



NACIONES UNIDAS  
CONSEJO  
ECONOMICO  
Y SOCIAL



Distr.  
GENERAL

E/1978/8/Add.5  
3 enero 1978  
ESPAÑOL  
ORIGINAL: INGLÉS

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

Informes presentados de acuerdo con la resolución 1988 (LX) del  
Consejo por los Estados Partes en el Pacto

SUECIA

[6 de octubre de 1977]

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 la Secretaría 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.

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.

2. En su forma vigente el 1.º de enero de 1977, la Constitución sueca contiene una disposición que expresa ciertos principios importantes referentes al tema de la actividad pública. 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, vivienda y educación, y procurará asimismo el bienestar social y la seguridad social, así como un ambiente de vida digno.

II. Artículos 1 a 5

1. Con respecto al derecho de libre determinación, según lo reconoce el artículo 1 del Pacto, Suecia se adhiere firmemente a sus obligaciones de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas. La Carta establece que uno de los propósitos de la Organización consiste en fomentar entre las naciones relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, y tomar otras medidas adecuadas para fortalecer la paz universal. También debe tener particular interés en relación con esto el hecho de que la ayuda sueca a los refugiados de los movimientos de liberación y a las víctimas del apartheid en el Africa meridional se ha incrementado considerablemente durante el presente año fiscal. Para mayores detalles, véase la respuesta de Suecia (30 de agosto de 1977) a la nota No. G/SO 214(18-1) del Secretario General.

2. El capítulo 1 de la Constitución sueca contiene una disposición (primer inciso del artículo 2) en el sentido de que el poder público debe ejercerse respetando la igual importancia de todas las personas y la libertad y dignidad del individuo.

Además, la sección 9 del mismo capítulo contiene una prohibición del trato discriminatorio por los tribunales y las autoridades administrativas. La disposición reza así (traducción del inglés):

"Los tribunales, así como las autoridades administrativas y otras que desempeñan funciones dentro de la administración pública, tendrán en consideración en el ejercicio de sus funciones la igualdad de todas las personas ante la ley y mantendrán imparcialidad y objetividad."

Esta última disposición está complementada por disposiciones existentes en el capítulo 2 de la Constitución que prohíben la promulgación de cualquier ley y reglamentación que dé a los ciudadanos y a los extranjeros un tratamiento desfavorable por motivo de su raza, color u origen étnico, o sexo. La sección 15 reza así:

"Ninguna ley ni otra norma puede significar que se dé a un ciudadano un tratamiento desfavorable proque pertenezca, debido a su raza, color u origen étnico, a una minoría."

La sección 16 reza así:

"Ninguna ley ni otra norma puede significar que se trate a un ciudadano de manera desfavorable en razón de su sexo, a menos que la disposición forme parte de los esfuerzos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres, o se relacione con el servicio militar obligatorio o un servicio obligatorio similar."

De acuerdo con la sección 20 del mismo capítulo, los extranjeros tienen la misma condición jurídica que los ciudadanos suecos respecto de la protección ofrecida por las secciones 15 y 16.

En relación con esto, debe mencionarse también que la Constitución sueca garantiza entre otras cosas las libertades de opinión, de expresión y de religión. De estas libertades se ha tratado en el primer informe presentado por Suecia de conformidad con el artículo 40 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (CCPR/C/1/Add.9).

3. No hay discriminación alguna entre los ciudadanos y los no ciudadanos que residen en Suecia respecto de los derechos de que tratan los artículos 6 a 9. En la medida en que existe un tratamiento diferente, ello se mencionará con referencia al derecho respectivo.

4. Con respecto a la cuestión de asegurar la igualdad de derechos de hombres y mujeres en el goce de los derechos establecidos en los artículos 6 a 9, debe mencionarse una declaración de principios existente en el capítulo 1 de la Constitución que dispone que la comunidad asegurará a los hombres y mujeres iguales derechos (tercer párrafo del artículo 2). Cabe hacer referencia además a la sección 9 del capítulo 1 y a la sección 17 del capítulo 2 (véase 2 infra).

/...

Debe agregarse que actualmente no existe en Suecia ninguna ley especial contra la discriminación fundada en el sexo. Se ha encomendado, sin embargo, a una Comisión Gubernamental, el 21 de octubre de 1976, la tarea de elaborar un proyecto de legislación sobre el tema.

5. La cuestión de las limitaciones impuestas al ejercicio de cualquier derecho de los establecidos en los artículos 6 a 9 será tratada con referencia al derecho respectivo.

### III. Artículo 6

La parte 1 de lo que sigue se refiere a la parte II.A y B, párrafos 1) a 4) y 6), de las Directrices preparadas por el Secretario General en cumplimiento de la resolución 1988 (LX) del Consejo Económico y Social, mientras que la parte 2 de lo que sigue se refiere a la parte II.B 5), y la parte 3 corresponde a la parte II.C.

1. i) En 1966, el Parlamento sueco aprobó una resolución que estableció directrices para la política sobre el mercado de trabajo. Esta resolución destacó los siguientes elementos:

"La política sobre el mercado laboral constituye ... una rama importante de la política económica. Su propósito consiste en alcanzar y mantener el pleno empleo, productivo y libremente escogido. Este objetivo no puede ser alcanzado de una vez por todas. El pleno empleo sólo puede asegurarse a través de medidas ajustadas permanentemente a las necesidades del momento. Las exigencias respecto de la provisión de empleo satisfactorio han aumentado y nuestros esfuerzos deben aumentarse en consonancia."

ii) En "The Swedish Budget 1977/1980", resumen publicado por el Ministerio de Presupuesto acerca de, entre otras cosas, las actividades gubernamentales centrales, se expone del modo siguiente la política sobre mercado de trabajo:

"Se considera que los aspectos más importantes de la política de mano de obra son la nueva capacitación y la redistribución de la mano de obra.

La redistribución de la mano de obra se facilita de diversas maneras. Existe un sistema público de alcance nacional de bolsas de trabajo y los servicios que presta son gratuitos; las bolsas de trabajo privadas que actúan en forma lucrativa están prohibidas por la ley. Un trabajador a quien se ofrece empleo en otro lugar del país puede obtener el pago de pasajes para sí mismo y para su familia, una prestación especial de reinstalación y asimismo el costo de traslado de su mobiliario, etc., al nuevo lugar de residencia. En ciertos casos, las autoridades del mercado de trabajo pueden adquirir la casa que es propiedad del trabajador obligado a instalarse en otro lugar del país por razones de empleo cuando le resulta imposible venderla en el mercado abierto por un precio razonable. Un trabajador cuyos servicios son innecesarios en su propio ramo puede obtener una nueva capacitación gratuita en una especialidad de mayor demanda, junto con una asignación destinada a cubrir el costo de vida para él y para su familia.

Con el fin de evitar el desempleo, existe una asignación por capacitación profesional para las empresas que suministran una capacitación profesional complementaria a sus empleados en lugar de despedirlos. Se paga una asignación suplementaria si los sustitutos se contratan durante la capacitación de los empleados, en lo cual el propósito consiste en estimular la capacitación interna durante las depresiones incluso en empresas en que el peligro del exceso de personal no resulta agudo.

Quienes no se benefician de la nueva capacitación o de la redistribución reciben trabajo en obras auxiliares, que consisten en proyectos de inversión apenas menos prioritarios que las inversiones normales. En los hechos, las obras auxiliares por lo general dan lugar a que ciertas inversiones se realicen algunos años antes que de otro modo. Las personas empleadas en obras auxiliares reciben los salarios normales del mercado.

Se realizan esfuerzos especiales para obtener empleo para las personas que padecen diversas clases de impedimentos. Se mejoran sus probabilidades de obtener empleos mediante la capacitación especial, mediante la instalación de talleres especiales, y con prestaciones gubernamentales a las industrias que emplean a personas impedidas.

En los últimos años se han emprendido varias reformas importantes del mercado de trabajo. La seguridad individual de empleo se ha mejorado en gran medida mediante la Ley sobre la Protección del Empleo y la Ley relativa a diversas medidas para el Fomento del Empleo. Las autoridades del mercado de trabajo tienen mejores posibilidades de influir sobre la política de contratación de las empresas con el fin de encontrar empleo para las personas de edad y otras cuya colocación es difícil. La situación jurídica de los delegados de seguridad industrial se ha fortalecido y los representantes sindicales están en mejores condiciones de cumplir sus deberes gremiales durante las horas de trabajo remuneradas. En la primavera de 1976, el Parlamento aprobó una ley de la mayor importancia para las relaciones industriales. La Ley sobre Reglamentación Conjunta de la Vida Laboral, que entró en vigor el 1º de enero de 1977, otorga a los trabajadores el derecho de participar en la determinación de las materias referentes a la supervisión del trabajo y la gestión empresarial. Los sindicatos obtuvieron el derecho de negociar convenios colectivos referentes a su influencia en la gestión de las empresas y de obtener información sobre la gestión de ellas. Los empleadores están obligados a negociar en los temas que tienen importancia para los sindicatos y los sindicatos tienen prioridad en la interpretación de los temas en litigio.

Con el fin de aumentar la eficacia del Servicio de Empleo y de la Bolsa de Trabajo, se hace amplio uso de la técnica de los computadores. Durante el año fiscal 1977/1978, todo el país quedará cubierto por listas computadorizadas diarias de vacantes. En ciertas regiones, las bases de información necesarias para la producción de esas listas se emplearán también para poner en correspondencia a quienes procuran empleos con las vacantes sobre una base interregional.

Al margen de las medidas concretas mencionadas más arriba, la política económica del Gobierno tiene gran importancia, desde luego, para la situación del mercado de trabajo. Baste mencionar a este respecto un mecanismo tributario

destinado a aumentar la inversión privada durante los períodos de estancamiento, consistente en los fondos de inversión. Durante los años de auge, las empresas pueden reservar fondos libres de impuestos, parte de los cuales se deposita en cuentas especiales del Banco Central. Si las reservas se utilizan sin autorización durante los cinco años que siguen a su depósito, quedan sujetas a impuesto. Sin embargo, transcurridos cinco años, el 30% puede utilizarse sin autorización alguna. El Gobierno puede declarar durante un período de recesión que las reservas pueden utilizarse libres de impuesto para propósitos de inversión.

La corriente de ingreso de las mujeres en el mercado de trabajo ha aumentado considerablemente en los últimos años, y en 1976 casi el 70% de las mujeres cuyas edades estaban comprendidas entre 16 y 64 años integraba la fuerza de trabajo. Aunque resulta riesgoso comparar estadísticas nacionales, es claro que el índice de participación en el trabajo en Suecia es alto según los niveles internacionales.

La última recesión mostró con claridad que una capacitación profesional firme ofrece mayor seguridad en el mercado de trabajo y una mejor probabilidad de obtener empleo incluso cuando la demanda es baja. El restablecimiento de la demanda de trabajo una vez que la economía se desarrolla requiere movilidad profesional y geográfica. Los esfuerzos importantes hechos en la esfera de la capacitación en el mercado de trabajo durante los últimos años han mejorado considerablemente la posibilidad de satisfacer una demanda creciente de mano de obra calificada. Se estima que la capacitación profesional en el mercado de trabajo alcanzará a 135.000 personas durante el año fiscal corriente. A comienzos de 1976 entró en vigor un nuevo sistema de prestaciones de capacitación, con un mejoramiento considerable del nivel de asistencia. La nueva prestación representa entre 100 y 140 coronas suecas por día para los adultos."

- iii) En relación con esto corresponde también decir algunas palabras sobre la educación en Suecia, especialmente sobre la escuela secundaria superior y la educación de adultos.

A diferencia de la escuela general, la escuela secundaria superior se divide en "líneas" con objetivos de estudio parcialmente diferenciados e intereses vocacionales diversos. La preparación para los estudios avanzados predomina en algunas líneas, particularmente en las de tres y cuatro años, y en las líneas teóricas de dos años; mientras que la preparación para diversas clases de trabajo predomina en otras líneas, particularmente en las líneas de orientación vocacional de dos años.

En comparación con las etapas educativas correspondientes de la mayoría de los demás países de Europa occidental, el contenido de la educación de la escuela secundaria superior sueca se orienta más hacia lo que los estudiantes habrán de hacer después de dejar la escuela. En gran parte, la división en líneas y el programa oficial se han establecido teniendo en cuenta lo que la educación postsecundaria, por un lado, y el mundo del empleo, por otro, han considerado que constituyen las habilidades y las metas fundamentales. Al mismo tiempo, este tipo de escuela está

/...

estructurado, y sus disciplinas están escogidas, en forma que refleje la unánime convicción política de que todos los jóvenes tienen derecho a una educación básica que les ofrezca opciones libres para el futuro y no coloque a los individuos en compartimientos estancos.

Las líneas de la escuela secundaria superior están agrupadas en tres sectores diferentes: 1) artes y temas sociales; 2) temas económicos y comerciales; 3) temas científicos y técnicos. Cada sector contiene líneas de dos y de tres años y cursos especiales, es decir, cursos que tienen un objetivo de estudio más especializado. Una de las líneas técnicas se desarrolla durante cuatro años, pero puede finalizar al término del tercer año si el estudiante se propone ingresar en un instituto de tecnología.

Hasta el momento, el sector más ampliamente beneficiado por los subsidios gubernamentales nacionales a la educación de adultos es el sistema de capacitación del mercado de trabajo. Este tipo de educación se destina a las personas desocupadas y a las que se encuentran en peligro de desempleo. Está totalmente patrocinado por el Gobierno y en la actualidad tiene tantos estudiantes por año como la mitad de las escuelas municipales para adultos.

La capacitación del mercado de trabajo constituye un medio para regular el mercado de trabajo y reducir el desempleo. Los programas de capacitación se planifican conjuntamente por la Junta Nacional del Mercado de Trabajo (AMS), las diversas organizaciones de empleadores y de trabajadores y la Junta Nacional de Educación (SÖ). La AMS resuelve acerca del contenido y ubicación de los cursos de capacitación, y se ocupa asimismo de la admisión de alumnos y la distribución de becas de estudio.

Dado que estos cursos están previstos para adultos desempleados, las becas de estudio se calculan en forma que cubran las necesidades del costo de vida.

La Junta Nacional de Educación tiene a su cargo la instrucción efectiva, que se realiza en gran parte en los llamados centros de capacitación del mercado de trabajo ("Centros del AMS"). Se admite el ingreso de nuevos alumnos a muchos de estos cursos en diversas etapas durante el año. Los cursos varían en duración entre unas pocas semanas y dos años. La capacitación se adecúa a los antecedentes y necesidades de la persona. Los materiales del curso están preparados para la enseñanza individualizada. Se emplean en cierta medida pruebas estandarizadas. El programa de capacitación consiste a menudo en un curso básico destinado a suministrar la calificación para el empleo directo, y en cursos vocacionales especializados de índole más avanzada.

La mayoría de los participantes tiene antecedentes educativos limitados. Por esta razón, los programas más extensos incluyen la enseñanza del sueco, inglés, estudios sociales, matemáticas y ciencias naturales, durante un lapso equivalente a ocho semanas.

/...

- iv) Además de lo precedente, debe hacerse referencia a los informes preparados por el Gobierno sueco de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo acerca de las medidas adoptadas para poner en práctica las normas del Convenio Relativo a la Política del Empleo (No. 122). El último informe abarcó el período comprendido entre el 1º de julio de 1974 y el 30 de junio de 1976.

2. En cuanto a la protección contra el despido arbitrario, debe mencionarse la Ley sobre la Protección del Empleo (1974, No. 12), la Ley relativa a Diversas Medidas para el Fomento del Empleo (1974, No. 13), la Ley relativa al Régimen de los Representantes Sindicales en los Lugares de Trabajo (1974, No. 358) y la Ley sobre Solución Judicial de los Conflictos Laborales (1974, No. 371).

Para mayores detalles del contenido de la legislación que acaba de mencionarse, cabe hacer referencia al folleto adjunto, "Swedish laws on security of employment, status of shop stewards and litigation in labour disputes" (publicado por el Ministerio de Trabajo).

3. Se proporciona información estadística sobre el mercado de trabajo en Suecia en la reseña adjunta publicada por la Junta Nacional del Mercado de Trabajo.

#### IV. Artículo 7

La parte 1 infra se refiere a la parte III.A de las Directrices del Secretario General; la parte 2, infra, a la parte III.B; la parte 3 infra a la parte III.C, y la parte 4 infra a la parte III.D.

1. Los salarios se determinan en el mercado sueco de trabajo mediante negociaciones libres encaminadas a lograr acuerdos colectivos. No hay legislación sobre salarios mínimos.

El arquetipo de acuerdo colectivo en Suecia es el acuerdo nacional entre un sindicato nacional y una asociación de empleadores de toda una industria. La mayoría de los empleadores no encuadrados en una asociación han firmado también acuerdos colectivos con un sindicato nacional, o con sindicatos locales, en los cuales prometen aplicar el acuerdo nacional de su industria. Los acuerdos nacionales abarcan, pues, a la vasta mayoría de los obreros industriales y los trabajadores no manuales. Debe señalarse que se interpretan los acuerdos colectivos en el sentido de que implican la obligación del empleador de extender los términos del acuerdo a los empleados no sindicados.

Los acuerdos nacionales abarcan un terreno muy vasto. Contienen, invariablemente, normas para el pago de los salarios, las vacaciones, las horas extraordinarias, y las horas en que no se trabaja, y otras formas de compensación (tales como el seguro de vida colectivo, las pensiones y el pago por cese en el trabajo), normas sobre horas de trabajo, estudios relativos al tiempo y ascensos, procedimiento para las reclamaciones, etc. Un acuerdo nacional dura un período de tiempo definido, generalmente de uno a tres años. Durante este período de tiempo, las partes se hallan ligadas por una obligación de paz que les impide recurrir a la acción industrial para resolver las controversias relativas a cuestiones reguladas en el acuerdo que tengan que ver con su validez o interpretación.

/...

Constitucionalmente, el poder de negociar colectivamente en el sector privado pertenece al sindicato nacional. Sin embargo, desde 1956, la Conferencia sueca de patronos (SAF) y la Confederación sueca de sindicatos (LO) han dirigido una serie ininterrumpida de negociaciones centralizadas. Producto de ellas han sido las recomendaciones conjuntas LO-SAF dirigidas a sus afiliados de ambos lados para que concierten acuerdos nacionales. Las negociaciones centrales sirven, pues, la finalidad de coordinar las distintas negociaciones a nivel de toda una industria; al hacerlo así, fomentan el desarrollo de salarios uniformes y, hasta cierto punto, generalizan otras condiciones de empleo.

En el sector público el Estado se halla representado por la Oficina nacional de negociación Colectiva (Statens Avtalsverk). La Oficina de negociación colectiva negocia y concierta acuerdos con los tres sindicatos principales. Existen también algunas organizaciones muy pequeñas con las cuales la Oficina de negociación colectiva se resiste a concertar acuerdos colectivos. La industria que es propiedad del Estado posee una organización superior separada, la SFO (Organización negociadora de las empresas suecas propiedad del Estado), que incluye a 70 empresas que dan empleo a unas 50.000 personas.

Los municipios tienen dos organizaciones superiores, ambas investidas oficialmente con poderes más bien limitados. En la práctica, realizan, sin embargo, las mismas funciones que las otras organizaciones superiores.

Se debe también hacer referencia a los informes presentados por el Gobierno sueco, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento a las disposiciones del Convenio de la OIT relativo a la igualdad de remuneración (No. 100). El último informe abarcaba el período que va del 1º de julio de 1974 al 30 de junio de 1976. Adjunto a ese informe figura un cierto número de acuerdos colectivos concertados entre 1975 y 1977 y un cuadro de ingresos de los empleados estatales.

Con respecto a la evolución de los ingresos horarios medios en el sector privado entre 1970 y 1976, véase el cuadro adjunto.

2. La actual Ley de protección de los trabajadores (1949), tal como quedó enmendada posteriormente, se refiere principalmente a la prevención de accidentes y enfermedades industriales. En vista de las enérgicas peticiones formuladas en los últimos años en solicitud de lugares de trabajo más seguros y de un ambiente de trabajo mejor, se ha presentado al Parlamento un proyecto gubernamental de ley sobre medio ambiente del trabajo. El alcance de la propuesta ley es más amplio que el de la ley de 1949. No sólo debe programarse y organizarse el trabajo de modo tal que se pueda realizar en circunstancias saludables y seguras, sino que es ahora uno de los principios rectores de la política que los lugares de trabajo deben diseñarse de modo tal que resulten apropiados a las aptitudes humanas, tanto física como mentalmente. Es axiomático que los empleados deben hallarse en condiciones de influenciar su propia situación de trabajo y medio ambiente de trabajo. La nueva Ley sobre regulación conjunta de la vida de trabajo (conocida también como Ley de democracia en el trabajo) que entró en vigor el 1º de enero de 1977, ha ampliado radicalmente las oportunidades existentes al respecto.

/...

La nueva Ley sobre medio ambiente del trabajo está programada para su entrada en vigor el día 1.º de julio de 1978. El texto de la ley propuesta, tal como figura en el proyecto de ley gubernamental, se incluye en el folleto adjunto "El medio ambiente de trabajo en Suecia". Es más, se debe hacer referencia al resumen adjunto en inglés del Acuerdo sobre medio ambiente del trabajo concertado por la Confederación de patronos, la Confederación de sindicatos y la Federación de empleados asalariados en la industria y los servicios, así como el cuadro adjunto que indica el número de accidentes profesionales ocurridos en Suecia en los años 1955-1974.

3. Con respecto a la cuestión de la igualdad de oportunidades en los ascensos bastará hacer referencia a los informes presentados por el Gobierno sueco, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento a las disposiciones del Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), No. 111. El último informe abarcaba el período de 1.º de julio de 1974 a 30 de junio de 1976. En ese informe se mencionaba, entre otras cosas, la disposición (1976:686) sobre igualdad entre los hombres y las mujeres en el servicio del Gobierno y la circular (1976:687) sobre el mismo tema.

Durante la primavera de 1977 se concertaron dos acuerdos sobre acciones encaminadas a ampliar la igualdad entre los hombres y las mujeres en el trabajo del sector privado, a saber:

- i) El acuerdo de 17 de marzo de 1977 entre la Confederación sueca de empleadores y la Federación de empleados asalariados en la industria y los servicios, y
- ii) El acuerdo de 27 de abril de 1977 entre la Confederación sueca de empleadores y la Confederación sueca de sindicatos.

Los textos de estos acuerdos figuran en los apéndices a este informe.

4. Las normas referentes a la duración de las horas de trabajo figuran en la ley de duración general del trabajo (1970:103), que se ha publicado en inglés en la Serie Legislativa de la OIT (1970 Suecia 1). Además, como ya lo hacía la ley de protección de los trabajadores de 1949, la propuesta ley sobre medio ambiente del trabajo (véase la pág. 2 *supra*) incluye un cierto número de precisas disposiciones referentes a la distribución de las horas de trabajo y a cuestiones relacionadas referentes a los intervalos de descanso (interrupción de las horas de trabajo), las interrupciones (período de tiempo más corto que se incluye en las horas de trabajo), el descanso nocturno y el descanso semanal.

Una nueva ley de vacaciones, programada para su entrada en vigor el 1.º de enero de 1978, extiende las vacaciones obligatorias de las cuatro semanas actuales a cinco semanas por año. Los empleados ganarán ya en su primer año de empleo el derecho a las vacaciones. La nueva legislación mejorará considerablemente los derechos a vacaciones de los empleados a jornada parcial. Las normas referentes a las consultas entre patronos y empleados aumentarán la influencia que pueden ejercer los últimos con respecto a la programación de las vacaciones. También se han realizado mejoras con respecto al derecho de un empleado a ganar beneficios de vacaciones

/...

durante el período de enfermedad y otras formas de ausencia. Así pues, con ciertas limitaciones, se puede ganar la paga de vacaciones durante el período de enfermedad, o cuando se está sufriendo los efectos de accidentes del trabajo, durante la licencia de maternidad o paternidad, durante la licencia de estudios en determinadas circunstancias y durante la licencia por servicio militar para períodos de tiempo cortos. Los empleados tendrán derecho a acumular una semana de vacaciones al año durante un período máximo de cinco años, y a tomar, después, hasta 10 semanas consecutivas de vacaciones.

#### V. Artículo 8

1. Los derechos sindicales deben considerarse a la luz de las libertades fundamentales de reunión y asociación. Estas 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 sueco inicial relativo al artículo 40 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (CCPR/C/1/Add.9).

2. A partir del 1.º de enero de 1977, se halla en vigor la nueva legislación sueca dirigida expresamente a establecer un mayor grado de democracia en el lugar de trabajo. La ley de reglamentación mixta de la vida de trabajo (1976:580) y la ley de empleo público (1976:600) constituyen una revisión exhaustiva de la legislación laboral puesta en vigor en los años 20 y los años 30 en materia de acuerdos colectivos, conciliación, libertad de asociación y negociaciones colectivas. En el folleto adjunto, "Hacia la democracia en el lugar de trabajo", figura una descripción de esta nueva legislación, en particular de la ley de reglamentación mixta de la vida de trabajo. El texto de esta ley figura en el folleto (en traducción al inglés). Una descripción más detallada de la ley de empleo público figura en un artículo adjunto, titulado "Los empleados públicos y los nuevos poderes de negociación colectiva".

Debe también hacerse referencia a los informes presentados por el Gobierno sueco, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento a las disposiciones del Convenio relativo a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación (No. 87) y del Convenio de la OIT relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva (No. 98). Con respecto a ambos convenios los últimos informes abarcaban el período de 1.º de julio de 1974 a 30 de junio de 1976.

#### VI. Artículo 9

1. La ley básica sobre la seguridad social en Suecia es la Ley sobre el seguro público (1962:381), 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 está compuesto también, sin embargo, por la Ley de seguro parcial de pensiones (1975:380), la Ley de seguro de lesiones laborales (1976:380), la Ley sobre seguro de desempleo (1973:370), la Ley sobre asistencia en metálico del mercado de empleo (1973:371) y la Ley general de asistencia a la familia (1947:529). Existen además, en lo que respecta a las pensiones nacionales, al seguro de enfermedad y al seguro de lesiones

laborales, otros sistemas de seguro. 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 del mercado de trabajo. Todos estos sistemas de seguro, sin embargo, tienen sólo un papel complementario respecto a los sistemas nacionales.

2. Más adelante se comentan brevemente los temas enumerados en la parte V. 2 de las directrices elaboradas por el Secretario General. Véase 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 septiembre de 1977).

a) Asistencia 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 asistencia médica, odontológica y hospitalaria, así como por gastos de desplazamiento conexos. También pueden pagarse por decisión del Gobierno otros tipos de asistencia o de tratamiento.

b) 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 4.500 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 4.500 coronas. La misma norma incluye a las personas solteras aseguradas que tienen a su cargo a un niño de menos de 16 años.

c) 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 10 años de edad.

También tienen derecho a esa prestación las amas de casa.

d) Asistencia a la invalidez; e) asistencia a la vejez; f) asistencia al supérstite. Estos tres temas se tratan en los apartados siguientes bajo encabezamiento de "El sistema básico de pensiones" y "El sistema suplementario de pensiones".

#### I. El sistema básico de pensiones

Todos los ciudadanos suecos que residen en Suecia tienen derecho a una pensión básica. Los que residen en el extranjero pueden recibir una pensión básica si fueron censados en Suecia en el año en el que cumplieron los 62 años y durante los cinco anteriores. Los residentes que no son ciudadanos suecos pueden tener derecho

/...

a una pensión básica, en las condiciones fijadas por un acuerdo internacional entre Suecia y su país de origen.

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 asistencia médica.

## II. El sistema suplementario de pensiones

Todos los ciudadanos suecos y los extranjeros residentes en Suecia están protegidos por este sistema, 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.

g) Asistencia por lesiones laborales. La Ley (1976:380) sobre el seguro de lesión laboral introdujo nuevas normas sobre el problema.

Todo empleado está asegurado contra las lesiones laborales. 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.

h) 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 cuello blanco. 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 parados 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 en paro 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.

i) Prestaciones familiares. Las prestaciones familiares se pagan en forma de una asignación por cada hijo menor de 16 años que resida en Suecia.

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

Hils R. Larsson  
Jefe del Departamento

/...

Lista de materiales de referencia anexos al informe\*

1. "Leyes suecas sobre la seguridad de empleo, la situación de los dirigentes obreros y los pleitos laborales". Ministerio de Trabajo, mayo de 1977
2. "Algunos datos actuales del mercado de trabajo". Junta Nacional del Mercado del Trabajo
3. "Ingresos medios por hora" (cuadro)
4. "El entorno laboral en Suecia". Ministerio de Trabajo, agosto de 1977
5. "Acuerdo sobre el entorno laboral". Consejo de Seguridad y de Salud en el Trabajo
6. "Número de lesiones laborales en Suecia en los años 1955 a 1974". Cuadro
7. "Acuerdo entre la Confederación Sueca de Patronos (SAF) y la Federación de Asalariados de la Industria y los Servicios (PTK) sobre las acciones encaminadas a lograr una mayor igualdad entre la mujer y el hombre en el trabajo"
8. "Actas de las negociaciones celebradas el 27 de abril de 1977 en torno al acuerdo sobre las acciones encaminadas a lograr una mayor igualdad entre la mujer y el hombre en el trabajo"
9. "Hacia la democracia en el trabajo. Nueva legislación sobre la regulación conjunta de la vida laboral". Ministerio de Trabajo, marzo de 1977
10. "Los empleados públicos y los nuevos poderes de negociación colectiva" Ministerio del Presupuesto, junio de 1977
11. "La seguridad social en Suecia". Junta Nacional de Seguro Social, septiembre de 1977
12. I. "La política de migración en Suecia" (de las series "Pliegos de datos sobre Suecia");
13. II. "La igualdad es la meta" (informe preparado con motivo del Año Internacional de la Mujer proclamado por las Naciones Unidas en 1975);
14. III. "La mujer en la sociedad sueca" (de la serie "Pliegos de datos sobre Suecia");
15. IV. "La política sueca respecto al mercado de trabajo" (de las series "Pliegos de datos sobre Suecia");

---

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

16. V. "La enseñanza primaria y secundaria en Suecia" (de las series "Pliegos de datos sobre Suecia");
17. VI. "La enseñanza para adultos en Suecia" (de las series "Pliegos de datos sobre Suecia");
18. VII. "Las relaciones laborales en Suecia" (de las series "Pliegos de datos sobre Suecia");
- VIII. Los informes relativos a los tres períodos de información comprendidos entre el 1º de julio de 1970 y el 30 de junio de 1976 presentados por el Gobierno sueco en cumplimiento del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo para dar cuenta de las medidas tomadas para aplicar las disposiciones de los siguientes convenios de la OIT:
  19. i) Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación (No. 87);
  20. ii) Convenio relativo al Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (No. 98);
  21. iii) Convenio relativo a la igualdad de remuneración (No. 100);
  22. iv) Convenio relativo a la Discriminación (empleo y ocupación) (No. 111);
  23. v) Convenio relativo a la Política del Empleo (No. 122).

Estocolmo, 6 de octubre de 1977

-----