

¿Viene a trabajar a Noruega?



¿Se ha mudado o está considerando trasladarse a Noruega en busca de trabajo? Muchos ciudadanos comunitarios (UE) desean viajar a otro país en busca de un empleo. Bien porque el trabajo escasea, bien por su falta de existencia o porque desean encontrar un trabajo mejor en otro lugar. Muchas personas quieren emigrar a Noruega debido a la baja tasa de desempleo y al Sistema de Bienestar Social. No obstante, existen grandes desafíos en el proceso de establecimiento en Noruega, ambos prácticos: el conocimiento del lenguaje y la burocracia.

Aquí puede encontrar información acerca de los retos más comunes a los que un buscador de empleo comunitario puede enfrentarse en Noruega y cómo prepararse para ellos.

Las Bases

Como ciudadano de la UE u el EEE tiene derecho a moverse libremente dentro del territorio de la Unión Europea, y del Espacio Económico Europeo, del cual Noruega forma parte. Usted puede estar sin empadronarse en Noruega por un período máximo de 3 meses. Si planea quedarse en el país por más tiempo ha de registrarse en la Oficina de Extranjería antes de que se cumplan los tres primeros meses de su estancia. Puede registrarse como

Si usted tiene residencia permanente en un país de la UE pero no tiene la ciudadanía, estas reglas no son válidas para usted.

trabajador o como demandante de empleo. En cuyo caso podrá permanecer 3 meses más para encontrar un empleo en Noruega. Como trabajador podrá quedarse mientras tenga un trabajo y durante un cierto período de tiempo en caso de perderlo.

Todas las causas de residencia dependerán de que pueda mantenerse económicamente durante el tiempo que esté aquí, tanto si se trata de los 3 meses sin empadronamiento como de los 6 meses como demandante de empleo. Para registrarse como trabajador su contrato de trabajo debe garantizar al menos 10 horas de trabajo por semana, con un salario equivalente al de otros trabajadores del mismo sector. Si éste no fuera el caso, su caso deberá examinarse individualmente para dirimir si su empleo es suficiente o si existen circunstancias adicionales que indiquen que usted pueda ser económicamente autosuficiente.

Para registrarse necesitará cumplimentar un formulario online en selfservice.udi.no, concertar una cita y personarse en el Servicio de Trabajadores Extranjeros (SUA) o en la comisaria de la policía local más cercana.

El Personnummer es un número personal permanente, mientras que el D-nummer es un número temporal que sólo será para los que están temporalmente en Noruega. El número personal permanente da acceso a varios servicios mas.

Ha de aportar documentación válida que acredite su identidad. Si ha encontrado un empleo ha de incluir los detalles del mismo en su solicitud y acompañarla de su contrato de trabajo cuando acuda a la cita. Si su contrato es por más de seis meses o es

fijo, también deberá tener un contrato de alquiler de vivienda u otro tipo de documento el cual verifique que la residencia es por

más de seis meses. Entonces usted podrá obtener el número personal permanente en lugar de obtener el número temporal.

Antes de venir

Como consecuencia de nuestro trabajo hemos conocido a varias personas que han venido a Noruega sólo con lo puesto, sin conocer a nadie, sin conocimiento del mercado de trabajo, del procedimiento de solicitud de empleos, idioma o sociedad. Con esta situación como punto de partida usted no dispone de ninguna ventaja en el proceso que está por venir. Por esto mismo le recomendamos que siga una serie de pasos para prepararse antes de venir a Noruega.

Comience la búsqueda de empleo antes de su llegada

En Noruega la mayoría de los procesos de selección se realizan online, al menos hasta el momento de las entrevistas, que también pueden ser realizadas vía internet utilizando el Skype o algún programa similar. Por lo tanto no hay ninguna razón por la que no pueda comenzar la búsqueda antes de su partida. Puede encontrar muchas ofertas de empleo en los portales nav.no/stillinger, en m.finn.no/job y ec.europa.eu/eures/public/homepage.

Investigue el mercado de trabajo

A pesar de que las tasas de desempleo en Noruega se mantienen bajas respecto del contexto europeo no significa que sea fácil encontrar trabajo. La demanda de trabajo dependerá de su cualificación y el área en el que desea emplearse. Averigüe cómo es el mercado de trabajo en Noruega en lo concerniente a su profesión preguntando a otros profesionales en su campo o

contactando directamente a las empresas en las que le gustaría trabajar.

Investigue el mercado de alquiler, alojamiento y el coste de la vida

Además de las dificultades del mercado de trabajo el coste de la vida en Noruega es muy elevado. Como ejemplo, el precio del alquiler de un apartamento de una habitación en 2018 era de 7.570 coronas mensuales¹, siendo superior en las grandes ciudades. Normalmente el alquiler de una habitación en un piso compartido es más barato, pero a menudo sólo se ofertan a estudiantes y personas comprendidas en ese rango de edad, preferiblemente con ingresos fijos. Muy pocos arrendatarios ofrecen contratos de alquiler a corto plazo o desean alquilar por unos pocos meses.

En el mercado inmobiliario noruego se acostumbra a pagar una fianza de tres meses.

Existen también otros costes de mantenimiento en Noruega que son elevados. Se estima que los gastos medios de mantenimiento de una persona al mes son de 9.500 coronas², a lo que ha de sumar los gastos de alojamiento. Es importante que tenga esto en cuenta cuando planifique su mudanza. Establezca un presupuesto y fije límites temporales claros sobre el período de tiempo que podrá permanecer en Noruega antes de comenzar a trabajar.

Haga contactos

Conocer a alguien es de gran ayuda cuando nos trasladamos a un nuevo lugar pues puede facilitarnos información,

¹ SSB – Leiemarkedsundersøkelsen 2018

² SIFO sitt referansebudsjett
© Stiftelsen Robin Hood Huset 2019

alojamiento, consejos sobre trabajos o, simplemente, amistad y apoyo. Por lo tanto, intente hacer contactos en el lugar al que desee trasladarse y encuentre información sobre ofertas y servicios en esa zona. ¿Existirá un grupo en Facebook de conciudadanos suyos en Bergen?

Aprenda sobre el idioma y cultura

Tener conocimientos de noruego es un beneficio indudable tanto en la búsqueda de empleo como en la sociedad noruega. La mayoría de los noruegos hablan inglés, pero mucha de la información importante sólo está disponible en noruego. Asimismo, es una ventaja cuando se solicita un empleo que usted hable el idioma, lo cual supone una ventaja de cara a los empleadores. Si no tiene conocimientos ni de noruego ni de inglés experimentará grandes dificultades para integrarse en el mercado de trabajo y estará más expuesto para la criminalidad laboral.

Cómo solicitar trabajo en Noruega

En Noruega, como en otros países, el proceso para encontrar empleo varía en función del puesto de trabajo que se esté buscando. Un buen grupo de personas de apoyo podrán contribuir a que usted encuentre y obtenga trabajo. En general Noruega es muy formal en este aspecto, por lo que necesitará un currículum en papel para la mayoría de las solicitudes. Además, la mayoría de las ofertas precisan de una solicitud por escrito que, puede ser general para cualquier puesto, es lo que se llama una “solicitud abierta”. Aun así, su solicitud debe adaptarse al puesto de trabajo para el que usted está presentándose pues puede tener abiertas distintas ofertas para diferentes puestos de trabajo.

Usted debe de tener también los diplomas y títulos que justifiquen sus estudios y documentación que acredite sus anteriores trabajos. Antes de su contratación muchos empleadores querrán comprobar las referencias laborales de las empresas en las que haya trabajado con anterioridad. Por lo tanto, es importante que traiga esta información y que pregunte a sus antiguos jefes/supervisores si pueden ser su contacto de referencia cuando solicite un empleo.

En términos generales, los requisitos formales y documentales se elevarán en función de los requisitos del puesto de trabajo a cubrir. Por ejemplo, si desea trabajar como camarero/a, vendedor/a o limpiador/a no cualificado (sin certificado) será suficiente con un simple currículum o un resumen de su experiencia junto con apariencia personal, mientras que si quiere solicitar un puesto de fontanero o ingeniero deberá enviar una solicitud por escrito, un currículum y la documentación pertinente por correo o vía email. En estos casos no se suele conocer al empleador hasta el momento de la entrevista.

Muchos puestos de trabajo se ofertan online o en páginas web como nav.no/stillinger, m.finn.no/job y ec.europa.eu/eures/public/homepage. No obstante, no todos los trabajos y ofertas de empleo son publicados en estas páginas, si sabe de alguna empresa en la que quiera trabajar puede presentar una autocandidatura sin que suponga un problema.

El mercado de trabajo noruego

En comparación con otros países europeos Noruega tiene unas tasas de desempleo bajas, desgraciadamente esto no significa que haya trabajo para todo el mundo. Ni que decir tiene que las

estadísticas de desempleo *no* incluyen a aquellos que vinieron a Noruega en busca de trabajo y no encontraron nada.

Para profesiones que no requieren a uno estar altamente cualificado o con conocimiento del idioma, como pueda ser limpiador/a sin certificado y servicios, habitualmente hay un gran número de candidatos. Para estos trabajos tener conocimientos del idioma, experiencia y cualidades personales pueden ser una gran ventaja respecto de las otras candidaturas.

Para las profesiones que requieren de una certificación y licencia es importante comprobar si su titulación es válida en Noruega. Generalmente hay pocos candidatos para este tipo de trabajos, pero también es cierto que los requisitos son mayores a la hora de conseguirlos. Es importante dominar el idioma de comunicación de la empresa pues los malentendidos ocasionan consecuencias mayores para carpinteros que para camareros.

Derechos como trabajador

Tus derechos y obligaciones como trabajador en Noruega están regulados en la **Ley de Trabajo** (Arbeidsmiljøloven, aml) y en los **Convenios Colectivos**. La Ley de Trabajo regula, entre otros, la jornada de trabajo, renunciaciones/dimisiones y finalización de contratos. Sin embargo, la Ley de Trabajo **no regula el salario**, ¡y en empresas no bajo Convenios Colectivos **no existe un salario mínimo!** Estos son algunos de los puntos importantes de la Ley:

TIPS:
La Ley de Trabajo está disponible en noruego y inglés en lovdata.no

Contrato

Como trabajador en Noruega tiene derecho a tener un **contrato por escrito** (aml § 14-5). Éste debe de contener la información relativa al **empleador** y al **empleado, lugar de trabajo**, qué conlleva tu puesto de trabajo, bien con la descripción del puesto de trabajo o por su nombre, el día de comienzo de la relación laboral y cuánto tiempo se supone que ha de durar el contrato en caso de no tratarse de un contrato de trabajo indefinido, el período de prueba, el período de preaviso para dimitir o finalizar el contrato, el salario y cualquier complemento, cuando se efectuará el pago de los salarios, el derecho a vacaciones y el pago de las mismas, los descansos diarios y semanales. Si hubiera algún acuerdo especial sobre los horarios de trabajo y si la relación laboral se rige por un convenio colectivo.

Salario

El salario no está regulado por una ley. En la mayoría de las empresas el salario se regula por convenios colectivos. En algunos sectores existen convenios colectivos generalizados que se aplique a todas las empresas que operan en ellos. Esto se aplica a los trabajadores en los hoteles, restaurantes y catering, trabajadores de la construcción que desempeñan sus funciones a pie de obra, trabajos con instalaciones eléctricas, producción, trabajos de montaje e instalación en barcos y astilleros, transporte de cargas, agricultura, transporte de pasajeros con autobuses, limpiadores en empresas de limpieza, empresas y trabajadores de la industria pesquera. Puede ver los salarios mínimos en www.arbeidstilsynet.no. En empresas y sectores que no entran en estas categorías, y que no están obligados por convenios colectivos con los sindicatos de sus empleados, no existe ningún salario mínimo, y el pago se regula directamente en el contrato

de cada trabajador. **La ley tampoco regula otras estipulaciones**, excepto en el caso de las horas extras (se permite realizar un 40% de horas adicionales en jornadas semanales de 40 horas y 9 horas diarias). Esto significa que cualquier acuerdo sobre trabajo nocturno, fines de semana o vacaciones necesita ser regulado bien en su contrato, o en el convenio colectivo.

Cuando se recibe el salario se ha de acompañar de una nómina o **recibo salarial**. En este documento cómo se ha calculado su salario (por ejemplo, precio hora multiplicado por el número de horas que haya trabajado, o salario mensual), la base con a partir de la que se calcula pago de las vacaciones y qué deducciones se han practicado, por ejemplo, impuestos o pensiones. Este es el recibo por el trabajo que ha realizado y los impuestos que se han pagado. Ha de revisar que la información contenida en la nómina es la correcta y que concuerda con las horas que ha trabajado y el dinero que se le ha pagado.

N.B.: Si no tiene un contrato o los recibos salariales puede suponer que esté realizando un trabajo sumergido. Lo cual significa que no está inscrito en el Sistema Nacional de Seguridad Social (folketrygden), y que no adquiere derechos en materia de desempleo, derechos en casos de enfermedad o accidente, bajas por maternidad/paternidad, y, peor aún, está en riesgo de ser castigado y expulsado del país.

Tiempo de trabajo

Usted no debe de trabajar habitualmente más de **9 horas** al día o **40 horas** semanales (aml § 10-4). Si trabaja más se trata **horas extras**, por lo que tiene derecho al pago de un **40% adicional** del precio hora ordinario (aml § 10-6, no.11). Hay una excepción a

esta regla, llamada “gjennomsnittsberegning” (promediando), que le permite trabajar hasta 10 horas diarias en un período de 48 horas por semana, pero sin que supere una media de 9/40 horas durante 52 semanas. En empresas en las que existe un convenio colectivo existe otro tipo de regulación, normalmente a favor del empleado.

Tiempo de descanso

Como regla general usted debe de tener como mínimo **11 horas seguidas de descanso en un período de 24 horas, y 35 horas seguidas de descanso en un período de 7 días (aml § 10-8)**. Este período de 35 horas deberá dentro de lo posible incluir un domingo, siendo obligatorio disponer del siguiente domingo libre si se hubo de trabajar un domingo dentro de dicho período. A esto hay que añadir que tiene derecho a una pausa si su turno es de más de 5 ½ horas (aml § 10-9) y, si su jornada diaria es de 8 horas o más tiene derecho a un descanso de 30 minutos. En compañías regidas por convenios colectivos existen habitualmente reglas especiales, generalmente, a favor del trabajador.

Finalización y renuncia

Si lo despiden de su relación laboral, deberá recibir el despido **por escrito** (aml § 15-4). Tienes derecho de exigir que le informen por escrito de porqué ha sido cesado, al igual que de palabra. Dispone de un período de un mes desde la notificación oficial del cese que, cuenta desde el primer día del mes siguiente al haber recibido ésta (aml § 15-3). El preaviso puede ser más largo si así lo acordaron en su contrato. Si el cese se produce durante su período de prueba, el preaviso mínimo que se establece es de **14**

días a contar desde el día en que recibió la notificación del cese. Si usted se encuentra en situación de incapacidad temporal (baja médica) estará especialmente protegido durante un período de un año.

Accidentes y enfermedad

Si ha trabajado para un empleador **al menos 4 semanas** y se enferma tiene derecho a que le abonen la baja por enfermedad. El abono de la incapacidad por enfermedad deberá ser del 100% de su salario habitual, que es calculado sobre las horas trabajadas las semanas anteriores (folketrygdloven § 8-28). Los primeros 16 días de su enfermedad serán abonados por el empleador. Después pasará a ser pagado por el Estado. Para recibir el pago de la prestación por enfermedad deberá documentar que se encuentra enfermo. Si ha tenido un trabajo por más de 2 meses entonces podrá hacer uso del “**egenmelding**”, **una declaración jurada**. Esto significa que informa a su empleador de que está enfermo. Cuando se reincorpore al trabajo deberá cumplimentar un formulario de declaración personal. Puede utilizar este tipo de formulario **hasta 3 días ininterrumpidos de la baja y 4 veces en un período de 12 meses**. Si pasado este tiempo continúa apartado de su puesto de trabajo necesitará **un certificado médico** (folketrygdloven § 8-24). Usted puede permanecer de baja por enfermedad un año. El derecho a recibir una prestación por incapacidad temporal depende de su inclusión en el “folketrygden”, **Sistema Nacional de Seguridad Social**. Muchas empresas poseen acuerdos sobre integración laboral los cuales se regulan separadamente.

Si usted enferma o se lesiona como resultado de su trabajo se considerará como un **accidente laboral**. En este caso tiene

derecho a recibir tratamiento, transporte, costes legales, ingresos perdidos además del pago de la prestación por incapacidad temporal. Si el accidente de trabajo le deja secuelas permanentes tal vez deban evaluar su puesto de trabajo o percibir una pensión por invalidez permanente, siempre que haya formado parte del Sistema Nacional de Seguridad Social al menos durante un año antes de que la lesión se produjera.

Para más información consulte www.arbeidstilsynet.no and www.NAV.no.

Sindicatos y Convenios Colectivos

Las agrupaciones de trabajadores tienen una larga historia y una fuerte posición en la vida laboral noruega. Muchos de los derechos que los trabajadores dan por seguro hoy en día, como los fines de semana de descanso o las jornadas laborales de 8 horas, se ganaron durante los últimos 200 años a través de la movilización industrial y los convenios colectivos.

Los trabajadores que se rigen por convenios colectivos tienen generalmente 5 semanas de vacaciones y jornadas laborales de 7,5 horas. Un convenio colectivo es un acuerdo en el que se establecen las condiciones salariales y de trabajo, como el salario mínimo, derechos de jubilación y pensiones, jornada de trabajo, pago de horas extra, bajas y formación continua. Los convenios colectivos se elaboran entre la empresa contratante y los sindicatos.

Noruega tiene un número de sindicatos que organizan a diferentes grupos de trabajadores, donde muchos de los cuales están bajo el “paraguas de una organización”. La mayor

organización de trabajadores en Noruega es LO (Confederación Noruega de Sindicatos).

Como miembro de un sindicato tomas parte en las negociaciones de un convenio colectivo y otros acuerdos con el empleador u organización empresarial. Esto resulta en mejores condiciones que las mínimas establecidas por la normativa noruega, y generalmente mejor para los trabajadores como un conjunto que si hubieran alcanzado acuerdos individuales.

Además, el sindicato puede ayudarte si tienes problemas con tu empleador, como por ejemplo si ha habido alguna violación de tu contrato por parte del empresario o si se te ha despedido incorrectamente. Como fuere, para poder ser asistido por un sindicato necesitas ser miembro de un sindicato antes de que cualquier situación indeseada te ocurra.

Para ser miembro de un sindicato necesita abonar una cuota. De esta cuota se puede deducir hasta 3850 coronas en tu declaración de impuestos (para el año 2018).

Más información acerca de los sindicatos puedes encontrarla en LO.no, YS.no, UNIO.no or akademikerne.no.

Si pierdes tu trabajo

Si has trabajado en Noruega, pero has perdido tu empleo, todavía tienes residencial legal en el país durante algún tiempo. El período de tiempo dependerá del tiempo que hayas trabajado antes de quedar desempleado y de cómo haya finalizado tu relación laboral.

Si has trabajado en Noruega menos de un año y no has dejado voluntariamente tu empleo, puedes estar en Noruega hasta 6 meses mientras buscas un nuevo empleo, siempre y cuando estés registrado como demandante de empleo en el NAV.

Si ha trabajado en Noruega más de un año podrá permanecer en el país y solicitar ofertas de trabajo durante un período de tiempo indefinido, justificando que no cesó voluntariamente de su puesto de trabajo. En este caso, también necesita estar registrado como demandante de empleo en el NAV.

Puede encontrar más información en la página de información del UDI para personas desempleadas de la EU y EEA.

NAV y el derecho a los servicios sociales

NAV es la Administración Laboral y de Seguridad Social de Noruega. Está dividida en dos secciones: NAV Estatal y NAV Municipal. El NAV Estatal se encarga de cuestiones relacionadas con las prestaciones de desempleo y derechos adquiridos, ayudas a la infancia y derechos universales que no dependen de recursos (economía familiar). El NAV Municipal se encarga de las cuestiones relacionadas con la Seguridad Social, asistencia social y aquellas subvenciones dependientes del nivel de recursos familiares.

Usted tiene derecho a los beneficios del NAV Estatal en función del grado adquirido a través de las rentas sujetas a impuestos que haya generado en Noruega. Esto significa que tiene derecho a las ayudas al desempleo si ha ganado más de 1,5G (149.787 coronas a 1 de mayo de 2018) en Noruega durante el último año, o más de 3G (299.574 coronas) en los últimos 3 años fiscales, y que

hayas visto reducido tu jornada laboral al menos un 50%. G es la cantidad base para el Sistema de Seguridad Nacional Noruego. Esta suma se establece por el Parlamento cada año, y se utiliza para calcular las prestaciones y pensiones. También tienes derecho a los beneficios para la infancia si trabajas en Noruega, bajas por enfermedad pagadas, etc.

Como ciudadano EEA existen limitaciones en tus derechos a recibir beneficios sociales hasta que tienes una residencia permanente en Noruega. Esto es, si todavía no tienes una conexión fuerte con el país. Los requisitos para ser considerado residente permanente son de algún modo poco claros, pero si has vivido en el país un período largo de tiempo, si has trabajado y cumplido con tus obligaciones tributarias en el país y si tienes a tu familia contigo aquí, esto cuenta a tu favor como residente permanente. Si no eres considerado un residente permanente sólo tienes derecho a ser informado, aconsejado y guiado y, en caso de que estés en una situación en la que no puedas conseguir alimento, ropas o un techo en el que cobijarte, tal vez, consigas ayuda limitada hasta que regreses a tu país de origen. Esta ayuda podrá venir como un lugar temporal en el que vivir, dinero suficiente para un par de días para comida mientras contactas con tu familia, embajada o consigues una transferencia (bancaria).

Si eres considerado un residente permanente en Noruega tienes los mismos derechos a recibir beneficios sociales que los ciudadanos noruegos. Esto es, tienes derecho a los beneficios sociales y al seguimiento por parte de los Servicios Sociales durante los períodos de dificultad que puedas atravesar. Este tipo de ayuda se supone que va a ser temporal y su objetivo es

que puedas ser de nuevo independiente y autosuficiente dentro de un corto período de tiempo.

Traducción al español realizada por María del Mar González Hermosa y actualizada por Aurelia Retegan



Magnus Barfots gate 22

Telefon: 55 96 00 14

E-post: post@robinhoodhuset.no

Web: robinhoodhuset.no

Facebook: facebook.com/robinhoodhuset