



Consejo Económico y Social

Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.5
27 enero 1984
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Primer período ordinario de sesiones de 1984

PUESTA EN PRACTICA DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS
ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Segundos informes periódicos presentados por los Estados partes en el Pacto respecto de 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)

SUECIA*

[19 de octubre de 1983]

I. CONSIDERACIONES GENERALES

1. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales fue firmado en representación de Suecia el 29 de septiembre de 1967. El instrumento de ratificación de Suecia fue depositado en manos del Secretario General de las Naciones Unidas el 6 de diciembre de 1971. El Pacto entró en vigor respecto de Suecia el 3 de enero de 1976.
2. La ratificación por Suecia no requirió que se dictaran nuevas leyes. Se formuló una reserva, sin embargo, respecto del párrafo d) del artículo 7 en cuanto se refiere a la remuneración de los días festivos.

* El primer informe respecto de los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9 del Pacto presentado por el Gobierno de Suecia (E/1978/8/Add.5) fue examinado por el Grupo de Trabajo del Período de Sesiones sobre la Aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su 1980a. sesión (véase E/1980/WG.1/SR.15).

3. En el primer informe de Suecia sobre este tema (E/1978/8/Add.5) se han descrito las condiciones básicas prevalecientes en Suecia, así como los programas e instituciones básicos importantes para los derechos mencionados en los artículos 6 a 9. La información que figura en dicho informe sigue siendo pertinente en gran medida. Se debe recordar, sin embargo, que desde enero de 1977, el Instrumento de Gobierno de Suecia, que forma parte de la Constitución del país contiene una disposición en la cual se expresan determinados principios importantes que guardan relación con el propósito que anima las actividades de la comunidad. Así, el artículo 2 del capítulo 1 establece, entre otras cosas, que el bienestar personal, económico y cultural del individuo constituirá el objetivo fundamental de la actividad pública. En particular, la comunidad asegurará el derecho al trabajo, la vivienda y la educación y procurará asimismo el bienestar social y la seguridad social, así como un ambiente de vida digno.

4. Desde el 6 de octubre de 1977, cuando se presentó el informe inicial de Suecia, no se han introducido en la Constitución de Suecia modificaciones referentes a los artículos 1 a 5. Con respecto al derecho a la libre determinación, según lo reconoce el artículo 1 del Pacto, cabe señalar que la ayuda sueca a los refugiados pertenecientes a los movimientos de liberación y a las víctimas del apartheid en el Africa meridional se incrementó considerablemente desde 1977.

5. Con referencia al artículo 3 del Pacto, cabe recordar que el 1° de julio de 1980 entró en vigor una Ley sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. Se adjunta al presente documento una traducción de dicha Ley al inglés 1/. La Ley está destinada a promover la igualdad de derechos en lo que atañe al trabajo, las condiciones y oportunidades de trabajo para la plena realización personal en el empleo. Están comprendidos en la Ley tanto el sector público como el privado. Un Ombudsman encargado de la igualdad de oportunidades nombrado por el Gobierno tiene a su cargo velar por el cumplimiento de la Ley, que tiene dos partes principales. Una de las partes contiene disposiciones sobre la prohibición de la discriminación por motivos de sexo, y la otra trata de las medidas para promover activamente la igualdad. La prohibición de la discriminación significa que ningún empleador puede tratar a un empleado o a un solicitante de empleo de manera desfavorable en razón de su sexo. Se hacen excepciones en atención a lo que se conoce como trato favorable del sexo subrepresentado, así como para promover el adelanto de intereses ideológicos y otros intereses especiales. En ciertos casos, se puede ordenar el pago de indemnizaciones por daños morales o de otra índole al empleador que hubiera contravenido la prohibición. Por lo general, el Tribunal del Trabajo dirime las controversias respecto de la discriminación por motivos de sexo.

6. La Ley impone a los empleadores la obligación de adoptar activamente medidas para promover la igualdad mediante esfuerzos planificados y orientados a la obtención de determinados fines con objeto de promover la igualdad. Las disposiciones sobre medidas para promover activamente la igualdad pueden ser sustituidas o complementadas mediante acuerdos colectivos sobre igualdad concertados entre trabajadores y empleadores.

/...

7. Las principales funciones del Ombudsman encargado de la igualdad de oportunidades son velar porque se dé cumplimiento a la Ley. El Gobierno ha instituido una Comisión de Igualdad de Oportunidades encargada de la imposición de multas a los empleadores que omitan la adopción activa de las medidas para promover la igualdad que haya sugerido el Ombudsman encargado de la igualdad de oportunidades.

8. Se hace referencia asimismo al informe presentado por Suecia a las Naciones Unidas sobre la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, así como los anexos al presente informe 2/ a 4/.

9. Por lo que se refiere a la medida en que se garantizan para los no nacionales los derechos mencionados en los artículos 6 a 9, se hace referencia al informe preparado por el Gobierno de Suecia en cumplimiento del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (No. 111). El informe más reciente abarca el período comprendido entre el 1° de julio de 1980 y el 30 de junio de 1982.

II. ARTICULO 6: EL DERECHO A TRABAJAR

A. Las principales leyes y reglamentos en este contexto son los siguientes:

- 1) El Instrumento de Gobierno en su artículo 2 del capítulo 1;
- 2) La Ley sobre el Servicio del Empleo de 1935 y sus enmiendas;
- 3) Las Instrucciones para la Administración del Mercado de la Mano de Obra de 1965, con sus enmiendas;
- 4) La Ordenanza sobre el Mercado de la Mano de Obra de 1966, y sus enmiendas;
- 5) La Ley sobre la Seguridad en el Empleo de 1982.

B. 1. Además de la información contenida en el primer informe de Suecia (E/1978/8/Add.5) se hace referencia al informe de Suecia a la OIT sobre la aplicación del Convenio relativo a la política del empleo (No. 122). El último informe abarca el período del 1° de julio de 1980 al 30 de junio de 1982.

2. Se hace referencia asimismo a los informes de Suecia sobre la aplicación de los Convenios de la OIT siguientes:

- a) Nos. 29 y 105, relativos a la abolición del trabajo forzoso u obligatorio;
- b) No. 88, relativo a la organización del servicio del empleo;

/...

c) No. 150, sobre la administración del trabajo: cometido, funciones y organización;

d) No. 142, relativo a la orientación y la formación profesionales en el desarrollo de los recursos humanos.

3. Suecia fue el primer país en ratificar, el 20 de junio de 1983, el Convenio de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador (No. 158). Se presenta adjunta una traducción al inglés de la Ley de Suecia sobre la seguridad en el empleo 5/.

C. En el estudio adjunto publicado por la Junta Nacional del Mercado de Trabajo figura información estadística sobre el mercado de la mano de obra en Suecia 6/.

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

A. Remuneración

1. Los salarios vigentes en el mercado de la mano de obra en Suecia se fijan mediante negociaciones libres para llegar a convenios colectivos. Durante muchos años (a partir de 1936), han existido disposiciones estatutorias sobre las negociaciones colectivas. No hay legislación sobre salarios mínimos. En una reforma sobre la libertad de las negociaciones colectivas en 1965, se extendió el principio de la negociación colectiva libre al sector público nacional y local.

2. Para mayores detalles sírvanse consultar el informe presentado a la OIT por Suecia correspondiente al período que abarca del 11 de junio de 1980 al 30 de junio de 1981 y se refiere a las medidas adoptadas para dar efectividad al Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública (No. 151).

3. Suecia también ha ratificado, en agosto de 1982, el Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva (No. 154). Además, Suecia ha ratificado el Convenio de la OIT relativo a la igualdad de remuneración (No. 100). El informe más reciente de Suecia sobre dicho Convenio abarca el período del 1° de julio de 1978 al 30 de junio de 1981. En las publicaciones adjuntas (en sueco) se encontrará información adicional proporcionada por las partes en el mercado sueco de la mano de obra 7/.

B. La seguridad y la higiene en el trabajo

1. El 1° de julio de 1978 entraron en vigor una Ley sobre el medio ambiente de trabajo y una Ordenanza sobre el medio ambiente de trabajo. El alcance de estas disposiciones es más amplio que el de la anterior Ley de Protección de los Trabajadores de 1949. La Ley sobre el medio ambiente de trabajo contiene las disposiciones fundamentales sobre la seguridad y la higiene ocupacionales. Más concretamente, la Ley comprende disposiciones acerca de la forma en que han de cooperar empleadores y empleados en materia de ambiente de trabajo. De conformidad con la Ley corresponde al empleador la responsabilidad principal por el medio ambiente de trabajo.

/...

2. La Ley establece además, los requisitos generales que han de aplicarse tanto al medio ambiente de trabajo físico como psicológico. Aparte de la legislación mencionada hay acuerdos obrero-patronales sobre cuestiones de medio ambiente de trabajo. Se adjunta una traducción de la Ley sobre el medio ambiente de trabajo y de la Ordenanza sobre el medio ambiente de trabajo, en su forma enmendada el 1° de junio de 1983 8/.

3. Se hace referencia además a los informes presentados por Suecia sobre los Convenios de la OIT siguientes:

a) No. 81, relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio;

b) No. 115, relativo a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes;

c) No. 139, sobre la prevención y el control de los riesgos profesionales causados por las sustancias o agentes cancerígenos;

d) No. 148, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo (el informe más reciente presentado por Suecia sobre este Convenio abarca el período del 1° de julio de 1980 al 30 de junio de 1981).

4. Suecia ha ratificado asimismo, el 1° de agosto de 1982, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo (No. 155). Se adjuntan estadísticas sobre lesiones de trabajo acaecidas en el período de 1955 a 1980 en Suecia 9/.

C. Igual oportunidad para ser ascendido

1. Con referencia a la cuestión de la igualdad de oportunidades para ser ascendido bastará referirse al informe presentado por Suecia a las Naciones Unidas sobre la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, así como al informe de Suecia correspondiente al período del 1° de julio de 1980 al 30 de junio de 1982 sobre el Convenio de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (No. 111).

2. Cabe señalar asimismo que en agosto de 1982 Suecia ratificó el Convenio de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y el trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (No. 156).

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

1. En este contexto se hace referencia al informe de Suecia presentado a la OIT sobre el Convenio relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales (No. 14) y el Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas (No. 132).

/...

2. En el informe de Suecia de 20 de junio de 1983 se encontrará información adicional pertinente sobre determinados instrumentos de la OIT que no han sido ratificados, es decir, el Convenio relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas (No. 106), así como ciertas recomendaciones (No. 103) y el Convenio relativo a la reducción de la duración del trabajo (No. 116). El presente informe contiene, entre otras cosas, una descripción de la Ley sueca relativa a las horas de trabajo, de 1982. Se presenta adjunta una traducción de dicha Ley al inglés 10/.
3. Cabe mencionar igualmente que en agosto de 1982 Suecia ratificó el Convenio relativo a la reducción de las horas de trabajo a 40 por semana (No. 47).

IV. ARTICULO 8: DERECHOS SINDICALES

1. Los derechos sindicales deben considerarse a la luz de las libertades fundamentales de reunión y asociación. Esas libertades están garantizadas constitucionalmente en Suecia, lo mismo que el derecho a la huelga o el cierre de empresas u otra medida cualquiera semejante. Estas libertades y derechos han sido objeto de examen más detallado en el informe inicial de Suecia relativo al artículo 40 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (CCPR/C/1/Add.9).
2. Para mayores detalles sobre los derechos sindicales se hace referencia a los informes de Suecia a la OIT sobre los Convenios siguientes:
 - a) No. 87, relativo a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación;
 - b) No. 98, relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva;
 - c) No. 151, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.
3. Se hace referencia igualmente al documento adjunto sobre el derecho a la huelga en el servicio público nacional, publicado por el Ministerio de Finanzas de Suecia (antiguamente Ministerio de Presupuesto) 11/.

V. ARTICULO 9: DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

A. La ley básica sobre la seguridad social en Suecia es la Ley sobre el seguro público (1962), que contiene disposiciones en torno al sistema básico nacional de pensiones, el sistema nacional suplementario de pensiones y el sistema nacional de seguro de enfermedad. El sistema de seguridad social comprende asimismo, sin embargo, la Ley de seguro parcial de pensiones de 1975, la Ley de seguro de lesiones laborales de 1976, la Ley sobre seguro de desempleo de 1973, la Ley sobre asistencia en metálico del mercado de empleo de 1973 y la Ley general de asistencia a la familia de 1947. Existen además, en lo que respecta a las pensiones nacionales, al seguro de enfermedad y al seguro de lesiones laborales,

/...

otros sistemas de seguros. Los empleados del sector público, por ejemplo, tienen derecho a pensiones especiales y seguros de enfermedad. Existen también sistemas de seguridad social que son resultado de acuerdos entre las partes en el mercado de trabajo. Todos estos sistemas de seguro, sin embargo, tienen sólo un papel complementario respecto de los sistemas nacionales.

B. En cuanto a las características principales de los sistemas vigentes, a continuación figuran unas breves observaciones. Se encontrará una explicación más detallada en el informe que se adjunta sobre la seguridad social en Suecia (preparado por la Junta Nacional de Seguro Social en abril de 1981) 12/.

1) Atención médica. El sistema nacional de seguro protege a toda la población de Suecia (así como a los ciudadanos suecos no residentes). Los asegurados tienen derecho a una compensación por atención médica, odontológica y hospitalaria, así como por gastos de desplazamiento conexos. También pueden pagarse por decisión del Gobierno otros tipos de atención o de tratamiento.

2) Asistencia en metálico por enfermedad. Todos los asegurados que cuentan más de 16 años y están registrados en una oficina de seguro social tienen derecho a asistencia en metálico por enfermedad a condición de que su ingreso anual por trabajo remunerado ascienda a 6.000 coronas suecas como mínimo.

Las amas de casa y los hombres de menos de 65 años que viven permanentemente con sus cónyuges tienen derecho a asistencia en metálico por enfermedad aunque no tengan un ingreso anual por trabajo remunerado de 6.000 coronas como mínimo. La misma norma incluye a las personas solteras aseguradas que tienen a su cargo a un niño de menos de 16 años.

3) Asistencia a la maternidad. Los progenitores asegurados que no realizan un trabajo remunerado a causa del nacimiento de un hijo tienen derecho a asistencia en metálico.

Los padres adoptivos pueden obtener esas prestaciones en metálico prácticamente en las mismas condiciones que los padres naturales. Se puede conceder asimismo la asistencia por el cuidado temporal de un niño de menos de 12 años de edad.

También tienen derecho a esa prestación las amas de casa.

4) Asistencia a la invalidez; 5) asistencia a la vejez; 6) asistencia al supérstite. En Suecia estos tres temas forman parte del sistema básico de pensiones y del sistema suplementario de pensiones cuyas características principales pueden resumirse de la siguiente manera:

Todos los nacionales suecos que residen en Suecia tienen derecho a una pensión básica. Además, los nacionales suecos que residen en el extranjero pueden recibir una pensión básica calculada en relación con la pensión suplementaria a que tienen derecho. La pensión básica se reduce de la misma manera que la pensión suplementaria si es que el beneficiario no reuniera los requisitos para recibir la pensión completa. Con sujeción a las condiciones establecidas en acuerdos internacionales entre Suecia y sus países de origen, los residentes que no son ciudadanos suecos pueden tener derecho a recibir una pensión básica.

/...

El sistema básico de pensiones es de tipo universal y de prestación fija y tiene como objetivo proporcionar una protección básica en caso de invalidez, vejez o muerte y garantizar un nivel de vida mínimo para todos. Las prestaciones son independientes de las contribuciones, del nivel de renta y del período en que se ha estado asegurado. La pensión básica se calcula como porcentaje de una cantidad imaginaria denominada base, que se ajusta automáticamente al índice de precios al consumidor.

El sistema básico de pensiones incluye la pensión de vejez, de invalidez, de viudedad, por hijos, el suplemento general de pensiones, el suplemento por esposa, el suplemento por hijos, el suplemento municipal para vivienda, la asistencia al impedido y la asignación para atención médica.

Todos los ciudadanos suecos y los extranjeros residentes en Suecia están protegidos por el sistema suplementario de pensiones, cualquiera que sea su profesión.

Las pensiones suplementarias se basan en los ingresos ganados entre los 16 y los 65 años de edad en trabajos remunerados. Los ingresos se contabilizan por año de calendario y se convierten en puntos de pensión. Para tener derecho a una pensión suplementaria, es preciso acreditar tres años con puntos de pensión.

El sistema suplementario de pensiones proporciona pensión de vejez, de invalidez y familiar (pensión de viudedad y por hijos), y sus prestaciones se suman a las del sistema básico de pensiones. El monto de la pensión depende de los ingresos previos por trabajo remunerado.

El derecho a la pensión suplementaria se basa en principio en los ingresos ganados en Suecia. El dinero es exportable sin trabas a cualquier país.

Los empleados que tenga entre 60 y 65 años de edad pueden combinar el trabajo a jornada parcial con una pensión parcial. Toda persona que haya llegado a los 60 años y que reduzca sus horas de trabajo recibirá pensión parcial como compensación por parte de la pérdida de sus ingresos. La pensión parcial también está al alcance de las personas que trabajan independientemente.

7) Asistencia por lesiones laborales. La Ley de 1976 sobre el seguro de lesión laboral introdujo nuevas normas sobre el problema.

Todo empleado está asegurado contra las lesiones labores. Los que trabajan por cuenta propia o a comisión están asegurados si residen en Suecia y participan en el sistema suplementario de pensiones. A los estudiantes se les asegura en la medida en que su formación entraña algún riesgo de lesión ocupacional.

Lesiones laborales son las ocasionadas por un accidente en el trabajo, otros perjuicios (enfermedades laborales), infecciones y accidentes ocurridos camino del trabajo o a la vuelta de él.

Si la capacidad de trabajo queda reducida por lo menos a la mitad, el asegurado tiene derecho a prestaciones de enfermedad del seguro contra lesiones laborales. Si la reducción de la capacidad del trabajo es total se pagan prestaciones completas de enfermedad y cuando no lo es, el 50%.

/...

Una persona asegurable cuya capacidad de trabajo haya quedado permanentemente reducida a causa de una lesión laboral tiene derecho a que se le pague una pensión anual una vez ha pasado el estado agudo de la enfermedad.

8) Prestaciones por desempleo. El sistema de prestaciones por desempleo protege a la inmensa mayoría de los obreros industriales y de la construcción, así como a un número considerable y creciente de trabajadores de oficina. Administran el sistema los sindicatos correspondientes. Las prestaciones varían en función del ingreso y de la situación familiar del asegurado, pero su finalidad es permitir a los desocupados mantener prácticamente sin mermas su nivel de vida.

En 1974 entró en vigor una amplia reforma del seguro de desempleo. En principio, toda persona tiene derecho en Suecia a una protección básica si queda sin empleo. En esencia, las prestaciones de desempleo se basan en el sistema de seguro existente más una nueva prestación en metálico. Dentro del sistema de seguro, se han aumentado las prestaciones diarias y se ha prolongado su duración. A la prestación básica tienen derecho también los que no pertenecen a una compañía de seguros de desempleo. Como resultado de la reforma, se garantiza a las personas desocupadas una protección básica general imponible de 55 coronas suecas al día. La reforma se financia mediante una cuota que pagan los patronos y aportaciones estatales.

9) Prestaciones familiares. Las prestaciones familiares se pagan en forma de una asignación por cada hijo menor de 16 años que resida en Suecia. Hay una prestación suplementaria para las familias que tengan más de tres hijos menores de 16 años.

También existen asignaciones municipales para vivienda que dependen de los ingresos de la familia.

Lista de materiales de referencia*

1/ "Ley relativa a la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo". Ministerio del Trabajo, Estocolmo, julio de 1980.

2/ "La igualdad entre hombres y mujeres en Suecia". Instituto Sueco, Estocolmo, mayo de 1983 (de la serie de "Hojas informativas sobre Suecia").

3/ "Acuerdo sobre la igualdad de oportunidades". SAF (Confederación Sueca de Patronos), 1982.

4/ "El Ombudsman encargado de la igualdad de oportunidades en Suecia en funciones" por Inga Britt Törnell, Instituto Sueco, Estocolmo, agosto de 1982.

5/ "Ley sobre la seguridad en el empleo de 1982" (traducción no oficial). Ministerio del Trabajo, Estocolmo.

* Estos materiales de referencia se pueden consultar en los archivos de la Secretaría, tal como se recibieron de Suecia.

6/ "Política de empleo en Suecia. Informe anual 1981/1982". Junta Nacional del Mercado de Trabajo, Solna.

7/ Varias publicaciones (en sueco) sobre los acuerdos relativos al mercado de la mano de obra en Suecia.

8/ "Ley sobre el medio ambiente de trabajo de Suecia y Ordenanza sobre el medio ambiente de trabajo de Suecia", Ministerio del Trabajo, Estocolmo, enero de 1983.

9/ "Número de lesiones laborales en Suecia en los años 1955 a 1980" (cuadro).

10/ "Ley sobre las horas de trabajo". Ministerio del Trabajo, Estocolmo, 1983.

11/ "El derecho a la huelga en el servicio público nacional". Ministerio de Presupuesto, Estocolmo, 1982.

12/ "El seguro social en Suecia". Junta Nacional de Seguro Social.

Se incluyen asimismo los informes presentados por el Gobierno de Suecia sobre los siguientes instrumentos de la OIT:

- No. 111, Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación
- No. 122, Recomendación relativa a la política del empleo
- No. 100, Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor
- No. 106, Convenio relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas
- No. 103, Recomendación sobre el descanso semanal en el comercio y en las oficinas
- No. 116, Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo
- No. 87, Convenio relativo a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación
- No. 98, Convenio relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva
- No. 151, Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública
