



Consejo de Administración

353.^a reunión, Ginebra, 10-20 de marzo de 2025

Sección Institucional

INS

Fecha: 10 de marzo de 2025

Original: inglés

Noveno punto del orden del día

Informe del Gobierno de Bangladesh sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta elaborada para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja presentada en virtud del artículo 26 relativa al supuesto incumplimiento de los Convenios núms. 81, 87 y 98

1. En su 337.^a reunión (octubre-noviembre de 2019), el Consejo de Administración examinó un informe de la Mesa sobre una queja relativa al incumplimiento por el Gobierno de Bangladesh del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), presentada por varios delegados de los trabajadores a la 108.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2019) en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT¹.
2. Tras considerar que la queja era admisible, dado que cumplía las condiciones previstas en el artículo 26 de la Constitución de la OIT, el Consejo de Administración solicitó al Director General que la transmitiera al Gobierno de Bangladesh, para invitar a este a comunicar sus observaciones sobre la misma a más tardar el 30 de enero de 2020, y que inscribiese este punto en el orden del día de su 338.^a reunión (marzo de 2020), la cual fue aplazada debido a la pandemia de COVID-19².

¹GB.337/INS/13/1.

²GB.337/PV, párr. 525.

3. En su 340.^a reunión (octubre-noviembre de 2020), habida cuenta de la información comunicada por el Gobierno de Bangladesh sobre la situación de la libertad sindical en el país, y tomando debida nota del compromiso del Gobierno de seguir mejorando la situación general y de tratar las cuestiones pendientes ante los órganos de control, el Consejo de Administración solicitó al Gobierno que elaborara, con el apoyo de la Oficina y de las secretarías del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores, y celebrando consultas plenas con los interlocutores sociales interesados, una hoja de ruta de medidas con resultados tangibles y plazos concretos para tratar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja presentada en virtud del artículo 26 a la 108.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2019).
4. En su 341.^a reunión (marzo de 2021), el Consejo de Administración tomó nota de los progresos realizados por el Gobierno con respecto a la elaboración de una hoja de ruta de medidas con plazos concretos y solicitó al Gobierno que le sometiera la hoja de ruta definitiva para información en junio de 2021. También solicitó al Gobierno que le informara de los progresos realizados con respecto a la puntual aplicación de la hoja de ruta en su 343.^a reunión (noviembre de 2021) y aplazó a esa reunión la decisión de tomar nuevas medidas en relación con la queja.
5. En su 343.^a reunión (noviembre de 2021), el Consejo de Administración tomó nota de la hoja de ruta de medidas presentada por el Gobierno en mayo de 2021³, que se estructura en torno a cuatro esferas prioritarias: 1) la reforma de la legislación laboral; 2) la inscripción de sindicatos; 3) la inspección del trabajo y el respeto de la legalidad, y 4) el tratamiento de los actos de discriminación antisindical, las prácticas laborales ilícitas y la violencia contra los trabajadores. El Consejo de Administración también tomó nota del informe sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de esta hoja, presentado en septiembre de 2021. A continuación, el Consejo de Administración solicitó al Gobierno que informara de los progresos realizados sobre la aplicación de la hoja de ruta en sus 344.^a, 346.^a, 347.^a, 349.^a, 350.^a y 352.^a reuniones (marzo y octubre-noviembre de 2022, marzo y octubre-noviembre de 2023 y marzo y octubre-noviembre de 2024)⁴. En octubre-noviembre de 2024, el Consejo de Administración instó al Gobierno a que se comprometiera plenamente a aplicar de manera oportuna su hoja de ruta de medidas, acogió con beneplácito el compromiso expresado por el Gobierno de llevar a cabo un programa de reforma laboral y exhortó al Gobierno y a los interlocutores sociales a que reforzaran las consultas tripartitas sobre la reforma de la legislación laboral con miras a introducir con carácter prioritario todas las reformas necesarias, con la asistencia técnica de la OIT. Asimismo, pidió al Gobierno que le informara, en su 353.^a reunión (marzo de 2025), sobre los nuevos progresos alcanzados a ese respecto, y aplazó a dicha reunión la decisión sobre la adopción de otras medidas con respecto a la queja⁵.
6. El 4 de febrero de 2025, el Gobierno volvió a informar de los progresos realizados en la aplicación de la hoja de ruta, de conformidad con la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 352.^a reunión (octubre-noviembre de 2024), facilitó información actualizada sobre las cuatro esferas prioritarias de dicha hoja e informó sobre las medidas adoptadas por la administración provisional a este respecto (véase el anexo). Entre los principales avances señalados en el informe cabe mencionar el establecimiento de una comisión de reforma de los

³GB.342/INS/INF/2 (Rev. 1).

⁴GB.343/INS/10 (Rev. 2); GB.343/PV, párr. 343; GB.344/PV, párr. 433; GB.346/PV, párr. 420; GB.347/PV (Rev.), párr. 694; GB.349/PV (Rev. 1), párr. 543 y GB.350/PV, párr. 601.

⁵GB.352/INS/14 (Rev. 2)/Decisión; GB.352/INS/PV, párr. 661.

derechos laborales encargada de evaluar y proponer reformas para reforzar los derechos laborales; la reforma del Consejo Consultivo Tripartito Nacional para garantizar la representación libre y real de los trabajadores y los empleadores en el mismo; la adopción por los interlocutores sociales de un acuerdo de 18 puntos sobre cuestiones laborales cruciales en septiembre de 2024, y el plan de promulgar la versión enmendada de la Ley del Trabajo de Bangladesh, de 2006 (en su versión enmendada de 2018), una vez aprobada por el Consejo Consultivo Tripartito Nacional, en marzo de 2025 a más tardar.

7. En el informe de situación también se facilita información sobre: la continuación de las labores del comité permanente tripartito encargado de la formulación de enmiendas relativas a la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de Bangladesh, de 2019; las medidas adoptadas para afrontar las dificultades persistentes relacionadas con el proceso de inscripción (diálogo con los sindicatos, una evaluación exhaustiva que se realizará en 2025 y un plan de acción para actualizar el sistema de inscripción); el aumento del número de sindicatos registrados; la tramitación continua de las quejas recibidas mediante la línea de asistencia telefónica del Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos y la línea de asistencia telefónica para los trabajadores de las zonas francas industriales; la creación de un programa de formación para los operadores de la línea de asistencia telefónica; la contratación y formación constantes de inspectores del trabajo; la cooperación con la OIT para realizar una evaluación de los inspectores del trabajo y elaborar planes estratégicos orientados al cumplimiento de las normas de inspección para sectores prioritarios; la finalización del procedimiento del arbitraje estándar y un taller sobre dicho procedimiento y la utilización de mecanismos alternativos de solución de conflictos; el desarrollo previsto de un sistema digital de gestión de casos para mejorar la transparencia, la rendición de cuentas y la supervisión de la solución de conflictos y abordar los retrasos acumulados en la tramitación de los casos, y diferentes actividades de formación y programas de sensibilización destinados a los trabajadores, los empleadores, los funcionarios públicos y los miembros de la policía industrial, según el caso, sobre solicitudes de registro, el examen de las quejas presentadas por trabajadores, la prevención de actos antisindicales, el uso de la fuerza mínima y el respeto de los derechos sindicales y las libertades civiles durante las protestas laborales.
8. En el informe también se ofrecen estadísticas actualizadas sobre algunas de las cuestiones antes mencionadas (número de sindicatos, quejas de los trabajadores recibidas a través de la línea de asistencia telefónica, actividades de formación impartidas, solicitudes de conciliación presentadas al Departamento de Trabajo e inspecciones del trabajo realizadas, incluidas las efectuadas por el Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos en las zonas francas industriales). Asimismo, en el informe se proporciona información sobre el establecimiento de un comité de revisión del salario mínimo encargado de proponer medidas para los aumentos salariales anuales y se señala un incremento anual del 9 por ciento adoptado en el sector de la confección desde diciembre de 2024. Asimismo, se indica que los trabajadores han recibido prestaciones de compensación en el marco del régimen de seguro de accidentes del trabajo, que hay conversaciones en curso para extender el proyecto piloto a los trabajadores de las zonas francas industriales y que en 2025 se llevará a cabo un diálogo nacional con miras a evaluar la posibilidad de establecer un programa nacional permanente de seguro de accidentes del trabajo que abarque todos los sectores económicos. Por último, el Gobierno comunica que su informe de situación ha sido objeto de una discusión exhaustiva en la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento del Ministerio de Trabajo y Empleo en enero de 2025.
9. En febrero de 2025, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos publicó un informe de investigación sobre las violaciones de derechos humanos y

abusos relacionados con las protestas de julio y agosto de 2024, que finalmente provocaron un cambio de Gobierno. En el informe se recomienda al Gobierno provisional actual y al Gobierno que se elegirá en el futuro que, entre otras cosas, aumenten la protección de los trabajadores, incluido a través de enmiendas a la Ley del Trabajo de Bangladesh, para proteger la libertad sindical de los trabajadores, intensifiquen las inspecciones del trabajo, mejoren las condiciones de trabajo, en particular para las mujeres, garanticen un salario mínimo justo y hagan frente a los actos de discriminación antisindical, las prácticas laborales injustas y la violencia contra los trabajadores ⁶.

10. De conformidad con el artículo 26 de la Constitución, corresponde al Consejo de Administración adoptar las decisiones necesarias sobre el curso que habrá de darse a la queja.

► Proyecto de decisión

11. **Tomando nota del informe sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta de medidas elaborada para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja presentada en virtud del artículo 26 relativa al supuesto incumplimiento de los Convenios núms. 81, 87 y 98, y siendo consciente de los cambios políticos que llevaron a la formación de un Gobierno provisional, el Consejo de Administración:**
 - a) **insta al Gobierno de Bangladesh a que se comprometa plenamente a aplicar de manera oportuna su hoja de ruta de medidas en todas sus esferas prioritarias y tome todas las disposiciones necesarias a tal efecto;**
 - b) **acoge con beneplácito las medidas adoptadas por el Gobierno para hacer avanzar el programa de reforma laboral y alienta al Gobierno y a los interlocutores sociales a que sigan manteniendo consultas tripartitas sobre la reforma de la legislación laboral de manera constructiva con miras a introducir con carácter prioritario todas las reformas necesarias, con la asistencia técnica de la OIT y el apoyo que puedan prestar las secretarías del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores;**
 - c) **solicita al Gobierno que le informe, en su 356.ª reunión (marzo de 2026), sobre los nuevos progresos que se hayan realizado con respecto a la aplicación de la hoja de ruta de medidas elaborada para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja presentada en virtud del artículo 26;**
 - d) **aplaza a dicha reunión la decisión de adoptar medidas adicionales en relación con la queja.**

⁶Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Fact-Finding Report: Human Rights Violations and Abuses Related to the Protests of July and August 2024 in Bangladesh*, febrero de 2025, párr. 375.

► Anexo

Informe del Gobierno de Bangladesh para la 353.^a reunión (marzo de 2025) sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta de la OIT

1. En la Hoja de ruta sobre el sector laboral en Bangladesh (2021-2026) se plasma el firme compromiso del Gobierno de Bangladesh de garantizar el ejercicio de los derechos laborales y la seguridad en los lugares de trabajo en el país. La hoja de ruta contiene medidas concretas relativas a reformas jurídicas y administrativas. También incorpora medidas con miras al respeto de la legalidad y al fomento de la capacitación de las personas encargadas de aplicar las medidas jurídicas y la recepción de servicios. La hoja de ruta consta de cuatro esferas prioritarias, cada una de las cuales está asociada a un conjunto de medidas y de plazos de aplicación. Estas esferas prioritarias son: 1) la reforma de la legislación laboral; 2) la inscripción de los sindicatos; 3) la inspección del trabajo y el respeto de la legalidad, y 4) el tratamiento de los actos de discriminación antisindical, las prácticas laborales ilícitas y la violencia contra los trabajadores.
2. Conforme a las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración de la OIT en su 341.^a reunión (marzo de 2021), Bangladesh presentó la hoja de ruta el 23 de mayo de 2021. La Secretaría de la OIT publicó esta hoja para información del Consejo de Administración en su 342.^a reunión (junio de 2021). Después, el Consejo de Administración examinó seis informes de situación sobre la hoja de ruta en sus 343.^a, 344.^a, 346.^a, 347.^a, 349.^a, 350.^a y 352.^a reuniones.
3. Bangladesh ha experimentado una transformación política importante. En julio de 2024, surgió un movimiento estudiantil que propugnaba reformas en el sistema de cuotas y exigía la aplicación del principio de mérito en la selección del personal del sector público. Este movimiento se granjeó pronto un apoyo amplio que la convirtió en un movimiento de masas y, finalmente, provocó la caída del Gobierno de entonces. En agosto de 2024 se formó un Gobierno provisional, dirigido por el premio nobel Dr. Mohammad Yunus. Esta nueva administración adoptó un programa centrado en reformas exhaustivas en todos los sectores principales de la gobernanza.
4. Una de las iniciativas fundamentales del Gobierno interino fue la institución de una comisión suprema de reforma de los derechos laborales (anexo A del informe presentado por el Gobierno), presidida por un destacado activista de los derechos laborales. Esta comisión tenía por mandato evaluar y proponer reformas para mejorar el ejercicio de los derechos laborales. Debería presentar sus recomendaciones a más tardar el 18 de febrero de 2025. Además, el 24 de septiembre de 2024 el Gobierno presentó un acuerdo histórico de 18 puntos y una declaración conjunta (anexo B del informe presentado por el Gobierno) consensuados por representantes de los trabajadores y de los empleadores. Este acuerdo, que versa sobre cuestiones fundamentales como los salarios mínimos, las prestaciones de servicios, la terminación improcedente de la relación de trabajo y el bienestar de los trabajadores, supuso un avance importante en estos ámbitos.
5. A continuación se presenta el informe de situación sobre la hoja de ruta, en que se exponen los notables avances recién logrados en el sector laboral y caracterizados por reformas administrativas, jurídicas y de políticas. Valga mencionar que el presente informe se ha elaborado con base en los debates detenidos de la reunión de la Comisión Tripartita de Aplicación y Seguimiento, mantenida el día 13 de enero de 2025 bajo los auspicios del Ministerio de Trabajo y Empleo de Bangladesh.

Medida 1. Reforma de la legislación laboral

Medida 1.1. Enmienda del Reglamento del Trabajo de Bangladesh, de 2015

El Reglamento del Trabajo de Bangladesh, de 2015, fue enmendado y publicado en el *Boletín Oficial* el 1 de septiembre de 2022 (Ordenanza núm. 284-Ley/2022). Los procesos de enmienda integraron algunas recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR). Un cambio notable fue la posibilidad de que todos los trabajadores afiliados al sindicato negociador participasen en la votación secreta. Hasta entonces, solo aquellos que pagaban un canon de negociación tenían esta posibilidad. Otras revisiones exigían enmiendas a la Ley del Trabajo de Bangladesh, de 2006 (en su versión enmendada en 2018).

Medida 1.2. Enmienda de la Ley del Trabajo de Bangladesh, de 2006 (en su versión enmendada en 2018)

Para armonizar en mayor medida la Ley del Trabajo de Bangladesh con las normas internacionales del trabajo, las propuestas de enmienda aprobadas por el Parlamento se remitieron a la Oficina del Presidente a finales de 2023 como proyecto de ley. Después de que el Presidente formulara sus observaciones, la Comisión Tripartita de Examen de la Legislación (TLRC) introdujo las correcciones necesarias, examinó el margen de mejora existente y ultimó sus recomendaciones en enero de 2024. El 6 de febrero de 2024, el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT mantuvo una reunión telemática con el Ministerio de Trabajo y Empleo y con el Ministerio de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios, a los que sugirió dedicasen más tiempo a integrar las recomendaciones adicionales propuestas por la CEACR. En mayo de 2024, la OIT organizó tres talleres de un día de duración para explicar los aspectos técnicos de las recomendaciones de la CEACR. A estos talleres asistieron los expertos locales y regionales de la OIT, además de todos los funcionarios competentes del Ministerio de Trabajo y Empleo, del Departamento de Trabajo y del Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE).

Sobre esta base y al término de varias reuniones de ámbito ministerial, se elaboró una matriz detallada que incluía una comparación del texto principal de los artículos pertinentes, las enmiendas anteriormente propuestas y presentadas a la Oficina del Presidente, una versión revisada presentada por la TLRC después de las correcciones y revisiones necesarias, y las recomendaciones de la CEACR. Después, la TLRC convocó ocho reuniones de varias horas cada una, en las que los representantes de los empleadores y de los trabajadores mantuvieron debates constructivos. Aunque las recomendaciones de la CEACR se referían esencialmente al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), la TLRC también se mostró dispuesta a tratar algunas cuestiones adicionales, como el trabajo forzoso y el acoso sexual en el trabajo.

La TLRC acordó un número importante de propuestas, mientras que varias cuestiones polémicas se remitieron al Consejo Consultivo Tripartito Nacional (NTCC) para un debate más detenido. Los días 8, 16 y 29 de enero de 2025 respectivamente, el Consejo Consultivo convocó tres reuniones consecutivas que le ayudaron a resolver algunas de las cuestiones discutibles y llegar a un consenso sobre ellas. El 6 de febrero de 2025 está prevista otra reunión del NTCC para finalizar y aprobar las propuestas de enmienda. Una vez adoptada, la propuesta se remitirá al Consejo Asesor de la División de Gabinete para su consulta y aprobación. Después de la revisión y aprobación por el Consejo Consultivo, la propuesta de enmienda se elevará a

la División Legislativa para su verificación formal. La promulgación de la ordenanza de enmienda a la Ley del Trabajo de Bangladesh debería ser efectiva antes de la próxima reunión del Consejo de Administración, en marzo de 2025.

Medida 1.3. Enmienda del Reglamento del Trabajo de Bangladesh, de 2015, en virtud de la enmienda de la Ley del Trabajo

A la luz de la actual enmienda de la Ley del Trabajo de Bangladesh, de 2006, mencionada en la medida 1.2, se introducirán enmiendas adicionales en el Reglamento del Trabajo de Bangladesh, de 2015 (en su versión enmendada en 2022).

Medida 1.4. Adopción del Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de Bangladesh

El Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de Bangladesh, de 2022, se publicó en el *Boletín Oficial* el 4 de octubre de 2022 (Ordenanza núm. 295-Ley/2022, de fecha 4 de octubre de 2022). Sus disposiciones regulan, en particular, las cuestiones siguientes: i) la prevención de la discriminación y la investigación de las actividades llevadas a cabo en contra de las asociaciones para el bienestar de los trabajadores y del ejercicio de los derechos de negociación colectiva; ii) la formación de federaciones de trabajadores y el procedimiento de creación de asociaciones de empleadores; iii) las inspecciones efectuadas por el DIFE en las zonas francas industriales, y iv) la prevención de las conductas indebidas contra las trabajadoras, a saber, los actos de acoso sexual y de violencia.

Medida 1.5. Enmienda de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de Bangladesh, de 2019

Un comité tripartito de carácter permanente está examinando las propuestas de enmienda de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de Bangladesh, de 2019; en enero de 2025 ya había celebrado dos reuniones a esos efectos. En la segunda de ellas deliberó sobre la nota técnica relativa a la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de Bangladesh, de 2019, y en la próxima, que se mantendrá el 16 de febrero de 2025, invitará al Comité Técnico de la OIT o al especialista de la OIT en normas internacionales del trabajo a compartir y debatir la nota técnica sobre la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de 2019.

Por su parte, la Autoridad de las Zonas Francas Industriales de Bangladesh (BEPZA) también ha mantenido conversaciones con la OIT acerca de la mejora de las normas del trabajo en esas zonas. De abril a diciembre de 2024, la BEPZA intercambió opiniones con un consejero principal del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo en Ginebra, con el Especialista en Normas del Trabajo y Derecho Laboral del Equipo sobre Trabajo Decente de la OIT para Asia Meridional, y con los funcionarios técnicos de la Oficina de la OIT en Dhaka. El 30 de enero de 2025, el Especialista de la OIT en Normas del Trabajo y Derecho Laboral, junto con funcionarios de la OIT en Dhaka, visitó a los miembros de las asociaciones para el bienestar de los trabajadores y a la dirección de las dos industrias ubicadas en la zona franca industrial de Adamjee e intercambió puntos de vista con ellos. En esas reuniones examinaron los derechos y prestaciones laborales de los trabajadores de las zonas francas industriales, el proceso de formación de las asociaciones para el bienestar de los trabajadores y los derechos de negociación colectiva. Asimismo, verificaron el pliego de reivindicaciones/los convenios colectivos. El equipo de la OIT también intercambió opiniones con funcionarios de la BEPZA acerca de los mecanismos de inspección utilizados por esta última, y acerca de las listas de comprobación que incluyen inspecciones del DIFE en las zonas francas industriales.

Se espera que todo el proceso de enmienda de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de Bangladesh, de 2019, culmine bastante antes de finalizar el plazo estipulado, que vence en junio de 2025.

Inclusión de las zonas económicas especiales en el ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo de Bangladesh, de 2006

En noviembre de 2023 se modificó el artículo 34 de la Ley sobre la Autoridad de las Zonas Económicas Especiales a fin de que la Ley del Trabajo de Bangladesh también fuera aplicable a dichas zonas económicas. La enmienda amplió el ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo de Bangladesh, de 2006 a las zonas económicas especiales, para garantizar el ejercicio de derechos laborales como la constitución de sindicatos, la negociación colectiva y las inspecciones por el DIFE.

Medida 2. Inscripción de los sindicatos

Medida 2.1. Estudio y aplicación de medidas para mayor simplificación del proceso de inscripción mediante la celebración de consultas tripartitas

2.1.1. Reforma del sistema de inscripción vigente en línea

El Departamento de Trabajo digitalizó el proceso de inscripción de los sindicatos en octubre de 2021 para facilitar al máximo el acceso de los trabajadores a los servicios correspondientes. Esta simplificación se emprendió en la plataforma myGov (<https://www.mygov.bd/>), un sistema integrado que engloba una amplia gama de servicios públicos. Los formularios de inscripción requeridos están vinculados a la plataforma, lo cual facilita su utilización. El 13 de enero de 2025 se organizó, con el apoyo del proyecto de la OIT «Promoción del trabajo decente en Bangladesh», un diálogo entre el Departamento de Trabajo y los sindicatos a fin de remover las trabas persistentes que coartan la inscripción de los sindicatos en Bangladesh.

Este diálogo reunió a las principales partes interesadas a escala laboral para permitirles definir y proponer reformas en aras de un sistema de inscripción de sindicatos más eficiente e inclusivo. Las principales recomendaciones del diálogo apuntaron a la mejora del sistema de inscripción digital de los sindicatos ante el Departamento de Trabajo, en particular mediante la consolidación de los *softwares* pertinentes; un acceso reforzado a la información relativa a la inscripción de los sindicatos, con indicación del estado de avance de la inscripción, para mayor transparencia, y el fortalecimiento de la capacidad de gestión del Departamento de Trabajo para la implementación efectiva de la reforma. En conjunto, el objetivo es que el sistema de inscripción de sindicatos de Bangladesh sea más inclusivo, transparente y eficaz.

En el primer trimestre de 2025 se procederá, con el apoyo de la OIT, a una evaluación exhaustiva de los sistemas de inscripción de los sindicatos tanto en línea como sin conexión, así como a una evaluación analítica de las solicitudes de inscripción de los sindicatos presentadas (*nothijat*) y de aquellas denegadas. Esta evaluación debería dar lugar a un plan de acción para la mejora efectiva del sistema de inscripción de los sindicatos.

2.1.2. Creación por el Departamento de Trabajo de un servicio de asistencia previa para los trámites de inscripción

En enero de 2021, se creó un servicio de asistencia para los trámites de inscripción en las oficinas del Registro de Sindicatos, dependientes del Departamento de Trabajo, a fin de agilizar el proceso de inscripción. Entre enero de 2021 y diciembre de 2024, hasta 2 080 solicitantes pudieron hacer uso de este servicio de asistencia previa.

2.1.3. Mantenimiento del sistema de inscripción sin necesidad de conexión

El sistema de inscripción de sindicatos sin necesidad de conexión sigue funcionando en todas las oficinas del Registro de Sindicatos, en paralelo con el sistema en línea. El Departamento de Trabajo lleva a cabo actividades de concienciación y presta apoyo a los solicitantes para fomentar la presentación de las solicitudes de inscripción en línea.

Medida 2.2. Organización de cursos de formación sobre el proceso de inscripción de los sindicatos (en particular, el sistema de inscripción en línea) para los trabajadores y los empleadores de todos los sectores, y oferta de oportunidades de formación periódica para los funcionarios competentes (Departamento de Trabajo, funcionarios del Registro de Sindicatos y responsables de divisiones y regiones) sobre la tramitación de las solicitudes de inscripción, a fin de garantizar una gestión rápida y eficiente, y evitar la denegación arbitraria de las solicitudes

La formación de los trabajadores y de los empleadores sobre el proceso de inscripción de los sindicatos es una actividad ordinaria de todas las entidades de formación dependientes del Departamento de Trabajo. Cuatro institutos de relaciones laborales y 32 centros de bienestar laboral imparten regularmente cursos de relaciones laborales y formación para los trabajadores. Las formaciones van dirigidas tanto a los trabajadores como a los empleadores. De julio de 2020 al 31 de diciembre de 2024, el Departamento de Trabajo impartió formación a más de 46 000 personas, entre las que figuraban trabajadores, empleadores y funcionarios del Gobierno encargados de la administración del trabajo.

Medida 2.3. Creación de una base de datos pública para la consulta en línea de las inscripciones de los sindicatos, que estará plenamente operativa y se actualizará periódicamente mediante la asignación de recursos humanos y financieros suficientes (en ella figurará el número total de solicitudes presentadas, aceptadas, concedidas y denegadas)

La base de datos pública para la consulta digital de las inscripciones sindicales está operativa desde septiembre de 2021. Se ha designado a funcionarios de todas las oficinas del Registro de Sindicatos dependientes del Departamento de Trabajo para actualizar periódicamente la base de datos. Dichos funcionarios recibieron formación para gestionar la base de manera eficiente. El 7 de agosto de 2022 y el 23 de enero de 2023, respectivamente, se organizaron dos talleres tripartitos de carácter consultivo sobre la base de datos pública para la consulta en línea de las inscripciones sindicales. El 31 de diciembre de 2024 ya se habían inscrito, tanto mediante sistemas en línea como mediante sistemas sin conexión, un total de 9 589 sindicatos que, en su conjunto, reunían unos 3,258 millones de afiliados. En el sector de la confección, el número de sindicatos pasó de 132, en 2013, a 1 342 en 2024. La información correspondiente al número de solicitudes de inscripción de sindicatos presentadas (*nothijat*), concedidas o denegadas se mantiene actualizada en la base de datos pública para consulta en línea (<http://103.48.18.197/en>).

Medida 3. Inspección del trabajo y respeto de la legalidad

Medida 3.1. Contratación de nuevos inspectores del trabajo y garantía de la plena funcionalidad de los servicios de inspección del trabajo

El Gobierno de Bangladesh colabora con la OIT a fin de llevar a cabo la evaluación de los inspectores del trabajo. La OIT ha contratado a un consultor internacional para el periodo comprendido entre enero y abril de 2025. Como parte de ese proceso, el consultor de la OIT llevará a cabo entrevistas y discusiones en línea y presenciales con el DIFE y el Ministerio de Trabajo y Empleo. El DIFE ha creado un comité a tales efectos y una vez que el comité se haya constituido definitivamente, colaborará con el consultor.

3.1.1. Provisión de puestos vacantes de inspectores del trabajo en consulta con la Comisión de la Función Pública de Bangladesh y mediante ascensos por el Ministerio de Trabajo y Empleo

Desde que se presentó la hoja de ruta, se ha contratado a 159 nuevos inspectores del trabajo y 21 funcionarios han sido ascendidos al puesto de inspector del trabajo. El número de puestos de inspector del trabajo aprobados ha aumentado a 711, frente a los 575 puestos aprobados al comienzo de la hoja de ruta. El número de inspectores que trabajan actualmente es de 441.

Además, se ha enviado al Ministerio de Trabajo y Empleo una solicitud de contratación a través del 44.º proceso de contratación para puestos no específicos del Servicio de Administración Pública de Bangladesh (BCS). Se ha solicitado asimismo a la Comisión de la Función Pública de Bangladesh (BPSC) que contrate a 43 inspectores a través del 46.º concurso de funcionarios públicos y el proceso de contratación para puestos no específicos del BCS. Hasta octubre de 2024, 48 inspectores habían sido ascendidos en el DIFE. La BPSC también ha publicado una circular para la contratación directa de 41 inspectores del trabajo (seguridad). La provisión de los restantes puestos vacantes es un proceso continuo y el DIFE hace todo lo posible para cubrir esos puestos.

3.1.2. Creación de nuevos puestos y contratación de inspectores

Desde que se presentó la hoja de ruta, se han creado ocho nuevas oficinas de subinspección general y 136 puestos de inspector del trabajo. Además, se han creado 13 nuevos puestos de inspector para el Instituto Nacional de Formación e Investigación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (NOHSTRI).

3.1.3. Cabal aplicación del sistema digitalizado de inspección del trabajo (en todas las oficinas)

El sistema digitalizado de inspección del trabajo (LIMA) está totalmente operativo gracias al apoyo prestado por la OIT y por la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ). Las oficinas de distrito del DIFE utilizan el sistema LIMA para llevar a cabo la inspección o la concesión de licencias, además de otras tareas pertinentes. En el ejercicio fiscal 2024-2025, se llevaron a cabo un total de 24 794 inspecciones. Por medio del sistema LIMA se concedieron 2 772 nuevas licencias, se renovaron 16 257 licencias y se aprobaron 1 166 planes de diseño. No se realizan manualmente ni inspecciones ni concesiones de licencias.

3.1.4. Desarrollo de las competencias del personal de inspección del trabajo mediante cursos periódicos de formación, medidas de desarrollo de la capacidad, y creación de más puestos de categoría superior

Para desarrollar las competencias de los inspectores del trabajo, se organizan programas de formación periódicos. Entre julio de 2021 y diciembre de 2024, se organizaron 84 programas de formación, 24 talleres y 4 cursos de formación básica. En total, 3 671 personas participaron en los programas de formación. En 2024, dos inspectores completaron la formación sobre el programa de certificación de auditoría de género y otros dos inspectores concluyeron la formación sobre el régimen de seguro para las lesiones profesionales y la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo en Turín (Italia); cinco inspectores completaron el curso avanzado en línea sobre inspección del trabajo del Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT), y dos inspectores cursaron en Dinamarca la formación sobre la gestión del cambio organizativo.

3.1.5. Aplicación y promoción de procesos de inspección del trabajo eficaces

En octubre de 2024, se determinaron los nueve sectores prioritarios, a saber: la confección, la curtiduría, las sustancias químicas, el plástico y el caucho, el yute y los textiles, los talleres de ingeniería y la industria del automóvil, los molinos de arroz, las fábricas de ladrillos y las industrias cementeras. La determinación de los sectores prioritarios se basó en cuestiones de seguridad, las tasas de accidentes, la concentración de trabajadores en la fábrica y otros factores pertinentes. Las oficinas de distrito del DIFE elaboran un plan estratégico anual de inspección para los sectores prioritarios. El DIFE ha colaborado con la OIT en la preparación de un plan estratégico orientado al cumplimiento de las normas para otros sectores.

A fin de asegurar la eficacia de la inspección del trabajo, se ha desarrollado un mecanismo de seguimiento interno, que conecta entre sí todas las oficinas del DIFE con objeto de obtener y compilar información. Entre julio y diciembre de 2024, se realizaron 15 576 inspecciones con arreglo al plan anual de inspección del trabajo correspondiente a cada sector. El 28 de diciembre de 2023, se contrató a un funcionario jurídico (jurista) para mejorar la capacidad de la unidad jurídica del DIFE.

3.1.6. Formulación de las modalidades de inspección del DIFE para las zonas francas industriales en colaboración con la BEPZA

De conformidad con el compromiso que se había expresado anteriormente, el 4 de octubre de 2022 se promulgó el Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales de Bangladesh, de 2022 (Ordenanza de Régimen Legal núm. 295-Ley/2022), en el que se han simplificado las disposiciones relativas a las inspecciones del DIFE. Conforme a lo previsto en el Reglamento del Trabajo, actualmente 290 inspectores del DIFE realizan libremente inspecciones con y sin previo aviso en las empresas ubicadas en las zonas francas industriales después de informar solo a la BEPZA. También se ha ultimado la lista de verificación para esas inspecciones en colaboración con el DIFE.

Hasta diciembre de 2024, el DIFE había inspeccionado 204 fábricas en dichas zonas, de las que 63 se realizaron con previo aviso y 141 sin él. Además, entre enero y diciembre de 2024, los inspectores de la BEPZA llevaron a cabo 7 532 inspecciones en ocho zonas francas industriales. Durante las inspecciones se constató que, en general, el nivel de cumplimiento de las normas en las fábricas inspeccionadas era satisfactorio.

3.1.7. Incorporación a la Ley del Trabajo de Bangladesh de un procedimiento operativo estándar sobre quejas e investigaciones laborales

Se ha propuesto la inclusión de la disposición correspondiente en el marco del actual proceso de enmienda de la Ley del Trabajo de Bangladesh, de 2006.

3.1.8. Promoción del funcionamiento eficaz del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los comités de seguridad

El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo funciona con eficacia. Hasta el 15 de enero de 2025, el Consejo había convocado 12 reuniones. De forma paralela, el número de comités de seguridad instituidos en fábricas de todo el país había aumentado hasta alcanzar los 8 021 en noviembre de 2024.

3.1.9. Elaboración de un marco de coordinación y seguimiento para el Consejo de Sostenibilidad del Sector de la Confección, en consulta con el Ministerio de Comercio

El 20 de octubre de 2022, el Ministerio de Comercio aprobó y refrendó el marco de coordinación entre el DIFE y el Consejo de Sostenibilidad del Sector de la Confección. Hasta el 11 de octubre de 2024, el Consejo de Coordinación Gubernamental, instituido para la coordinación de las actividades del Consejo de Sostenibilidad del Sector de la Confección y el DIFE, había convocado ocho reuniones. Hasta el 31 de diciembre de 2024, se habían celebrado cuatro reuniones bilaterales entre el DIFE y el Consejo de Sostenibilidad del Sector de la Confección con el fin de resolver los conflictos relacionados con las mejoras que deben introducirse en las fábricas.

Medida 3.2. Instauración de un sistema eficiente para realizar un seguimiento de las quejas de los trabajadores recibidas a través de la línea de asistencia telefónica

3.2.1. Mantenimiento de la línea de asistencia telefónica (16357) con cargo a los ingresos presupuestarios del DIFE

La línea de asistencia telefónica establecida en junio de 2020 sigue funcionando y recibiendo quejas. Se ha designado un grupo de seis inspectores del trabajo para atender este servicio. El DIFE procura aumentar la tasa de indemnización, al tiempo que asegura la calidad de las reparaciones otorgadas, que en ocasiones tardan más en hacerse efectivas. Con el apoyo de la OIT, se han adoptado medidas para modernizar el sistema actual de gestión de la línea de asistencia telefónica. Entre julio de 2023 y diciembre de 2024, se recibieron 50 050 llamadas a la línea de asistencia telefónica, de las que 2 780 fueron quejas. Durante este periodo, se resolvieron 2 318 quejas y otras 462 estaban a la espera de que se adoptaran las medidas necesarias. La información proporcionada a las personas que llamaron estaba relacionada con los salarios, las prestaciones para empleados y los despidos, entre otras cuestiones.

3.2.2. Creación de una unidad de gestión de quejas que permita a los inspectores del trabajo realizar un seguimiento directo de los casos

Según el organigrama, se había creado una unidad de seguimiento y evaluación en el DIFE en septiembre de 2022. Se han asignado tres inspectores del trabajo y otros dos funcionarios a la unidad para que realicen un seguimiento de los avances en la resolución de las quejas recibidas.

3.2.3. Elaboración de una base de datos de quejas que incluya, entre otras cosas, información sobre el número y la naturaleza de los alegatos y la naturaleza del seguimiento de las llamadas

En diciembre de 2021, se creó una base de datos de las quejas recibidas a través de la línea de asistencia telefónica, en la que se recoge la información relacionada con las quejas y los casos, tanto resueltos como pendientes, así como con las quejas recibidas en línea o a través del sistema sin necesidad de conexión. La información relativa a todas las quejas (a que se hace referencia en la medida 3.2.1) se conserva en esta base de datos. Entre julio de 2023 y diciembre de 2024, se recibieron un total de 9 811 quejas; 7 665 de ellas a través del sitio web, la línea de asistencia telefónica y correos electrónicos, mientras que las 2 146 quejas restantes se recibieron por el cauce convencional, sin necesidad de conexión. Se resolvieron 9 279 quejas, y las restantes siguen en curso de tramitación.

3.2.4. Organización de programas de formación periódicos para todo el personal del servicio encargado de recibir las quejas

Se están organizando sesiones de formación periódicas, incluso en el extranjero, para los inspectores encargados de recibir las quejas. Del 5 al 7 de marzo de 2024, se impartió un taller, de tres días de duración, sobre el «sistema de gestión de datos y la línea de asistencia telefónica», en el que participaron 23 inspectores del trabajo. El Gobierno colabora con la OIT en la elaboración de un programa de formación destinado a los operadores de la línea de asistencia telefónica.

3.2.5. Creación de una línea de asistencia telefónica para todos los trabajadores de las zonas francas industriales

El 28 de marzo de 2021, la BEPZA inauguró su línea de asistencia telefónica (16128). Con este servicio se pretendía garantizar el ejercicio de los derechos laborales y fortalecer el sistema de resolución de reclamaciones vigente, así como asegurar que los trabajadores de las empresas situadas en las ocho zonas francas industriales sujetas a la autoridad de la BEPZA podían acceder prontamente a los servicios de asistencia. La línea de asistencia telefónica presta servicio a los trabajadores y empleados de las zonas francas industriales las 24 horas al día y los siete días de la semana. Las llamadas recibidas a través de este servicio se refieren al atraso en el cobro de salarios, el fondo de previsión, el cobro de vacaciones acumuladas, las licencias y las vacaciones, así como a información sobre parcelas e inversiones, entre otras cuestiones. Hasta diciembre de 2024, se habían recibido 13 077 llamadas, 13 034 de las cuales han sido resueltas y las 43 restantes continúan tramitándose.

Medida 3.3. Eliminación de retrasos acumulados en la tramitación de casos pendientes ante los tribunales laborales

3.3.1. Adopción de medidas para garantizar la funcionalidad plena de los tres tribunales laborales recién creados

La OIT está apoyando el desarrollo de un sistema digital de gestión de casos concebido para mejorar la transparencia, la rendición de cuentas y el seguimiento de la resolución de los conflictos. Se llevó a cabo un estudio titulado «Evaluación de las instituciones de administración del trabajo con objeto de determinar la idoneidad y disposición para la aplicación experimental de un sistema digital de gestión de casos y establecimiento de prioridades». En el marco de este estudio, se ha organizado una serie de debates en grupos de discusión con mandantes tripartitos y otras partes interesadas, incluidos los funcionarios de los tribunales laborales y del Departamento de Trabajo y los representantes de las

organizaciones de trabajadores y de empleadores. El estudio se encuentra actualmente en la etapa final previa a su conclusión.

Con objeto de acelerar la tramitación de los casos relacionados con cuestiones laborales y solventar los retrasos acumulados al respecto, se ha contratado a los jueces y se ha designado a representantes de los grupos de empleadores y de trabajadores que son necesarios. Los días 30 y 31 de mayo de 2023, se organizó un curso de formación, de dos días de duración, al que asistieron los secretarios judiciales y el personal auxiliar de todos los tribunales laborales. Esta formación se centró en las cuestiones de la gestión de los expedientes y los procedimientos de tramitación de los casos.

3.3.2. Creación de nuevos tribunales laborales en los distritos de Narayanganj, Gazipur, Cumilla y Faridpur

Tras abrirse las oficinas de los nuevos tribunales laborales, se procedió a contratar a jueces y a designar a representantes de los grupos de los empleadores y de los trabajadores. Los nuevos tribunales en Narayanganj, Gazipur y Cumilla ya están plenamente operativos. El tribunal laboral que se había propuesto crear en Faridpur no era viable. Sin embargo, aunque no estaba previsto en la hoja de ruta, se ha iniciado la creación de un nuevo tribunal laboral en Mymensingh.

3.3.3. Adscripción de un juez adicional (titular) al Tribunal de Apelación del Trabajo

El Ministerio de Administración Pública y el Ministerio de Finanzas autorizaron la creación de un puesto adicional de juez (titular) para el Tribunal de Apelación del Trabajo y la contratación del personal auxiliar necesario. Se han iniciado el proceso administrativo de nombramiento de ese juez adicional (titular) y la contratación de personal auxiliar. Las oficinas asignadas al titular del puesto recién creado se abrirán después de finalizado el proceso de contratación.

3.3.4. Introducción, en consulta con los jueces de los tribunales laborales, de procesos experimentales de clasificación de casos para paliar los retrasos acumulados en su tramitación

En Bangladesh, el sistema judicial actúa de forma independiente, lo que permite a los tribunales laborales adoptar medidas para agilizar la tramitación de los casos con arreglo a procedimientos judiciales. Con el apoyo del proyecto de la OIT «Promoción del trabajo decente en Bangladesh», se puso en marcha una iniciativa para determinar el grado de preparación y disposición para aplicar experimentalmente un sistema digital de gestión de casos. En el marco de esta iniciativa, en octubre de 2024, se organizó un debate en un grupo de discusión para recabar recomendaciones viables que ayuden a paliar los retrasos acumulados en la tramitación de los casos pendientes. Además, en octubre de 2024, utilizando la herramienta de diagnóstico de la OIT para la autoevaluación de la efectividad de las instituciones de resolución de conflictos, se organizó un taller para evaluar los tribunales laborales con el objetivo de consolidar el acceso a la justicia laboral en Bangladesh.

3.3.5. Continuación de la labor de mejora de las instalaciones y locales judiciales

Los tribunales laborales se ubican actualmente en locales independientes con instalaciones adecuadas.

Medida 3.4. Promoción de un sistema eficaz de conciliación y arbitraje independiente como mecanismo alternativo para la resolución de conflictos

3.4.1. Creación de una unidad de conciliación y arbitraje en el Departamento de Trabajo encargada de prestar servicios de secretaría y realizar el seguimiento de casos individuales

El 29 de septiembre de 2021, se había creado una unidad de conciliación y arbitraje en el Departamento de Trabajo, integrada por tres miembros. Dicha unidad está en condiciones de prestar servicios de secretaría a los conciliadores y al tribunal de arbitraje. Desde 2013 y hasta el 31 de diciembre de 2024, se presentaron al Departamento de Trabajo un total de 114 solicitudes de conciliación: 106 conflictos laborales se resolvieron por medio del mecanismo de conciliación del Departamento de Trabajo, 5 conflictos laborales se dieron por terminados de conformidad con lo previsto en la Ley del Trabajo de Bangladesh, de 2006, y solo 3 solicitudes de conciliación siguieron pendientes de resolución.

3.4.2. Desarrollo de un procedimiento operativo estándar para el sistema de conciliación mediante la celebración de consultas tripartitas

Después de que se celebraran varios talleres y consultas tripartitas, con el apoyo de la OIT, el procedimiento operativo estándar para el sistema de conciliación fue ultimado por el NTCC el 2 de febrero de 2023. El 16 de julio de 2023, el Ministerio de Trabajo y Empleo aprobó el procedimiento operativo estándar. Los conciliadores están resolviendo los conflictos laborales siguiendo los plazos y procedimientos establecidos en el procedimiento operativo estándar para el sistema de conciliación.

3.4.3. Nombramiento de conciliadores mediante publicación en el *Boletín Oficial*

El 10 de marzo de 2022, mediante publicación en el *Boletín Oficial*, el Ministerio de Trabajo y Empleo nombró a 15 conciliadores para la resolución de conflictos laborales.

3.4.4. Desarrollo de un procedimiento operativo estándar para el sistema de arbitraje mediante la celebración de consultas tripartitas

El Departamento de Trabajo ha firmado un acuerdo de ejecución con la OIT, que incluye la prestación de asistencia técnica para el desarrollo de un procedimiento operativo estándar para el sistema de arbitraje. Se compartió el proyecto de procedimiento operativo estándar con la OIT y se recibieron las observaciones de carácter técnico para perfeccionar y reforzar dicho procedimiento. En enero de 2025, tuvo lugar un taller sobre el uso de los procedimientos alternativos de resolución de conflictos, que incluyó la finalización del procedimiento operativo estándar.

3.4.5. Creación de un tribunal de arbitraje

Las «Directrices aplicables al nombramiento de árbitros para la resolución de conflictos laborales» fueron elaboradas y debatidas en la reunión tripartita celebrada el 19 de septiembre de 2023. Después de recibir las aportaciones de carácter técnico de la OIT, el Ministerio de Trabajo y Empleo está revisando las Directrices. Una vez que el NTCC haya aprobado las Directrices, se adoptarán las medidas necesarias para el nombramiento del tribunal de arbitraje.

3.4.6. Promoción de los sistemas de conciliación y arbitraje como mecanismos alternativos para la resolución de conflictos

A fin de promover la conciliación y el arbitraje como un medio para resolver conflictos, el proyecto de la OIT «Promoción del trabajo decente en Bangladesh» organizó un debate académico titulado «Análisis del papel de la conciliación y el arbitraje en la resolución de conflictos laborales en Bangladesh» con los mandantes tripartitos y otras partes interesadas el 13 de mayo de 2024. En el debate se llegó a la conclusión de que la conciliación y el arbitraje desempeñan funciones decisivas en la resolución de los conflictos laborales en Bangladesh. Sin embargo, las reformas sistémicas, el fortalecimiento de la capacidad y la mejora de los mecanismos destinados a hacer cumplir la ley son necesarios para lograr una mayor eficacia. El fortalecimiento de estos procesos contribuiría a un entorno laboral más estable, lo que redundaría en beneficio tanto de los trabajadores como de los empleadores. El debate académico dio lugar a varias recomendaciones para la mejora de la resolución de conflictos por métodos alternativos en Bangladesh. Entre esas recomendaciones figuran la celebración de debates sobre la creación de un órgano de control que pueda abordar las cuestiones pendientes, a saber, la inscripción de sindicatos, las prácticas laborales ilícitas y la discriminación antisindical; el desarrollo de un sistema digital de gestión de casos, y la impartición de la formación necesaria, lo que requiere enmendar la Ley del Trabajo de Bangladesh, contar con el mecanismo que permita la resolución de conflictos individuales mediante el arbitraje y disponer de conciliadores en el Departamento de Trabajo que puedan realizar funciones de conciliación tanto en conflictos laborales individuales como colectivos.

En el marco del acuerdo de ejecución que suscribió con la OIT respecto del proyecto «Promoción del trabajo decente en Bangladesh», el Departamento de Trabajo seguirá organizando seminarios de sensibilización, debates en grupos de discusión y actividades conexas destinadas a promover la resolución extrajudicial de los conflictos laborales.

3.4.7. Organización de sesiones informativas sobre el sistema de conciliación y arbitraje para trabajadores, empleadores y funcionarios del Departamento de Trabajo

Se han organizado varios talleres y sesiones de consulta al respecto para los mandantes tripartitos (véanse las medidas 3.4.2, 3.4.4, 3.4.5. y 3.4.6).

Medida 4. Tratamiento de los actos de discriminación antisindical, las prácticas laborales ilícitas y la violencia contra los trabajadores

Medida 4.1. Medidas preventivas

4.1.1. Organización periódica de actividades de formación para la concienciación del personal de seguridad responsable de las fábricas, la policía y los empleadores, a fin de prevenir la violencia, el acoso, las prácticas laborales ilícitas y los actos antisindicales

Departamento de Trabajo: en el periodo comprendido entre julio de 2020 y el 31 de diciembre de 2024, el Departamento de Trabajo impartió cursos sobre educación de los trabajadores (de cinco días de duración) y sobre relaciones laborales (de cuatro semanas de duración) a 46 059 trabajadores, personal de dirección y funcionarios del Gobierno a través de sus institutos de relaciones laborales y sus 32 centros de bienestar de los trabajadores, con una tasa de participación de mujeres de casi un 40 por ciento. De octubre a diciembre de 2024, se impartieron 105 actividades de formación a 3 620 participantes de los mandantes tripartitos. Los cursos sobre mejora de las relaciones laborales se centraron en promover unas relaciones laborales mejores entre los empleadores y los trabajadores. En estos programas se

enseñan a los participantes sus derechos y responsabilidades, y se promueven una comunicación y cooperación eficaz en el lugar de trabajo. El 24 de enero de 2023, se organizó un taller de un día de duración sobre medidas de reparación en caso de prácticas laborales ilícitas y actos de discriminación antisindical dirigido a los representantes de los trabajadores, los empleadores y diferentes departamentos gubernamentales, entre otros la policía industrial, los tribunales laborales y los tribunales de apelación del trabajo.

Policía industrial: la policía industrial formó a 1 048 de sus efectivos desde enero hasta diciembre de 2024.

BEPZA: la BEPZA organiza periódicamente cursos de formación y programas de sensibilización dirigidos a trabajadores, empleadores, personal encargado de la gestión, personal de seguridad y miembros de la policía industrial de Bangladesh. De enero a diciembre de 2024, la BEPZA impartió cursos de formación a un total de 3 697 participantes, entre otros, trabajadores, empleadores, personal encargado de la gestión, personal de seguridad y miembros de la policía industrial sobre el Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas Industriales, de 2022, las prácticas laborales ilícitas, el trabajo decente, la prevención de la discriminación contra las actividades relacionadas con las asociaciones para el bienestar de los trabajadores, la prevención de la violencia y el acoso, el diálogo social, la cooperación eficaz en el lugar de trabajo, la seguridad contra incendios, la salud y la higiene, la nutrición, etc.

A fin de promover el trabajo decente y garantizar el respeto de los derechos laborales en las zonas francas industriales, la BEPZA, en colaboración con el programa Better Work Bangladesh de la OIT, formó a 25 inspectores (funcionarios encargados de las cuestiones sociales y ambientales, médicos e ingenieros, y funcionarios responsables de las relaciones laborales) utilizando el método de formación de formadores sobre cuestiones como la comunicación y cooperación en el lugar de trabajo, los procedimientos de gestión de reclamaciones en las fábricas, la negociación colectiva y las mejores prácticas en las relaciones laborales y la promoción de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Los formadores proseguirán el programa Better Work de la OIT en las empresas de las zonas francas industriales.

4.1.2. Desarrollo y actualización sistemática de las bases de datos (en línea) para facilitar una visión general del número y la naturaleza de los programas de formación, así como del número de alumnos que forman parte del personal de seguridad de las fábricas, de la policía, o que son empleadores o trabajadores

Se ha creado una base de datos sobre información relativa a las actividades de formación, que se puede consultar a través del sitio web del Departamento de Trabajo (<https://lw.orionisbd.com/certificate-database>). Todos los institutos de relaciones laborales y los centros de bienestar de los trabajadores actualizan periódicamente la base de datos aportando información relativa a los participantes en actividades de formación, desglosada por nombre, cargo, fábrica o sindicato, edad y sexo, entre otros criterios.

En marzo de 2023, la BEPZA estableció una base de datos en línea (<https://www.bepza.gov.bd/training>) para registrar información sobre los participantes en los cursos de formación, desglosada por nombre, cargo, fábrica o asociación para el bienestar de los trabajadores, edad y sexo, etc. El registro de los cursos de formación se mantiene también manualmente.

El Ministerio de Asuntos Internos mantiene una base de datos (<https://iphq.police.gov.bd/training>) sobre los cursos de formación que se imparten a miembros de la policía, incluida la policía industrial.

4.1.3. Elaboración de un repertorio en bengalí con toda la legislación aplicable (en particular, sobre el uso de la fuerza mínima necesaria y las sanciones o multas aplicables ante cualquier infracción demostrada) a fin de formar y concienciar a los miembros de la policía industrial y otros organismos encargados de hacer cumplir la ley

El 1 de diciembre de 2023, la policía industrial publicó oficialmente un repertorio en el idioma vernáculo (bengalí) con toda la legislación pertinente en vigor sobre el uso de la fuerza mínima necesaria y las sanciones o multas aplicables ante cualquier infracción demostrada. El repertorio ayuda a la policía industrial y a otros organismos encargados de hacer cumplir la ley a comprender mejor las medidas normativas.

4.1.4. Continuación de la formación y la comunicación de instrucciones claras a la policía industrial y a otros organismos encargados de hacer cumplir la ley, sobre el uso de la fuerza mínima necesaria y el cumplimiento de los derechos humanos y laborales, en particular respecto al ejercicio de los derechos sindicales y las libertades públicas durante las protestas laborales

El Departamento de Trabajo y el Ministerio de Asuntos Internos imparten periódicamente formación a los miembros de la policía industrial y otros organismos encargados de hacer cumplir la ley sobre el uso de la fuerza mínima necesaria, el respeto de los derechos humanos y laborales, así como sobre el respeto al ejercicio de los derechos sindicales y las libertades públicas durante las protestas laborales. Los institutos de relaciones laborales del Departamento de Trabajo de Gazipur, Khulna y Chattogram impartieron nueve cursos de formación sobre los derechos de los trabajadores en el lugar de trabajo, dirigidos exclusivamente a miembros de la policía industrial (105 participantes) durante 2022 y 2023. Estos institutos de relaciones laborales también organizaron otros cuatro cursos de formación, de enero a agosto de 2024, dirigidos a agentes de la policía industrial y demás organismos encargados de hacer cumplir la ley. Además, los institutos de relaciones laborales continúan impartiendo formación sobre legislación laboral y otras leyes relacionadas con los derechos humanos. El Departamento de Trabajo ha organizado seminarios destinados a los miembros de la policía industrial para sensibilizar sobre el uso de la fuerza mínima necesaria y el respeto de los derechos de los trabajadores durante las protestas laborales. Los miembros de la policía industrial de tres zonas industriales diferentes (Dhaka, Gazipur y Narayanganj) asisten regularmente a estos seminarios.

El 9 de agosto de 2023, se organizó en Dhaka un taller de sensibilización para 30 miembros de la policía industrial. Entre enero de 2021 y diciembre de 2024, la policía industrial impartió 34 799 horas de formación a los miembros de su personal, de los cuales 8 345 eran hombres y 1 006 eran mujeres. Los contenidos del programa de formación y demás informaciones al respecto pueden consultarse en <https://iphq.police.gov.bd/training>.

Medida 4.2. Investigación de los casos de violencia y acoso contra los trabajadores, discriminación antisindical y prácticas laborales ilícitas

4.2.1. Organización periódica de actividades de formación y transmisión de instrucciones claras (con la correspondiente supervisión) dirigidas a todo el personal del Departamento de Trabajo encargado de la tramitación de las quejas en relación con el cumplimiento de los procedimientos operativos estándar en materia de discriminación antisindical y prácticas laborales ilícitas contra los trabajadores

Asimismo, en mayo de 2024, se impartieron sesiones de formación interna de cuatro días de duración sobre los procedimientos operativos estándar en materia de prácticas laborales

ilícitas y discriminación antisindical a todos los funcionarios del Departamento de Trabajo. El Departamento de Trabajo está haciendo todo lo posible por mantener esta iniciativa.

4.2.2. Difusión periódica de información a todos los trabajadores sobre sus derechos, incluido el de presentar quejas y recibir asistencia letrada, en caso de vulneración o abuso de esos derechos

Los funcionarios del Departamento de Trabajo difunden periódicamente información sobre los derechos laborales durante las asambleas generales de los sindicatos. Entre otras cosas, se les informa sobre las vías y los medios de que disponen para la presentación de quejas y la obtención de reparación legal ante presuntos casos de vulneración o abuso. Si el empleador no cumple oportunamente las medidas correctivas recomendadas por el Departamento de Trabajo, se presenta una queja al Tribunal del Trabajo en nombre de los trabajadores afectados. Además, el Departamento de Trabajo sigue impartiendo formación a los trabajadores sobre cuestiones relacionadas con la presentación de quejas y la obtención de reparación en el marco del procedimiento operativo estándar en materia de prácticas laborales ilícitas y discriminación antisindical.

4.2.3. Concienciación continua del personal directivo, los empleadores y el personal de seguridad sobre los medios a su alcance para brindar apoyo a las investigaciones

El Departamento de Trabajo imparte formación al personal de seguridad y a los empleadores y el personal directivo de las fábricas a través de los institutos de relaciones laborales y los centros de bienestar de los trabajadores. Dicha formación incluye información básica sobre la gestión e investigación de las quejas. El número de programas de formación realizados por los institutos de relaciones laborales y los centros de bienestar de los trabajadores se ha especificado en párrafos anteriores relativos a las medidas 2.2 y 4.1.1. Respecto de cada queja relativa a prácticas laborales ilícitas o discriminación antisindical, el Departamento de Trabajo notifica por escrito al empleador y al querellante concernidos para solicitar su cooperación en el proceso de investigación.

La policía industrial mantiene su colaboración con los empleadores y los equipos directivos de las fábricas a fin de sensibilizar a los respectivos miembros del personal de seguridad sobre la prevención de la violencia y el apoyo a las investigaciones de presuntos casos de violencia y acoso. La información al respecto figura en los párrafos relativos a la medida 4.1.4. *supra*.

4.2.4. Organización periódica de actividades de formación y transmisión de instrucciones claras (con la correspondiente supervisión) dirigidas a todo el personal encargado de tramitar casos en que se alegan actos de violencia y acoso contra trabajadores, en particular con motivo de protestas

Los ministerios competentes, a saber, el Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministerio de Asuntos Internos y el Ministerio de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios, supervisan la forma en que los organismos subsidiarios tratan los casos, en particular los que implican presuntos actos de violencia y acoso contra trabajadores. Los miembros de la judicatura, los servicios de la fiscalía y los organismos encargados de hacer cumplir la ley reciben formación periódica sobre las cuestiones mencionadas, lo cual les ayuda a tramitar eficazmente los casos y las quejas pertinentes.

4.2.5. Investigación rápida y exhaustiva de los presuntos casos de violencia y acoso contra trabajadores por parte de la policía, especialmente en el marco de protestas legales

Para tratar las quejas relacionadas con discriminación antisindical que se presentan se aplica un procedimiento operativo estándar con plazos estipulados. El Ministerio de Asuntos

Internos imparte formación a la policía industrial y otros organismos encargados de hacer cumplir la ley a fin de sensibilizar sobre la cuestión de la violencia y el acoso contra los trabajadores. También ha estado trabajando con el fin de garantizar la investigación adecuada de los presuntos casos de violencia y acoso contra trabajadores por parte de la policía, en particular en el marco de protestas legales. El Comité de seguimiento de los casos del Comité de Libertad Sindical, constituido el 23 de enero de 2023, determina qué casos están pendientes desde hace mucho tiempo con miras a acelerar la reparación. Hasta ahora, el Comité ha celebrado cuatro reuniones.

Medida 4.3. Imposición de sanciones o condenas oportunas y disuasivas, y recopilación de información al respecto

4.3.1. Estudio de una posible revisión al alza de las multas fijadas en la Ley del Trabajo para sancionar a los empleadores por actos de discriminación antisindical y prácticas laborales ilícitas

Garantizar la aplicación de medidas disuasivas contra la discriminación antisindical y las prácticas laborales ilícitas ha sido una de las principales prioridades del Gobierno de Bangladesh. Por consiguiente, tras las amplias deliberaciones mantenidas en el seno de la Comisión Tripartita de Examen de la Legislación Laboral, se alcanzó un consenso para enmendar el párrafo 2 del artículo 294 de la Ley del Trabajo de Bangladesh, de 2006, con objeto de incrementar las multas a los empleadores. Aún se está debatiendo en torno a esta cuestión.

4.3.2. Recopilación y actualización periódica de las estadísticas sobre las quejas recibidas y los presuntos incidentes de violencia y acoso, así como de su seguimiento, con inclusión de las vías de reparación para las víctimas y la imposición de sanciones o condenas

Todas las quejas por actos de discriminación antisindical y prácticas laborales ilícitas se tramitan debidamente con arreglo a un calendario estipulado en el procedimiento operativo estándar. Entre enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2024, se presentaron ante el Departamento de Trabajo un total de 92 quejas por actos de discriminación antisindical y prácticas laborales ilícitas. De todas ellas, se han resuelto 86 quejas (se alcanzó un arreglo amistoso en 84 casos y 2 se presentaron ante tribunales laborales). Hay investigaciones en curso con respecto a las 6 quejas restantes.

Toda la información sobre los procedimientos relativos a los casos y quejas por prácticas laborales ilícitas y discriminación antisindical se encuentra disponible en la base de datos pública que gestiona el Departamento de Trabajo, en la dirección web: <http://103.48.18.197/en/antiunion>.

Medida 4.4. Promoción del diálogo social

4.4.1. Desarrollo de una política salarial de ámbito nacional y de carácter empírico mediante consultas tripartitas y el intercambio de opiniones con otras partes interesadas pertinentes

El Gobierno reconoce los desafíos que afrontan los trabajadores en su vida cotidiana y por ello estableció una comisión de examen del salario mínimo, formada por altos funcionarios del Gobierno y por tres representantes de los trabajadores y otros tres de los empleadores. La Comisión recibió la tarea de plantear medidas para aliviar las dificultades financieras de los trabajadores, como la introducción de ajustes a los incrementos anuales en la medida que lo permita la normativa en vigor. Tras la celebración de amplias consultas tripartitas, se recomendó y acordó un incremento anual adicional del 4 por ciento para el sector de la confección. Desde el 1 de diciembre de 2024, en lugar del 4 por ciento, los trabajadores del

sector de la confección pasaron a recibir un incremento anual del 9 por ciento, porcentaje que se mantendrá hasta el próximo examen del salario mínimo.

Se celebró una reunión de consulta tripartita para elaborar una política salarial de ámbito nacional y de carácter empírico, bajo la presidencia del Secretario del Ministerio de Trabajo y Empleo. Además, se estableció un comité de diez miembros presidido por el Secretario Adjunto (Trabajo) con el cometido de elaborar el proyecto de política salarial nacional. El comité celebró tres reuniones con el objetivo de elaborar dicho proyecto.

4.4.2. Desarrollo de un mecanismo institucional para los consejos consultivos tripartitos nacionales y sectoriales, y refuerzo de las capacidades de estos

Se organizaron ejercicios de autoevaluación para el NTCC y el Consejo Consultivo Tripartito del Sector de la Confección los días 5 a 8 y 9 de febrero de 2023, respectivamente. En el taller conexo se elaboró y presentó un informe titulado «Evaluación de la eficacia y el carácter integrador del Consejo Consultivo Tripartito Nacional», y se presentaron también varias recomendaciones y un Plan de acción para mejorar la eficacia y el carácter integrador del Consejo Consultivo Tripartito Nacional. La Oficina de País de la OIT tiene previsto movilizar asistencia técnica para ayudar al Gobierno de Bangladesh en la aplicación del Plan de acción.

Entretanto, como una de sus iniciativas prioritarias, el actual Gobierno ha reformado el NTCC, el Consejo Consultivo Tripartito del Sector de la Confección y la TLRC. A fin de garantizar una auténtica representatividad en estos órganos, se escogió a los representantes de los trabajadores y de los empleadores con arreglo a un procedimiento democrático. Tanto los trabajadores como los empleadores podían designar a sus representantes sin intervención del Gobierno. Se creó una comisión de búsqueda para encontrar y proponer a miembros adecuados que representen a la parte trabajadora. Tras la recepción de la lista de los miembros de las partes trabajadora y empleadora, quedaron constituidos el NTCC, el Consejo Consultivo Tripartito del Sector de la Confección y la TLRC.

4.4.3. Desarrollo y aplicación de una hoja de ruta para la concienciación y el fomento de la capacidad de los interlocutores sociales en relación con el diálogo social y la negociación colectiva en todos los planos, incluidos el sectorial y el nacional

El Departamento de Trabajo ha mantenido conversaciones con la OIT con objeto de elaborar una hoja de ruta para la concienciación y el fomento de la capacidad de los interlocutores sociales en materia de diálogo social y negociación colectiva en todos los planos. La hoja de ruta incluirá sesiones de formación, talleres, grupos de discusión y sesiones informativas, entre otras cosas, de acuerdo con un amplio proyecto diseñado por la OIT.

4.4.4. Labor para finalizar la propuesta de proyecto relativo a la introducción de un régimen de seguro de accidentes del trabajo mediante consultas tripartitas y para asegurar la ejecución del proyecto con la OIT a efectos de su posible ampliación a nivel nacional

El 21 de junio de 2022, se puso en marcha la aplicación a título experimental del régimen de seguro de accidentes del trabajo en el sector de la confección con el apoyo de la OIT. Con el fin de proporcionar orientación estratégica general y apoyo de políticas, se estableció una junta directiva tripartita (bajo la presidencia del Secretario del Ministerio de Trabajo y Empleo) que se reúne trimestralmente para revisar los progresos alcanzados. Se ha constituido un subcomité encargado de la selección de los beneficiarios. Se han elaborado y aprobado las normas que regulan la gestión y el funcionamiento del régimen de seguro de accidentes del trabajo en su aplicación experimental, así como las modalidades para el cálculo de las

prestaciones del seguro y las prestaciones complementarias de dicha fase de aplicación experimental.

Al 1 de junio de 2023, en esta fase de aplicación a título experimental del régimen de seguro de accidentes del trabajo, los trabajadores han empezado a percibir prestaciones de compensación complementarias a largo plazo. Al 31 de diciembre de 2024 se había registrado a 128 beneficiarios en total, que reciben prestaciones mensuales de acuerdo con la norma internacional. Las prestaciones mensuales se sitúan entre el 40 por ciento y el 60 por ciento del salario de los trabajadores en función de las personas que tengan a su cargo. En la fase de aplicación experimental se está dando cobertura a los 4 millones de trabajadores del sector de la confección orientado a la exportación y se reciben contribuciones de marcas internacionales. Más de 60 marcas se han inscrito voluntariamente a esta iniciativa y están realizando contribuciones anuales. En su fase de aplicación experimental, el régimen cuenta con un sólido sistema de gestión y gobernanza financiera, y cada año se realizan regularmente auditorías financieras y análisis actuariales. Los análisis actuariales realizados al 30 de junio de 2024 indican que la situación financiera del régimen de seguro de accidentes del trabajo es sostenible en su aplicación experimental.

Si bien la fase experimental continuará hasta junio de 2027, en 2025 se iniciará un diálogo nacional en torno a la creación de un programa nacional permanente de seguro de accidentes del trabajo que abarque todos los sectores económicos. Se ha elaborado un plan para la celebración de dicho diálogo nacional, que será liderado por el Ministerio de Trabajo y Empleo con miras a la adopción de una decisión por consenso.

Las operaciones de la aplicación experimental del proyecto se están ampliando de manera sostenida en el sector de la confección. Desde el 1 de julio de 2024 se incluyen los accidentes de trayecto. Se está examinando con la BEPZA extender la aplicación experimental del régimen a las fábricas de las zonas francas industriales durante el primer trimestre de 2025, y las partes interesadas en la fase de aplicación experimental se han comprometido a explorar los procedimientos más adecuados para que el 100 por ciento de los trabajadores de la cadena de suministro reciban compensaciones en caso de accidentes del trabajo que causen la muerte o una incapacidad permanente. El 29 de enero de 2025, se celebró una reunión de seguimiento (la sexta) entre la BEPZA y la Oficina de la OIT en Dhaka para introducir una fase de aplicación a título experimental del régimen de seguro de accidentes del trabajo destinada a los trabajadores de las zonas francas industriales, con el apoyo financiero de marcas y compradores, y con la asistencia técnica de la OIT.

4.4.5. En cumplimiento del Plan nacional de acción en el ámbito de la seguridad social (2021-2026) impulsado por el Consejo de Ministros, continuación de la labor para la «Introducción de un seguro de desempleo, accidentes del trabajo, enfermedad y maternidad dentro del Régimen Nacional de Seguridad Social»

Prestaciones de desempleo: con el fin de proporcionar ayudas en efectivo a los trabajadores de las industrias orientadas a la exportación que se quedaron sin empleo debido a la pandemia de COVID-19, el Gobierno de Bangladesh adoptó, el 7 de octubre de 2020, una política para ejecutar el programa de protección social destinado a los trabajadores del sector de la confección, los artículos de cuero y el calzado desempleados y en situación de indigencia. La Unión Europea proporciona apoyo presupuestario al Gobierno de Bangladesh para aplicar el programa. Inicialmente, los trabajadores desempleados y en situación de indigencia de los sectores orientados a la exportación de la confección, los artículos de cuero y el calzado recibían prestaciones en metálico. El 19 de junio de 2023, se revisó la política para que las prestaciones de desempleo se hicieran extensivas a todos los sectores orientados a la

exportación. En el marco del programa, se otorga una prestación de desempleo de 3 000 takas bangladesíes durante tres meses.

Seguro de desempleo: el régimen de seguro de desempleo, concebido en el marco del segundo Plan de Acción (2022-2026) de la Estrategia Nacional de Seguridad Social, está siendo objeto de un estudio de viabilidad. Con la ayuda de la OIT, el Gobierno ha organizado varios talleres de consulta con el fin de examinar las diferentes opciones para el régimen de seguro de desempleo. La OIT ha ayudado a elaborar un marco para el régimen de seguro de desempleo en Bangladesh.

Prestaciones por enfermedad y maternidad: las prestaciones por enfermedad y maternidad se conceden de acuerdo con las disposiciones establecidas por la Ley del Trabajo de Bangladesh y la Ley de la Fundación para el Bienestar de los Trabajadores de Bangladesh, ambas de 2006. Se ha propuesto una ampliación importante de las prestaciones de maternidad en las enmiendas en curso de la Ley del Trabajo de Bangladesh, incluido un aumento de la licencia de maternidad de 112 a 120 días.