



NACIONES UNIDAS

CONSEJO
ECONOMICO
Y SOCIAL



Distr.
GENERAL

E/1978/8/Add.12
13 febrero 1978
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Primer período ordinario de sesiones, 1978
Tema 5 del programa. Puesta en práctica
del Pacto Internacional de Derechos
Económicos, Sociales y Culturales

INFORMES PRESENTADOS DE CONFORMIDAD CON LA RESOLUCION 1988 (LX)
DEL CONSEJO POR LOS ESTADOS PARTES EN EL PACTO SOBRE LOS DERECHOS
RECONOCIDOS EN LOS ARTICULOS 6 A 9

NORUEGA

/23 de diciembre de 1977/

1. Observaciones generales

A modo de introducción, tal vez sea interesante reseñar la forma en que Noruega aplica las obligaciones que le incumben de conformidad con el derecho internacional. Se señala el informe de Noruega presentado el 22 de marzo de 1977, de conformidad con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (documento CCPR/C/I/Add.5). Pero como los derechos económicos, sociales y culturales se aplican de manera algo diferente que los derechos civiles y políticos, cabe formular algunas observaciones adicionales.

En principio, los tribunales ejercen control al respecto. Sin embargo, el control de la constitucionalidad de las leyes es de poca importancia, ya que la Constitución contiene sólo una disposición de carácter económico, social y cultural (párr. 110, véase A infra) y es dudoso el significado jurídico de dicha disposición. Por lo tanto, es la ley ordinaria la que reviste mayor importancia para la aplicación de esos derechos. El principio de "legalidad" ^{1/} reviste poca importancia.

^{1/} Este principio implica que las autoridades deben estar facultadas por la Ley aprobada por la Asamblea Nacional (el "Storting") para intervenir en la esfera de los derechos legales de los ciudadanos. En consecuencia, la imposición de nuevas cargas, una aplicación más estricta de las obligaciones existentes o la privación de los derechos requieren autorización legal. Cabe señalar que este principio protege a todos los individuos, cualquiera que sea su raza, sexo, idioma, etc.

78-02675

/...

Su objeto es proteger al ciudadano contra las usurpaciones por las autoridades, mientras que los derechos económicos, sociales y culturales tienen un carácter más "positivo": implican cierta forma de beneficio proporcionado por el Estado.

En consecuencia, estos derechos no deben considerarse exclusivamente desde un punto de vista jurídico, ya que es obvio que el aspecto financiero, evidenciado por ejemplo en los créditos anuales, también reviste gran interés. En último término, es la voluntad política la que decide en qué medida han de aplicarse los derechos económicos, sociales y culturales. En Noruega la política del Estado benefactor cuenta con amplio apoyo.

ARTICULO 6: EL DERECHO AL TRABAJO

A. Leyes principales - disposiciones administrativas

En 1954 se incorporó un nuevo párrafo 110 a la Constitución. Dice lo siguiente:

"Las autoridades del Estado crearán las condiciones necesarias para que toda persona apta para trabajar se gane la vida por su propio trabajo."

Es cuestionable el significado jurídico de esta disposición. Está formulada de manera tal que no concede al individuo ningún derecho exigible ante los tribunales. Presumiblemente, debe ser considerado como un manifiesto y una declaración política vinculante.

El "derecho al trabajo" supone una política sistemática en materia de empleo. El marco jurídico de dicha política se encuentra en la Ley No. 9 del 27 de junio de 1947 sobre las medidas para promover el empleo. La sección 1 de dicha Ley dice lo siguiente:

"La Dirección del Trabajo vigilará atentamente las condiciones del empleo en este país, tratará de mantener el empleo a un nivel constante y adecuado y asesorará al Ministerio en cuestiones relativas al empleo y al desempleo.

a) reunirá información relativa al empleo, al desempleo y a las posibilidades de empleo, tratará de establecer las causas de las fluctuaciones en el empleo y realizará estudios sobre el empleo y el desempleo a intervalos regulares;

b) fomentará la preparación por organismos gubernamentales, condados y municipalidades de planes detallados de obras públicas que pueden ejecutarse sin mucha antelación en la medida requerida en las diversas partes del país. La Dirección de Trabajo publicará y mantendrá un resumen de los planes. Igualmente, tratará de obtener la más amplia información posible sobre los planes privados de trabajo en los casos en que su ejecución incida en el nivel de empleo;

/...

c) dispondrá que se realicen trabajos útiles en épocas de desempleo, y que se aplacen los trabajos en épocas de escasez de mano de obra, en los casos en que ello pueda hacerse sin graves perjuicios;

d) promoverá medidas para disminuir o mitigar el desempleo, y trabajará en pro del desarrollo planificado y organizado de la vida industrial y de la coordinación de las medidas establecidas con este fin;

e) dirigirá el Servicio de Empleo a fin de proporcionar empleo adecuado para todos, y empleados adecuados para llenar todas las vacantes;

f) prestará asesoramiento profesional con el fin de ayudar a los jóvenes y a otras personas en la elección de una carrera, los capacitará para ella y los adaptará a la vida de trabajo, y coordinará todas las actividades oficiales relacionadas con el asesoramiento profesional.

Asimismo, la Dirección del Trabajo se ocupará de todas las cuestiones relativas a los beneficios pagaderos con cargo a los fondos del Plan Nacional de Seguros en virtud del capítulo IV de la Ley Nacional de Seguros.

El Ministerio podrá formular otras directrices relativas a las actividades de la Dirección y confiarle tareas distintas de las mencionadas en los párrafos primero y segundo."

El 15 de agosto de 1977 se presentó al Parlamento un Libro Blanco sobre la política de empleo (informe al Storting No. 14: 1977-78). El objetivo de la política de empleo, según se define en ese Libro Blanco, es que toda persona entre los 17 y los 69 años de edad que así lo desee pueda obtener empleo remunerado a jornada total o parcial o se le ofrezcan facilidades para una capacitación adecuada. Para lograr dicho objetivo, por conducto de medidas económicas y del desarrollo nacional, las autoridades harán hincapié en la creación de nuevos empleos, particularmente fuera de las zonas congestionadas. El Libro Blanco atribuye gran importancia a las propuestas encaminadas a la creación de medidas para lograr que a los grupos en situación más desventajosa desde el punto de vista del mercado de trabajo se les ofrezca la posibilidad de obtener empleo remunerado. Se espera que el Libro Blanco se someta a debate en el Storting en la primavera de 1978. Se adjunta un resumen en inglés del informe No. 14 al Storting 1977-78.

B. 1. Libre elección de ocupación

El "Derecho al trabajo" supone no solamente que haya trabajo, sino que haya libre elección de ocupación. En virtud del derecho noruego, no existe ninguna disposición general que explícitamente establezca dicho derecho si bien se reconoce el principio conexo. Cabe señalar las siguientes normas especiales:

Antiguamente existía una norma que establecía que sólo aquéllos que profesaran la fe evangélico-luterana podían ser nombrados para los más altos cargos del Estado. Dicha norma se basa en el hecho de que existe una Iglesia oficial en

/...

Noruega, según el artículo 2 de la Constitución. Este requisito respecto de la profesión de fe de las personas que ocupen altos cargos oficiales se ha abolido gradualmente, y ahora se aplica sólo a los nombramientos eclesiásticos y a los profesores de la Facultad de Teología.

El artículo 92 de la Constitución establece explícitamente que tanto hombres como mujeres pueden ocupar altos cargos en el Estado. Para el nombramiento en un puesto superior del Estado se requiere que la persona sea nacional de Noruega.

Como ejemplo de una disposición que indirectamente restringe el derecho a la libre elección de ocupación cabe señalar el hecho de que, en ciertas circunstancias, una persona que solicite beneficios por desempleo puede ser obligada a mudarse a otra localidad para ocupar un puesto adecuado. Si se niega, perderá el derecho a la asignación diaria en efectivo de conformidad con el capítulo IV de la Ley Nacional de Seguros No. 12 de 17 de julio de 1966.

Si bien en principio hay libertad de elegir ocupación, es razonable suponer que algunos grupos requieren ayuda y asesoramiento especiales, lo que se aplica en particular a las personas que entran por primera vez en el mercado de trabajo noruego.

Inmigrantes

Debido a la creciente inmigración que ha tenido lugar desde países no nórdicos y especialmente no europeos en los años recientes, el Servicio de Empleo desempeña tareas extraordinarias, en lo que respecta tanto a la colocación en un empleo como a la función de informar a los empleados sobre las condiciones del mercado de trabajo noruego y de ayudarlos a adaptarse en otras esferas. Es así que en Oslo, donde se encuentran la mayor parte de los inmigrantes, se ha establecido un organismo especial de empleo y formación para extranjeros. Dicho organismo incluye a funcionarios de empleo, asesores jurídicos y funcionarios de bienestar social, y comprende un servicio especial de interpretación.

Personas impedidas

Las actividades del Servicio de Empleo con respecto a la obtención de trabajo para las personas impedidas (rehabilitación regional) forma parte integral de las operaciones ordinarias del Servicio de Empleo. Su objetivo es lograr que los impedidos participen en la vida laboral, sea cual fuere la causa de su problema. Sin embargo, Noruega no practica ningún sistema de cuotas.

Jóvenes

Como parte de las actividades para contrarrestar el desempleo entre los jóvenes, se han ejecutado programas especiales. Su objetivo es motivar a los jóvenes a proseguir sus estudios o su capacitación profesional, o proporcionarles información y capacitación para que puedan obtener empleo en una empresa.

/...

Se han comenzado proyectos experimentales para ayudar a los clientes en condiciones sociales desventajosas, en particular los jóvenes con problemas relacionados con el alcoholismo o el abuso de estupefacientes.

En algunas oficinas de empleo hay personal especialmente nombrado para ocuparse de los proyectos para los jóvenes.

Mujeres

En 1975 se nombró a cinco funcionarios de asesoramiento especialmente asignados a cuestiones relativas al empleo de las mujeres. Estos funcionarios están ubicados en diferentes condados. A partir de esta labor externa de atención al público, se han aplicado dentro del servicio amplias medidas de información en relación con los problemas especiales de la mujer en la vida laboral.

Se han organizado programas especiales de asesoramiento profesional de dos a cuatro semanas de duración para mujeres de más de 20 años. Esos programas están encaminados a mujeres adultas que han perdido su trabajo y a las mujeres que no han integrado anteriormente la fuerza de trabajo.

B. 2. Políticas y técnicas encaminadas a lograr un desarrollo económico, social y cultural sostenido

En el actual período de recesión económica se requirieron esfuerzos especiales para mantener el nivel de empleo.

En la política de empleo de Noruega se ha hecho especial hincapié en medidas selectivas de distintos tipos. Uno de los principios fundamentales en que se basan las políticas adoptadas ha sido permitir a los trabajadores desempeñar sus tareas habituales durante el mayor tiempo posible. Únicamente cuando esto resulta imposible se adoptan, como una segunda línea de defensa, otras medidas para proporcionar distintas posibilidades de trabajo a los desempleados. Las prestaciones por desempleo se consideran el último recurso.

De conformidad con este principio general, se ha agregado una serie de nuevas medidas al programa práctico del mercado de trabajo. Se han creado nuevos empleos mediante proyectos gubernamentales nacionales y locales, sobre todo en el sector de la construcción (inversiones de infraestructura, etc.). Además de estos proyectos de inversión, en el curso de la recesión actual se han organizado "plazas de trabajo fijo". Se trata de plazas de trabajo dentro de la administración pública, los servicios sociales y la salud pública, el medio ambiente, etc. Esto ha contribuido a aumentar las oportunidades suplementarias de empleo para los grupos interesados, a saber mujeres, jóvenes y personas impedidas desde el punto de vista ocupacional. Aproximadamente el 40% de las personas que se beneficiaron merced al empleo suplementario de este tipo han sido empleadas en estas "plazas de trabajo fijo".

/...

Se ha agregado al programa de formación profesional para adultos la capacitación en el empleo como una posibilidad preferible a la suspensión o el despido. Aproximadamente una tercera parte de las personas afectadas que obtienen capacitación reciben capacitación en el empleo.

Se ha atribuido gran importancia a un programa especial destinado a contrarrestar el desempleo entre las personas jóvenes, y se han probado varios recursos nuevos, además de las tareas de socorro que se prestan mediante las "plazas de trabajo fijo" y los subsidios destinados a la capacitación en el empleo. Se han otorgado estos subsidios a los empleadores que contratan a personas jóvenes ocasionalmente. (Es decir, para "plazas de trabajo fijo" en empresas privadas.)

Había en marzo de 1976 más de 15.000 personas empleadas como resultado de estas medidas especiales destinadas a la creación de empleos.

Se han agregado al repertorio de medidas preventivas, es decir, a la primera línea de defensa, varias nuevas modalidades de apoyo - préstamos de liquidez, condonación de intereses, para la producción de reservas, subsidios operacionales, y otras. Estas medidas han alcanzado proporciones considerables. El número de personas empleadas por empresas que reciben préstamos de liquidez asciende a casi 50.000, en tanto que de 10.000 a 15.000 personas están empleadas por empresas que reciben condonaciones de intereses. En conjunto, se calcula que estas tres formas de apoyo han afectado a entre el 10 y el 20% de la fuerza de trabajo industrial total del país.

B. 3. Medidas encaminadas a asegurar la mejor organización posible del mercado de empleo

La política oficial en materia de mano de obra se centraliza en el Ministerio de Gobierno Local y Trabajo (Kommunal - og arbeidsdepartementet).

Instituciones subordinadas como la Dirección de Trabajo (Arbeidsdirektoratet), y el Fondo de Desarrollo Regional (Distriktenes utbyggingsfond) son órganos consultivos ejecutivos del Ministerio. Como regla general, los órganos ejecutivos formulan sugerencias al Ministerio sobre la aplicación de medidas concretas. El Ministerio envalúa las sugerencias, en particular sus consecuencias políticas y examina los aspectos financieros y jurídicos de las propuestas efectuadas. Si se considera apropiado, el Ministerio puede transmitir las propuestas al Gobierno para que éste las examine.

La política en materia de mano de obra se esboza en relación con los presupuestos fiscal y nacional anuales y con el programa de largo plazo (cuatro años). Además, esta política se desarrolla en relación con la preparación y estructuración de las leyes, así como con el tratamiento de problemas prácticos del momento. Por último, la política en materia de mano de obra se elabora de conformidad con ciertos informes gubernamentales (Libros Blancos) que se presentan al Storting.

La reunión y el análisis de las estadísticas de empleo forman parte importante de los procedimientos de planificación de la mano de obra.

/...

Las estadísticas relativas a los totalmente desempleados registrados en las Oficinas de Empleo locales cumplen una función central para determinar el mercado de trabajo. Por lo general se dispone de los siguientes datos sobre los desempleados: sexo (mensualmente), condados, distritos y municipalidades del mercado de trabajo (mensualmente), edad (enero, abril, julio, septiembre y noviembre), período de desempleo (cinco grupos - enero y septiembre).

Se dispone de las cifras principales poco después de la fecha de referencia (el último día de trabajo del mes). Estas estadísticas forman parte de las estadísticas mensuales relativas a la corriente de personas que buscan empleo. A fin de cada mes se dispone de cifras sobre las personas que buscan empleo según la distribución de: empleados en jornada completa, en jornada parcial y totalmente desempleados.

Otra fuente de estadísticas de desempleo es la publicación trimestral Encuestas por muestreo sobre la fuerza de trabajo (Arbeidskraftundersøkelser) 2/. Las encuestas proporcionan información complementaria sobre los desempleados (personas no empleadas que desean obtener empleo).

Las estadísticas mensuales relativas a las vacantes registradas en las Oficinas de Empleo locales se refieren a los indicadores cíclicos "rectores". Todos los años, en octubre, la Dirección de Trabajo realiza una encuesta por muestreo destinada a calcular el déficit total de mano de obra en las industrias de la manufactura y la construcción.

Sobre la base de las estadísticas relativas a las personas que buscan empleo y a las vacantes, la Dirección de Trabajo publica mensualmente lo que se denomina un indicador de tensión (el número de vacantes registrado a principios de mes más la corriente de nuevas vacantes registradas durante el mes calculadas como porcentaje de las cifras correspondientes sobre las personas que buscan empleo).

Las estadísticas sobre reducciones de producción que se comunican a la Dirección de Trabajo (despidos, suspensiones y horarios de trabajo reducidos) incluyen a las empresas que efectúan reducciones de producción que afectan a más de 10 personas en el término de un mes.

En los últimos dos años se ha producido una serie mensual sobre el empleo (real y las proyecciones para los próximos seis meses) y las medidas de empleo selectivas con detalles sobre el tipo de medida, el condado, los jóvenes y el sexo.

La principal fuente de estadísticas de empleo es la publicidad trimestral Encuestas por muestreo de la población económicamente activa. Debido a errores de muestreo y a cambios en el cuestionario, etc., estas estadísticas de empleo han tenido hasta ahora sólo valor limitado como indicador cíclico. Otro grave inconveniente es que no se dispone de cifras fidedignas para las zonas geográficas.

A fin de compensar las limitaciones de carácter geográfico de las cifras de la AKU, desde el primer trimestre de 1975 se han publicado nuevas estadísticas de empleo regionales, que abarcan los sectores de la minería, la manufactura y la construcción.

2/ AKU en su forma abreviada.

A partir de 1973 se han elaborado estadísticas razonablemente completas y detalladas (enero y agosto) sobre el empleo en distintas empresas dedicadas a actividades petrolíferas estrechamente relacionadas con la producción de petróleo crudo y gas natural en el Mar del Norte. Se aclara cuando los extranjeros están empleados en actividades petroleras.

B. 4. Orientación técnica y profesional y programas de capacitación

La orientación profesional se lleva a cabo en cooperación entre el mercado de trabajo y las autoridades educacionales. Las directrices para esta cooperación han sido elaboradas por un órgano especial, el Comité de Coordinación para la Orientación Profesional. El Comité, integrado por representantes de los distintos tipos de escuelas y del Servicio de Empleo, se ha reorganizado recientemente para permitir la representación de empleados y empleadores. La Dirección de Trabajo actúa como secretaria del Comité.

Las autoridades educacionales y el Servicio de Empleo han contribuido a la evolución y la organización de la orientación profesional en las escuelas. La orientación profesional es una materia especial en los grados séptimo, octavo y noveno de la escuela primaria obligatoria.

Se ha introducido la orientación profesional práctica como actividad complementaria. Los alumnos, en su mayoría de los grados octavo y noveno reciben por lo general al menos una semana de "experiencia en el empleo".

En la enseñanza secundaria (escuelas secundarias superiores, escuelas secundarias "populares", escuelas normales, etc.), la orientación vocacional se lleva a cabo según programas preparados por la Dirección de Trabajo. Además, en cooperación con varias instituciones, el Servicio de Empleo proporciona información y orientación a los estudiantes de escuelas secundarias superiores en virtud de disposiciones especiales que rigen en todo el país.

El Servicio de Orientación Profesional coopera con los asesores estudiantiles en las universidades, instituciones de enseñanza superior y otras instituciones de capacitación.

La orientación profesional para los adultos desempeña una función cada vez más importante. Para las mujeres, en su mayoría casadas, que desean saber cuáles son sus oportunidades en el mercado de trabajo, en muchos condados organizan cursos especiales de información.

En 1974 se inició un programa de seis semanas destinado a contrarrestar el desempleo cada vez mayor entre las personas jóvenes (de 16 a 20 años de edad). El programa modelo incluía períodos de trabajo en distintas actividades o en distintos sectores de la misma actividad. Un día por semana se reservaba para la orientación profesional general y particular. La orientación profesional general incluía información sobre las condiciones de trabajo, los derechos y obligaciones en el empleo y las funciones y tareas respectivas de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

/...

También se organizan para mujeres mayores de 20 años de edad programas de orientación profesional de dos a cuatro semanas (véase B 1).

Se ha organizado un programa de orientación profesional para personas jóvenes con deficiencias mentales. Se están llevando a cabo nuevas actividades de adaptación.

El objetivo de la formación profesional para adultos es, en primer lugar, crear posibilidades de empleo para los trabajadores que necesitan capacitación a fin de obtener un empleo adecuado y permanente. La capacitación también tiene por objeto permitir a las personas que participan en los cursos satisfacer la necesidad actual de mano de obra en el mercado de trabajo.

Se está realizando un esfuerzo encaminado a proporcionar una amplia variedad de cursos simultáneamente, dado que debe haber un alto grado de flexibilidad en lo que estos cursos ofrecen. Así pues, debería ser posible iniciar cursos con poca antelación cuando las condiciones del mercado del trabajo así lo exigieran.

B. 5. Protección contra el despido arbitrario del empleo

Las normas concernientes a la protección contra el despido injustificado figuran en la Ley, de 4 de febrero de 1977, relativa a la protección del trabajador y a las condiciones ambientales de trabajo 3/.

El aviso de despido está sujeto al cumplimiento de ciertos requisitos formales. El empleador debe dar el aviso por escrito y entregarlo personalmente al empleado o remitírselo por carta certificada.

En el aviso de despido se debe informar al empleado de su derecho a exigir conversaciones de transacción y a iniciar un procedimiento legal, y de los plazos aplicables. El empleado puede exigir que se le dé a conocer la causa del despido.

Para que el despido sea válido debe tener causa justificada. No tendría suficiente justificación el despido de un empleado fundado en la disminución de las operaciones o en medidas de racionalización del trabajo, si el empleador puede proporcionar otro trabajo adecuado en la empresa. Si se da aviso de despido a un empleado durante una licencia de enfermedad o embarazo, incumbirá al empleador probar que hay otros motivos justificados para el despido.

En la ley relativa a las condiciones ambientales de trabajo se establece que el aviso de despido debe darse con mayor antelación de la que se exigía anteriormente. Para los empleados que tienen menos de cinco años de trabajo en la empresa, el período de aviso es generalmente de un mes. Para los empleados con más de cinco años de trabajo en la empresa, se requiere que el aviso se dé por lo menos con dos meses de anticipación.

3/ Véase la lista de material de referencia que figura como anexo a este informe.

/...

Discriminación en la contratación de los trabajadores y en los despidos

No hay en Noruega legislación que establezca expresamente una protección contra la discriminación en el derecho a trabajar y en la terminación arbitraria del empleo.

Sin embargo, en lo que concierne a los puestos de la administración pública, cabe dar por sentado que se les aplica el principio de la igualdad incorporado en las disposiciones del derecho administrativo y del Código Penal relativas a la responsabilidad por los actos cometidos en el desempeño de cargos públicos.

En cuanto a los servicios prestados en el sector privado, podría aplicarse el artículo 410 del Código Penal General, que establece una sanción para el que, en contravención a la ley, se niegue a contratar los servicios de una persona o la despida, cuando ya haya contraído la obligación de contratar sus servicios o de mantenerla en su trabajo. Sin embargo, esa disposición sólo es aplicable en los casos en que exista un contrato de trabajo. Como se ha señalado anteriormente, la Ley relativa a las condiciones ambientales de trabajo (Ley No. 4, de 4 de febrero de 1977) establece una protección contra el despido arbitrario. Por último, las disposiciones de los convenios colectivos generales de salario establecen una cierta medida de protección con respecto a condiciones de trabajo diferentes en el sector de la industria que abarcan.

Por último, cabe mencionar que el Gobierno ha presentado un proyecto de ley sobre igualdad en la condición jurídica y social de los sexos. (Véase el proyecto de ley No. 1 (1977-78) enviado al Odelsting.) ^{4/}. El primer párrafo del artículo 4 de ese proyecto de ley prohíbe el trato discriminatorio de mujeres y hombres en lo relativo a la contratación de servicios y al despido.

B. 6. Protección contra el desempleo

Véase el punto B. 2.

C. Información estadística y de otra índole

En 1974, la economía de Noruega se caracterizó por un nivel muy alto de utilización de la capacidad productiva. Sin embargo, hacia fines de año empezó a declinar la demanda externa y ello se tradujo al concluir el año en una cierta disminución en el número de nuevos trabajos. El desempleo aumentó gradualmente durante la primera mitad de 1975 y con posterioridad a esa fecha.

En marzo de 1975, esa evolución indujo a los diversos ministerios, conjuntamente con la Junta del Mercado Laboral de Noruega a hacer un examen de la cuestión. A comienzos de mayo de 1975, esas deliberaciones se tradujeron en un proyecto de ley gubernamental tendiente a otorgar asignaciones suplementarias como incentivo al empleo, que ascendían en total a unos 200 millones de coronas noruegas.

^{4/} Se remitirá una traducción tan pronto se disponga de ella.

En mayo de 1975, fecha en que la recesión había pasado a ser más evidente, el Gobierno impartió instrucciones a la Junta del Mercado Laboral para que elaborase un programa concreto de acción para la estación de invierno que se aproximaba. Ese programa de acción se presentó al Gobierno a mediados de julio de 1975.

En septiembre se presentó un proyecto de ley basado en el programa de acción que establecía incentivos al empleo que ascendían a unos 500 millones de coronas noruegas. Entre las medidas allí previstas figuraban la aceleración de los proyectos de obras públicas y la capacitación de la mano de obra, pero también medidas dirigidas a mejorar la capacidad de las firmas para continuar produciendo.

Durante el invierno y la primavera de 1975-1976 se hicieron sucesivas adiciones a ese programa. (Véase también el punto B 2).

Según la encuesta sobre mano de obra hecha por la Oficina Central de Estadísticas, en 1976, la cifra media total de la población activa fue de 1.771.000 personas, de la cual 1.083.000 (el 61%) eran hombres y 688.000 (el 39%) mujeres. La cifra total de población activa representaba el 63% del total de la población entre 16 y 74 años de edad. El porcentaje de hombres con empleo era del 77% y el de mujeres, del 49%. De la población activa, 1.503.000 (el 85%) tenían un trabajo en que ganaban un sueldo, y el resto trabajaba independientemente o en una empresa familiar.

De las personas empleadas en trabajos remunerativos, 73.000 (el 4%) señalaron que tenían una semana de trabajo de entre 1 y 9 horas. Para 107.000 (el 6%), ésta era de entre 10 y 19 horas, para 158.000 (el 10%), de entre 20 y 29 horas, y, para 1.273.000 (el 77%), de más de 30 horas. El tiempo promedio de trabajo por semana en labores fuera del hogar era considerablemente inferior para las mujeres que para los hombres, 30 horas y 42 horas, respectivamente. El número promedio de horas de trabajo por semana ha disminuido entre 1975 y 1976 tanto para los hombres como para las mujeres.

En la primera mitad de 1976, la tasa de desempleo fue muy superior a la del período correspondiente en 1975 y al nivel general de los años anteriores. Sin embargo, desde comienzos de septiembre, hubo un nivel de desempleo ligeramente inferior al del año anterior. Ello denotaba los efectos del mejoramiento general en la situación del mercado de trabajo.

En 1976, la cifra de trabajadores sin empleo registrada por el Servicio del Empleo fue de 19.900 personas como promedio, lo que equivalía al 1,3% de la fuerza laboral total. La proporción de mujeres comprendida en la tasa total de desempleo ha aumentado en los últimos años de 27,1% en 1973 a 34,1%, 35,4% y 35,8% en 1974, 1975 y 1976, respectivamente.

Dificultades que afectan al grado de realización del derecho a trabajar

La mujer

El número de mujeres que buscan empleo es considerablemente superior a los trabajos disponibles. El número de mujeres empleadas en las zonas escasamente pobladas es muy inferior al de las zonas pobladas. La división tradicional en

/...

"actividades propias del hombre" y "actividades propias de la mujer", que existe en muchos sectores y empresas, constituye también un obstáculo para que muchas mujeres encuentren trabajo.

En 1975, las mujeres representaban poco más del 37% del número total de personas empleadas. Sólo un 60% de esas mujeres trabajaba más de 30 horas por semana en empleos remunerativos. El resto, es decir, el 40%, trabajaba por horas. En este último grupo se ha producido el mayor aumento en el número de mujeres empleadas.

La proporción de mujeres es más alta en el sector de los servicios y en los trabajos del sector del comercio minorista, de hoteles y de restaurantes. Más del 65% del total de las mujeres empleadas trabaja en esos dos sectores de la economía. El porcentaje más bajo de mujeres (sólo el 5,4%) se encuentra en el sector de la edificación y la construcción.

El número de mujeres que busca empleo ha aumentado de 1974 a 1976, probablemente debido a que cada vez más mujeres desean trabajar fuera del hogar.

El hecho de que las mujeres tengan menos oportunidades de participar en la vida activa en las mismas condiciones que los hombres se debe, en gran parte, al modelo establecido de los papeles tradicionales dentro de la familia. La mayor disponibilidad de guarderías y escuelas para párvulos será un factor importante para que un número mayor de mujeres pueda trabajar fuera del hogar. En 1975 se dictó un nuevo reglamento relativo a las guarderías y escuelas para párvulos a fin de hacer frente a las necesidades locales ^{5/}. Esa ley confía a las municipalidades la responsabilidad de planificar la expansión necesaria de esas escuelas y guarderías.

En 1977, los subsidios gubernamentales a las guarderías y escuelas para párvulos cubrieron el 30% de los gastos de explotación, es decir, que hubo un aumento del 10% en relación con 1975.

El grado de mayor responsabilidad en el cuidado de los niños sigue incumbiendo a las mujeres, y la escasez de plazas en las guarderías y otros servicios para el cuidado de los niños se traduce en que las mujeres queden excluidas de la vida activa durante muchos años. La larga interrupción en su vida activa es a su vez una de las principales razones por la cual las mujeres generalmente desempeñan puestos inferiores y tienen una remuneración menor.

Tanto a nivel nacional como nórdico, se están haciendo esfuerzos por ampliar la formación de los adultos, debido a su importancia para los planes dirigidos a impartir nueva capacitación y para las amas de casa que deseen ingresar a la vida activa.

^{5/} Véase la nota No. 3.

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

A. Remuneración

A. 1 Leyes y reglamentos

En Noruega el nivel de los salarios se determina en principio sobre la base de negociaciones y acuerdos entre las partes interesadas. Normalmente el Gobierno no tiene participación alguna en ello. Se ha hecho poco uso del mecanismo voluntario en cuya virtud las partes pueden recurrir a un Comité de salarios, de conformidad con la Ley No. 7, de 19 de diciembre de 1952, relativa a las comisiones de salarios en los conflictos de trabajo ^{6/}. Sólo cabe considerar el recurso obligatorio al comité de salarios en el caso de que los órganos políticos del Estado estimen que un determinado conflicto laboral amenaza intereses públicos vitales de naturaleza económica o de otra índole (véase también más abajo el epígrafe: El derecho a la huelga). La Ley No. 2, de 15 de febrero de 1918, sobre industrias caseras, es la única ley actualmente vigente que contiene disposiciones relativas a un mecanismo de fijación del salario mínimo.

El sistema de convenios de salarios utilizado actualmente está subordinado a la legislación sobre conflictos laborales, que comprende dos leyes - la Ley de 5 de mayo de 1927 ^{6/}, con sus enmiendas posteriores, relativa a los conflictos del trabajo en los sectores privado y municipal, y la Ley de 18 de julio de 1958 ^{6/}, con sus enmiendas posteriores, relativa a los conflictos de la administración pública respecto del sector público.

A. 2 Principales métodos utilizados para la fijación de salarios

Cuando las partes (la Confederación de Empleadores de Noruega o los empleadores, por una parte, y los sindicatos, por la otra) no llegan a acuerdo con respecto a la parte sustantiva de un convenio de salarios, el conflicto se somete, de conformidad con las leyes antes mencionadas, al arbitraje, el que generalmente redunda en el éxito de las negociaciones para la celebración de un convenio de salarios.

En casos excepcionales, se llega a acuerdo sólo después que los trabajadores se han declarado en huelga y después de haber tenido lugar un nuevo arbitraje. Es aún más excepcional que el Comité de Salarios fije las condiciones de remuneración y las condiciones de trabajo (véase el acápite A 1 supra).

Las categorías de empleados cuya remuneración no se determina sobre la base de convenios de salarios pueden dividirse en cuatro grupos:

a) Grupos que comprenden al personal altamente remunerado que ocupa puestos de especial confianza en el sector privado. Es difícil citar cifras, puesto que algunos de esos grupos, por ejemplo, los ingenieros civiles, quedan comprendidos en parte en los convenios de salarios, lo que también ocurre en el caso de unos pocos cargos directivos en la administración local y central;

^{6/} Véase la nota 3.

b) Los empleados que trabajan principalmente en pequeñas empresas donde ni el empleador ni los empleados pertenecen a asociaciones o sindicatos organizados. Ese grupo puede estimarse en unos 10 mil del total de la fuerza de trabajo de Noruega, que asciende a cerca de 1,2 millones de trabajadores;

c) El personal de servicio doméstico, auxiliares de limpieza, etc., en las casas particulares que realizan trabajos por horas en las empresas. Este grupo también asciende a un número considerable;

d) Empleados (en total varios cientos) a quienes es aplicable la Ley de 15 de febrero de 1918, sobre industrias caseras, cuyo objeto es asegurar que su remuneración se mantenga al nivel de las variaciones generales en los salarios, pero de modo que ello no signifique la exclusión del mercado de las industrias caseras. Este es el único sector en que hay una legislación sobre remuneración mínima.

A. 3 Remuneraciones de los trabajadores además de los salarios ordinarios

En el sector privado hay diversos sistemas de remuneraciones, que van desde el sistema total o parcial de remuneración por pieza a diferentes formas de bonos o primas de producción. No hay suplementos temporales basados en el aumento del costo de la vida. Sin embargo, es usual que en los convenios de salarios con dos años de vigencia se incorporen cláusulas que prevean una regulación conforme a un índice. El resultado consiguiente representa un elemento permanente en la determinación de los salarios.

A. 4 Datos estadísticos que muestran la evolución de los niveles de remuneración y del costo de la vida

De las cifras que aparecen más adelante se desprende la relación entre el nivel de remuneraciones y el costo de la vida (índice de precios al consumidor) a través de un período de 10 años. Se ha tomado como base el año 1967 y las cifras señalan la remuneración media de los trabajadores, incluidos todos los adultos, hombres y mujeres, comprendidos en el sector que es remunerado por la Confederación de Empleadores de Noruega. Los salarios medios incluyen los suplementos especiales, como las remuneraciones por pieza, bonos, etc.

<u>Año</u>	<u>Hombres adultos</u>	<u>Mujeres adultas</u>	<u>Índice de precios al consumidor</u>
1967	100	100	100
1968	107	109	103
1969	117	119	107
1970	131	134	118
1971	147	151	125
1972	160	166	134
1973	176	184	144
1974	206	217	158
1975	247	265	176
1976	286	314	193

Cabe suponer que la remuneración de los empleados de la administración local y central ha seguido la misma tendencia.

/...

A. 5 Remuneración igual por trabajo de igual valor

Inmigrantes

A raíz de la mayor inmigración de trabajadores extranjeros antes mencionada, ha quedado de manifiesto la necesidad de velar por que no se contrate a esos trabajadores a niveles de remuneración inferiores y en condiciones menos favorables que a los noruegos. Se está preparando actualmente un proyecto de ley en cuya virtud la organización de empleados de que se trate ejercería esa función de control.

Mujeres

Desde 1972 el Consejo sobre Igualdad de Condiciones ha continuado la labor del Consejo sobre Igualdad de Remuneraciones en cuestiones relacionadas con la igualdad de las remuneraciones de hombres y mujeres. En mayo de 1977 el Consejo sobre Igualdad de Condiciones declaró lo siguiente:

"En la industria y algunas ramas del sector del comercio minorista, las tendencias de las remuneraciones demuestran que en el decenio de 1970 se han acercado más los niveles de remuneración de hombres y mujeres. Sin embargo, con respecto al personal de oficina de las empresas industriales, ha habido una disminución en la tasa media de remuneración de las mujeres considerada como porcentaje de la remuneración de los hombres.

En 1975, el salario medio por hora de la mujer en la industria representó en total el 79% del salario de los hombres. En el cuarto trimestre de 1976, el promedio del ingreso de las mujeres ascendió al 79,3% de los salarios por hora de los hombres. En más de dos tercios de todas las ramas de la industria, las mujeres ganaron algo más que el 85% de los ingresos de los hombres en las labores simples de oficina. En las empresas industriales, la remuneración media mensual de las mujeres representó el 82% de la de los hombres en 1976, mientras que para el personal de oficina, cuyo trabajo requiere mayor calificación, la diferencia fue ligeramente menor.

Se inició el examen de la recomendación del comité designado para hacer una investigación sobre la condición de la mujer en materia de remuneraciones en los puestos del sector público en relación con la elaboración de un nuevo sistema de remuneraciones en la administración pública. El nuevo sistema de remuneraciones, cuya aplicación se inició en 1976, comprende, entre otras cosas, el mejoramiento de las remuneraciones para las categorías de puestos más mal pagadas, lo que significa, en particular, un mejoramiento de la situación de la mujer. Además, ha habido cierto mejoramiento de la condición de la mujer en materia de remuneraciones en los niveles intermedios en que se contratan principalmente mujeres, por ejemplo, enfermeras, maestros preescolares, etc.

/...

Los últimos convenios de salarios han propendido al aumento de las tasas de remuneración para las categorías con remuneraciones bajas, por ejemplo, subiendo en un grado varias de las categorías con remuneraciones inferiores. En virtud del convenio de salarios celebrado en la primavera de 1976, los suplementos por remuneraciones bajas redundaron principalmente en beneficio de las mujeres. Se observó la misma tendencia en el convenio general de salarios de 1977."

El proyecto de ley del Gobierno sobre igualdad de condiciones (OT. prop. nr. 1 (1977-78)) incluye cláusulas relativas a remuneración igual por trabajo de igual valor para el mismo empleador. Como ya se ha dicho, en el proyecto de ley figuran también otras cláusulas dirigidas a evitar la discriminación en materia de empleo (con respecto al nombramiento, promoción, aviso de retiro o licencia extraordinaria).

Un ombudsman encargado de velar por la igualdad de condiciones y una Junta de reclamaciones sobre cuestiones relativas a la igualdad de condiciones facilitarán la aplicación de esa ley.

A. 6 Remuneración justa - dificultades y progresos

A través de la revisión general de salarios efectuada en la primavera de 1976 y de los arreglos sobre regulación de las remuneraciones para el segundo convenio del año en la primavera de 1977 se llegó a un acuerdo sobre el llamado Convenio General de Ingresos. Para disminuir el alza de precios y la inflación que habría producido inevitablemente en esos años la celebración de un convenio corriente de salarios, las autoridades del Estado se declararon dispuestas a hacer su parte a través de la reducción de impuestos y de otros compromisos de importancia económica destinados a responder a las reducciones que pudiesen acordar las partes en el convenio. Sin embargo, los acuerdos a que se llegue respecto de esos años no deberán considerarse como precedente de una forma nueva y permanente de convenio de salarios.

B. Condiciones de seguridad e higiene en el trabajo

B. 1 Leyes principales

La Ley de 4 de febrero de 1977, sobre protección de los trabajadores y condiciones ambientales de trabajo, entró en vigor el 1.º de julio de ese año. Esa Ley reemplazó la anterior Ley de 7 de diciembre de 1956, sobre protección de los trabajadores. Los objetivos de la Ley sobre condiciones ambientales de trabajo son:

1. Procurar condiciones ambientales de trabajo que proporcionen a los trabajadores seguridad total contra las influencias físicas y mentales nocivas y que tengan estándares de seguridad, higiene ocupacional y bienestar que correspondan al nivel del desarrollo tecnológico y social de la sociedad en general en un momento dado;
2. Procurar condiciones contractuales estables y una ocupación significativa para cada empleado;

/...

3. Proporcionar una base para que las empresas puedan solucionar ellas mismas los problemas ambientales de trabajo en colaboración con las organizaciones de empleadores y empleados y bajo la supervisión y orientación de las autoridades públicas.

La Ley sobre condiciones ambientales de trabajo se aplica fundamentalmente a todas las empresas que contratan empleados, incluidos los empleados que trabajan en instalaciones fijas en la industria del petróleo en la plataforma continental de Noruega. La Ley no es aplicable a los siguientes sectores:

- a) El transporte marítimo, la caza y la pesca, incluida la elaboración del producto de la pesca a bordo de los buques;
- b) La aviación;
- c) La agricultura y otras empresas regidas por la ley relativa a las condiciones de trabajo para los trabajadores agrícolas.

Se ha estimado conveniente que esos sectores se rijan por una legislación separada, ya que las condiciones de esas industrias tienen un carácter muy especial.

En la Ley sobre condiciones ambientales de trabajo figuran normas sobre los requisitos generales que debe reunir el ambiente de trabajo. Se declara que para que pueda considerarse totalmente satisfactorio, deberán evaluarse por separado y conjuntamente los factores que puedan influir en la salud mental y física y en el bienestar de los trabajadores. Además, la Ley contiene, entre otras cosas, normas sobre derecho a licencia en el caso de embarazo y parto, organización de servicios de seguridad y protección de los trabajadores, trabajo de los niños y jóvenes, contratación, aviso de retiro y de despido, horario de trabajo, organización de la Inspección del Trabajo y sanciones.

B. 2 Principales mecanismos y procedimientos para asegurar el efectivo cumplimiento de esas disposiciones

La Inspección del Trabajo realiza inspecciones para asegurar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley o establecidas en su virtud.

La Dirección de la Inspección del Trabajo dirige las actividades de la Inspección del Trabajo, que a nivel regional está organizada como una inspección del trabajo local formada por oficinas de distrito con oficinas divisionales subordinadas.

Uno de los principales objetivos de la Ley es asegurar que los mismos trabajadores participen e influyan en la determinación de las condiciones laborales ambientales. Se espera establecer una base para una mayor participación de los trabajadores gracias a la labor realizada en las empresas en materia de seguridad y condiciones ambientales.

En las empresas que tengan como mínimo 50 empleados se crearán comités especiales de condiciones laborales ambientales. A pedido de cualquiera de las partes en la empresa, se establecerá también un comité de condiciones laborales ambientales en empresas que cuenten con 20 a 50 empleados.

/...

El comité de condiciones laborales ambientales examinará todos los planes que puedan afectar el ambiente laboral, así como todos los informes relativos a enfermedades y accidentes ocupacionales, y velará por la adopción de medidas para evitar su reincidencia.

Los comités de condiciones laborales ambientales pueden decidir, por ejemplo, que el empleador realice todos los ensayos y adopte todas las medidas concretas necesarias para mejorar el ambiente laboral en el marco de las disposiciones de la Ley o establecidas en virtud de ésta. El comité puede designar también a especialistas o a una comisión investigadora para que investiguen las razones de las enfermedades y los accidentes ocupacionales. Si el empleador es incapaz de aplicar la resolución del comité, puede someterla a la decisión de la Inspección del Trabajo.

El empleador y los empleados cuentan con igual representación en el comité. El personal sanitario y de seguridad laboral está representado en el comité, pero no tiene voto.

El delegado de seguridad laboral desempeña una importante función en la planificación y la aplicación de todas las medidas relativas al ambiente laboral, y deberá contar con el tiempo necesario para el satisfactorio cumplimiento de sus funciones. En las empresas de mayor tamaño, se deberá elegir también un delegado principal de seguridad laboral a fin de que coordine la labor de los delegados de seguridad laboral.

Los delegados de seguridad laboral están facultados para detener un trabajo peligroso cuando no sea posible evitar el peligro de otra manera.

C. 4 Información estadística relativa al número, la naturaleza y la frecuencia de los accidentes ocupacionales y de casos de enfermedades ocupacionales

Véanse las estadísticas adjuntas (anexo I) 7/.

D. Descanso, ocio, limitación de las horas de trabajo y vacaciones pagadas

D. 1 Principales leyes

La Ley de condiciones laborales ambientales (Ley No. 4, de 4 de febrero de 1977) contiene normas concretas acerca de la duración de las horas de trabajo y disposiciones relativas a los intervalos y períodos de descanso.

La Ley está basada en la premisa de que el horario de trabajo se fijará de manera tal que no someta a tensiones la salud ni las relaciones sociales de los empleados o sus familiares inmediatos. Las disposiciones relativas a los horarios de trabajo se aplican a situaciones laborales normales. Con respecto a situaciones

7/ Véase la nota 3.

laborales de carácter más especial, la ley contiene normas de procedimiento que pueden contribuir a establecer horarios de trabajo que permitan satisfacer las necesidades de tales empresas y aseguren simultáneamente que el tiempo de permanencia de los empleados en el trabajo resulte plenamente satisfactorio en cuanto a la protección del trabajador y a las condiciones sociales.

En virtud del sistema previsto por la Ley, los representantes de los empleados, el comité de condiciones laborales ambientales de la empresa y la Inspección del Trabajo participarán en el establecimiento de arreglos especiales en materia de horarios de trabajo. La cuestión de cuál de esas instancias participará en cada caso concreto depende de la medida en que esos arreglos se aparten de las normas generales de la Ley.

La Ley de vacaciones (Ley No. 3, de 14 de noviembre de 1947) 7/ contiene normas concretas relativas al derecho a vacaciones pagadas.

D. 2 i) Descanso semanal

Los horarios de trabajo ordinarios de los empleados se fijarán de manera que tengan cada semana un período de descanso de por lo menos 36 horas que incluya siempre un día completo de 24 horas. Toda vez que sea posible, el período de descanso deberá caer en un domingo o un día festivo, y se concederá al mismo tiempo a todos los empleados de la empresa.

Descanso diario

Los horarios de trabajo se fijarán de manera que los empleados tengan un período de descanso de por lo menos 10 horas entre dos períodos de trabajo.

Intervalos de descanso

Cuando el horario de trabajo exceda de cinco horas y media por día, deberá haber por lo menos un intervalo de descanso durante el trabajo. El intervalo de descanso estará estipulado por escrito entre el empleador y los empleados o sus representantes electos, con la condición, sin embargo, de que los intervalos de descanso sumen como mínimo media hora cuando el horario de trabajo sea de ocho horas o más por semana.

A menos que las operaciones en los locales de trabajo se interrumpan por completo durante los intervalos de descanso, los empleados no deberán permanecer en los locales de trabajo. Cuando sea necesario, el intervalo de descanso se podrá aplazar, pero deberá concederse en la primera oportunidad que se presente. Cuando así lo exija la naturaleza de la empresa, en vez de los intervalos de descanso mencionados en el primer párrafo supra, el empleador podrá permitir que los empleados coman durante los intervalos de descanso mientras sigue el trabajo, debiendo los empleados permanecer en el puesto del trabajo de ser ello necesario. En tales casos, y en caso de que no se proporcione una cantina o sala de descanso satisfactoria, el intervalo se considerará parte de las horas de trabajo.

/...

D. 2 ii) Horarios normales de trabajo

Los horarios de trabajo para trabajos por turnos continuos y trabajos rotativos similares, trabajos subterráneos en minas y trabajos que involucren excavación de túneles y utilización de explosivos en locales subterráneos, no deberán exceder de nueve horas diarias ni de 36 horas semanales. Los horarios de trabajo para trabajos por turnos discontinuos u otros trabajos rotativos similares, los trabajos de dos turnos desempeñados también por rotación por lo menos cada tercer domingo, y los trabajos predominantemente nocturnos no deberán exceder de nueve horas diarias ni de 38 horas semanales. Para los demás empleados, los horarios normales de trabajo no deberán exceder de nueve horas diarias ni de 40 horas semanales.

Las horas extraordinarias se fijarán de manera tal que no sometan al empleado a una tensión excesiva.

Sumadas a las horas ordinarias de trabajo, las horas extraordinarias no deben llevar a que un empleado trabaje más de un total de 14 horas en un día cualquiera. Las horas extraordinarias no deben exceder de 10 en una semana, ni de 25 horas en cuatro semanas consecutivas, ni de 200 horas durante el año civil.

Sin embargo, de así desearlo el empleado, puede trabajar horas extraordinarias hasta un total de 16 horas en un sólo día de 24 horas.

Los empleados tienen derecho a ser eximidos de trabajar horas extraordinarias por motivos médicos o sociales importantes. Las horas extraordinarias se remunerarán con un suplemento de por lo menos un 40% por encima del salario ordinario.

Cuando las horas extraordinarias excedan de dos horas, el empleado tiene por lo común derecho a una pausa de por lo menos media hora que se considerará parte de las horas de trabajo.

D. 2 iii) Vacaciones pagas

La Ley de vacaciones es un estatuto de derechos mínimos que no puede modificarse en perjuicio de los empleados. En virtud del párrafo 1 del artículo 3 de la Ley de vacaciones, el período anual de vacaciones será de 24 días laborables. Por lo menos 18 días de las vacaciones deberán concederse consecutivamente entre el 16 de mayo y el 30 de septiembre. Los empleados mayores de 60 años tienen derecho a seis días laborables adicionales de descanso.

A este respecto el principio fundamental es que el empleado no debe percibir durante el período de vacaciones una remuneración inferior a la que percibía si trabajara normalmente durante ese mismo período. El salario de las vacaciones se fija en un 9,5% del salario ordinario y es pagado por el empleador. En el caso de los empleados mayores de 60 años que tengan derecho a vacaciones adicionales, la remuneración se aumentará en un 2,3% del salario ordinario. El empleador podrá reclamar el reintegro de esa remuneración adicional al Seguro Nacional.

/...

Los derechos relativos a la extensión de las vacaciones, a la extensión del horario de trabajo, al período de descanso semanal, etc., están previstos tanto en la legislación pertinente como en el convenio salarial. En cierta medida, se garantiza a los empleados derechos más amplios en los convenios salariales que en la legislación.

D. 2 iv) Remuneración de los días festivos

Los empleados que integran la nómina de sueldos de la empresa percibirán su paga normal independientemente de la existencia de días festivos en el período involucrado. En el caso de empleados remunerados por horas o semanas, la cuestión de la remuneración de los días festivos se rige por el convenio salarial.

/...

Artículo 8 - Derechos Sindicales

A. Leyes principales

La legislación noruega no contiene ninguna norma explícita que disponga con carácter general la plena libertad de asociación. La única norma legal que trata directamente de la libertad de asociación es la Ley No. 4, de 14 de diciembre de 1951, sobre el derecho de los capataces de las empresas privadas a adherirse a sindicatos y a fundarlos, etc. El derecho de los demás trabajadores a adherirse a sindicatos está amparado por las normas referentes a la compulsión ilegal contenidas en el Código Penal (art. 222), por la Ley No. 1, de 5 de diciembre de 1947, sobre el boicot, y por las normas legales dictadas contra el despido injustificado. En la práctica, además, el derecho de libre asociación está ampliamente establecido en los convenios salariales.

B. Derecho de adherirse a sindicatos

Cabe mencionar aquí que el derecho de afiliarse a sindicatos rige igualmente para trabajadores noruegos y no noruegos.

C. Derecho de los sindicatos a formar federaciones

No hay disposiciones que regulen el derecho de los sindicatos a formar federaciones nacionales o agruparse en confederaciones y el derecho de cualquiera de esas instituciones a formar organizaciones sindicales internacionales o adherirse a ellas. Los sindicatos son libres de hacerlo, ya que en virtud del principio de "legalidad", una restricción del derecho general de libertad de acción tendría que ser impuesta por la ley.

D. Derecho de los sindicatos a funcionar libremente

No existen restricciones a la actividad sindical.

E. Derecho de huelga

Existe un fundamento en la legislación noruega para el reconocimiento de la huelga y del "lockout" como recurso lícito en los conflictos laborales. Es igualmente evidente, sin embargo, que incluso un conflicto laboral limitado puede ser extremadamente perjudicial para la comunidad en su conjunto, y por este motivo el derecho de huelga está sujeto a limitaciones.

La Ley No. 1, de 5 de mayo de 1927, sobre conflictos laborales, en su artículo 6, y la Ley No. 2, de 18 de julio de 1958, sobre conflictos de la administración pública, en su artículo 20, prohíben a las partes procurar la solución de "controversias jurídicas" en las relaciones salariales establecidas recurriendo a la lucha laboral directa. Debe resolver las controversias jurídicas el Tribunal de Conflictos Laborales, y esta obligación de conservar la paz industrial debe ser

/...

considerada absoluta. Cuando se trata de controversias relativas a conflictos de intereses, la obligación de conservar la paz industrial rige para el período abarcado por el respectivo convenio salarial. Por lo tanto, el derecho de huelga rige antes de la concertación de un nuevo convenio salarial. Como ya se mencionó, las autoridades públicas proporcionan un tribunal especial de arbitraje para los casos de conflictos de intereses en las relaciones de trabajo; véase la Ley No. 7, de 19 de diciembre de 1952, relativa a los comités de salarios en los conflictos de trabajo. Además de este arreglo voluntario, puede imponerse el arbitraje obligatorio por una norma especial (o por una ordenanza provisional, cuando el Storting no se encuentra en período de sesiones).

Cuando la ratificación del Convenio por Noruega estaba en examen, se resolvió que la obligación de mantener la paz industrial debía quedar sujeta a la reserva mencionada en el apartado d) del inciso 1 del artículo 8 (ejercicio del derecho de huelga de conformidad con las leyes de cada país). Por otra parte, se estableció como principio que el sistema de comités de salarios con autoridad obligatoria y cualquier nueva prohibición legal permanente que excediera de las restricciones del inciso 2 resultaría contradictorio con el Convenio. Noruega, por lo tanto, formuló una reserva respecto del apartado d) del inciso 1 del artículo 8.

F. Restricciones especiales impuestas al ejercicio de los derechos mencionados en los apartados B a E precedentes por integrantes de las fuerzas armadas, la policía o la administración del Estado

La Ley No. 3, de 13 de marzo de 1936, referente a la Policía, dispone en su artículo 20 lo siguiente:

"Queda prohibido a los oficiales y funcionarios policiales interrumpir total o parcialmente el desempeño de sus obligaciones en forma concertada o como resultado de un entendimiento recíproco. Igualmente queda prohibido tratar de impedir el ejercicio de esos cargos."

Dadas las condiciones especiales que se aplican al servicio militar, debe entenderse que de la misma manera los integrantes de las fuerzas armadas carecen del derecho de huelga. Finalmente, existe un amplio consenso tradicional en que ciertos grupos que desempeñan funciones públicas superiores (funcionarios superiores) no tienen derecho de huelga.

G. Derechos sindicales: progresos alcanzados

Tanto en el sector privado como en el público se han desarrollado en los últimos años formas de colaboración que en diversos aspectos han dado a los trabajadores y a sus representantes una mayor influencia. También tienen importancia a este respecto las enmiendas de la Ley sobre sociedades por acciones 8/ que establecen normas acerca de la representación de los trabajadores en el directorio y en la asamblea de las empresas (democracia industrial).

8/ Véase la nota 3.

Artículo 9 - El derecho a la seguridad social

Corresponde hacer referencia a los informes presentados por Noruega sobre:
el Convenio No. 102 de la OIT, en carta de 15 de diciembre de 1976;
el Convenio No. 118 de la OIT, en carta de 19 de julio de 1976;
el Convenio No. 128 de la OIT, en carta de 30 de noviembre de 1976, y
el Convenio No. 130 de la OIT, en carta de 28 de noviembre de 1975.

A continuación figura una reseña de las mejoras introducidas durante los últimos años.

1. Leyes principales

Las leyes más importantes respecto del derecho a la seguridad social son las siguientes:

1. La Ley de condiciones laborales ambientales (Ley No. 4, de 4 de febrero de 1977)

2. La Ley de Seguro Nacional (Ley No. 12, de 17 de junio de 1966).

2. c) Prestaciones de maternidad

Licencias pagadas con motivo del nacimiento de un hijo

El derecho legal a la licencia con motivo del embarazo y el parto se amplió de 12 a 18 semanas (Ley de condiciones laborales ambientales, inciso 1 del artículo 31). Durante ese lapso se otorgan prestaciones conforme al inciso 13 del artículo 3 de la Ley de Seguro Nacional.

Con motivo del nacimiento el padre tiene derecho a dos semanas de licencia (Ley de condiciones laborales ambientales, inciso 2 del artículo 31). Además, los padres tienen derecho a licencia sin pago a fin de prestar cuidados al hijo durante su primer año de vida. Esta licencia puede distribuirse entre ambos progenitores, pero no puede exceder de un año en total para ambos en conjunto (Ley de condiciones laborales ambientales, inciso 3 del artículo 31).

Prima de maternidad para las madres que trabajan a domicilio

Las mujeres que no han ocupado cargos remunerados durante un mínimo de 6 meses de los 10 que preceden inmediatamente al parto, y que por esa razón no tienen derecho a la prestación de maternidad correspondiente a la licencia, reciben ahora una prima en efectivo en la oportunidad del parto. La prima en efectivo asciende a 20% del importe básico del seguro nacional (Ley de Seguro Nacional, apartado 6 del inciso 13 del artículo 3).

/...

Derecho de licencia con motivo de la adopción (Ley de condiciones laborales ambientales artículo 32)

En los casos de adopción, los padres adoptivos tienen derecho a una licencia para prestar cuidados al niño durante un total de:

- a) hasta 46 semanas durante el primer año de vida del niño,
- b) hasta tres meses, cuando el niño tiene menos de 15 años de edad.

Los padres adoptivos también tienen derecho a licencia de acuerdo con las reglas enunciadas en la sección b) desde el momento en que el niño pasa a su cuidado.

2. b) Prestaciones de desempleo

En virtud de la enmienda de 1975, el período durante el cual la persona desocupada puede recibir una prestación diaria de desempleo ha sido ampliado de 21 semanas a 40 semanas del año civil. Esta enmienda se implantó como consecuencia del aumento del desempleo debido a la recesión económica que data de 1974-75. Al mismo tiempo, se aumentó la prestación para que alcance como promedio un 70% estimativo del ingreso anual en lugar del 53% promedial anterior. La prestación diaria se calcula sobre la base de los ingresos del último año civil trabajado, o, cuando corresponde, según los ingresos medios de los últimos tres años civiles trabajados antes de la solicitud de la prestación, cuando ello resulta más beneficioso para el asegurado. La prestación asciende a 1,1% de la base de cálculo complementada con 15 coronas noruegas por día. La prestación diaria se otorga por todos los días de la semana con excepción del domingo.

i) Prestaciones familiares

A partir del 1º de enero de 1978, los trabajadores que tienen a su cargo niños de menos de 10 años de edad tendrán derecho a las licencias necesarias para atender a los niños enfermos. El derecho a licencia se limita a 10 días por año civil para cada uno de los padres (Ley de condiciones laborales ambientales de trabajo, artículo 33 A). Se está examinando ahora si corresponde que los padres no casados disfruten de licencia de hasta 20 días.

/...

Lista de materiales de referencia adjuntos al informe*

1. Política de empleo: objetivos y medidas
Reimpresión del sumario en el Informe No. 14 al Storting (1977-78) sobre política de empleo
2. Empleo de la Juventud
Reimpresión del Informe No. 14 al Storting (1977-78) sobre política de empleo
3. Ley de Seguro Nacional, de 17 de junio de 1966, y Leyes de 19 de junio y 19 de diciembre de 1969, sobre suplementos especiales y suplementos compensatorios a las prestaciones del Sistema Nacional de Seguro. Con enmiendas, la última de ellas por Ley de 15 de diciembre de 1972
4. El Sistema Nacional de Seguro: bosquejo (agosto de 1976)
5. Seguro social en Noruega
6. La Ley de condiciones laborales ambientales: Ley No. 4, de 4 de febrero de 1977, relativa a la protección de los trabajadores y del ambiente de trabajo
7. Código Penal de Noruega: extractos
8. Jardines infantiles en Noruega
9. Ley de 19 de diciembre de 1952, relativa a los comités de salarios en los conflictos laborales
10. Ley de 5 de mayo de 1927, sobre conflictos laborales, enmendada por última vez por Ley de 10 de junio de 1966
11. Ley de 18 de julio de 1958, sobre los conflictos en la administración pública
12. Ley de 14 de noviembre de 1947, sobre vacaciones anuales, con sus enmiendas ulteriores, la última de ellas por Ley de 7 de junio de 1968
13. La Ley sobre sociedades por acciones, de 1976
14. Cuadros de:
Enfermedades profesionales y accidentes del trabajo registrados en la Inspección de Trabajo, 1966-75, y
Accidentes del trabajo en 1975, por grupos industriales y causas de la lesión.

* Estos materiales de referencia están disponibles para su consulta en los archivos de la Secretaría en su idioma original, tal como se recibieron de Noruega.