anuales se registraron 131.300 desempleados, 6.200 menos que el año anterior. El desempleo juvenil ha alcanzado el 13,4%, cuatro décimas menos que febrero, con un total de 38.500 desempleados.

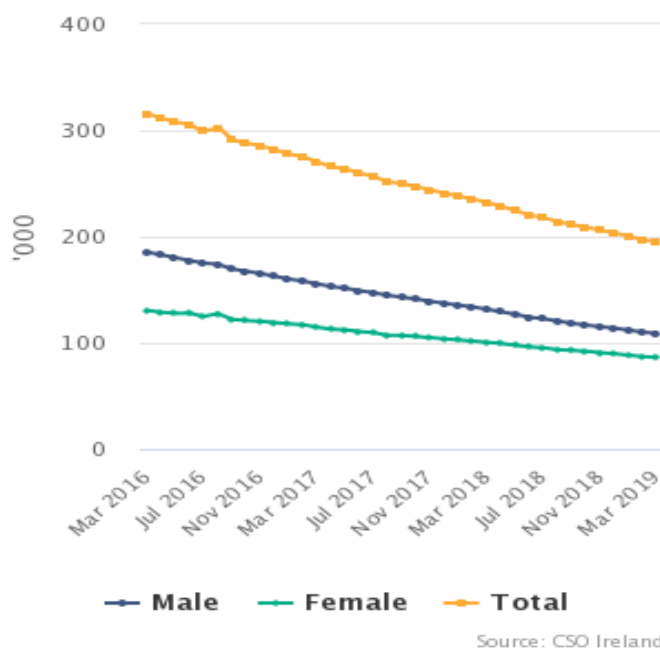
Figure 1 Monthly unemployment rate (ILO), March 2016 to March 2019



Source: CSO Ireland

Según la Oficina Central de Estadísticas, en marzo se registraron 194.800 beneficiarios de la prestación por desempleo (*Live Register*), 2.300 menos que en el mes anterior (-1,2%). De nuevo se trata de la cifra más baja desde febrero de 2008. En términos anuales la cifra ha descendido un 17,2%, con 39.959 perceptores menos. Los beneficiarios de larga duración se cifraron en 76.107, una caída del 19,8% respecto al año anterior (19.161 menos). El número de jóvenes menores de 25 años perceptores de esta prestación se mantiene en el 10,6 %, con un total de 20.450.

Figure 1 Live Register Seasonally Adjusted



NUEVA LEY DE EMPLEO EN IRLANDA

El pasado 4 de marzo entró en vigor la nueva Ley de Empleo, *Employment (Miscellaneous provisions) Act*, cuyo fin principal es ofrecer mayor apoyo a los trabajadores con contratos de carácter ocasional o precarios, y mejorar sus condiciones laborales.

A continuación se detallan las disposiciones más destacadas de la nueva Ley:

- 1) Los empresarios deben **informar por escrito a sus trabajadores de los términos y condiciones básicas del empleo en un período máximo de cinco días desde el comienzo del trabajo.**

Con el fin de asegurar que los trabajadores reciben una mejor información sobre la naturaleza de sus contratos -y en particular sobre sus condiciones esenciales de trabajo al comienzo de su relación laboral-, los empresarios están obligados a comunicarles por escrito en los primeros cinco días la siguiente información:

- a) Nombre completo del empresario y del trabajador
- b) Dirección del empresario

- c) En caso de contratos temporales (*temporary contracts*), la duración estimada del contrato y en caso de contratos de duración determinada (*fixed term contracts*), la fecha de expiración del contrato.
- d) La cuantía o el método para calcular el salario.
- e) Estimación de cuál va a ser la duración normal de la jornada de trabajo diaria y semanal del trabajador.

El resto de información sobre el contrato de trabajo debe ser comunicada al trabajador dentro de un plazo de 2 meses.

- 2) **Prohibición de los contratos cero horas** excepto cuando los empresarios cubran situaciones de emergencia o tengan que cubrir una ausencia por un período corto de tiempo.

Con esta propuesta se pretende evitar que este tipo de contratos siga incrementándose. La nueva ley sólo se permite la utilización de contratos de cero horas en las siguientes circunstancias:

- Trabajos de carácter ocasional
- Trabajos realizados en situaciones de emergencia
- Alivio a corto plazo para cubrir ausencias habituales. Por ejemplo, cuando un trabajador de un centro de asistencia social debe acompañar a un residente al hospital sabiéndolo con poca antelación. En este caso se puede llamar a un trabajador sustituto apropiado para que lo cubra con un contrato cero horas. Del mismo modo, las escuelas mantienen un listado de profesores para cubrir la ausencia inesperada de un trabajador fijo del centro.

- 3) Obligación del empresario de **abonar una cuantía mínima a los trabajadores con contratos cero horas que deban estar disponibles o sean llamados a trabajar y no realicen labor alguna.**

Esta disposición se aplica a los empleados cuyos contratos requieren que estén disponibles para trabajar para un empleador, dentro de una semana:

- a) Un determinado número de horas (horas contratadas)
- b) Cuando el empresario lo requiera
- c) Las dos anteriores de forma conjunta

En los supuestos anteriores, en caso de que el trabajador no sea requerido para desempeñar sus servicios dentro de una semana:

A: En el primer caso (a): durante al menos el 25% de las horas contratadas.

B: En los otros dos supuestos (b y c): durante al menos el 25% de las horas totales de este tipo de trabajo desarrollado en la empresa a lo largo de dicha semana y que podría haber sido ejecutado por el trabajador en cuestión.

Cuando el empresario incurre en alguno de los supuestos anteriores, el trabajador tendrá derecho a:

- 1) En caso de no haber sido requerido para trabajar esa semana, una compensación que consistirá en la menor de las siguientes cantidades:
 - Importe correspondiente a los porcentajes referidos anteriormente (25%) o
 - Importe equivalente a 15 horas de trabajo.
- 2) Si el trabajador hubiese sido requerido para trabajar por un porcentaje menor al mencionado en cada uno de los supuestos (25%), y siendo este inferior a 15 horas, el salario se calculará en base a lo establecido en las letras A y B anteriores.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la cuantía mínima no podrá ser inferior a tres veces el salario mínimo por hora establecido por ley (9,80 euros) o tres veces el mínimo salarial por hora establecido en acuerdos sectoriales o convenios colectivos.

- 4) **Introducción de un sistema de bandas horarias en caso de que el contrato de trabajo no refleje las horas realmente trabajadas.**

Con esta medida se crea un nuevo derecho para los trabajadores, ofreciéndoles mayor seguridad y reflejando de una forma más real sus horas de trabajo y por tanto su nivel de ingresos, solucionando así problemas como el acceso a créditos e hipotecas.

Si el contrato de trabajo o la declaración de los términos de empleo no contienen el número de horas de trabajo realizadas a la semana, el trabajador tiene derecho a solicitar su inclusión en una banda horaria semanal de las especificadas en la tabla que a continuación se incluye. Por banda horaria se debe entender el número de horas mínimas de trabajo a la semana que deberán ser prestadas por un trabajador según las estimaciones del empresario.

Banda	Desde	Hasta
A	3 horas	6 horas
B	6 horas	11 horas
C	11 horas	16 horas
D	16 horas	21 horas
E	21 horas	26 horas
F	26 horas	31 horas
G	31 horas	36 horas
H	36 horas o más	-

El trabajador debe ser situado por el empresario en una de estas bandas horarias dentro de las cuatro semanas siguientes a la fecha de su solicitud. La banda horaria se fija por el empresario conforme a la media de horas trabajadas a la semana en el periodo de referencia (12 meses). Tras su colocación en dicha banda horaria el trabajador deberá trabajar conforme a la misma durante un periodo no inferior a 12 meses. El empresario solo puede rechazar la petición de inclusión del trabajador en una banda en los siguientes casos:

- En caso de que no existan pruebas que respalden la solicitud del trabajador
- Cambios significativos adversos hayan afectado a la empresa
- Situaciones de urgencia
- Si las horas trabajadas de media por el empleado en dicho periodo se deben a una circunstancia temporal que ya no existe

En caso de incumplimiento el trabajador podrá reclamar ante la Comisión de Relaciones en el Centro de Trabajo (*Workplace Relations Commission*).

5) **Simplificación del sistema de cálculo de los ratios de salario mínimo para jóvenes y aprendices.**

La Ley también contempla los porcentajes mínimos del salario mínimo a abonar a los trabajadores jóvenes:

- Menores de 18 años: no menos del 70% del salario mínimo
- 18 años: no menos del 80% del salario mínimo
- 19 años: no menos del 90% del salario mínimo

6) Establecimiento de **disposiciones anti sanción.**

La ley proporciona fuertes medidas anti penalización para los trabajadores que reclamen sus derechos de acuerdo a lo dispuesto en esta legislación, con el fin de evitar que se les perjudique.

INICIATIVA TRABAJO FUTURO EN IRLANDA 2019

El pasado 10 de marzo el Gobierno irlandés presentó el programa "Trabajo Futuro en Irlanda 2019: Prepararse ahora para la economía del mañana" (*Future Jobs Ireland 2019: Preparing Now for Tomorrow's Economy*). La iniciativa tiene el doble objetivo de preparar a la ciudadanía y a las empresas para los futuros cambios tecnológicos, así como solucionar asuntos como la conciliación de la vida laboral y personal, aumentar las habilidades de los trabajadores e incrementar la productividad, especialmente en las PYMES y el sector de la construcción.

Future Jobs Ireland 2019 es el primero de una serie de informes anuales que se incluyen en un marco multianual. En él se esbozan las aspiraciones del Gobierno a largo plazo para el futuro de la economía irlandesa hasta 2025, teniendo en cuenta las posibles dificultades a afrontar. Asimismo, se establecen los pasos a seguir, teniendo como fin último, incrementar la resiliencia y preparación para el futuro de la economía del país. Para ello se han establecido cinco pilares clave:

- Aceptar la innovación y el cambio tecnológico
- Mejora de la productividad de las PYMES
- Fortalecimiento de las capacidades profesionales y del desarrollo y atracción del talento
- Incremento de la participación en la fuerza laboral
- Transición a una economía con baja emisión de carbono

Cada uno de los cinco pilares cuenta con objetivos de alto nivel para 2025. En el programa se incluyen 26 metas, con 127 medidas a acometer en 2019. Cada una de estas medidas cuenta con unas metas cuantificables a alcanzar, que se ajustan a un calendario bajo la dirección de diversos departamentos ministeriales.

El programa no solo pretende apoyar a las empresas sino también invertir en el desarrollo de la ciudadanía. El mundo del trabajo está cambiando. El avance de la tecnología ha provocado que la sociedad siempre está "conectada". Esta conectividad y una mayor accesibilidad están modificando la forma de trabajar de las personas, con efectos negativos y positivos. Se deben aprovechar los aspectos positivos que la tecnología aporta y solucionar los aspectos negativos. La flexibilidad laboral y la formación permanente, no sólo son beneficiosas para negocios y empresarios, sino que resultan también positivas para los trabajadores.

Entre las iniciativas que se incluyen se encuentran:

- Celebración de consulta nacional sobre la ampliación de las posibilidades del trabajo flexible a todos los trabajadores e inicio de una estrategia para el teletrabajo.
- Desarrollo de un servicio público que asista a los trabajadores en su reincorporación al mercado laboral, en particular, a madres trabajadoras.
- Incentivo para que los empresarios proporcionen y faciliten servicios de guardería y cuidado de menores.
- Revisión de las disposiciones relativas al impuesto sobre la renta de la segunda persona que contribuye a los ingresos familiares, con el fin de incentivar la vuelta al trabajo.
- Impulso a las empresas para que utilicen todo el talento disponible ampliando la contratación de grupos escasamente representados, como personas con discapacidad, trabajadores de avanzada edad o mujeres de determinados grupos de edad.
- Duplicar la participación en la formación de por vida para 2025.
- Desarrollo de la formación en tecnologías emergentes.
- Proporcionar asesoramiento profesional a los trabajadores existentes.
- Asegurarse de que el sistema educativo y de formación profesional del país responden a las necesidades de las empresas.

Los objetivos específicos que se pretenden alcanzar con el programa son los siguientes:

- Crear equipos de trabajo que analicen las oportunidades de los sectores de energías renovables, inteligencia artificial y tecnología de la información en el sector público.
- Posicionar Irlanda como líder en pruebas de vehículos autónomos en carretera.
- Desarrollar una estrategia nacional para la inteligencia artificial.
- Crear equipos de transición para ayudar a empresas y trabajadores a desarrollarse y prepararse para los desafíos futuros.
- Reforzar los poderes de las oficinas locales de apoyo integral para la creación y desarrollo de proyectos empresariales (LEO).
- Implementar una nueva estrategia para nuevas mujeres emprendedoras.
- Crear nuevas políticas públicas, incluida la estrategia industrial 4.0 y otra estrategia digital nacional.
- Animar a los grupos industriales al apoyo mutuo entre empresarios irlandeses y foráneos, así como a promover una mayor vinculación entre ambos.
- Desarrollar fondos de inversión para dar mayor magnitud a las empresas irlandesas.

- Crear agrupaciones regionales que integren PYMES y Tecnologías de la Información (IT) en el impulso a la creación de empleo.
 - Mejorar el liderazgo y gestión de las habilidades en los negocios.
- 