



Consejo Económico y Social

Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.11
3 febrero 1984
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Primer período ordinario de sesiones de 1984

APLICACION DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS,
SOCIALES Y CULTURALES

Segundos informes periódicos presentados por los Estados Partes en el Pacto relativos a los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9 en cumplimiento de la primera etapa del programa establecido por el Consejo Económico y Social en su resolución 1988 (LX)

Adición

DINAMARCA*

[23 de diciembre de 1983]

* El informe inicial presentado por el Gobierno de Dinamarca relativo a los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9 del Pacto (E/1978/8/Add.13) fue examinado por el Grupo de Trabajo de expertos gubernamentales del período de sesiones en su período de sesiones de 1980 (véase E/1980/WG.1/SR.10).

INTRODUCCION

1. El presente informe ha sido preparado de conformidad con las pautas generales para la presentación de los segundos informes periódicos sobre la aplicación de los artículos 6 a 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, elaborados de conformidad con la resolución 1988 (LX) del Consejo Económico y Social. Consúltense en general el primer informe sobre los artículos 6 a 9 presentado por el Gobierno de Dinamarca el 23 de diciembre de 1977 (E/1978/8/Add.13).
2. A fin de dar cumplimiento a una solicitud del Grupo de Trabajo de expertos gubernamentales del período de sesiones sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el informe va precedido de breve información demográfica sobre Dinamarca.
3. La parte metropolitana de Dinamarca, que ocupa aproximadamente 44.000 km², está situada en Europa septentrional entre el mar del Norte y el mar Báltico. Jutlandia, la parte peninsular de Dinamarca, se une al continente europeo mediante una frontera de 68 km con la República Federal de Alemania. El resto del país está integrado por 406 islas. Groenlandia y las islas Feroé también forman parte del Reino.
4. La población, que crece a una tasa media anual de 0,4%, es de 5.125.000 habitantes (Groenlandia: 49.000 habitantes de origen esquimal y danés; islas Feroé: 39.000 habitantes). La esperanza de vida media es de 75 años.
5. El 9% de la población trabaja en la agricultura, 26% en la industria, 15% en el comercio y 27% en el sector público. La pesca es la ocupación principal en Groenlandia y las islas Feroé.
6. El producto nacional bruto (PNB) per cápita es 12.954 dólares de los EE.UU.
7. Más del 50% del presupuesto nacional se dedica al bienestar social, la vivienda, el empleo y la educación. Toda la población goza de beneficios sociales en pie de igualdad, sin distinción de raza, credo u origen étnico. No obstante, los problemas económicos han dado lugar a una revisión de las disposiciones relativas al bienestar social desde la preparación del primer informe.

I. ARTICULO 6: EL DERECHO A TRABAJAR

8. Consúltense los informes presentados por el Gobierno de Dinamarca a la Oficina Internacional del Trabajo sobre los siguientes convenios de la OIT (los años de los informes se indican entre paréntesis):
 - a) Convenio No. 29, relativo al trabajo forzoso (1981);
 - b) Convenio No. 105, relativo a la abolición del trabajo forzoso (1981);
 - c) Convenio No. 111, relativo a la discriminación (empleo y ocupación) (1980 y 1982);

/...

- d) Convenio No. 98, relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva (1982);
- e) Convenio No. 122, relativo a la política del empleo (1980 y 1982).

A. Principales leyes

9. Al respecto, consúltese el informe inicial presentado por el Gobierno de Dinamarca (E/1978/8/Add.13).

B. Empleo

10. Respecto del derecho de toda persona de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y de las normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, consúltese el informe inicial presentado por el Gobierno de Dinamarca (E/1978/8/Add.13).

Servicio público de empleo

11. Consúltese la descripción adjunta de la organización del servicio público de empleo de Dinamarca, publicada en septiembre de 1983 (véase el anexo 1).

Descripción general de los planes pedagógicos y profesionales

12. La orientación pedagógica y profesional tiene lugar a nivel institucional y está principalmente a cargo del Ministerio de Educación y del Ministerio de Trabajo.

13. Respecto de los planes que corresponden al Ministerio de Educación, se han introducido planes de orientación profesional en las escuelas primarias y secundarias superiores (gimnasios) y en los cursos preparatorios de enseñanza superior, las escuelas de oficios y otros tipos de enseñanza a corto o largo plazo.

14. En los grados superiores de las escuelas primarias, se dedican algunas clases a la orientación pedagógica y profesional. Los alumnos también tienen la oportunidad de recibir formación práctica en empresas, visitar empresas, etc. Por otra parte, entre las signaturas optativas que se imparten a los alumnos puede figurar una introducción a la vida laboral (es decir, instrucción sobre oportunidades de enseñanza y capacitación y las condiciones de la vida laboral).

15. En muchos lugares se han introducido planes de orientación especial para alumnos que han recibido instrucción especial, entre ellos planes que también abarcan la práctica laboral, que puede describirse como una etapa intermedia entre la formulación práctica y el empleo propiamente dicho.

16. A los jóvenes que han terminado la enseñanza primaria se les sigue prestando orientación, al menos hasta que cumplen los 19 años de edad. Esta orientación consiste en información sobre las oportunidades de educación y empleo.

/...

17. En las escuelas secundarias superiores (gimnasios) y en los cursos para exámenes preparatorios de nivel superior, se dedica un tiempo a la orientación pedagógica y profesional, así como a la orientación individual.
18. Las escuelas comerciales y técnicas brindan orientación profesional tanto en forma colectiva como individual. La orientación colectiva abarca la orientación sobre oportunidades de enseñanza y capacitación y sobre el contenido de las diversas asignaturas que se dictan en las distintas escuelas. La orientación individual puede incluir toda la información pedida por cada estudiante.
19. La orientación incluye también información sobre medidas pedagógicas especiales, las consecuencias y posibilidades en caso de interrupción de los estudios y algunas cuestiones puramente prácticas relacionadas con la enseñanza de que se trate.
20. La orientación pedagógica y profesional se ofrece también en las instituciones de enseñanza superior, las escuelas superiores populares, las escuelas juveniles, las escuelas de ciencias domésticas, las escuelas agrícolas y otros tipos de instituciones análogas.
21. En cuanto a las actividades que desarrolla el Ministerio del Trabajo, las oficinas de empleo brindan orientación profesional. Tanto grupos como personas reciben esta orientación sobre enseñanza, capacitación y cuestiones del mercado de trabajo. El servicio público de empleo brinda orientación profesional a todos los interesados.
22. El objetivo de las actividades pertinentes del servicio público de empleo es brindar orientación individual relativa a la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo a personas que lo soliciten.
23. La orientación de las oficinas públicas de empleo está a disposición de todos los habitantes, cualquiera sea su edad, nivel de instrucción o capacitación y situación laboral anterior o actual. En cuanto a las actividades de orientación, los funcionarios de orientación tienen acceso a todos los datos relacionados con las condiciones de empleo en la localidad y en todo el país que reúne y publica el servicio público de empleo. Los funcionarios de orientación participan también en las actividades de divulgación que tienen lugar en las distintas oficinas de empleo y pueden aprovecharlas.
24. La orientación ofrecida a los jóvenes inscritos que buscan plazas de aprendices o capacitación forma parte de las actividades ordinarias del sistema de orientación de las oficinas públicas de empleo. Ello se encamina a proporcionar a los jóvenes interesados un fundamento realista para evaluar su propia situación y a suministrar a las instituciones centrales y locales la información que deben emplear para determinar si es necesario adoptar nuevas medidas.
25. Además de los planes establecidos por el Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo, también es obligatorio orientar a toda persona que entre en contacto con los servicios sociales. Se han creado asimismo planes especiales de orientación en la administración penal y para los jóvenes que cumplen el servicio militar o trabajan en el sector agrícola.

/...

26. Por último, también se presta orientación en relación con las medidas especiales de empleo en favor de los jóvenes.

27. En el marco de la ley No. 488, relativa a las medidas extraordinarias de promoción del empleo en los municipios y condados, la Dirección del Trabajo y la Asociación Nacional de Municipios Daneses han concertado un acuerdo de cooperación entre las autoridades municipales respecto de las medidas especiales de empleo en favor de los jóvenes. Esta cooperación contempla actividades de divulgación, la canalización hacia el mercado de trabajo, medidas pedagógicas o de capacitación, orientación, asesoramiento, etc.

28. En muchos lugares, la cooperación se coordina mediante comités de empleo establecidos conjuntamente por el municipio de que se trate, el servicio público de empleo y las instituciones docentes locales.

29. Además, como parte de las medidas aplicadas de conformidad con la legislación sobre las medidas extraordinarias de promoción del empleo en municipios y condados, se puede prestar apoyo para la admisión en los cursos de introducción al trabajo. En estos cursos se imparte una amplia orientación profesional. Además, también se presta orientación y asesoramiento individual y colectivamente.

Formación profesional

30. Consúltense el informe inicial presentado (E/1978/8/Add.13) y la descripción adjunta de la formación profesional de adultos en Dinamarca, publicada por el Ministerio del Trabajo en agosto de 1983 (véase el anexo 2). Por último, se señala que el Gobierno de Dinamarca presentará a la Oficina Internacional del Trabajo su primer informe sobre el Convenio No. 142, relativo al desarrollo de los recursos humanos, de 1975, para el período terminado el 30 de junio de 1983.

C. Información estadística y otra información disponible

31. La información estadística sobre la evolución de la participación en la fuerza de trabajo, el empleo y el desempleo figura en los cuadros adjuntos 1 a 3 (véase el anexo 3). No hay datos sobre el nivel de subempleo en Dinamarca.

II. ARTICULO 7: EL DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS

32. Consúltense los informes presentados por el Gobierno de Dinamarca a la Oficina Internacional del Trabajo sobre la aplicación de los siguientes Convenios de la OIT (los años de los informes se indican entre paréntesis):

- a) Convenio No. 100, relativo a la igualdad de remuneración (1981);
- b) Convenio No. 14, relativo al descanso semanal (industria) (1982);
- c) Convenio No. 106, relativo al descanso semanal (comercio y oficinas) (1982);

/...

- d) Convenio No. 52, relativo a las vacaciones pagadas (1982);
- e) Convenio No. 132, relativo a las vacaciones pagadas (revisado) (1982).

A. Remuneración

33. Respecto de los principales métodos utilizados para fijar los salarios en los diversos sectores y del número de trabajadores afectados, Dinamarca no tiene ley de salarios mínimos ni legislación general que regule el nivel de los salarios, aunque sí hay leyes especiales relativas a la remuneración durante licencias y a los pagos de seguro social. En general, se prefieren los sistemas de determinación de los salarios mediante negociaciones y convenios colectivos, y tales arreglos están muy desarrollados; el principio se aplica también a los funcionarios públicos. Por lo general, las prestaciones por costo de la vida constituyen una parte importante del aumento total anual de los salarios. No obstante, esas prestaciones están ahora suspendidas hasta enero de 1985.

34. Las pautas básicas de los salarios a nivel nacional se establecen en las negociaciones centrales que se celebran cada dos años entre la Confederación de Empleadores de Dinamarca y la Federación de Sindicatos de Dinamarca. Dentro de este marco, los salarios en las distintas industrias se determinan mediante negociaciones que tienen lugar entre sus organizaciones constituyentes. Posteriormente las empresas afiliadas celebran convenios con sus trabajadores sobre la base del convenio concertado para la industria de que se trate.

35. Los sindicatos que pertenecen a la Federación de Sindicatos de Dinamarca cuentan con 1.320.000 miembros, mientras que el número de trabajadores de las empresas que integran la Confederación de Empleadores de Dinamarca es de 465.000. En consecuencia, el número de trabajadores directamente amparados por un convenio colectivo entre las dos organizaciones es muy limitado, si se compara con la totalidad de la fuerza de trabajo. No obstante, como ya se mencionó, los convenios colectivos entre las dos organizaciones principales ejercen una gran influencia en el resto del mercado de trabajo, incluido el sector público.

36. Los convenios colectivos fijan las escalas de pago ya sea por períodos de tiempo (hora, día, semana, mes o año) o por trabajo a destajo.

37. El salario básico en Dinamarca generalmente está relacionado con el nivel de responsabilidad, la dificultad y los peligros del puesto, así como con las calificaciones, la educación, la destreza y la edad. Los años de servicio son también un factor, particularmente en la administración pública.

38. En la industria danesa se aplican dos sistemas diferentes de remuneración: el sistema de salarios uniformes y el sistema de salarios mínimos. Según el sistema de salarios uniformes, a todos los trabajadores se les paga el salario estipulado en el convenio colectivo, y sólo en casos especiales se pueden hacer excepciones. Sin embargo, en los convenios colectivos en que se utiliza el sistema de salarios uniformes se suele establecer pagos por trabajos especiales, tales como el trabajo difícil o sucio, primas por el trabajo realizado a cierta altura y por el trabajo peligroso, así como primas por el trabajo realizado cuando hace un

/...

tiempo particularmente frío, y otros muchos tipos de pago por trabajos especiales. En los últimos años, en algunas empresas se ha usado el sistema de evaluación de puestos para determinar la remuneración de modo más sistemático.

39. El sistema de salarios mínimos, que se llama también sistema de salarios flexibles, se basa en la idea de que el salario fijado en el convenio colectivo es sólo el límite inferior, en tanto que el salario del trabajador calificado se fija en principio en cada caso individual como salario personal, que suele ser considerablemente más elevado que el salario mínimo.

40. Los datos estadísticos sobre la evolución de los niveles de remuneración y el costo de la vida figuran en el cuadro 4 adjunto (véase el anexo 4).

B. La seguridad y la higiene en el trabajo

41. De conformidad con el artículo 1 de la ley No. 681, relativa al medio ambiente del trabajo, de 23 de diciembre de 1975, enmendada posteriormente en 1978 y 1979 (véase el anexo 5), el objetivo de esta ley es crear:

a) Un medio ambiente de trabajo seguro y protegido que en todo momento se ajuste al desarrollo técnico y social de la sociedad;

b) La base sobre la cual las propias empresas pueden resolver las cuestiones relacionadas con la seguridad y la higiene bajo la orientación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y la orientación y supervisión del Servicio de Inspección del Trabajo.

42. En el período 1977-1982, se promulgaron 47 leyes y reglamentos. Entre las primeras leyes y reglamentos figuran las normas que tratan principalmente de cuestiones de organización, tales como el reglamento sobre medidas de seguridad e higiene de las empresas, el reglamento sobre servicios de salud en las empresas y el reglamento sobre los consejos de seguridad del trabajo. En reglamentos posteriores figuran las normas encaminadas directamente a reglamentar las condiciones de producción.

43. La idea original era promulgar cuatro reglamentos principales - uno para cada una de las partes de la ley relativa al medio ambiente del trabajo - sobre la realización del trabajo, las condiciones del lugar de trabajo, el equipo técnico y las sustancias y materiales. Estos reglamentos principales se complementarían después con normas más detalladas. No obstante, el progreso de la labor relativa a los reglamentos principales ha sido lento y el referente a las condiciones del lugar de trabajo no se ha promulgado aún. En consecuencia, se han promulgado reglamentos en algunas esferas importantes que tienen en cuenta ciertos factores en el medio ambiente del trabajo, aunque en este campo no se ha promulgado el reglamento principal. Este es el caso también, entre otros, de los reglamentos aún para las plantas de epóxidos, asfalto y gas natural.

/...

Actividades de las empresas en materia de seguridad e higiene

44. De conformidad con las normas generales establecidas en los artículos 5 y 12 de la ley relativa al medio ambiente del trabajo (véase el reglamento No. 392 sobre las actividades de las empresas en materia de seguridad e higiene, de 10 de agosto de 1978 promulgado por el Ministerio del Trabajo), la organización encargada de la seguridad debe participar en la planificación de la empresa y ayudar a la empresa en la solución de los problemas relacionados con el medio ambiente del trabajo. La organización encargada de la seguridad debe participar en la planificación de los procedimientos y los procesos y métodos de trabajo antes del inicio de la labor, en la planificación de los proyectos de ampliación o reconstrucción de la empresa y en la adquisición de maquinarias y otros materiales.

Consejos de seguridad del trabajo

45. El reglamento No. 234 relativo a los consejos de seguridad del trabajo, de 26 de mayo de 1977, enmendado posteriormente, se promulgó de conformidad con las facultades conferidas al Ministro del Trabajo en el artículo 14 de la Ley relativa al medio ambiente del trabajo, en virtud del cual el Ministro puede aprobar la participación de consejos de seguridad del trabajo en la solución de los problemas de seguridad e higiene de uno o más oficios. Esta disposición permite a los empleadores y a los empleados consolidar las actividades de seguridad e higiene.

46. De conformidad con las disposiciones de la ley, los consejos de seguridad del trabajo realizan las siguientes funciones:

a) Participan en la solución de los problemas de seguridad e higiene en cada oficio específico;

b) Presentan propuestas y opiniones sobre nuevas normas y sobre los distintos casos presentados por el Consejo del medio ambiente del trabajo o la Dirección del Servicio de Inspección del Trabajo;

c) Proporcionan información y orientación sobre las normas y los reglamentos aplicables a cada oficio.

47. Se pueden asignar asesores a los consejos de seguridad o a las organizaciones encargadas de la seguridad con miras a que ayuden y orienten a los sindicatos y a las distintas empresas y participen en la elaboración de normas para cada oficio. Se han establecido 12 consejos de seguridad del trabajo.

Deberes generales establecidos por la Ley relativa al medio ambiente del trabajo

48. El empleador y los empleados. De conformidad con los artículos 15 a 22 de la parte 4 de la ley relativa al medio ambiente del trabajo, el deber del empleador es asegurar que:

a) Las condiciones de trabajo sean seguras y no entrañen peligro para la salud;

/...

b) Los empleados tengan información sobre todos los peligros de accidentes y enfermedades que puedan existir en relación con su trabajo y reciban la capacitación e instrucción indispensables para realizar su labor de manera que eviten todo peligro o riesgo;

c) Los representantes de seguridad y los delegados de taller de que se trate tengan información por escrito de cualesquiera directrices formuladas por el Servicio de Inspección del Trabajo;

d) Haya una real cooperación en materia de seguridad e higiene y que el empleador participe en esta cooperación.

49. Los empleadores que realicen actividades en un mismo lugar de trabajo y toda persona empleada en un mismo lugar de trabajo deben cooperar en la creación de condiciones seguras e higiénicas para todos los empleados. Por último, a solicitud del Servicio de Inspección del Trabajo y siempre que la situación lo requiera, el empleador dispondrá la realización de exámenes, pruebas o estudios, con la asistencia de expertos, según proceda, para determinar si las condiciones de trabajo son seguras y no entrañan peligros para la salud.

50. Mediante acuerdo, el empleador puede delegar la responsabilidad penal que le impone el artículo 82 de la ley en los gerentes, supervisores u otro personal jerárquico competente. No obstante, en la medida de lo razonable, el empleador supervisará el cumplimiento de estas responsabilidades.

51. Los proveedores, trabajadores de reparación, planificación, etc. asegurarán que las máquinas, sus componentes, los envases, los elementos prefabricados, los utensilios, los instrumentos y otras piezas de equipo técnico que se suministren para uso y exhibición, estén provistos de los dispositivos de protección imprescindibles, sean seguros y no ofrezcan peligro para la salud siempre que se utilicen debidamente. Cuando se entreguen, deberán ir acompañados de instrucciones pertinentes y simples para su uso, mantenimiento, transporte e instalación.

52. Las normas mencionadas más arriba también se aplican a los proveedores de sustancias y materiales que puedan poner en peligro o afectar la seguridad y la higiene.

53. Períodos y días de descanso. La ley relativa al medio ambiente del trabajo no establece normas concretas en cuanto a las horas de trabajo diarias o semanales. No obstante, exigen restricciones a las horas de trabajo diarias impuestas por el artículo 50 de la ley, que dispone que el horario de trabajo se establecerá de manera que el empleado goce de un período de descanso de al menos 11 horas consecutivas en cada período de 24 horas calculado a partir del inicio del horario normal de trabajo. Esta disposición significa que el tiempo de trabajo dentro de un período de 24 horas, incluidas las pausas, normalmente no debe exceder de 13 horas.

54. En casos de fuerza mayor se pueden hacer excepciones a la norma relativa al período diario de descanso de 11 horas. Esas excepciones se pueden autorizar cuando así lo requiera la naturaleza del trabajo.

/...

55. Además, la ley relativa al medio ambiente del trabajo dispone que los empleados gozarán de un día de descanso a la semana que, siempre que sea posible, será un domingo y que, si es viable, coincidirá para todos los empleados de la empresa. La ley dispone también que el día de descanso semanal será continuación directa de un período diario de descanso. Esto significa que, por regla general, los empleados gozan de un período de descanso semanal ininterrumpido de al menos 35 horas.
56. En la ley figuran algunas disposiciones especiales relativas al día de descanso semanal. La ley permite el aplazamiento del día de descanso semanal y su sustitución posterior por un tiempo libre compensatorio en los casos, entre otros, en que el trabajo es necesario para preservar objetos de valor.
57. Se pueden autorizar excepciones a las disposiciones relativas al día de descanso semanal en los mismos casos que para el período diario de descanso.
58. Jóvenes menores de 18 años. En la parte 10 de la ley relativa al medio ambiente del trabajo figuran normas que son una actualización y continuación de las que han estado vigentes durante más de 100 años.
59. Cuando se aprobó la ley la edad mínima se aumentó de 14 a 15 años para todos los tipos de trabajo profesional, aunque a los jóvenes menores de esa edad se les permitía realizar trabajos ligeros. Esto quedó establecido en un reglamento promulgado por el Ministerio del Trabajo en 1977 cuando la ley entró en vigor.
60. La ley también confiere al Ministro facultades para establecer límites de edad más altos en relación con un trabajo peligroso. Hasta la fecha, los reglamentos emitidos en virtud de la legislación anterior sobre la protección de los trabajadores se han mantenido en vigor, aunque esas normas se revisarán en los próximos años.
61. Se han hecho excepciones respecto de los jóvenes que se capacitan en el sector agrícola y para los que reciben capacitación con el sistema básico de formación profesional en el sector del transporte por carretera.
62. En la ley relativa al medio ambiente del trabajo figuran disposiciones sobre el horario de trabajo y los períodos de descanso de los jóvenes que incluyen la prohibición general de que trabajen de noche. Sin embargo, la ley contempla la posibilidad de que se dicten reglamentos administrativos para hacer excepciones en la materia. También en este caso han permanecido vigentes las normas de la legislación anterior sobre la protección de los trabajadores, aunque se someterán a revisión. Con miras a tener en cuenta la ley relativa a la igualdad de trato, se emitieron un reglamento sobre el trabajo nocturno de los jóvenes en hoteles y restaurantes y dos reglamentos especiales sobre los pasantes, que trabajan como auxiliares de estación y sobre los jóvenes que hacen entregas de periódicos.

/...

Estadísticas relativas a los accidentes de trabajo

63. Los cuadros que figuran a continuación representan un compendio estadístico de los accidentes de trabajo declarados en el período 1980-1981.

64. En realidad no se declaran todos los accidentes que deberían denunciarse. Según el reglamento del Ministerio del Trabajo de mayo de 1973, el empleador debe informar de un accidente de trabajo si éste significa al menos un día de ausencia además del día del accidente. El cumplimiento de esta norma está asociado en gran medida con el tamaño de la empresa en que el accidente tuvo lugar.

65. No se da cuenta de todos los accidentes de trabajo principalmente en la agricultura, el comercio al detalle y los restaurantes y servicios privados. Según una encuesta, en 1980 sólo se declaró en realidad alrededor del 40% de los accidentes de trabajo ocurridos.

Observaciones sobre los cuadros

66. En el cuadro 1 figuran el total de accidentes y el número de accidentes mortales distribuidos por actividad de conformidad con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de 1968.

67. La distribución del total de accidentes de 1981 difiere significativamente de la de 1980. En 1981 se registraron muchos más accidentes en la explotación de minas y canteras, los servicios de transportes y los servicios públicos y privados. Se declararon menos accidentes en las industrias de alimentos, bebidas y tabaco, madera y productos de la madera, papel e imprenta y hierro y productos metálicos.

68. La fluctuación en el empleo no puede explicar totalmente la diferencia de un año a otro. Sigue siendo un hecho que el nivel de peligro en 1981 fue algo superior al de 1980.

69. Se han calculado tasas tanto para el total de accidentes como para los accidentes mortales en 1980.

70. La tasa que mide el número de accidentes de todo tipo por cada 1.000 empleados es un poco engañosa debido al hecho ya mencionado de que no todos los accidentes se declaran. No obstante, sin duda alguna, las plantas de producción de hierro y productos metálicos son los lugares de trabajo más peligrosos.

71. La tasa de accidentes mortales es más confiable, debido a que se declaran todos los casos. Esta tasa, calculada por cada 100.000 trabajadores, demuestra que la actividad más peligrosa es la agricultura y silvicultura. De cada 100.000 trabajadores de la agricultura y la silvicultura, 34 sufren lesiones mortales. Esto casi duplica la tasa de la actividad que ocupa el segundo lugar por su peligrosidad: los astilleros y otros medios de comunicación, donde la tasa de accidentes de trabajo mortales en 1980 fue de 17,3 por 100.000 trabajadores.

72. En los cuadros 2.1 y 2.2 aparecen los accidentes de trabajo de 1980 y 1981 clasificados por tipo de accidente y tipo de trabajo en el momento del accidente.

/...

73. La distribución marginal del total de accidentes por tipo de trabajo en 1981 difiere significativamente de la de 1980. En 1981 se produjeron más accidentes en las labores de mantenimiento ordinario, limpieza de locales y otros tipos de trabajo.

74. En cuanto al tipo de accidente, en 1981 hubo un notable aumento de los casos de caídas desde altura en comparación con 1980. Asimismo, se declararon más accidentes debidos a esfuerzo excesivo o movimientos difíciles. Por el contrario, hubo menos caídas en el mismo nivel y hubo menos contactos con objetos cortantes.

75. En el cuadro 3 figura un desglose de acuerdo con el carácter de la lesión.

76. En 1981 se observa un aumento significativo del número de contusiones declaradas en comparación con 1980. Este aumento se debe en gran medida a un aumento de los accidentes que afectan a los ojos. En 1981 se produjo una menor cantidad de amputaciones, dislocaciones y fracturas que en 1980.

77. Los cuadros 4.1 y 4.2 muestran la distribución de los accidentes por edad y sexo de los lesionados.

78. No hay discrepancias entre las dos distribuciones por edades; no obstante, se observa un pronunciado aumento del número de mujeres lesionadas en 1981 en comparación con 1980. A pesar de este aumento, el número de hombres lesionados sigue siendo mucho mayor que el de mujeres lesionadas.

/...

Cuadro 1

Accidentes y accidentes mortales declarados, distribuidos por agrupaciones de industrias y años de los accidentes, Dinamarca, 1980-1981

Actividades (agrupadas de conformidad con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme 1968)	Total de accidentes			Accidentes mortales			Accidentes por 1.000 empleados	Accidentes mortales por 100.000 empleados
	1980	1981	Total	1980	1981	Total		
Agricultura, silvicultura y caza	952	987	1 939	18	31	49	17,9	33,9
Explotación de minas y canteras	29	48	11	-	1	1	11,3	-
Industrias manufactureras, total	16 742	15 591	32 333	15	12	27	36,8	3,3
Alimentos, bebidas y tabaco	5 912	5 687	11 599	1	3	4	64,6	1,1
Textiles, prendas de vestir, etc.	318	319	637	-	-	-	9,3	-
Madera y productos de la madera	699	620	1 319	1	-	2	26,5	7,6
Papel y productos de papel, imprentas	801	724	1 525	1	1	2	14,1	1,8
Productos químicos, aceites, minerales, etc.	1 077	1 001	2 158	-	1	1	20,6	-
Productos minerales no metálicos	940	710	1 650	3	4	7	41,5	13,3
Hierro y productos metálicos	745	503	1 248	1	1	2	101,7	13,7
Astilleros, otros medios de comunicación	1 979	2 242	4 221	5	1	6	68,3	17,3
Fabricación de productos metálicos	4 163	3 601	7 764	2	1	3	29,6	1,4
Otras industrias manufactureras	108	104	212	-	-	-	12,3	-
Suministro de electricidad, gas, calor y agua	592	550	1 142	-	1	1	36,3	-
Edificación y construcción	3 484	3 622	7 106	14	16	30	23,4	9,4
Comercio al por mayor, al por menor y restaurantes	1 847	1 841	3 609	10	8	18	5,0	2,7
Servicios de transportes	3 619	4 006	7 625	10	8	18	22,4	6,2
Servicios públicos y privados	6 618	7 409	14 021	8	9	17	6,6	0,8
Todas las actividades	33 883	34 055	61 938	75	86	161	15,3	3,4

Fuente: Registro de accidentes del trabajo, Arbejdstilsynet (Dirección de Inspección del Trabajo, Dinamarca).

/...

Cuadro 2.1

Accidentes y accidentes mortales declarados, distribuidos por tipos de accidentes y tipos de trabajos en el momento del accidente, Dinamarca, 1981

Tipos de accidentes	Tipos de trabajos										Total de accidentes	Total de accidentes mortales	
	Mantenimiento ordinario	Trabajos de reparación	Limpieza de maquinaria	Limpieza de locales, etc.	Preparación de la maquinaria para el uso	Manipulación de mercancías o materiales, etc.	Montaje de andamios	Movimiento en el lugar de trabajo	Otros trabajos de producción	Otros tipos de trabajos			No declarado
Choque contra un objeto o golpe con un objeto	254	1 726	563	353	886	3 216	401	1 266	7 374	1 150	175	17 964	45
Caidas de personas en el mismo nivel	71	173	99	355	73	692	50	2 942	567	478	86	5 586	-
Caidas desde altura	55	294	54	142	49	294	99	805	335	296	36	2 459	18
Pisadas sobre objetos cortantes, etc.	49	182	218	152	103	683	14	135	1 083	137	29	2 785	-
Esfuerzo excesivo o movimientos difíciles	11	116	24	72	29	1 192	38	130	445	317	25	2 399	-
Exposición a temperaturas extremas	22	160	123	53	57	94	10	46	407	103	22	1 097	1
Contacto con la corriente eléctrica	7	34	2	5	9	4	5	6	19	7	-	98	3
Exposición a sustancias nocivas	14	71	129	106	19	54	4	51	299	82	16	845	3
Otros tipos de accidentes	9	38	13	33	10	71	17	346	177	484	52	1 250	5
Total de accidentes	492	2 794	1 225	1 271	1 235	6 300	638	5 727	10 706	3 054	441	33 883	75
Accidentes mortales	2	8	2	2	4	4	5	19	14	13	2	79	-

Fuente: Registro de accidentes de trabajo, Arbejdstilsynet (Dirección de Inspección del Trabajo, Dinamarca).

Cuadro 2.2

Accidentes y accidentes mortales declarados, distribuidos por tipos de accidentes y tipos de trabajos en el momento del accidente, Dinamarca, 1980

Tipos de accidentes	Tipos de trabajos										Total de accidentes	Total de accidentes mortales	
	Mantenimiento ordinario	Trabajos de reparación	Limpieza de maquinaria	Limpieza de locales, etc.	Preparación de la maquinaria para el uso	Manipulación de mercancías o materiales, etc.	Montaje o desmontaje de andamios	Movimiento en el lugar de trabajo	Otros trabajos de producción	Otros tipos de trabajos			No declarado
Choque contra un objeto o golpe con un objeto	318	1 736	553	511	654	2 906	361	1 396	7 172	1 358	253	17 218	44
Caídas de personas en el mismo nivel	79	170	81	335	64	546	51	2 714	586	451	76	5 221	1
Caídas desde altura	84	336	66	170	55	294	92	1 036	331	372	76	2 912	24
Pisada sobre objetos cortantes, etc.	48	167	176	145	69	534	18	118	1 143	162	30	2 610	1
Esfuerzo excesivo o movimiento difíciles	29	125	19	99	43	1 164	28	147	477	468	40	2 639	-
Exposición a temperaturas extremas	31	176	113	51	49	96	10	53	309	139	11	1 118	1
Contacto con la corriente eléctrica	8	35	2	2	8	4	2	2	17	6	1	87	2
Exposición a sustancias nocivas	31	72	118	122	23	51	3	49	198	119	61	847	6
Otros tipos de accidentes	12	46	13	32	8	51	6	360	187	623	65	1 403	7
Total de accidentes	640	2 871	1 141	1 467	973	5 646	571	5 935	10 500	3 696	613	34 035	86
Accidentes mortales	1	8	3	2	4	5	5	13	22	19	4	86	-

Fuente: Registro de accidentes de trabajo, Arbejdstilsynet (Dirección de Inspección de Trabajo, Dinamarca).

Cuadro 3

Accidentes y accidentes mortales declarados, distribuidos por carácter de la lesión y año del accidente, Dinamarca, 1980-1981

Carácter de la lesión	<u>Total de accidentes</u>			<u>Accidentes mortales</u>		
	1980	1981	Total	1980	1981	Total
Contusiones y magulladuras	3 646	3 837	7 483	7	4	11
Cortes y otras heridas	12 212	11 612	23 824	1	3	4
Amputaciones	538	488	1 026	1	1	2
Dislocaciones	7 861	7 637	15 478	-	-	-
Fracturas	4 763	4 533	9 256	10	16	26
Quemaduras	1 219	1 231	2 450	1	1	2
Congelación	15	22	37	-	-	-
Cauterización	373	334	709	-	-	-
Envenenamiento agudo	287	315	602	1	6	7
Otras lesiones	1 774	2 522	4 296	23	28	51
No declarado	1 195	1 522	2 717	31	27	58
Total de accidentes	33 883	34 055	67 930	75	86	161

Fuente: Registro de accidentes de trabajo, Arbejdstilsynet (Dirección de Inspección del Trabajo, Dinamarca).

/...

Cuadro 4.1

Accidentes y accidentes mortales declarados, distribuidos
por edad y sexo de la persona lesionada, Dinamarca, 1980

Edad de la persona lesionada	Sexo de la persona lesionada			Total de accidentes	Accidentes mortales
	Mujeres	Hombres	No declarado		
0 a 14 años	7	33	-	40	3
15 a 19	395	1 907	-	2 302	5
20 a 29	1 894	7 598	-	9 492	9
30 a 39	1 591	6 932	-	8 523	14
40 a 49	1 252	4 812	-	6 064	9
50 a 59	1 084	4 150	-	3 234	15
60 y más	494	1 734	-	2 228	20
Total de accidentes	6 717	27 166	-	31 883	75
Accidentes mortales	4	71	-	75	-

Fuente: Registro de accidentes de trabajo, Arbejdstilsynet (Dirección de Inspección del Trabajo, Dinamarca).

/...

Cuadro 4.2

Accidentes y accidentes mortales declarados, distribuidos
 por edad y sexo de la persona lesionada, Dinamarca, 1981

Edad de la persona lesionada	Sexo de la persona lesionada			Total de accidentes	Accidentes mortales
	Mujeres	Hombres	No declarado		
0 a 14 años	7	34	-	41	2
15 a 19	403	2 006	-	2 409	4
20 a 29	1 905	7 499	-	8 404	16
30 a 39	1 664	6 831	1	8 496	11
40 a 49	1 353	4 760	-	6 113	18
50 a 59	1 230	4 030	-	7 260	15
60 y más	554	1 778	-	2 332	20
Total de accidentes	1 116	26 938	1	35 055	86
Accidentes mortales	6	80	-	86	-

Fuente: Registro de accidentes de trabajo, Arbejdstilsynet (Dirección de Inspección del Trabajo, Dinamarca).

/...

C. Igualdad de oportunidades para el ascenso

79. De conformidad con la ley No. 161, de 12 de abril de 1970, relativa a la igualdad de trato en el empleo, etc.; entre hombres y mujeres (véase el anexo 6), que se adjunta, se prohíbe la discriminación basada en el sexo. Esta disposición es aplicable tanto a la discriminación directa como a la que se ejerce de manera indirecta, particularmente en relación con el embarazo, el estado civil o la situación familiar.
80. Las disposiciones de dicha ley no son aplicables en la medida en que por convenio colectivo se prevé una obligación análoga de observar la igualdad de trato entre los sexos.
81. La obligación de observar la igualdad de trato incumbe a todo empleador que en el mismo lugar de empleo dé trabajo a hombres y mujeres y es aplicable a las siguientes situaciones de la vida activa; contrataciones; traslados; ascensos, acceso a la capacitación profesional y a la formación avanzada o complementaria; reciclajes; y condiciones de trabajo, incluso los despidos.
82. En cierta medida, la ley es aplicable también al trabajo por cuenta propia.
83. Además, se establece que las disposiciones de convenios, reglamentos internacionales de trabajo, etc., que son contrarias a la ley son nulas.
84. Por último, en la publicidad para fines de contratación de personal no se puede discriminar respecto de los sexos.
85. Toda persona cuyos derechos se vean violados por incumplimiento de las disposiciones de la ley puede ser acreedora a indemnización. Cuando se despide a un trabajador por exigir el beneficio de la igualdad de trato, su empleador debe pagarle una indemnización, cuya cuantía no puede exceder del equivalente de 26 semanas de salario. En la ley se dispone también que el empleador puede tener que pagar una multa por incumplimiento de la ley.
86. En la medida en que resulte importante para el ejercicio de ciertos tipos de profesiones el que una persona que ejerza dicha profesión sea de un sexo particular, se pueden establecer excepciones a lo preceptuado por la ley. Además, puede autorizarse la adopción de disposiciones a título de excepción a lo preceptuado, con objeto de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (acción positiva).
87. De conformidad con la ley No. 234, de 4 de junio de 1980, por la que se dictan disposiciones relativas a la licencia de maternidad y a otras cuestiones (véase el anexo 7), que se adjunta, todas las trabajadoras tienen derecho a ausentarse de su trabajo en caso de embarazo y de parto durante un período que comienza cuatro semanas antes de la fecha presunta del nacimiento del hijo y termina 14 semanas después. Además, la trabajadora también tiene derecho a ausentarse de su trabajo durante los períodos en que se abona el subsidio diario de conformidad con la ley sobre subsidios diarios en caso de enfermedad o maternidad.

/...

88. Los empleadores no pueden despedir a una trabajadora por haber solicitado ésta el ejercicio de su derecho a ausentarse, o por haberse ausentado, en uso de licencia de maternidad. Cuando se despide a una trabajadora contrariamente a lo preceptuado en esas disposiciones, el empleador queda obligado a pagarle una indemnización, cuyo importe en ningún caso puede ser superior a 26 semanas de salario.

D. El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación de las horas de trabajo y las vacaciones pagadas

89. Mediante la ley de 4 de abril de 1979 se enmendó la ley sobre vacaciones pagadas de 4 de junio de 1970, de forma que el derecho a vacaciones pagadas se amplió de dos días a dos días y medio por cada mes de empleo.

III. ARTICULO 8: DERECHOS SINDICALES

90. Consúltense los informes presentados por el Gobierno de Dinamarca a la Oficina Internacional del Trabajo sobre la aplicación de los siguientes Convenios de la OIT (los años de los informes se indican entre paréntesis):

- a) Convenio No. 87, relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1980 y 1982);
- b) Convenio No. 98, relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva (1982);
- c) Convenio No. 135, relativo a los representantes de los trabajadores (1981);
- d) Convenio No. 141, relativo a las organizaciones de trabajadores rurales (1981).

91. En la ley de 9 de junio de 1982 sobre protección contra el despido por motivos de afiliación a organizaciones se dispone que queda prohibido a los empleadores despedir a un trabajador por ser miembro de una organización o de una organización determinada o por no ser miembro de una organización o de una organización determinada. Sin embargo, esta protección no se aplica a los trabajadores que, al ser contratados, tengan conocimiento de que el empleador supedita el empleo a la condición de que estén afiliados ni a los trabajadores que al ser contratados no sean miembros de una organización pero a quienes se informe luego que la afiliación constituye una condición para continuar en el empleo.

92. La protección de la ley no se aplica en casos en que la empresa tiene por objeto expreso la promoción de ciertas opiniones políticas, ideológicas, religiosas o culturales, o cuando la afiliación a una organización es importante para la empresa.

/...

IV. ARTICULO 9: DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Atención médica

93. Consúltese el informe correspondiente al período comprendido entre el 1° de julio de 1976 y el 30 de junio de 1980 presentado por el Gobierno de Dinamarca a la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas tomadas para poner en práctica las disposiciones del Convenio relativo a la seguridad social (Normas mínimas) (No. 102).

94. Las disposiciones sobre el seguro nacional de salud se establecen en la ley No. 311 de 9 de junio de 1971 (véase la ley consolidada No. 94, de 9 de marzo de 1976, sobre seguro público de salud, en su forma modificada).

95. Toda persona residente en Dinamarca y los marinos enrolados a bordo de buques daneses tienen derecho a las prestaciones previstas en la ley sobre seguro de salud. Las personas que lleguen del extranjero para residir en Dinamarca normalmente se beneficiarán de tales prestaciones seis semanas después de haber establecido su domicilio en Dinamarca.

96. Las autoridades locales y de condado de asuntos sociales y de salud son responsables de la administración del seguro público de salud. El Estado paga los gastos del seguro para marinos y los gastos contemplados en los convenios sobre seguros de salud celebrados con otros Estados. Los armadores pagan una cantidad módica respecto de cada día que cada marino esté empleado bajo contrato, en concepto de participación en la financiación del seguro de salud. Salvo este caso, ni los asegurados ni sus empleadores contribuyen al seguro público de salud.

97. Se puede elegir uno de dos regímenes de seguro disponibles, denominados grupo 1 y grupo 2. En octubre de 1981, aproximadamente el 93,5% de las personas aseguradas pertenecían al grupo 1, y el 6,5% restante al grupo 2.

98. La diferencia principal entre ambos regímenes consiste en el derecho a elegir médicos. Los asegurados del grupo 1 deben elegir uno de los médicos de medicina general del distrito en que residen y tienen derecho a asistencia médica gratuita en virtud de un convenio suscrito entre la administración del seguro público de salud y la asociación médica de que se trate. El régimen del seguro se elige por un año cada vez. Los pacientes pertenecientes al grupo 2 pueden recurrir a cualquier médico de su preferencia. La administración del seguro paga a los médicos la misma cantidad por tratamiento, tanto para los pacientes del grupo 1 como del grupo 2, pero los del grupo 2 deben pagar la diferencia entre la cantidad facturada y la abonada al médico por el seguro. La administración del seguro reembolsa a los pacientes del grupo 2 parte de los costos de tratamiento, aun cuando el médico no haya suscrito un convenio colectivo con ella.

/...

Modificaciones principales desde 1980

99. En la ley No. 272, de 10 de junio de 1981, modificatoria de la ley sobre el seguro nacional de salud, se ha introducido una disposición por la que se autoriza al Ministerio de Asuntos Sociales a que establezca reglamentaciones respecto de la asistencia de intérpretes en relación con tratamientos médicos que pagará el régimen del seguro nacional de salud. Las disposiciones se han establecido en el reglamento No. 555 del Ministerio de Asuntos Sociales, de 20 de noviembre de 1981, y en la circular No. 200 de la Oficina Nacional de Seguridad Social, de 7 de diciembre de 1981.

100. Mediante la ley No. 272, de 10 de junio de 1981, se modificaron además las normas relativas al pago parcial del tratamiento de fisioterapia dispensado en centros de asistencia. Los centros de asistencia, que hasta cierto punto tenían que ser aprobados anteriormente por el Servicio Nacional de Salud, actualmente tienen que ser aprobados por los consejos de los condados y, en Copenhague y Frederiksberg, por los consejos locales. El Servicio Nacional de Salud fija las normas relativas a las instalaciones de los centros de asistencia.

101. De conformidad con la ley No. 574, de 27 de octubre de 1982, sobre la modificación de determinadas normas relativas a ajustes en la legislación social, se han modificado las disposiciones para el ajuste de las prestaciones en caso de fallecimiento contempladas en el régimen nacional del seguro de salud. El ajuste que tendría que haberse efectuado de conformidad con el índice de precios de enero de 1983 y los ajustes ulteriores hasta el correspondiente al índice de precios de enero de 1985 inclusive fueron abolidos y, en su lugar, se hizo un ajuste del 2% a partir de abril y de octubre de 1983 y de abril de octubre de 1984. Antes de fines de 1984 se ha de presentar una propuesta para el ajuste de las prestaciones en casos de fallecimiento a partir del 1° de abril de 1985.

102. Desde 1980, mediante reglamentos y cartas circulares, se han modificado varias disposiciones relativas al seguro de salud.

103. Las modificaciones más importantes son:

a) La carta circular de 4 de junio de 1980 de la Oficina Nacional de Seguridad Social, sobre la prueba especial de identidad que han de presentar las personas sin domicilio permanente en Dinamarca para hacerse acreedoras a los beneficios del seguro de salud;

b) La carta circular de 17 de julio de 1981 del Ministerio de Asuntos Sociales, relativa a la modificación de las normas sobre el pago de medicamentos en virtud de la ley de seguro nacional de salud. Se conservó el principio de que los medicamentos correspondientes a la categoría I quedaban sujetos a un pago parcial del 75%, los correspondientes a la categoría II a un pago parcial de 50% y los correspondientes a la categoría III a un pago parcial del 0%, pero algunos medicamentos se transfirieron de la categoría I a la categoría II, en tanto que otros fueron eliminados de la lista de medicamentos sujetos a pago parcial (véase el reglamento No. 360 del Ministerio de Asuntos Sociales, de 10 de julio de 1981, sobre medicamentos sujetos a pago parcial).

/...

104. Otro efecto de las gestiones para recortar los gastos públicos fue la reducción de la tasa de pago parcial del tratamiento odontológico del 60% al 50% de la tarifa establecida en convenios homologados para asegurados que hubiesen optado por el grupo 1 (véase el reglamento No. 598 del Ministerio de Asuntos Sociales de 19 de noviembre de 1982). En virtud del mismo reglamento, la tasa de pago parcial para personas incluidas en un régimen de tratamiento odontológico regular se redujo del 70% al 60% de las tarifas antes indicadas, y el grupo que hasta entonces incluía a personas nacidas en 1945 o años posteriores se redujo de forma que el régimen no se aplica al tratamiento odontológico dispensado después de fines del año en que la persona de que se trate cumpla los 30 años de edad.

105. En la sección 4 del reglamento de 16 de diciembre de 1981 sobre el pago parcial de tratamiento fisioterapéutico con arreglo a la Ley sobre el seguro nacional de salud, se fijó la tasa de pago parcial en cuatro quintos de la tarifa convenida entre la Danske Fysioterapeuter (Unión de Fisioterapeutas Daneses) y la Comisión de negociación del régimen nacional del seguro de salud para asegurados pertenecientes al grupo 1. Sin embargo, el convenio suscrito con la Danske Fysioterapeuter se rescindió el 1° de julio de 1982 y se suspendieron los pagos parciales contemplados en el reglamento de 16 de diciembre de 1981. En su lugar, se dictó el reglamento de 25 de junio de 1982 sobre la reglamentación provisional de los pagos parciales con arreglo al régimen nacional del seguro de salud. Mediante el reglamento de 19 de diciembre de 1982 se redujo el pago parcial de tratamiento fisioterapéutico de cuatro quintas partes a tres quintas partes de la cantidad establecida en el convenio, para los asegurados del grupo 1; la tasa de pago parcial por tratamiento fisioterapéutico no se ha modificado desde el 1° de julio de 1982.

106. En el reglamento No. 638 del Ministerio de Asuntos Sociales sobre el subsidio de transporte, dictado en cumplimiento de la Ley sobre el seguro nacional de salud, se dispone el pago de un subsidio solamente si la distancia entre el domicilio del asegurado y el del médico es de más de 50 km (anteriormente 30 km) y el costo del transporte es de más de 60 coronas danesas (anteriormente 25 coronas danesas). La enmienda corresponde a una modificación del subsidio de transporte previsto en la ley de servicios hospitalarios.

107. Mediante el reglamento No. 430 del Ministerio de Asuntos Sociales, de 19 de agosto de 1982, se ampliaron las disposiciones de la Ley sobre el seguro nacional de salud relativas al pago parcial de servicios de podología. El régimen se aplica únicamente a las personas diabéticas. La tasa de pago parcial es de cuatro quintas partes de las tarifas establecidas para los asegurados del grupo 1, de conformidad con el convenio celebrado entre la comisión de negociación del régimen del seguro de salud y la Landsforeningen af Statsautoriserede Fodterapeuter (Unión de Podólogos Matriculados).

108. Mediante el reglamento No. 77, de 10 de marzo de 1982, sobre el período de espera respecto del derecho a prestaciones en virtud de la ley sobre el seguro nacional de salud, el derecho a esas prestaciones se reconoció sin período de espera, a becarios del Gobierno.

/...

109. Mediante el reglamento No. 24 del Ministerio de Asuntos Sociales de 25 de enero de 1982 se fijó en 180 coronas danesas, a partir del 1° de abril de 1982, la contribución anual del armador respecto de los marinos empleados a bordo de buques usados en el comercio internacional. Sobre esta base, la contribución del armador se calcula en 0,50 coronas danesas por cada día de empleo.

110. El reglamento No. 732 de 21 de diciembre de 1982 relativo al seguro nacional de salud de los marinos contiene modificaciones efectuadas como consecuencia de enmiendas legislativas y cambios de la Convención Nórdica sobre Seguridad Social, así como una codificación de la práctica en esa esfera.

Subsidio diario en caso de enfermedad o maternidad

111. Consúltese el informe correspondiente al período comprendido entre el 1° de julio de 1976 y el 30 de junio de 1980 presentado por el Gobierno de Dinamarca a la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas tomadas para poner en práctica las disposiciones del Convenio (No. 102) relativo a la seguridad social (Normas Mínimas).

112. El objetivo principal de la ley sobre subsidios diarios, que entró en vigor el 1° de abril de 1978, es indemnizar por la pérdida de ingresos a las personas que no puedan trabajar por enfermedad, incluso accidentes, y por maternidad. Puede otorgarse un subsidio diario reducido a personas que sufran de alguna incapacidad parcial para el trabajo. El subsidio diario se otorga sobre la base de los ingresos imponibles en Dinamarca. En la ley sobre subsidios diarios se distingue entre el subsidio diario que se abona a los asalariados y el que se abona a los trabajadores por cuenta propia.

113. El empleador abona a los asalariados un subsidio diario durante no más de 13 semanas de un período de enfermedad, a partir del segundo día completo de ausencia del trabajo (llamado "el período del empleador"). No se abona ningún subsidio por el primer día de ausencia del trabajo por enfermedad. La obligación del empleador de pagar un subsidio diario depende de que el asalariado haya trabajado por lo menos 40 horas durante las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la fecha en que el asalariado se declara enfermo, y de que haya trabajado por lo menos tres semanas para el empleador de que se trate. Los asalariados que no tienen derecho a cobrar un subsidio diario del empleador reciben un subsidio diario de la administración de asuntos sociales y de salud del distrito en que residen.

114. Durante el período del empleador, el subsidio equivale al 90% del promedio semanal de los ingresos obtenidos durante las cuatro semanas anteriores a la fecha en que el asalariado se declara enfermo. Sin embargo, en ningún caso puede exceder de la cuantía máxima fijada para el subsidio, que se ajusta cada 1° de abril y cada 1° de octubre.

/...

115. Cuando un período de enfermedad excede de 13 semanas, la obligación de pagar el subsidio diario recae en la administración de asuntos sociales y de salud del distrito en que reside el asalariado. En adelante, el subsidio diario se calculará en general sobre la base de los ingresos registrados por las autoridades fiscales para el año civil anterior y se aumentará cada seis meses proporcionalmente al ritmo de aumento de los ingresos. El subsidio correspondiente a una semana equivale al 30% de los ingresos, pero en ningún momento puede exceder del subsidio máximo vigente. En casos excepcionales, el subsidio diario puede ser del 90% del ingreso estimado.

116. También se abona un subsidio diario a un asalariado durante las primeras 13 semanas de un período de enfermedad cuando el asalariado no tiene derecho a recibir un subsidio de su empleador, por ejemplo si ha estado empleado durante menos de tres semanas. Se deja de abonar el subsidio diario cuando éste se ha pagado durante más de 91 semanas de los 36 meses civiles inmediatamente anteriores.

117. Tras cinco semanas de enfermedad, los trabajadores por cuenta propia tienen derecho a un subsidio diario desde el primer día de enfermedad. El subsidio se calcula sobre la base de los ingresos ocupacionales atribuibles principalmente a los esfuerzos propios del asegurado. El monto del subsidio diario es igual al 90% de las utilidades netas que genera la ocupación pero en ningún caso puede ser superior al subsidio diario máximo. Los trabajadores por cuenta propia y los cónyuges que colaboran con ellos pueden contratar con el Estado (Oficina Nacional de Seguridad Social) un seguro especial que les dará derecho a cobrar un subsidio diario durante las primeras cinco semanas de un período de enfermedad.

118. Las asalariadas y trabajadoras por cuenta propia reciben un subsidio por maternidad durante un período que comienza cuatro semanas antes de la fecha presunta del nacimiento del hijo y termina 14 semanas después del nacimiento.

119. La financiación del subsidio diario durante el período del empleador corre a cargo de éste. El 75% de los demás gastos correspondientes al subsidio diario se financia mediante un fondo especial cuyos recursos provienen de contribuciones personales (el 1% de los ingresos imponibles de todos los contribuyentes), contribuciones al régimen de seguro voluntario, contribuciones de empleadores exentos de la obligación de pagar subsidios diarios y aportaciones del Gobierno central. Las autoridades locales sufragan el saldo de los gastos correspondientes al subsidio diario.

120. Mediante la ley No. 233, de 4 de junio de 1980, que entró en vigencia el 1° de enero de 1981, se introdujeron varias modificaciones en la ley relativa a los subsidios diarios (enfermedad o maternidad), se modificó la obligación del empleador de abonar el subsidio diario y se hicieron varios ajustes y enmiendas de menor importancia a las reglamentaciones sobre indemnización financiera en relación con licencias otorgadas por embarazo, parto y adopción.

121. El empleador no está obligado a abonar un subsidio diario durante un período de enfermedad que ocurra durante las tres primeras semanas de empleo. Esta reglamentación se aplica ahora a todos los empleadores y no solamente, como antes a los "pequeños" empleadores, que pueden eximirse de la obligación de abonar un subsidio diario afiliándose al régimen de seguros para dichos empleadores.

/...

122. Esta exención se aplica únicamente respecto del personal al que se ha contratado recientemente con vistas a un empleo permanente. La exención no se aplica a los trabajadores ocasionales. Por personal de reciente contratación se entiende únicamente los empleados que no han trabajado para el mismo empleador durante los últimos tres meses.

123. El empleador no está obligado a abonar un subsidio diario si el empleado, en el momento de su contratación, ha ocultado información respecto de su salud que es importante para el empleo. Ya no se exige que dicha ocultación sea fraudulenta.

124. El empleador está también exento de la obligación de abonar un subsidio diario si el empleado, en el momento de su contratación, ha ocultado información sobre su salud que habría justificado un acuerdo especial entre el empleador y el empleado respecto de la exención del deber de abonar un subsidio diario (véase el artículo 12 de la ley del 4 de junio de 1980). Puede suscribirse un acuerdo de esa índole siempre que el empleado sufra de una enfermedad prolongada o crónica que represente un aumento considerable del riesgo de ausencia. El acuerdo puede suscribirse en el momento de la contratación o durante el empleo.

125. Las disposiciones sobre el subsidio diario en caso de maternidad de la ley sobre subsidios diarios (enfermedad o maternidad) se han modificado a partir del 1° de enero de 1981. De conformidad con las nuevas disposiciones, los empleados, los trabajadores por cuenta propia y los cónyuges que colaboran con ellos gozan de los mismos derechos respecto del subsidio.

126. Mediante la ley No. 571, de 27 de octubre de 1982, que entró en vigor el 1° de abril de 1983, se introdujeron diversas modificaciones en la ley sobre subsidios diarios (enfermedad o maternidad). Se modificó de cinco a 13 semanas el período del empleador, se redujo el período en que corresponde abonar subsidios diarios y se introdujo un día de espera.

127. Según una nueva disposición, el empleador ya no está obligado a abonar un subsidio en caso de enfermedad respecto del primer día completo de ausencia. Sin embargo, el período del empleador aún debe contarse desde el primer día completo de ausencia, inclusive.

128. La disposición respecto del día de espera se aplica en los casos en que el departamento local de asuntos sociales y de salud sufraga el subsidio diario por parte del empleador.

129. El día de espera se aplica también respecto de los empleados que, por otros motivos, tienen derecho a recibir paga mientras están enfermos. Pierden el derecho a paga por el primer día completo de ausencia.

130. El día de espera no se aplica si la ausencia se debe a) una recaída de la misma enfermedad; b) una enfermedad crónica o prolongada; o c) una lesión ocupacional. Tampoco hay día de espera en los casos en que quienes se enferman son personas desempleadas o cuando el departamento de asuntos sociales y de salud sufraga el subsidio diario.

/...

131. El día de espera puede reemplazarse por un día feriado o un día de descanso compensatorio, siempre que el empleador y el empleado así lo decidan. El empleado pierde el derecho a subsidio o paga, pero en cambio recibe una prestación o paga correspondiente al día feriado respecto del primer día completo de ausencia, y una prestación o paga por enfermedad (suelo o salario) respecto del segundo día de ausencia, etc.

132. El empleado que tiene más de un empleador debe tener un día de espera por cada empleo.

133. Las disposiciones sobre el día de espera no afectan los convenios relativos a la ausencia total o parcial por enfermedad de los hijos.

134. A partir del 1° de abril de 1983, el período del empleador se amplió de cinco a 13 semanas. El período del empleador se cuenta desde el primer día completo de ausencia, aun cuando se trate de un día de espera, y el empleador abona el subsidio sólo a partir del segundo día completo de ausencia.

135. Se abona un subsidio diario durante un período que comienza cuatro semanas antes de la fecha presunta del nacimiento del hijo y que termina 14 semanas después. En casos de adopción se prevé un subsidio diario durante 14 semanas, a partir del día en que se recibe al niño.

136. En casos especiales, puede abonarse un subsidio diario antes del período de cuatro semanas anterior a la fecha presunta del nacimiento del hijo; esos casos son los siguientes:

a) Si, a juicio del médico, el embarazo está siguiendo un curso anormal que entraña un peligro para la salud de la mujer o del feto en caso de que la mujer siga trabajando;

b) Si el carácter especial del trabajo entraña un peligro para el feto;

c) Si el embarazo, debido a normas públicamente establecidas, impide que la mujer cumpla con las tareas de su trabajo y el empleador no le ha ofrecido otro tipo de trabajo adecuado.

Tasa reducida del subsidio diario en caso de parto

137. En determinadas circunstancias, puede concederse un subsidio de tasa reducida por ausencia parcial del trabajo en casos tales como:

a) Curso anormal del embarazo antes del período de cuatro semanas;

b) El período de cuatro semanas antes del parto;

c) Adopción;

d) Personas que, hasta cierto punto, cumplen deberes cívicos durante el período de ausencia.

/...

138. Mediante la ley No. 545 de 10 de diciembre de 1980 se introdujo una modificación en la disposición relativa al ajuste de la ley sobre subsidios diarios, en vigor desde el 1° de marzo de 1983, con miras a armonizar la evolución de los sueldos y salarios y de las tasas de las prestaciones indizando la base de cálculo de las prestaciones según los ajustes de muchos sueldos y salarios del mercado de trabajo hechos los días 1° de abril y 1° de octubre.

139. Mediante la ley No. 273 de 9 de junio de 1982, que entró en vigor el 1° de enero de 1983, se redujo de 35 días (cinco semanas) a 21 días (tres semanas) el período en que los trabajadores por cuenta propia no reciben subsidio diario.

140. El empleador no está obligado a abonar subsidios diarios a los nuevos empleados durante las ocho primeras semanas de empleo. Por personas de reciente contratación se entiende a los empleados que no han trabajado en los últimos tres meses para el mismo empleador.

141. Los empleadores están actualmente exentos del pago de una prestación por enfermedad respecto de los días de enfermedad posteriores a la terminación del empleo si se determina que la fecha de dimisión se fijó antes de empezar la enfermedad.

142. Se ha introducido una restricción, aplicable en todos los casos, respecto de la duración del período de pago de subsidios diarios. El pago de la prestación por enfermedad termina si la prestación se ha pagado durante más de 91 semanas de los 36 meses anteriores, una vez terminado el período del empleador. En casos especiales, la Oficina Nacional de Seguridad Social puede ampliar el período más allá de 91 semanas.

143. Mediante una enmienda de la ley sobre subsidios diarios (enfermedad o maternidad), en vigor desde el 1° de enero de 1983, el pago de subsidios diarios se suspendió en los casos en que se solicita una pensión anticipada de vejez después de esa fecha y la Comisión de Bienestar Social recomienda a la junta de rehabilitación y pensiones que se conceda la pensión.

Prestaciones de invalidez y de vejez y para supérstites

144. Consúltese el informe correspondiente al período comprendido entre el 1° de julio de 1976 y el 30 de junio de 1980 presentado por el Gobierno de Dinamarca a la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas para aplicar las disposiciones del Convenio (No. 102) relativo a la seguridad social.

145. Las disposiciones sobre pensiones sociales se establecen en el reglamento del Ministerio de Asuntos Sociales del 13 de julio de 1982 con las enmiendas subsiguientes: No. 417 (ley relativa a la pensión de vejez); No. 418 (ley relativa a la pensión de invalidez) y No. 419 (ley relativa a la pensión de la viuda).

/...

146. Para disfrutar de estas pensiones, el solicitante debe ser nacional danés, residir en forma permanente en Dinamarca y haber residido en el país durante al menos un año después de haber cumplido 15 años de edad. El criterio de nacionalidad (y en alguna medida el criterio de residencia) se ha derogado en acuerdos recíprocos con otros países; ambos criterios se han derogado para las personas que están amparadas por el Reglamento No. 1408/71 de la Comunidad Económica Europea.

147. La edad general de jubilación es de 67 años para los hombres y las mujeres casadas y 62 para las mujeres solteras. La pensión nacional se puede conceder al cumplir 60 años de edad por motivos de salud u otra circunstancia especial que lo justifique, y a los 55 años de edad cuando las condiciones sociales y de trabajo lo justifiquen. Esta última pensión se concede por períodos de dos años a las personas para quienes en ese momento no se dispone de trabajo. Los beneficiarios deben seguir dispuestos a volver a incorporarse al mercado de trabajo. Se suspende la pensión a los beneficiarios menores de 60 años de edad que no acepten los empleos que se les ofrezca.

148. La pensión de invalidez se concede a personas de entre 15 y 67 años de edad. No obstante, la cuantía máxima no se aprueba antes de cumplidos los 18 años. Cuando una persona ha cumplido los 60 años, por lo general no se concede, suspende, aumenta ni disminuye la pensión de invalidez. Las personas mayores de 60 años cuya capacidad de trabajo queda reducida hasta el punto en que tienen derecho al nivel más elevado de pensión de invalidez pueden recibir una pensión de nivel medio.

149. La pensión de viuda se concede a las mujeres que quedan viudas después de cumplidos los 45 años de edad y a todas las viudas cuando cumplen 55 años (o 45 si tienen obligación de dar sustento a sus hijos). En los casos de problemas de salud u otras condiciones extraordinarias que lo justifiquen, las viudas y otras mujeres solteras mayores de 50 años de edad pueden recibir la pensión.

150. La residencia en Dinamarca da derecho a recibir pensiones sociales. Se concede la pensión completa si el pensionado ha residido en Dinamarca en forma permanente durante 40 años tras haber cumplido los 15 años de edad y antes de llegar a los 67. Cuando el período de residencia es menor de 40 años, se concede el 2,5% de la cuantía total de la pensión por cada año vivido en el país entre los 15 y los 67 años de edad. Cuando se concede una pensión antes de cumplir los 67 años (pensión nacional anticipada, pensión de invalidez o pensión de viuda), el período que media entre la concesión de la pensión y los 67 años de edad se suma al período de residencia. Una norma especial dispone la concesión de una pensión nacional completa a los solicitantes que han residido en el país durante diez años tras haber cumplido los 15 años de edad, de los cuales cinco deben haber transcurrido inmediatamente antes de que el solicitante cumpla los 67 años de edad. En algunos casos, la pensión de un viudo o una viuda se puede calcular sobre la base del período de residencia en Dinamarca del cónyuge difunto, si éste es mayor que el período de residencia del solicitante.

/...

151. Las dependencias de asuntos sociales y de salud de los gobiernos locales calculan y pagan las pensiones sociales. El Ministerio de Hacienda compensa a las autoridades locales los gastos por concepto de pensiones. Toda persona que pague impuestos a la renta contribuye anualmente al plan nacional de pensiones con el 3,2% de la cantidad sobre la que se calcula su impuesto a la renta. Esta contribución se recauda conjuntamente con el impuesto. Además, los empleadores pagan una contribución de 50 coronas danesas anuales por cada persona empleada todo el año para sufragar los gastos del gobierno en pensiones de invalidez. En cuanto al resto, las pensiones sociales se financian con impuestos.

152. Las enmiendas más importantes introducidas desde junio de 1980 figuran en las leyes Nos. 259, 260 y 261, de 16 de junio de 1980, que se agruparon en la ley No. 257 relativa al concepto del ingreso social en las leyes de pensiones, de 16 de junio de 1980, con efecto a partir del 1° de enero de 1981.

153. El concepto de ingreso social se ha introducido con miras a crear una base de ingresos que, en mayor medida que el ingreso imponible, exprese la necesidad económica de cobrar prestaciones sociales (véase la circular relativa al ingreso social de 15 de octubre de 1980 del Ministerio de Asuntos Sociales).

154. Algunos elementos del ingreso que no se consideran comprendidos en el ingreso general imponible se incluyen en el ingreso social, mientras que ciertas prestaciones deducibles de conformidad con la legislación fiscal no se tienen en cuenta en el cálculo del ingreso social.

155. Por otra parte, en el cálculo del ingreso social se incluye una adición respecto del capital, calculada como parte del ingreso imponible de conformidad con una escala ascendente especial.

156. Sin embargo, en el caso de personas que reciban, ellas o sus cónyuges, una pensión social o una prestación de invalidez que incluya prestaciones de asistencia externa o de atención constante, la adición por capital está sujeta a una deducción siempre que residan en la vivienda de que son propietarios.

157. Al adoptarse el concepto de ingreso social, la ley No. 573, de 27 de octubre de 1982, que enmendó las leyes sobre las pensiones de vejez, de invalidez y de viudas, cobró la mayor importancia. Esta nueva ley se apartó del principio establecido en el artículo 3 de la ley relativa a la pensión de vejez, que disponía que la cuantía básica de la pensión de vejez era pagadera a personas que habían cumplido los 67 años, cualquiera que fuera su situación financiera. La ley No. 573, en vigor desde el 1° de enero de 1984, estableció que la cuantía básica para las personas de entre 67 y 69 años de edad estaba sujeta a un ajuste por ingresos basado en el ingreso obtenido mediante el empleo. No obstante, en el ajuste no se toma en consideración una cuantía de 35.600 coronas danesas. Esta cantidad está sujeta a indización, de conformidad con el artículo 37. Esta misma ley anuló el derecho a un incremento por aplazamiento que se había reconocido para los casos en que la solicitud de una pensión de vejez se aplazase por seis meses o más a partir de los 67 años de edad (véase el párrafo 5 de la ley).

158. Además de los ajustes anuales de las pensiones hechos por indización, desde junio de 1980 se han realizado varios ajustes en las cuantías de las pensiones por motivos de bienestar social.

/...

159. A partir del 1° de junio de 1980, la cuantía básica quedó ajustada debido a un cambio de 20,25 a 22% en la tasa del impuesto sobre el valor agregado (véase la ley No. 277 de 4 de junio de 1980 de enmienda de la ley relativa a la pensión de vejez y las disposiciones correspondientes de las otras leyes sobre pensiones).

160. En relación con el ajuste cero del índice de precios en 1980, se llevó a cabo un ajuste de las prestaciones y las deducciones previstas en las leyes de pensiones (véase, por ejemplo, la ley No. 255 de 16 de junio de 1980 de enmienda de la ley relativa a las pensiones de vejez).

161. Mediante la ley No. 240 de 27 de mayo de 1981 de enmienda de la ley relativa a las pensiones de vejez y las enmiendas correspondientes de las leyes de pensiones de invalidez y de viudas, la cuantía básica de la pensión de vejez aumentó como resultado de las mejoras registradas en el mercado de trabajo después de firmados los acuerdos colectivos de 1981.

162. Las leyes de 16 de junio de 1980, 10 de marzo de 1982, 9 de junio de 1982 y 21 de diciembre de 1982 aumentaron las sumas de que disponen las autoridades locales para prestar asistencia a los pensionados en el pago de gastos de calefacción; la cuantía al 1° de enero de 1983 era de 2.013 coronas danesas anuales para los pensionados solteros que en esa fecha recibían de las autoridades locales el total del complemento de pensión. Los aumentos se hicieron debido a los altos precios del combustible y a los impuestos especiales sobre el combustible. La cuantía se ajusta de conformidad con el artículo 37 de la ley relativa a la pensión de vejez.

163. La suma pagadera en virtud del apartado 1 del artículo 13 era de 744 coronas danesas para la zona metropolitana y 617 coronas danesas para todas las demás zonas (a precios del 1° de enero de 1983), para cada pensionado que, al 1° de enero de 1983, residía en el municipio correspondiente. Esta cuantía está sujeta también a ajustes, de conformidad con el artículo 37 de la ley relativa a la pensión de vejez.

164. Se conceden prestaciones personales, a discreción de las autoridades locales, a los pensionados cuya situación sea especialmente difícil. No obstante, se han establecido directrices, en la Circular No. 128 de 14 de julio de 1982, para la concesión de pagos parciales para medicamentos, y en la Circular No. 206 de 9 de diciembre de 1982 sobre la asistencia para el pago de gastos de calefacción.

165. La ley No. 521 de 28 de octubre de 1981 derogó la ley No. 270 del 4 de junio de 1970 relativa al Fondo de Pensiones Sociales y se dejó de hacer la contribución de 2% a este Fondo. La ley No. 513 de 16 de octubre de 1981 sobre el porcentaje de recaudación de impuestos para el año civil 1982 aumentó de 1,2 a 3,5% la contribución especial para pensiones de vejez prevista en el artículo 34 de la ley relativa a la pensión de vejez.

166. En respuesta a las cuestiones planteadas durante el examen del informe inicial presentado por el Gobierno de Dinamarca relativo a los artículos 6 a 9, se presenta la siguiente información.

/...

167. En junio de 1983, el Folketing danés aprobó una reforma de las pensiones anticipadas. Su objetivo es simplificar las disposiciones relacionadas con las pensiones, hacerlas más coherentes y ajustadas a las tendencias sociales y también armonizar las disposiciones con el principio de la igualdad de los sexos.

168. La reforma permite la concesión de una pensión anticipada a personas con edades de entre 18 y 67 años cuando su capacidad económica ha quedado reducida al menos al 50% debido a problemas de salud o por otras causas de efecto permanente. Además, se paga una pensión anticipada a personas con edades de entre 50 y 67 años por razones sociales o de salud especiales.

169. Se abolirán los siguientes tipos de pensiones y complementos: la cuantía mínima de la pensión de invalidez, de la pensión de viudas y de la pensión de vejez para mujeres solteras de 62 a 66 años de edad; la pensión anticipada de vejez a personas de 55 a 59 y de 60 a 66 años de edad; y el subsidio de la esposa y el de matrimonio.

170. Estas disposiciones entrarán en vigor el 1° de enero de 1984 y significarán una mejora de hasta 20.000 coronas danesas anuales para los pensionados que enfrentan las situaciones más precarias.

171. Al respecto, cabe señalar que el Gobierno se propone elaborar una nueva codificación de la legislación de pensiones en la que figurarán las enmiendas de carácter técnico, incluida la enmienda de las disposiciones sobre la adquisición de los derechos, el derecho a la ciudadanía y el derecho a la residencia. En esta propuesta figurará una disposición sobre el derecho a pensión de las personas que no tienen la ciudadanía danesa, siempre y cuando hayan residido en forma permanente en Dinamarca durante 10 años entre los 18 y los 67 años de edad y al menos cinco años inmediatamente antes del momento de la pensión.

172. El Plan de pensiones complementarias del mercado de trabajo es un plan de seguros establecido a fin de pagar una pensión complementaria a las personas afiliadas al plan a partir de los 67 años de edad y una pensión complementaria reducida a los cónyuges supérstites a partir de los 62 años de edad. Todos los empleados de 16 a 66 años de edad, sin distinción de nacionalidad, que trabajen en Dinamarca al menos 10 horas semanales están obligados a afiliarse al plan. Los fondos provienen exclusivamente de las contribuciones de los afiliados, de las que los empleados pagan una tercera parte y los empleadores dos terceras partes.

173. En cuanto a los detalles de este plan, consúltese la guía adjunta en que figura también el texto de la ley (véase el anexo 8).

Seguro de accidentes industriales

174. Consúltese el informe sobre el período 1° de julio de 1976-30 de junio de 1980 presentado por el Gobierno de Dinamarca a la Oficina Internacional del Trabajo relativo a las medidas adoptadas para aplicar las disposiciones del Convenio (No. 102) relativo a la seguridad social.

/...

175. La ley No. 79 relativa al seguro de accidentes industriales, de 8 de marzo de 1978, se basa en el principio del seguro, es decir que el empleador, mediante el pago de una prima, debe mantener asegurados a sus trabajadores contra accidentes en una empresa de seguros debidamente autorizada por el Ministro de Asuntos Sociales. Una institución central oficial (la Oficina Nacional de Seguridad Social) tiene a su cargo la administración de esta ley.

176. De conformidad con la ley, toda persona que esté contratada por un empleador para trabajar en Dinamarca debe estar asegurada, sin distinción por tipo de trabajo, pago y duración del empleo y tampoco por nacionalidad y residencia del empleador. El seguro ampara contra accidentes en la industria y enfermedades profesionales.

177. La lista de enfermedades profesionales se enmendó parcialmente a partir del 1° de enero de 1983, en especial con miras a ampliar las disposiciones vigentes.

178. Como consecuencia de este ajuste, al 1° de abril de 1983 las prestaciones previstas en la ley de accidentes industriales eran las siguientes:

a) prestación máxima anual, 187.000 coronas danesas; b) indemnización por lesión permanente, 22.500 coronas danesas; y c) prestación transitoria por muerte a causa de accidente industrial, 29.500 coronas danesas.

Prestaciones de desempleo

179. La legislación aplicable en cuanto a las prestaciones de desempleo es la ley consolidada relativa al servicio público de empleo y al sistema de seguro de desempleo de 24 de marzo de 1970, que fue enmendada por última vez mediante la ley de 25 de julio de 1983.

180. El plan abarca a todos los trabajadores a sueldo o asalariados y a los trabajadores por cuenta propia afiliados a una caja de seguro de desempleo. En diciembre de 1980, el 65% de la población efectivamente empleada, incluido el 71% de los trabajadores asalariados o a sueldo del sector privado y del público, estaba protegido por el plan de seguro de desempleo.

181. Las prestaciones de desempleo se pagan como sigue:

a) 90% del ingreso medio durante las 12 semanas (3 meses) inmediatamente anteriores al desempleo;

b) La ley relativa al servicio público de empleo y al seguro de desempleo fija una tasa máxima de la prestación diaria. La tasa máxima se fija cada seis meses, y rige a partir del 1° de abril y del 1° de octubre y equivale al 90% del salario medio por hora de todos los trabajadores de oficios e industrias durante el segundo trimestre del año anterior para la tasa que rige a partir del 1° de abril y durante el cuarto trimestre precedente para la tasa que rige a partir del 1° de octubre;

c) Las prestaciones diarias se pagan a partir del primer día de desempleo por un período máximo de dos años y medio. Para los pensionados, existen limitaciones especiales en cuanto a la duración.

/...

La cuantía máxima de las prestaciones diarias en efectivo es de 2.010 coronas danesas semanales desde octubre de 1982. Esta cuantía no se ajustará hasta abril de 1985.

Condiciones para tener derecho a las prestaciones

182. Para recibir las prestaciones de desempleo, el solicitante debe cumplir los siguientes requisitos:

a) Por regla general, debe haber estado afiliado a una caja de desempleo durante no menos de un año;

b) Debe haber estado empleado a jornada completa durante no menos de 26 semanas en los tres años anteriores en el caso de personas que trabajan habitualmente para un empleador; se exige un período comparable para las personas que trabajan por cuenta propia;

c) Debe tener entre 16 y 65 años de edad;

d) Debe estar inscrito en una oficina pública de empleo como persona que busca trabajo y estar en condiciones de trabajar;

e) No debe estar participando en huelgas ni cierres de empresas;

f) No debe estar enfermo (en caso de enfermedad, se pagan las prestaciones previstas en el plan de seguridad social);

g) Tiene la obligación de aceptar una oferta de empleo y no puede negarse a participar en cursos de capacitación, etc.;

h) Debe residir en Dinamarca;

i) Los jóvenes menores de 16 años y otras personas (personas que aceptan empleo remunerado en sectores que no están amparados por la caja de seguro de desempleo) no tienen derecho a las prestaciones de la caja de seguro de desempleo, aunque pueden ser admitidos como contribuyentes.

No se requiere la nacionalidad danesa.

Financiación

183. El sistema de seguro de desempleo se financia con contribuciones de los afiliados, contribuciones de los empleadores y reembolsos del Estado.

184. Las contribuciones anuales de los afiliados equivalen a seis veces la cuantía máxima de las prestaciones diarias en efectivo (al 1° de octubre de 1982, 2.010 coronas danesas anuales).

185. La contribución del empleador corresponde a 11,25 veces la cuantía máxima de las prestaciones diarias por trabajador asegurado, empleado a tiempo completo y durante todo el año (al 1° de octubre de 1982, 3.769 coronas danesas anuales). No se pagan contribuciones por el primer empleado de una empresa.

/...

186. En abril de 1983 los reembolsos del Estado representaron el 71% del total de gastos.

Prestaciones familiares

187. De conformidad con la legislación danesa se pagan las siguientes formas de prestaciones familiares:

a) Una prestación familiar ordinaria pagadera para los hijos menores de 16 años; desde el 1° de abril de 1983, su valor anual es de 2.268 coronas danesas por hijo;

b) Una prestación familiar aumentada, que se paga en lugar de la prestación familiar ordinaria, para los hijos cuyo sostén está a cargo de uno solo de sus progenitores y para aquéllos cuyos padres reciben ambos una pensión de vejez o de invalidez; a partir del 1° de abril de 1984, el valor anual de esta prestación será de 3.404 coronas danesas por hijo;

c) Una prestación familiar extraordinaria pagadera a las personas que son el único sostén de uno o varios hijos; desde el 1° de abril de 1983, esta prestación tiene un valor anual de 2.604 coronas danesas por familia, cualquiera que sea el número de hijos;

d) Una prestación familiar especial pagadera, además de las prestaciones mencionadas más arriba, hasta la edad de 18 años para los huérfanos, hijos de viudas y viudos, niños y jóvenes que han sido adoptados por el cónyuge superviviente tras la muerte de la persona que tenía su custodia o por un pariente soltero del niño, hijos cuyo sostén está a cargo de uno solo de sus progenitores cuando no se ha ordenado o no se puede ordenar el pago de alimentos e hijos de personas que cobran pensiones de invalidez o vejez; desde el 1° de abril de 1983, esta prestación, que tiene tres niveles, es de 10.572, 6.360 y 3.180 coronas danesas por hijo y por año.

188. En 1980 se redujo el límite superior de ingresos para el pago de prestaciones familiares y se decidió que la escala de ingresos se basara en el ingreso social y no en el ingreso imponible.

189. El pago de la prestación familiar especial no depende del nivel de ingreso. Desde el 1° de abril de 1983, el ingreso social máximo que da derecho a la cuantía máxima de las otras prestaciones familiares es de 173.000 coronas danesas al año.

190. Por otra parte, la ley contempla una prestación pagadera por los hijos de 16 y 17 años de edad como asistencia para alimentos y educación. Esta prestación para los jóvenes, que en 1983 puede sumar 9.000 coronas danesas anuales, se concede sobre la base de una evaluación de la necesidad en cada caso, y la tasa completa se paga cuando el ingreso previsto del hogar (el ingreso social) no excede de 90.000 coronas danesas anuales y cuando el ingreso anual propio del hijo no exceda de 7.000 coronas danesas.

191. En 1982, el ajuste según el índice de precios se abolió por un período de dos años y se sustituyó por un ajuste fijo anual del 4%.

/...

Anexo

LISTA DE MATERIALES DE CONSULTA a/

- Anexo 1. "El servicio público de empleo en Dinamarca" (Ministerio del Trabajo, Copenhague, septiembre de 1983).
- Anexo 2. "Formación profesional de adultos en Dinamarca" (Ministerio del Trabajo, Copenhague, agosto de 1983).
- Anexo 3. Información estadística sobre la evolución de la participación en la fuerza de trabajo, el empleo y el desempleo (Fuentes: "Revista de estadística, 1971-1981" y "Revista mensual de estadística").
- Anexo 4. Datos estadísticos sobre la evolución de los niveles de remuneración y el costo de vida, 1976-1982 (Fuentes: "El mercado de trabajo y la política del mercado de trabajo", Ministerio del Trabajo, y "Revista mensual de estadística").
- Anexo 5. Ley No. 681 relativa al medio ambiente del trabajo, de 23 de diciembre de 1975, con las enmiendas de 1978 y 1979 (Ministerio del Trabajo, Copenhague).
- Anexo 6. Ley No. 161 relativa a la igualdad de trato en el empleo, etc., entre hombres y mujeres, de 12 de abril de 1978.
- Anexo 7. Ley No. 234 relativa a la licencia de maternidad, etc., de 4 de junio de 1980.
- Anexo 8. Guía del Plan de pensiones complementarias del mercado de trabajo (Hillerod, marzo de 1983).

a/ Este material de consulta está disponible en los archivos de la Secretaría en su idioma original, tal como se recibió del Gobierno de Dinamarca.