



## Consejo Económico y Social

Distr. general  
9 de septiembre de 2024  
Español  
Original: francés  
Español, francés e inglés  
únicamente

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

### **Información recibida de Luxemburgo relativa al seguimiento de las observaciones finales sobre su cuarto informe periódico\***

[Fecha de recepción: 20 de agosto de 2024]

\* La versión original del presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial.



## I. Empresas y derechos humanos

### **Información sobre el seguimiento de las recomendaciones que figuran en el párrafo 13 de las observaciones finales (E/C.12/LUX/CO/4)**

1. El miércoles 24 de abril de 2024, el Parlamento Europeo aprobó la nueva Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. El Gran Ducado de Luxemburgo siempre apoyó firmemente este proyecto de directiva a nivel europeo, y ahora dispone de dos años para incorporar sus disposiciones en la legislación nacional.
2. A continuación se presentan las medidas concretas adoptadas por Luxemburgo.

#### **Obligar a las empresas domiciliadas en su territorio, incluidas las del sector financiero, a que ejerzan la diligencia debida en materia de derechos humanos en sus operaciones, tanto en Luxemburgo como en el extranjero**

3. Hasta ahora, los instrumentos internacionales relativos al respeto de los derechos humanos, del trabajo y del medio ambiente imponían normas únicamente a los Gobiernos. Con la transposición de la nueva directiva europea, por primera vez también se impondrá a las empresas un marco vinculante en la materia.
4. En el artículo 1 a), de la Directiva, dicho marco vinculante se define del siguiente modo:

“Artículo 1. La presente Directiva establece normas sobre: a) las obligaciones que incumben a las empresas en relación con los efectos adversos, reales y potenciales, para los derechos humanos y el medio ambiente de sus propias operaciones, de las operaciones de sus filiales y de las operaciones efectuadas por sus socios comerciales en las cadenas de actividades de dichas empresas.”

5. Cabe señalar que, si bien los servicios financieros quedan temporalmente excluidos del ámbito de aplicación de la Directiva, se prevé una cláusula de revisión (art. 36) con vistas a una posible inclusión del sector financiero en una fase posterior sobre la base de una evaluación de impacto adecuada.

#### **Exigir responsabilidades a las empresas en caso de vulneración de los derechos económicos, sociales y culturales, también en el extranjero**

6. El texto que debe transponerse al derecho nacional prevé un régimen de responsabilidad civil. Las empresas deberán asumir esa responsabilidad en caso de conducta dolosa o negligencia grave y en caso de daños causados a una persona física o jurídica.
7. En relación tanto con el apartado a) como con el b), cabe señalar que la definición de la cadena de actividades, tal como figura en el artículo 3, párrafo 1 g), de la Directiva, permite abarcar las operaciones “en el extranjero”, ya que la Directiva define este concepto como “las actividades de los socios comerciales que intervienen en los eslabones anteriores de la cadena de una empresa relacionadas con la producción de bienes o la prestación de servicios por parte de la empresa, incluidos el diseño, la extracción, el abastecimiento, la fabricación, el transporte, el almacenamiento y el suministro de materias primas, productos o partes de productos y el desarrollo del producto o del servicio”.

#### **Vías de recurso eficaces**

8. Las víctimas de vulneraciones cometidas por empresas tienen un derecho de recurso, lo que significa que podrán emprender acciones legales ante los tribunales de la Unión Europea (UE) y obtener compensación por los daños sufridos. También se prevé eliminar determinados obstáculos procesales para que las víctimas puedan ejercer de manera efectiva su derecho de recurso. A este respecto, cabe remitirse al artículo 29 de la Directiva, que se refiere a la responsabilidad civil de las empresas y al derecho a una indemnización íntegra.

## II. Igualdad entre hombres y mujeres

### Información sobre el seguimiento de las recomendaciones que figuran en el párrafo 21 c) de las observaciones finales

9. La política nacional de igualdad entre mujeres y hombres se rige, por un lado, por las disposiciones del acuerdo de coalición del Gobierno y, por otro lado, por el Plan de Acción Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

10. El Plan de Acción Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres resume los principales ejes de acción. En 2006 se elaboró un primer plan de acción, que se renovó en 2009 y 2015. El nuevo plan se adapta periódicamente para tener en cuenta los cambios que se van produciendo en distintos niveles. Durante la elaboración del plan se consulta a numerosos asociados del Ministerio, entre ellos instituciones de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial, autoridades locales, interlocutores sociales y organizaciones no gubernamentales. El Comité Interministerial para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se encarga de supervisar la labor. Habida cuenta del establecimiento de un nuevo Gobierno en 2023, el último plan de acción se acaba de evaluar y la adaptación correspondiente está en curso.

11. Para el Gobierno, el programa de medidas positivas seguirá siendo un instrumento adecuado para alcanzar el objetivo de la igualdad real en el empleo.

12. Este programa, dirigido a los empleadores que deseen hacer de la igualdad un elemento central de su cultura empresarial, propone medidas concretas que aportan beneficios específicos destinados a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de una actividad profesional o a prevenir o compensar desventajas en la carrera profesional, tanto en las empresas privadas como en las instituciones públicas.

13. Dichas medidas se adoptan en los ámbitos de la igualdad de trato, la igualdad en cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar y la igualdad en la toma de decisiones.

14. El Gobierno también se compromete a tomar medidas para lograr una representación más equilibrada en los altos cargos de la función pública.

## III. Derecho al trabajo

### Información sobre el seguimiento de las recomendaciones que figuran en el párrafo 23 de las observaciones finales

15. Mediante una ley promulgada el 7 de agosto de 2023, por la que se modifican la Ley modificada de 29 de agosto de 2008 de Libre Circulación de Personas e Inmigración y la Ley modificada de 18 de diciembre de 2015 de Acogida de los Solicitantes de Protección Internacional y de Protección Temporal, se facilitó el acceso al mercado laboral en Luxemburgo de los solicitantes de protección internacional y de los migrantes beneficiarios de un aplazamiento o suspensión de una orden de expulsión al suprimir el requisito del análisis del mercado de trabajo realizado por la Agencia para el Desarrollo del Empleo (ADEM). En consecuencia, ya no se aplica la condición de contratación prioritaria de los ciudadanos luxemburgueses, los ciudadanos de la UE y los nacionales de terceros países con derecho de residencia en Luxemburgo cuando los solicitantes de protección internacional y los migrantes beneficiarios de un aplazamiento o suspensión de una orden de expulsión desean acceder al mercado laboral.

16. Luxemburgo también cuenta con la Oficina Nacional de Acogida (ONA), que facilita la integración de los solicitantes de protección internacional y los beneficiarios de protección temporal en el mercado de trabajo.

17. En el marco de la iniciativa Garantía Juvenil, destinada a luchar contra el desempleo juvenil, la ADEM, la Oficina Local de Juventud (ALJ) y el Servicio Nacional de Juventud (SNJ) colaboran para ayudar a los jóvenes a encontrar el camino adecuado hacia la vida

activa. Estos organismos se comprometen a proponer a los jóvenes inscritos, en un plazo de cuatro meses, verdaderas perspectivas y un valor añadido para su futuro. El plan consiste en ir más allá, en particular sensibilizando a las empresas sobre las dificultades a las que se enfrenta la población, animándolas a adoptar un enfoque social y solidario y dando a conocer mejor las ayudas disponibles. La política de formación continua también desempeña un papel importante en la empleabilidad de los jóvenes. <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/mesures-emploi/mesures-jeunes/garantie-jeunesse/quest-la-garantie-jeunesse.html>.

18. A finales de 2022 se puso en marcha Social Business Incubator (SBI), una nueva incubadora para empresas con impacto social destinada a mejorar los servicios existentes y a desarrollar nuevos servicios, programas e iniciativas de formación dedicados al emprendimiento social y la innovación social. <https://socialbusinessincubator.lu/>.

19. La ampliación de la educación obligatoria hasta los 18 años (Ley de 20 de julio de 2023 de la Educación Obligatoria, documento parlamentario núm. 7977) contribuirá a reducir la tasa de abandono escolar y a garantizar una mejor integración en el mundo laboral. Esta medida de lucha contra el abandono escolar se complementará con oportunidades de formación alternativas. La ampliación se ajusta a las tendencias observadas en los países vecinos y aumentará las posibilidades de éxito en el futuro. En este contexto, se reforzará el apoyo individual, las posibilidades de apoyo en caso de dificultades sociales y familiares y la mejora de las competencias sociales. <https://men.public.lu/fr/actualites/communiqués-conference-presse/2022/02/22-obligation.html>.

20. De conformidad con la Decisión de Ejecución (UE) 2022/382 del Consejo, de 4 de marzo de 2022, los refugiados ucranianos en Luxemburgo no necesitan un permiso de trabajo especial y pueden acceder libremente al mercado laboral luxemburgués siempre que tengan un certificado de protección temporal válido y con sujeción a las disposiciones jurídicas del Código del Trabajo. Una vez que se les ha concedido oficialmente el estatuto de protección temporal, los refugiados pueden inscribirse como solicitantes de empleo en la ADEM, que ha creado una unidad específica dedicada a los beneficiarios del estatuto de protección temporal en su oficina de la ciudad de Luxemburgo. <https://adem.public.lu/en/actualites/adem/2022/03/inscription-ukr.html>.

21. El programa del Fondo Social Europeo “Invertir en el futuro” (2021-2027) apoya y complementa las políticas de Luxemburgo encaminadas a garantizar la igualdad de oportunidades, la igualdad de acceso al mercado laboral, unas condiciones de trabajo equitativas y de calidad, y la protección e inclusión sociales. En este marco, se hace especial hincapié en la educación y la formación inclusivas y de calidad, el aprendizaje permanente, la inversión en la infancia y la juventud y el acceso a los servicios básicos. Los objetivos específicos establecidos contribuirán, entre otras cosas, a luchar contra el desempleo (especialmente entre las personas mayores de 45 años, los desempleados de larga duración y los jóvenes). <https://fonds-europeens.public.lu/fr/fonds-europeens/fse.html>.

22. Dado que una de cada siete personas considera sufrir algún tipo de discapacidad, lo que representa alrededor de 94.000 personas, la discapacidad es un tema clave que figura en la agenda política del nuevo Gobierno. En Luxemburgo, una persona con discapacidad puede solicitar que se le reconozca la condición de trabajador con discapacidad si su capacidad de trabajo se ve reducida por lo menos en un 30 %. Este reconocimiento puede permitirle beneficiarse de medidas que le ayuden a conseguir un empleo y a permanecer en él. El Ministerio de Trabajo también financia y apoya diversos programas para algunos trabajadores con discapacidad, en particular los talleres protegidos. En 2025 se prevé poner en marcha una herramienta que permitirá realizar un seguimiento de las distintas medidas adoptadas. [https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes\\_actualites/communiqués/2024/06-juin/17-mischo-salaries-handicapes.html](https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes_actualites/communiqués/2024/06-juin/17-mischo-salaries-handicapes.html).

23. El 1 de septiembre de 2023 entró en vigor una nueva ley para remediar la escasez de mano de obra calificada (documento parlamentario núm. 8227). Esta ley introduce cambios significativos encaminados a simplificar la contratación de nacionales de terceros países:

- Los miembros de la familia de nacionales de terceros países titulares de un permiso de residencia luxemburgués por reagrupación familiar estarán autorizados a trabajar en Luxemburgo desde su llegada y, por tanto, tendrán libre acceso al mercado de

trabajo. Esta modificación se aplica a los titulares de un permiso de residencia de la categoría “familiar”. En consecuencia, dichas personas ya no tendrán que solicitar una autorización de trabajo o una autorización para ejercer una actividad autónoma antes de iniciar una actividad asalariada o por cuenta propia. El libre acceso al mercado de trabajo se menciona explícitamente en los permisos de residencia expedidos a partir del 1 de septiembre, que ahora llevan la indicación “autorizado a trabajar en Luxemburgo”.

- Se ha facilitado el acceso al mercado de trabajo a los solicitantes de protección internacional cuyo proceso lleve seis meses en curso y a los beneficiarios de un aplazamiento o suspensión de una orden de expulsión que soliciten una autorización de empleo temporal, en particular mediante la supresión a partir de la fecha mencionada del análisis del mercado de trabajo realizado por la ADEM en el caso de estas personas.
- El período de validez de los permisos de residencia expedidos a partir de esta fecha para la búsqueda de empleo o la creación de una empresa se amplió de 9 a 12 meses. <https://adem.public.lu/fr/actualites/adem/2023/09/metiers-penurie.html>.

24. Se han simplificado los procedimientos que permiten la contratación de nacionales de terceros países que aún no se encuentran en Luxemburgo. A este respecto, se contemplan dos casos:

- Los empleos incluidos en la lista de sectores profesionales con grave escasez de mano de obra: la ADEM publica anualmente una lista de sectores profesionales con grave escasez de mano de obra, basada en datos objetivos. Para estos sectores profesionales, la ADEM está exenta de la obligación de realizar un análisis del mercado y de comprobar si hay solicitantes de empleo disponibles que respondan al perfil buscado por el empleador. El certificado se expedirá en un plazo de cinco días laborables.
- En el caso de los empleos que no figuren en la lista de sectores profesionales con grave escasez de mano de obra, se seguirá realizando el análisis del mercado, pero en un plazo más breve.

25. La Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de octubre de 2021 relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación se incorporó en la legislación interna mediante la Ley de 4 de junio de 2024 por la que se modifica la Ley modificada de 29 de agosto de 2008 de Libre Circulación de Personas e Inmigración. Las modificaciones legislativas, en las que se tienen en cuenta las reivindicaciones de los agentes económicos luxemburgueses, buscan simplificar el procedimiento de obtención de la tarjeta azul de la UE y mejorar la atracción y retención de talentos en Luxemburgo.

26. Los beneficiarios de protección internacional tienen derecho a solicitar una tarjeta azul de la UE siempre que cumplan todas las condiciones necesarias. [https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes\\_actualites/communiqués/2024/07-juillet/01-gloden-directive-europeenne.html](https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes_actualites/communiqués/2024/07-juillet/01-gloden-directive-europeenne.html).